



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de
una empresa metalmeccánica de Pativilca – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Atoche Olivas, Brigitte Angie (orcid.org/0009-0004-4500-6868)

Morales Collantes, Yecson Vladimir (orcid.org/0009-0004-4467-0740)

ASESORA:

Dra. Lam Flores, Silvia Liliana (orcid.org/0000-0002-6039-7666)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

A nuestros padres, quienes son el pilar fundamental, soporte y motivación para no rendirnos en este largo camino de nuestra formación profesional y personal.

A todas las personas que de una u otra manera apoyaron con el desarrollo de este trabajo de investigación.

Agradecimiento

A Dios, por la fe intacta que tenemos hacia él.

A nuestra asesora, por su paciencia, enseñanza y disposición durante el desarrollo de la investigación, siendo nuestra guía en este largo proceso.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LAM FLORES SILVIA LILIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmeccánica de Pativilca – 2023", cuyos autores son ATOCHE OLIVAS BRIGGITTE ANGIE, MORALES COLLANTES YECSON VLADIMIR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SILVIA LILIANA LAM FLORES DNI: 32541236 ORCID: 0000-0002-6039-7666	Firmado electrónicamente por: SLAMFL28 el 03-01- 2024 10:04:21

Código documento Trilce: TRI - 0708826



Declaratoria de originalidad de autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ATOCHE OLIVAS BRIGGITTE ANGIE, MORALES COLLANTES YECSON VLADIMIR estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmeccánica de Pativilca – 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BRIGGITTE ANGIE ATOCHE OLIVAS DNI: 72274633 ORCID: 0009-0004-4500-6868	Firmado electrónicamente por: BRATOCHEO el 26-12- 2023 12:50:00
YECSON VLADIMIR MORALES COLLANTES DNI: 74026927 ORCID: 0009-0004-4467-0740	Firmado electrónicamente por: YEMORALESKO el 26- 12-2023 16:26:05

Código documento Trilce: TRI - 0708893



Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor Declaratoria de originalidad de autores	iv v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1	Correlación entre acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores	16
Tabla 2	Correlación entre acoso laboral y compromiso afectivo en trabajadores	17
Tabla 3	Correlación entre acoso laboral y compromiso normativo en trabajadores	18
Tabla 4	Correlación entre acoso laboral y compromiso de continuidad en trabajadores	19
Tabla 5	Nivel de acoso laboral en trabajadores	20
Tabla 6	Nivel de compromiso organizacional en trabajadores	21

Resumen

Este estudio buscó identificar la relación entre acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmeccánica de Pativilca – 2023. El tipo de estudio es básica, de diseño no experimental transversal y correlacional, conformada por una población muestral de 89 trabajadores. Se utilizó como instrumentos el Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60 y la Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional. Los resultados mostraron una correlación inversa baja ($\rho = -.193^*$) entre las variables, con una significancia menor a .05. Asimismo, existe una correlación significativa inversa baja entre acoso laboral y compromiso afectivo ($\rho = -.202^*$), normativo ($\rho = -.192^*$) y de continuidad ($\rho = -.108^*$). Se logra concluir la existencia de una correlación inversa baja y significativa entre acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores, demostrando que, a mayor acoso laboral, menor el compromiso organizacional.

Palabras clave: Acoso laboral, compromiso organizacional, trabajadores, empresa metalmeccánica.

Abstract

This study sought to identify the relationship between mobbing and organizational commitment in workers of a metal-mechanical company in Pativilca - 2023. The type of study is basic, non-experimental, cross-sectional and correlational design, with a sample population of 89 workers. The LIPT-60 Workplace Harassment Strategies Questionnaire and the Three-Dimensional Organizational Commitment Scale were used as instruments. The results showed a low inverse correlation ($\rho = -.193^*$) between the variables, with a significance of less than .05. Likewise, there is a low inverse significant correlation between mobbing and affective ($\rho = -.202^*$), normative ($\rho = -.192^*$) and continuance ($\rho = -.108^*$) commitment. It is possible to conclude the existence of a low and significant inverse correlation between mobbing and organizational commitment in workers, demonstrating that the greater the mobbing, the lower the organizational commitment.

Keywords: Labor harassment, organizational commitment, workers, metal-mechanic company.

I. INTRODUCCIÓN

El acoso en la actualidad es un conflicto inmerso en las entidades laborales, y en ella se suscitan interacciones interpersonales negativas, logrando repercutir en el desempeño de los trabajadores, generando a la vez ambientes laborales hostiles que impiden el compromiso con la organización. Esto se corrobora en los registros estadísticos, donde a nivel mundial se informó que uno de cada diez trabajadores ha sufrido de acoso laboral, representando el 8.5% de la población; asimismo, dicha institución resalta una mayor predominancia en las mujeres que hombres, específicamente en situaciones de acoso sexual, habiendo recibido, 1 de cada 5, actos de violencia laboral (Organización Mundial del Trabajo [OIT], 2021).

En América Latina se evidenció que el 53.10% de los empleados han sufrido de acoso laboral, siendo cometidos dentro su trabajo (94.4%) y principalmente por sus jefes (92.6%) (Trindade et al., 2022). En Ecuador se registró que el 17.9% de los trabajadores, sufre de acoso laboral (hombre=25%; mujer= 10.5%); asimismo, en cuanto a la frecuencia de acoso, el 25% indica que ha sufrido acoso, pocas veces al año; el 18% por lo menos una vez al mes y el 14%, algunas veces al mes (Paredes et al., 2022).

En los países asiáticos, los estudios demuestran que el 50.2% de los trabajadores han sufrido de acoso laboral, reportando casos de abuso verbal (4.9%), amenazas (0.7%), violencia (0.2%), acoso sexual (1.1%), teniendo el 5.6% más de una de estas experiencias (Kim, 2022). Por su parte, en Europa se demostró que el 15.3% de los empleados italianos han sufrido de bullying (hombre= 12.3%; mujer= 16.4%); el 2.1% sufrió de acoso sexual (hombre= 1.3%; mujer= 2.4%) y el 2.3% ha sufrido de acoso racial (hombre= 3.1%; mujer= 2%) (La torre et al., 2022); además, España reportó que el 35.7% de trabajadores han sufrido de acoso sexual, siendo más prevalente en las mujeres (49%), que en los hombres (22.2%); al igual que en trabajadores solteros (39.6%) (Casanovas et al., 2022).

En el Perú, también se identifica una realidad problemática similar, como indica el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS, 2020), reportándose que el 97% de las mujeres han sufrido de acoso laboral, siendo principalmente realizados, por los varones, siendo una problemática urgente de afrontar en el clima organizacional nacional. De la misma forma, en el estudio

nacional de Muñoz Del Carpio (2021) en donde, se identifica que el 84.5% de los trabajadores nacionales han sufrido de violencia laboral, sufriendo el 97.6% de violencia no física; el 3.6% sufrió de insultos; el 4.1% sufrió de amenazas; el 89.9% sufrió de abuso verbal; así como el 1.8% evidenció, casos de acoso sexual y el 0.6% sufrió de violencia física. Finalmente, en Lima, la investigación de Jáuregui et al. (2021) refiere que, a nivel local, el 91.9% de los trabajadores ha percibido violencia en sus trabajos; teniendo mayor predominancia, en las mujeres (75.3%); entre las 31 a 40 años (23.4%) y de estado civil soltera (34.7%).

Por otro lado, hablar de compromiso en las organizaciones es referirse al vínculo emocional del trabajador con su ambiente laboral, el cual es adquirida a través de las vivencias vividas en la organización (Tanjong, 2016). Además, existen diversos factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en un mayor compromiso organizacional, tales como, el salario, las relaciones interpersonales, liderazgo institucional o factores de relajación, no obstante, dentro de ello, aspectos negativos como el acoso laboral, influyen en un poco motivación y compromiso laboral (Young et al., 2018).

En la empresa metalmecánica de la ciudad de Pativilca, los trabajadores están inmersos en un ambiente industrial y empresarial de entorno dinámico, caracterizados por ser eficientes, competentes y calificados de acuerdo al puesto al que pertenece, y que enfatiza la necesidad de compromiso organizacional. Es por ello que en ese contexto es apropiado determinar el nivel de acoso percibido por los trabajadores, así como el compromiso para con la empresa.

Frente a lo mencionado anteriormente, surgió la siguiente problemática: ¿Cuál es la relación entre acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmecánica de Pativilca – 2023?

Asimismo, este estudio tiene una justificación teórica, debido a que se buscó incrementar nueva información sobre las variables, al igual que explicaciones científicas sobre la relación entre variables en una población con características particulares, logrando ser un estudio novedoso ya que se han encontrado escasos antecedentes respecto a las dos variables y en esta población de estudio. Tiene una justificación social, enfatizando que los principales beneficiados serán los trabajadores de la empresa del sector metal mecánica de Pativilca. Por último, tiene

una justificación práctica donde a partir de los resultados se considerará implementar medidas y estrategias para reducir la problemática del acoso laboral y generar un compromiso organizacional.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmeccánica de Pativilca – 2023. Igualmente, de manera específica los objetivos buscaron determinar la relación entre el acoso laboral y las dimensiones compromiso afectivo, normativo y de continuidad del compromiso organizacional; así como establecer los niveles de acoso laboral y compromiso organizacional en los trabajadores.

De este modo, como hipótesis general existe una relación inversa y significativa entre acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa; y como hipótesis específicas existe relación inversa y significativa entre el acoso laboral y las dimensiones compromiso afectivo, normativo y de continuidad del compromiso organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Ante la búsqueda detallada de estudios relacionados con las variables, se pudo apreciar a nivel internacional la investigación realizada en Colombia por Lubo (2021), con el objetivo de identificar las perspectivas psicosociales del acoso laboral en colaboradoras de una empresa metalúrgica. Este estudio fue de enfoque cualitativo, de diseño de caso múltiples, teniendo como participantes a 10 mujeres de recursos humanos de dicha empresa. Se evidenció que más de la mitad de trabajadoras sufren acoso laboral, provocando afectación emocional y física, lo que conlleva a un rendimiento laboral bajo, en la que muchas veces no lo reportan o denuncian por miedo a perder su trabajo.

En México, Nava et al. (2020) analizaron la prevalencia del mobbing en trabajadores de la industria manufacturera. Siendo un estudio mixto transversal, con una muestra constituida por 384 trabajadores, empleando como instrumento la Escala de Cisneros y una guía de entrevista semiestructurada. Los resultados arrojaron que el 47% de trabajadores fueron víctimas de mobbing, mientras que el 53% experimentó al menos una de las conductas de mobbing. Se concluye que aproximadamente la mitad de trabajadores sufren de acoso laboral, donde los jefes son los autores principales del acoso.

En Colombia, Morales y Álvarez (2019) efectuaron un estudio con el propósito de determinar el acoso laboral en colaboradores del rubro metalmeccánico y metalúrgico en Manizales. Siendo una metodología que empleó un estudio de enfoque cualitativo y método inductivo, contando con 10 participantes a quienes se les entrevistó mediante una guía de preguntas. Los resultados mostraron que los trabajadores sufren acoso en su entorno laboral, pero no cuentan con recursos para defenderse del maltrato, hostigamiento y abuso, llegando a permitir situaciones desagradables incómodas que pueden afectar su integridad físico y psicológica.

Así mismo, Torres et al. (2019) buscaron determinar las modalidades de acoso en una empresa metalmeccánica en el departamento de Cundinamarca y Boyacá. Este estudio no experimental descriptivo, estuvo conformado por 32 participantes, empleándose el cuestionario LIPT-60. Los resultados evidenciaron el 33.85% de trabajadores con actitudes de nivel regular-bueno para identificar

situaciones de acoso laboral, donde la modalidad de acoso que perciben los trabajadores es de persecución laboral con un 33.6%.

En Noruega, Einarsenet al. (2018) identificaron la correlación entre acoso con el compromiso organizacional; considerando como población 312 empleados noruegos entre los 18 a 65 años ($M=47.7$; $DE=11.40$; $H=299$; $M=13$). Se empleó como instrumentos el NAQ-S y el UWES-9. Se demostró relación inversa ($r=-.33$) entre las variables. Concluyéndose, que un trabajador que este expuesto al acoso laboral, se sentirá menos comprometido con su organización.

A nivel nacional, no se reportó estudios en población de trabajadores del rubro metalmecánico, por lo que consideramos que este trabajo aportará información nueva sobre esta población de estudio.

Respecto a la primera variable acoso laboral, uno de los primeros investigadores que conceptualizó este término fue Lorenz en 1990, donde a través de estudios con animales, específicamente con ratas, se pudo observar que estos atacaban con agresividad al nuevo animal, dichos comportamientos terminan frecuentemente en la fuga o muerte del animal en cautiverio, y al ser comparado con los seres humanos se descubrieron similitudes diversas (Ochoa et al., 2021). A partir de ello, Leymann (1990) considera que el acoso es un patrón sistemático hacia una persona o compañero de trabajo, durante un corto o largo tiempo, que implica la repetición de comportamientos negativos como la agresión, aislamiento y crítica.

Más adelante, a partir de nuevos estudios científicos, éste último autor propone desde su perspectiva que el acoso es un comportamiento que tiene sus raíces en el sistema organizativo, teniendo una disposición para revelar cómo los empleados pueden ser personas vulnerables a ser acosadas, por lo que, estos comportamientos resultan ser complejos, ya que implica la acción de aislar, no mantener comunicación, provocar chismes o murmuraciones afectando la imagen del acosado (Leymann, 1993).

A partir de esta perspectiva teórica, el acoso laboral es explicado a través de seis dimensiones, estas son: a. Desprestigio laboral, basado en desacreditar la labor del trabajador, en la reducción de las actividades laborales, cuya comunicación es ineficiente entre el jefe y el subordinado, manifestada dentro y

fuera del lugar de trabajo; b. Entorpecimiento del progreso, comprende el impedimento de tareas en el lugar de trabajo, en cuanto a las funciones que no le competen y que no va acorde a sus habilidades; c. Bloqueo de la comunicación, se refiere al impedimento de toda forma de comunicación en la organización; d. Intimidación encubierta, fundamentada por conductas que se manifiestan a través de amenazas, aunque rara vez se les responsabiliza por tales acciones; e. Intimidación manifiesta, caracterizada por expresar amenazas al trabajador de manera directa; y, f. Desprestigio personal, se da a través de críticas, burlas y desprestigio de la vida personal del colaborador (González y Rodríguez, 2003; Leymann, 1996).

En el ambiente laboral, el acoso es considerado una enfermedad profesional, en la que se comete abuso de poder, tiene consecuencias graves y directas en el trabajador, pues sus elementos básicos comprenden al acosado, acosador y al entorno u organización. El acto de acosar a alguien puede ser deliberado e intencional, y ocurre cuando una o más personas usan una colección de herramientas para dañar a alguien. Aunque, este acto puede resultar ser automático e inconsciente, siendo la forma más común, no solo en el lugar de trabajo sino también en otros contextos como la familia y la educación (Ochoa et al., 2021).

Este término acoso laboral es conocido también como mobbing, terror psicológico, acoso moral, violencia laboral, entre otros. Se define como aquella comunicación de carácter hostil, dirigida por uno o más personas contra otro sujeto de manera sistemática, que luego le provoca y arrastra hacia una posición de debilidad e indefensión, y que se mantiene activamente en la persona acosada (Bordalejo y Ferrari, 2017; Herrera., et al., 2014). Desde otra perspectiva, es considerado un desequilibrio de poder que conlleva a desencadenar problemas emocionales (Arenas et al., 2015). También, denominado terror psicológico en el lugar de trabajo, porque en el ambiente social de trabajo busca describir una serie de conductas que tienen como finalidad intimidar a la víctima (Glorio y Carbia, 2018).

Existen tipos de acoso laboral, lo cuales se presentan a partir de las diversas direcciones que tiene hacia la víctima, enfatizando la diferencia de poder, que puede ser a nivel físico, psicológico, social, económico, de género y orientación sexual, en la que, el acosador posee mayores recursos que la víctima (Rojas, 2005). Los tipos

de acoso serán explicados a continuación.

El acoso horizontal, ocurre con frecuencia entre individuos que tiene igual jerarquía en el área o lugar de trabajo, dicha situación puede provocar problemas a nivel personal cuando trabajador se niega a aceptar los acuerdos aceptados en grupo. El acoso vertical, se manifiesta cuando el trabajador se ubica en un esquema jerárquico diferente, específicamente el líder hacia su subordinado (Rojas, 2005). Más adelante, Kahale (2012) manifiesta un nuevo tipo de acoso llamado acoso mixto, que se caracteriza por una doble coexistencia de acoso horizontal y vertical, además, tiene sus raíces en la presencia de conductas que van en contra de la dignidad del acosado.

Según numerosos estudios, la aparición del acoso laboral se debe a factores que derivan de los entornos organizacionales que permite abuso de poder, inadecuadas estructuras organizativas, incorrecta toma de decisiones, puestos de trabajo poco definidas, mala gestión de conflictos y prácticas éticamente cuestionables (Segurado et al., 2010). Además, en este ámbito se ha evidenciado que las víctimas de acoso presentan índices altos de ausentismo y bajos niveles de productividad (Escartín et al., 2010).

Las consecuencias del acoso laboral en las víctimas son perjudiciales, pues a nivel físico tiende a aparecer problemas alérgicos, gastrointestinales, dermatológicos y cardíacos, por otro lado, a nivel psicológico tiende a desencadenar ansiedad, estrés y depresión (Olmedo y Gonzáles, 2006). La afectación en la víctima puede llevar años, e incluso la capacidad de trabajo de la víctima nunca se restablece (Vásquez, 2019). Finalmente, para que la víctima pueda terminar con una situación de acoso, tiene que decidir por su salida forzosa o voluntaria de la organización (Ricardo, 2012).

La segunda variable compromiso organizacional es definido como un estado psicológico determinado según la forma en cómo se relaciona el trabajador con su entidad u institución laboral, lo que puede conllevar a que defina si continua o se retira de dicha entidad (Meyer y Allen, 1997). También se refiere al trabajador que se identifica con la institución donde trabaja, el cual genera una respuesta emocional positiva respecto a su entorno laboral (Arciniega, 2002).

Para Baenz et al. (2019), compromiso organización es el vínculo entre la institución laboral y los empleados, donde a partir de los diversos estudios se ha convertido en un constructo multidimensional. Por ende, resulta de interés para las empresas, ya que al buscar productividad y la eficiencia encontrarán apoyo en los trabajadores, dando como resultado resultados deseados para la empresa (Coronado et al., 2020).

En enfoque teórico de Meyer y Allen (1997), es una de las perspectivas que se destaca en las investigaciones para explicar esta variable. Este modelo propone tres aspectos que promueve a que los trabajadores sean comprometidos con la organización, donde el trabajador permanece comprometido cuando a formado e interiorizado un vínculo de índole emocional con su institución (afectivo), cuya causa puede deberse a que se siente obligado de permanecer a la entidad (continuo), o porque siente obligación moral de hacerlo (normativo). El compromiso tiene un impacto diferente en el comportamiento de un colaborador y comprende el sentido de pertenencia, el apego hacia la organización y el mantener un comportamiento constante (Meyer y Allen, 1997).

Se plantea tres dimensiones, los cuales se diferencian de acuerdo a las causas y consecuencias (Meyer y Allen, 1997), estos son:

El compromiso afectivo se caracteriza por la intención del empleado de continuar y mantenerse en la organización buscando incrementar el nivel de identificación con ella, y de esta manera, el vínculo permite que los trabajadores gocen y se sientan complacidos, hacia el logro del bienestar organizacional (Russell y Chu, 2006). Además, según Meyer y Allen (1997), este tipo de compromiso puede relacionarse con la motivación intrínseca ya que el compañero de trabajo completa una tarea sin necesidad de aceptar ningún estímulo externo mientras aprecia y disfruta de su entorno y de sus compañeros de trabajo.

El compromiso continuo, tiene que ver con los beneficios recibidos por la organización, y que dejarían de ser percibidos por el colaborador una vez finalizada la relación laboral que tiene con la organización, en tanto, renunciar o abandonar la organización implicaría un alto riesgo de que no pudieran encontrar un empleo similar (Arias, 2001).

El compromiso normativo, se distingue en cuando a como el trabajador siente la obligación de pertenecer en la organización. Además, tiene que ver con la lealtad hacia la organización, ya que, al tener beneficios como pagos de estudios, capacitaciones, entre otros, el trabajador de sentirá agradecido, lo que le conlleva a estar comprometido con la organización (Arias, 2001).

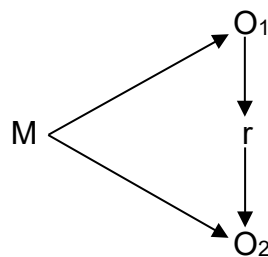
Por otro lado, una de las teorías que explica estas variables es la teoría del aprendizaje social propuesta por Bandura en 1983, en la que sustenta que todo comportamiento se aprende mediante la imitación o la observación. Para este autor todo comportamiento es aprendido, así también, sustenta a la autoeficacia como un rasgo personal que ayuda a mantener y aprender conductas adecuadas, por lo que repercuten no sólo en cómo nos comportamos internamente, sino también en cómo nos comportamos externamente (López y Seco, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Representa al tipo de estudio básica porque se logró incrementar información nueva respecto a las variables estudiadas, basándose en la recopilación, selección y análisis de estudios previos, y de esta manera ampliar el conocimiento (Neill y Cortez, 2018). En este caso, la información está referida al acoso laboral y el compromiso organizacional.

De diseño no experimental transversal, ya que no se pretendió efectuar la manipulación de alguna variable, siendo la información recopilada en un momento único (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018). Del mismo modo, es correlacional ya que se exploró la relación entre ambas variables estudiadas, sin pretender emplear algún tipo de control sobre la relación, cuya finalidad fue explicar el comportamiento de ambas variables (Ato et al., 2013).



Donde:

M: Muestra

O1: Variable 1

O2: Variable 2

r: Correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Acoso laboral

Definición conceptual: Es un proceso agresivo sistemático suscitado con las continuas agresiones y acciones negativas por parte de un compañero, grupo de compañeros, subordinado o superior (Leymann, 1990).

Definición operacional: Fue medida a través del Cuestionario de estrategias

de acoso en el trabajo LIPT-60, creado por Leymann (1990) Comprende 60 ítems, distribuidos en seis dimensiones: Desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, Bloqueo de la comunicación, Intimidación encubierta, Intimidación manifiesta y Desprestigio personal.

Indicadores: Distorsión, calumnias, minimización de logros; bloqueo de la actividad laboral, minimización; bloqueo de la comunicación, amenazas, daños encubiertos; amenazas verbales, gritos o restricciones, desprestigio hacia la vida personal y privada, crítica y burla.

Escala de medición: Escala ordinal.

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Hace referencia a la identificación de un colaborador con la organización en la que trabaja, lo que resulta en una respuesta emocional referente a una buena evaluación del ambiente de trabajo (Arciniega, 2002).

Definición operacional: Valorado mediante la Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen (1991). Está constituido por 18 ítems y tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo

Indicadores: sentido de pertenencia, sensación de felicidad; razones para continuar trabajando, continuidad en la empresa; obligación moral de pertenencia, lealtad a la empresa.

Escala de medición: Escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Estuvo constituido por 120 trabajadores que pertenecen a la empresa metalmecánica ubicado en la ciudad de Pativilca, provincia de Barranca. La población comprende un grupo limitada o ilimitada de elementos con características compartidas (Arias, 2016).

Criterios de Inclusión: Trabajadores de la empresa metalmecánica, de ambos sexos, que laboren en la ciudad de Pativilca y quienes aceptaron participar del estudio de forma voluntaria.

Criterios de Exclusión: Trabajadores que no completaron desarrollar todos los ítems de cada instrumento, aquellos que no firmaron el consentimiento informado y quienes estuvieron de licencia o descanso médico.

3.3.2. Muestra: Comprendió una parte del total de la población, la cual reúne ciertas características específicas planteadas en los criterios (Ñaupas et al., 2018). En ese sentido, la muestra estuvo constituida por 89 participantes.

3.3.3. Muestreo: De muestreo probabilístico aleatorio simple porque todos los participantes tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionado para la muestra de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica la encuesta, dicha técnica proporcionó recopilar información importante sobre el o los fenómenos de estudio.

Como instrumento se utilizó el cuestionario, la misma que comprende una serie de preguntas o ítems estructuradas y específicas relacionadas con la variable a estudiar, aplicado a un grupo determinado, para posteriormente poder ser medido, valorado e interpretado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Como primer instrumento se empleó el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el trabajo LIPT-60, diseñado por Leymann (1990), adaptado al español por González y Rodríguez (2005), cuya finalidad es valorar el acoso en el ámbito laboral. Comprende 60 ítems, distribuidos en seis dimensiones: Desprestigio laboral, Entorpecimiento del progreso, Bloqueo de la comunicación, Intimidación encubierta, Intimidación manifiesta y Desprestigio personal. Se administró de forma individual, en un tiempo de 20 minutos. De escala Lickert.

La interpretación del cuestionario se efectúa haciendo uso de los baremos, el cual permitirá corroborar el puntaje de cada sujeto respecto a un grupo normativo. Esto implica que, si una puntuación supera la puntuación máxima tanto para la dimensión o índice, se le asigna el percentil 99, por el contrario, si se encuentra por debajo de la puntuación mínima se le asigna el percentil 5.

El instrumento cuenta con validez a través del análisis factorial exploratorio, obteniendo valores superiores a 0.3 y menores a 0.8. La confiabilidad fue analizada mediante Alpha de Cronbach, reportando valores entre 0.83 y 0.90 para el

instrumento general y por dimensiones (González y Rodríguez, 2005).

En el Perú, Rosales y Noé (2018) validaron este instrumento a través del método de mínimos cuadrados no ponderados, con un valor de índice de bondad de .959, AGFI de valor .989 y el RMR igual a .041; además se obtuvo un ajuste comparativo de .999; para la correlación ítem-test valores mayores a ,80. Se obtuvo buena confiabilidad mediante el coeficiente Omega de McDonald, cuyos índices oscilaron entre .959 a .986.

Para fines de estudio se efectuó la validez de contenido, contando con la participación de 3 profesionales expertos para el análisis de los ítems del instrumento a través de tres categorías: claridad, coherencia y relevancia, además, las valoraciones de los jueces fueron analizadas mediante el coeficiente V de Aiken arrojando valores entre 0.89 a 1.00 (ver anexo). Así mismo, obtuvo una confiabilidad mediante alfa de Cronbach de .70, indicando que dicho instrumento es confiable.

Como segundo instrumento la Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional creada por Meyer y Allen en 1991, revisada por los mismos autores en 1997, de adaptación española por Arciniega y González (2006). Tiene por finalidad evaluar el compromiso que le caracteriza al trabajador en su centro laboral, de administración individual, en un tiempo aproximado de 10 minutos. Comprende 18 ítems y tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso normativo y Compromiso de continuidad. De escala tipo Likert, comprendiendo opciones entre Fuerte desacuerdo (1) a Fuerte acuerdo (7).

Su calificación e interpretación se obtiene mediante la puntuación media a partir de las puntuaciones directas de los ítems. Para cada dimensión se establece las siguientes formas de percepción de compromiso organizacional: Baja (1 a menos de 2.34); media (2.34 a 3.67); alta (mayor a 3.67 hasta 5).

El instrumento original reportar evidencias psicométricas mediante el análisis exploratorio, hallándose para la rotación oblimín, la aprobación de las 3 dimensiones planteadas. Respecto a la confiabilidad, reportó índices de consistencia interna para cada dimensión, .70 para compromiso afectivo, .77 en continuo, y .72 en normativo.

En el Perú, Flores y Gómez (2018) adaptaron la prueba en trabajadores del

sector privado, donde mediante el análisis exploratorio se aplicó la prueba de KMO reportando valores de .82 y mediante la prueba de Bartlett se evidenció significancia ($\chi^2 (134) = 602,920, p = .000$). La confiabilidad reportó valores aceptables mediante el alfa de Cronbach con valores 0.85.

Se aplicó el método de juicio de expertos para obtener la validez de contenido del instrumento, teniendo la participación de 3 profesionales expertos para el análisis de los ítems del instrumento, a través de tres categorías: claridad, coherencia y relevancia. Las valoraciones de los jueces a través de los indicadores fueron analizadas mediante el coeficiente V de Aiken, cuyos valores oscilaron entre 0.97 a 1.00 (ver anexo). Además, se obtuvo la confiabilidad alfa de Cronbach, arrojando un valor mayor a .70.

3.5. Procedimiento

Primero, se envió una carta al representante de la empresa solicitando la autorización para ejecutar el estudio en dicha empresa. Al obtener la autorización de la empresa, se brindó las facilidades para las coordinaciones correspondientes con el encargado del área para la aplicación de los cuestionarios.

Previamente a la aplicación de los cuestionarios, se entregó el documento formal de consentimiento informado, en el que indica la finalidad del estudio y otros datos importantes, permitiendo informar al participante respecto al estudio, para luego proceder con la firma de dicho documento, aceptando cada participante voluntariamente ser parte del estudio.

Al completarse la aplicación de los instrumentos, las respuestas de cada participante fueron trasladados a una data para el análisis correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se trasladaron al programa Excel versión 2016 y se llevó a cabo la respectiva codificación y organización. Luego estos datos se trasladaron al software SPSS para el correspondiente análisis inferencial y descriptivo.

Previo al análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad, logrando determinar una distribución de datos no normal, lo que conllevó a emplear la estadística no paramétrica de Spearman, la cual permitió contrastar las hipótesis.

Se logró obtener resultados inferenciales en tablas de correlación que respondieron a los objetivos e hipótesis planteadas, así como resultados descriptivos para cada variable.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se ajusta a los parámetros de la Declaración de Helsinki, buscando en todo momento velar y defender los derechos de las personas (Manzini, 2000). Al respecto, antes de proceder a recopilar información, primero se obtuvo el permiso del autor de cada instrumento a utilizar; a cada participante se le entregó el documento de consentimiento informado, la cual busca informar a los participantes sobre el estudio para posteriormente ser aceptada y firmada voluntariamente por cada participante; también se aseguró la confidencialidad y protección de toda información obtenida de cada participante, siendo aplicados y desarrollados de manera anónima (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

Los principios éticos estuvieron destinados a grupos con autonomía, en la que básicamente se respetó opiniones y valores, el principio de beneficencia con el objetivo de hacer lo correcto con poco riesgo, el principio de no maleficencia respetando la integridad del individuo sin causar daño, y el principio de justicia basada en proteger los derechos a elegir libremente (Gómez, 2009).

La información recopilada, analizada y sintetizada en este informe se derivó de fuentes primaria de información, en la que se reconoce la propiedad intelectual de los autores, utilizando y respetando las normas según el estilo APA (American Psychological Association [APA], 2020). Al mismo tiempo, fue verificada a través del programa Turnitin para detectar contenido original mediante el reporte de la similitud.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmecánica de Pativilca – 2023

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
	Coefficiente de correlación	-,193*
Acoso laboral	Sig.	,017
	N	89

En la tabla 1 se evidencia una correlación inversa baja ($\rho = -.193^*$) entre las variables principales, además, se obtuvo una significancia menor que .05, por lo que se acepta la hipótesis general, quedando demostrado que existe relación inversa baja y significativa entre acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmecánica.

Tabla 2*Acoso laboral y compromiso afectivo en trabajadores*

Rho de Spearman		Compromiso afectivo
	Coefficiente de correlación	-,202*
Acoso laboral	Sig.	,005
	N	89

En la tabla 2 se puede observar una relación inversa baja ($\rho = -.202^*$) entre acoso laboral y compromiso afectivo. Se obtuvo una significancia menor que .05, permitiendo que se acepte la primera hipótesis específica, en ese sentido se corrobora que existe relación significativa e inversa baja entre acoso laboral y compromiso afectivo en trabajadores.

Tabla 3*Acoso laboral y compromiso normativo en trabajadores*

Rho de Spearman		Compromiso normativo
	Coefficiente de correlación	-,192*
Acoso laboral	Sig.	,005
	N	89

En la tabla 3 se muestra una correlación inversa baja ($\rho = -.192^*$) entre acoso laboral y compromiso normativo, además, la significancia obtuvo un valor menor que .05, logrando aceptarse la segunda hipótesis específica, lo que implica una relación inversa baja y significativa entre acoso laboral y compromiso normativo.

Tabla 4*Acoso laboral y compromiso de continuidad en trabajadores*

Rho de Spearman		Compromiso de continuidad
	Coefficiente de correlación	-,108*
Acoso laboral	Sig.	,003
	N	89

En la tabla 4 se observa una relación inversa baja ($\rho = -.108^*$) entre acoso laboral y compromiso de continuidad. Se obtuvo una significancia menor que .05, lo que permite aceptar la tercera hipótesis específica, e implica que existe relación inversa baja y significativa entre acoso laboral y compromiso de continuidad.

Tabla 5*Nivel de acoso laboral en trabajadores*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	29.2
Medio	63	70.8
Alto	0	0
Total	89	100.0

En la tabla 5 se muestra que el 70.8% de los encuestados se ubicaron en el nivel medio de acosos laboral, mientras que el 29.2% en nivel bajo. Por lo tanto, en los trabajadores prevalece el nivel medio, por lo que experimentan de manera directa e indirecta acoso en su entorno laboral.

Tabla 6*Nivel de compromiso organizacional en trabajadores*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	39.3
Medio	44	49.4
Alto	10	11.2
Total	89	100.0

En la tabla 6 se muestra que el 49.4% de trabajadores obtuvieron un nivel medio de compromiso, el 39.3% se ubicó en nivel bajo y solo el 11.2% en nivel alto de compromiso.

V. DISCUSIÓN

Este estudio estableció el grado de relación entre acoso laboral y compromiso organizacional en una empresa metalmeccánica de la ciudad de Pativilca. Para ello se logró aplicar dos cuestionarios que permitieron recoger información sobre las variables de estudio y luego fueron procesados a través de la estadística inferencias. Los resultados obtenidos permitieron ser analizados, discutidos y corroborados con los antecedentes de estudio y las teorías que explicaron cada constructo.

Respecto al objetivo general los resultados mostraron una correlación inversa baja ($p < .05$; $\rho = -.193^*$) entre acoso laboral y compromiso organizacional. Lo que conlleva a aceptar la hipótesis general, demostrando que existe una probabilidad baja de que, a mayor acoso laboral, menor es el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa. Esto evidencia a que en dicho ambiente laboral puede existir acoso laboral, pero no siempre puede afectar el compromiso con la empresa, o puede deberse, a que los trabajadores tratan de mantener su puesto y los beneficios que les otorga la empresa. Sin embargo, Gil (2009) afirma que en toda organización empresarial pueden existir diversos riesgos, una de ellos es el acoso laboral, el cual afecta la adecuada organización, dirección y compromiso. Asimismo, Vicente (2010) sostiene que toda situación de acoso en el ambiente de trabajo repercute negativamente en la imagen de la organización, incrementa el nivel de ausentismo afectando la productividad de la organización.

Este resultado obtenido resulta similar a lo encontrado en Noruega por Einarsen et al. (2018), logrando identificar una correlación inversa ($r = -.333^*$) entre acoso laboral y compromiso organizacional en una muestra idéntica a la estudiada, siendo trabajadores del rubro minero. Esto permite corroborar lo sustentado por Segurado et al. (2010), quien afirma que toda situación de acoso suscitado en el ambiente de trabajo, conlleva a desencadenar consecuencias negativas para el propio trabajador y para la empresa; pues los factores se basan en el abuso de poder, inadecuadas estructuras jerárquicas, incorrecta toma de decisiones, puestos de trabajo poco definidas, mala gestión de conflictos y prácticas éticamente cuestionables. En consecuencia, esta situación conlleva a que los trabajadores no se identifiquen y no establezcan buena relación con la empresa donde laboran,

afectando su compromiso con la misma (Ochoa et al., 2021).

De acuerdo al primer objetivo específico, muestran los datos una correlación inversa baja ($p < .04$; $\rho = -.193^*$) entre acoso laboral y compromiso afectivo. Esto permite aceptar la primera hipótesis específica, por lo que puede existir una baja probabilidad de que, a mayor acoso, menor es el compromiso afectivo en los trabajadores. En tanto, Martiningo y Siqueira (2008), sustenta que toda situación de acoso suscitado en una organización, conlleva a destruir el ambiente laboral, aumentar la sensación de inseguridad, así como, bloquear en el trabajador la creatividad e innovación.

Todo ello impide el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Russell y Chu, 2006). En tanto, a partir de los resultados conlleva a referir que en la empresa como ambiente de trabajo suscitan actitudes hostiles constantes e intencionales, de unos contra otros trabajadores entre las mismas o diferentes áreas de trabajo, lo que conlleva a que demuestren un menor involucramiento e identificación con la institución laboral, logrando afectar el vínculo, su eficacia, rendimiento y la productividad, por lo que impide que se cumplan con las metas y objetivos de la empresa.

En relación al segundo objetivo específico, se obtuvo una correlación inversa baja ($p < .05$; $\rho = -.193^*$) entre acoso laboral y compromiso normativo. Esto implica que se acepta la segunda hipótesis y en tanto queda demostrado una probabilidad baja que, ante mayor acoso laboral, menor es el compromiso normativo. En ese sentido, se corrobora lo sustentado por Ochoa et al. (2021), quienes afirman, que el acoso de carácter hostil, sistemático e intencional, suscitado en los entornos laborales por parte de uno o varias personas, no permite el compromiso de carácter normativo, en cuanto a la lealtad hacia la organización, o por los beneficios que le otorga la institución.

Los hallazgos también son corroborados por Arias (2001), quien sostiene que el comportamiento hostil de parte de un subordinado o líder de manera continua e intencional contra otro trabajador, no le permite un mayor compromiso normativo para con la empresa. Por lo tanto, los trabajadores de la empresa al experimentar directa o indirectamente conductas de acoso por uno o más compañeros de trabajo,

puede afectar negativamente su eficiencia y eficacia en relación a sus tareas y funciones, así como su productividad, o en casos extremos abandonar el trabajo por buscar un mejor clima y ambiente laboral.

Para el tercer objetivo específico, mostraron los resultados una correlación inversa baja ($p < .05$; $\rho = -.108^*$) entre acoso laboral y compromiso de continuidad, lo que conlleva a aceptar la tercera hipótesis específica, e implica una baja probabilidad de que, a mayor acoso laboral, menor es el compromiso de continuidad. Esto es similar a lo encontrado por Arias (2011), quien afirma que toda acción negativa por parte de un compañero, grupo de compañeros, subordinado o superior, permite a los trabajadores, un menor compromiso de continuidad en relación a los beneficios recibidos por la organización, ya que sin importar el compromiso que tiene para con la empresa, el trabajador puede abandonar o renunciar a la organización, y con ello, dejaría de percibir dichos beneficios.

Respecto al cuarto objetivo específico, los datos descriptivos mostraron que el 70.8% de trabajadores lograron ubicarse en nivel medio de acoso laboral, mientras que el 29.2% en nivel bajo. Por lo tanto, prevalece en los trabajadores un nivel medio de acoso laboral. Al respecto, Paravic et al. (2018) afirma que mayormente existe acoso laboral cuando un trabajador no es aceptado ni reconocido por sus compañeros o jefes, e incluso puede ser envidiado, conllevando a desarrollar conductas hostiles y violentas por parte del acosador.

Esto es similar a lo hallado en estudios reportados en México por Nava et al. (2020), pues evidenció que el 50% de trabajadores experimentaron acoso laboral, mientras que el 45% experimentó menos acoso. Asimismo, en Colombia se hizo efecto el estudio de Torres et al. (2019), hallándose un nivel medio de acoso representado por el 68% de trabajadores, mientras que el 34% un nivel regular bueno. En ese sentido, en la empresa metalmeccánica se ha podido observar que los trabajadores provienen de diversas áreas laborales, por lo que en muchas circunstancias se ha visto marcada las diferencias jerárquicas entre los jefes, líderes y subordinados, conllevando a generar diferencias, malos tratos y envidia entre trabajadores y compañeros de trabajo.

En cuanto al quinto objetivo específico, quedó demostrado que el 49.4% de

trabajadores obtuvo un nivel medio de compromiso organizacional, el 39.3% en nivel bajo y solo el 11.2% en nivel alto. En tanto, en los trabajadores mayormente existe un compromiso organizacional en nivel medio. Cabe precisar que el compromiso conlleva a que un empleado logre identificarse con la organización en la que trabaja, lo que resulta en una respuesta emocional referente a una buena evaluación del ambiente de trabajo (Arciniega, 2002). Asimismo, según Robbins y Coulter (2014) afirma que el compromiso va a determinar el nivel en el que el empleado logra identificarse y relacionarse con la empresa donde labora, lo que permitirá ayudar a cumplir con las metas organizacionales.

Los datos resultaron ser similar a lo reportado por Torres et al. (2019), quien halló que cerca del 50% de trabajadores de una empresa del rubro, obtuvieron un nivel medio de compromiso laboral. En tanto, de acuerdo a los resultados que se obtuvieron, podemos mencionar que en la realidad de la empresa se ha observado la falta de involucramiento del trabajador de las diversas áreas respecto a su puesto laboral o al cargo asignado, conllevando a que se sientan poco identificados con la empresa en general, afectando en su entorno y convivencia con los demás, así como en su rendimiento y productividad.

Desde nuestro punto de vista como investigadores, una de las limitaciones de nuestro estudio fue no encontrar antecedentes nacionales específicamente en trabajadores de empresas del mismo rubro, en tanto, se sugiere a futuros investigadores desarrollar estudios de tipo aplicada respecto a las variables.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó una relación significativa inversa baja ($p < .05$; $\rho = -.193^*$) entre acoso laboral y compromiso organizacional. Esto conlleva a aceptar la hipótesis general, demostrando que, a mayor acoso laboral, menor es el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmeccánica de Pativilca.

Segunda. Se logra evidenciar una relación significativa inversa baja ($p < .04$; $\rho = -.193^*$) entre acoso laboral y compromiso afectivo. Esto permite aceptar la primera hipótesis específica, demostrando que, a mayor acoso laboral, menor es el compromiso afectivo en los trabajadores.

Tercera. Se establece una relación significativa inversa baja ($p < .05$; $\rho = -.193^*$) entre acoso laboral y compromiso normativo. Esto implica, aceptar la segunda hipótesis específica, quedando demostrado que, a mayor acoso laboral, menor es el compromiso normativo.

Cuarta. Se logra determinar una relación significativa inversa baja ($p < .05$; $\rho = -.108^*$) entre acoso laboral y compromiso de continuidad, lo que conlleva a aceptar la tercera hipótesis específica, es decir, a mayor acoso laboral, menor es el compromiso de continuidad en los trabajadores.

Quinta. Respecto al acoso laboral, el 70.8% de los participantes se ubicó en nivel medio de acoso, mientras que el 29.2% en nivel bajo y ningún trabajador se ubicó en nivel alto de acoso.

Sexta. Por último, el 49.4% de trabajadores logró ubicarse en el nivel medio de compromiso organizacional, el 39.3% en nivel bajo, y el 11.2% en nivel alto de compromiso.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Buscar implementar programas que tengan la finalidad de fortalecer las relaciones interpersonales entre trabajadores para disminuir los riesgos de acoso laboral y por otro lado aumentar el compromiso con la empresa.
- Segunda. Promover acciones y actividades para reforzar los vínculos afectivos en los empleados de la empresa, a través del área de recursos humanos.
- Tercera. Ejecutar actividades que busquen fortalecer vínculos normativos en los trabajadores de la empresa metalmecánica.
- Cuarta. Implementar acciones dirigidas a reforzar vínculos de continuidad en los trabajadores de la empresa, mediante el área de recursos humanos.
- Quinta. Continuar realizando estudios de carácter básico y aplicativo con las variables estudiadas, con el propósito de buscar resolver o contribuir en el desarrollo individual y laboral de cada trabajador.

REFERENCIAS

- Alfonso, G., Jorge, S. y Rolando, C. (2022). Venezuelan Migrants In The Colombian Labor Market. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 18, 871-891
<http://www.jlls.org/index.php/jlls/article/view/4761/1549>
- American Psychological Association (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arciniega, C. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?. *Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23. <https://www.academia.edu/328551>
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). What is the Influence of Work Values Relative to Other Variables in the Development of Organizational Commitment?. *Revista de Psicología Social*, 18(1), 35-50.
<https://ssrn.com/abstract=1011009>
- Arenas, A., León, J. Munduate, L. y Medina, F. (2015). Workplace bullying and interpersonal conflicts: The moderation effect of supervisor's power. *International Journal of Social Psychology. Revista de Psicología Social*, 30(2), 295-322. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5102669>
- Arias, F., (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, (200),5-12.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39520002>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059.
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Báez, R. A., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL (1), 14-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>
- Bell, M. y Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100007.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>

Bernales, D., Quispe, R., Flores, D., Saintila, J., Ruiz, P., Huancahuire, S. y Morales, W. C. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. *Journal of primary care & community health*, 13, 2150. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>

Bordalejo, M. y Ferrari, L. (2017). Cultura organizacional: su relación con la violencia laboral. *Anuario de Investigaciones*, XXIV, 27-36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369155966067>

Casanovas, L., Serra, L., Canals, C., Sanz, B., Vives, C., López, M. y Renart, G. (2022). Prevalence of sexual harassment among young Spaniards before, during, and after the COVID-19 lockdown period in Spain. *BMC Public Health*, 22(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14264-9>.

Castro, A. (2022). *Acoso laboral y compromiso organizacional en operarios de limpieza de una empresa productora de lácteos, de Huachipa, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101758>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. Consejo Directivo Nacional. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

De Miguel, V., Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 19(38), 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., ... & Wang, Y. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support. *Health and quality of life outcomes*, 17(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12955-019-1164-3>

- Escartín, J., Arrieta, C. y Rodríguez, Á. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23-24(110-111), 1-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133217282001>
- Farah, N., Afzal, S. y Khan, I. A. (2022). Prevalence of sexual harassment among women agricultural laborers and perceived impacts on their physical & mental health. *Pakistan Journal of Educational Research*, 5(2). <https://doi.org/10.52337/pjer.v5i2.521>
- Flores M. y Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(1), 1-30. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es.
- Gil P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003
- Glorio, R. y Carbia, S. (2018). El acoso laboral ("mobbing"). *Prensa Medica Argentina*, 104(8), 371-375. <https://www.researchgate.net/publication/329045271>
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista peruana de ginecología y obstetricia*, 55(4), 230-233. <http://www.spog.org.pe/web/revista/index.php/RPGO/article/view/297>
- González, J. y Rodríguez, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60 en versión española. *Psiquis*, 24(2), 59-69. http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/03_A169_01.pdf
- González, J. y Rodríguez, M. (2005). *LIPT-60. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico. Manual*. Editorial EOS.
- Guo, J., Qiu, Y. y Gan, Y. (2020). Workplace incivility and work engagement: The chain mediating effects of perceived insider status, affective organizational

commitment and organizational identification. *Current Psychology*, 1-12.
<https://doi.org/10.1007/s12144-020-00699-z>

Hansen, N., Vang, M., Lichtenstein, M. y Pihl, J. (2022). Workplace Sexual Harassment Increases the Risk of PTSD Symptoms with Higher Frequency and Harassment Coming from a Colleague or Leader as Risk Factors. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1).
<https://doi.org/10.16993/sjwop.174>

Hernández, A. (2020). *Relación entre mobbing laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una universidad privada de Perú – Lima 2017* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/7653>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

Herrera, A., Pina, A., Herrera, M. y Expósito, F. (2014). Myth or reality? Influence of ideology in the sexual harassment perception. *Anuario de Psicología Jurídica*, 24(1), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.apj.2014.07.002>

Jáuregui, J., Revilla, M., Ubillus, G., Mamani, V., Tello, M., Bustamante, A. y Inga, F. (2021). Percepción de violencia laboral externa del personal en un instituto especializado en salud pediátrico del Perú, 2019. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 73-80.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n1/1132-6255-medtra-30-01-73.pdf>

Kahale, T. (2012). *La protección jurídica del acoso laboral*. Fondo Editorial de Nuevo León.

Kim, H. (2022). Associations between workplace violence, mental health, and physical health among Korean Workers: The Fifth Korean Working Conditions Survey. *Workplace Health & Safety*, 70(3), 161-172.
<https://doi.org/10.1177/21650799211023863>

La Torre, G., Firenze, A., Colaprico, C., Ricci, E., Di Gioia, L. P., Serò, D. y Brusaferrò, S. (2022). Prevalence and risk factors of bullying and sexual and racial harassment in healthcare workers: a cross-sectional study in Italy. *International journal of environmental research and public*

- health*, 19(11), 6938. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116938>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2278952/>
- Leymann, H. (1993). Etiología y prevalencia de Mobbing en el lugar de trabajo--una revisión de la literatura. *Forschung Zeitschrift für Personalforschung*, 7, 271-283.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/239700229300700205>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *Revista European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- López, C. y Seco, E. (2016). Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*, 18(43), 364-401.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/15174522-018004321>
- Lubo, A. (2021). *Perspectiva psicosocial del acoso laboral de las trabajadoras del área de gestión humana de una empresa minera del departamento de La Guajira* [Título de Licenciatura, Universidad Antonio Nariño].
<http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4793>
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 5(2).
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>
- Martiningo F. y Siqueira, M. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, 9(5), 11-34.
<http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage publications.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020). *Viceministro Daniel Sánchez emplazó a no tolerar el hostigamiento laboral y a trabajar para erradicarlo*. Nota de prensa. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/84777-viceministro-daniel-sanchez-emplazo-a-no-tolerar-el-hostigamiento-laboral->

y-a-trabajar-para-erradicarlo.

- Morales, J. y Álvarez, J. (2019). *Identificación del mobbing o acoso laboral, desde las narrativas de los empleados en una empresa del sector metalmecánico y metalúrgico de la ciudad de Manizales* [Tesis de Licenciamiento, Universidad de Manizales, Colombia]. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5781>
- Muñoz Del Carpio, A., Begazo, L., Mayta, P., Alarcón, D. y Málaga, G. (2021). Workplace Violence Against Physicians Treating COVID-19 Patients in Peru: A Cross-Sectional Study. *Joint Commission journal on quality and patient safety*, 47(10), 637–645. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2021.06.002>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (2.ª ed.). Ediciones de la U.
- Nava, M., Reyes Escalante, AY, Nava González, W., & Cobos Floriano, S. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y Sociedad*, 32, 1-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10264844033>
- Neill, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ecuador: UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14230/1/Cap.2-Ciencia.pdf>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K. y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es.
- Olmedo, M. y Gonzáles, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción psicológica*, 4(2), 107-128. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758005.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. Resumen de los resultados.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf

- Paravic, T., Burgos, M. y Luengo, L. (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index Enferm*, 27(4), 201-205. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es
- Paredes, M., Fiallos, G., Paredes, V. y Hernández, R. (2022). Prevalence of Workplace Harassment or Mobbing in workers through the application of the Cisneros Scale. *ESPOCH Congresses: The Ecuadorian Journal of STEAM*, 2(2), 871–885. <http://dx.doi.org/10.18502/epoch.v2i2.11433>
- Ricardo, P. (2012). *Acoso institucional (mobbing), una nueva forma de tortura*. Asociación de Ayuda por Acoso Moral en el Trabajo. *Anamib*. <http://www.anamib.com/?tag=mobbing>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Editorial Pearson Educación.
- Rojas, A. (2005). El acoso o “mobbing” laboral. *Revista de Derecho*, 24, 230-245. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102409>
- Rosales, S. y Noé, H. (2018). Acoso en el trabajo: evidencias psicométricas del LIPT - 60 en una muestra peruana. *UCV Hacer*, 7(3), 45–54. <https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v7n3a4>
- Russell, J. y Chu, C. (2006). “I” Is to Continuance as “We” Is to Affective: The Relevance of the Self-Concept for Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 549–570. <http://www.jstor.org/stable/4093919>
- Segurado, A., Agulló, E., Rodríguez, J., Agulló, M., Boada, J. y Medina, R. (2010). La calidad percibida del contexto organizacional como fuente de riesgo de acoso laboral en la policía local. *Revista Mexicana De Investigación En Psicología*, 2(1), 5-11. <https://www.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com/index.php/RMIP/article/view/109>

- Tanjong, P. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 15-27. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464>
- Torres, C., Casas, D., Venegas, E., Montilla, J. y López, L. (2019). *Modalidades de acoso laboral más recurrentes desde la perspectiva de los trabajadores en empresas pymes de diferentes sectores productivos de los departamentos de Cundinamarca y Boyacá- 2019* [Tesis de Licenciatura, Corporación Universitaria UNITEC]. <https://hdl.handle.net/20.500.12962/546>
- Trindade, L., Schoeninger, M., Borges, E., Bordignon, M., Bauermann, K., Busnello, G. y Pai, D. (2022). Moral harassment among Brazilian primary health care and hospital workers. *Acta Paulista de Enfermagem*, 35. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022AO0151349>
- Trujillo, M., Valderrabano, M., y Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar*, 17(29), 71–92. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19586>
- Vásquez, J. (2019). Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EALM). *Paidagogo*, 1(1), 22–53. <https://doi.org/10.52936/p.v1i1.8>
- Vicente, X. (2020). *La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo* [Tesis Doctoral, Universidad de León]. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/766/2010ON-VICENTINE%20XAVIER,%20ALEXANDRE.pdf?sequence=1>
- Young, B., Worchel, S. y Woehr, D. (2018). Organizational commitment among public service employees. *Public Personnel Management* 27 (3), 339-348. <https://doi.org/10.1177/009102609802700304>

ANEXOS:

Anexo. Tabla de operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Acoso laboral	Es un proceso de agresión sistemática que incluye la repetición de actos negativos, agresiones, críticas y aislamiento, entre otros, durante un período de tiempo más o menos prolongado por parte de una persona o un grupo hacia un compañero, un subordinado (Leymann, 1990).	Se obtendrá mediante la aplicación de Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60, creado por Leymann (1990) y adaptado al español por González y Rodríguez (2005). Comprende 60 ítems, distribuidos en seis dimensiones.	Desprestigio laboral Entorpecimiento del progreso Bloqueo de la comunicación	Distorsión de la comunicación, calumnias, minimización de logros Bloqueo de la actividad laboral, minimización con labores inapropiadas Bloqueo de la comunicación interorganizacional, bloqueo de la comunicación extraorganizacional Amenazas, daños	Ordinal

			Intimidación encubierta	encubiertos	
			Intimidación manifiesta	Amenazas verbales, gritos o restricciones	
			Desprestigio personal	Desprestigio de la vida personal y privada, crítica y burla.	
Compromiso organizacional	Es la identificación de un colaborador con la organización en la que labora, convirtiéndose en una respuesta emocional referente a una valoración favorable del entorno laboral realizada por el colaborador (Arciniega, 2002).	Será evaluado a través de la Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen (1991) y adaptado por Arciniega y González (2006). Está constituido por 18 ítems y tres dimensiones	Compromiso afectivo	Sentido de pertenencia, sensación de felicidad	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Razones para continuar trabajando, continuidad en la empresa	
			Compromiso normativo	Obligación moral de pertenencia, lealtad a la empresa	

Anexo. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60

Edad.....Sexo.....

Área de trabajo:.....Tiempo de servicio:.....

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

el cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto

el uno (“1”) si la ha experimentado **un poco**

el dos (“2”) si la ha experimentado **moderada o medianamente**

el tres (“3”) si la ha experimentado **bastante** y

el cuatro (“4”) si la ha experimentado **mucho o extremadamente**:

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.....	0	1	2	3	4
2. Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	0	1	2	3	4
4. Le gritan o le regañan en voz alta.....	0	1	2	3	4
5 Critican su trabajo.....	0	1	2	3	4
6. Critican su vida privada.....	0	1	2	3	4
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
8. Se le amenaza verbalmente.....	0	1	2	3	4
9. Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.....	0	1	2	3	4
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4

12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.....	0	1	2	3	4
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....	0	1	2	3	4
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.....	0	1	2	3	4
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....	0	1	2	3	4
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....	0	1	2	3	4
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.....	0	1	2	3	4
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.....	0	1	2	3	4
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....	0	1	2	3	4
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.....	0	1	2	3	4
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.....	0	1	2	3	4
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.....	0	1	2	3	4
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.....	0	1	2	3	4
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....	0	1	2	3	4
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.....	0	1	2	3	4
27. Le asignan un trabajo humillante.....	0	1	2	3	4
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....	0	1	2	3	4
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....	0	1	2	3	4
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....	0	1	2	3	4
31. Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.....	0	1	2	3	4
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....	0	1	2	3	4
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....	0	1	2	3	4
35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	0	1	2	3	4
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.....	0	1	2	3	4

37. Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.....	0	1	2	3	4
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.....	0	1	2	3	4
40. Le amenazan con violencia física.....	0	1	2	3	4
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....	0	1	2	3	4
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....	0	1	2	3	4
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....	0	1	2	3	4
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....	0	1	2	3	4
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.....	0	1	2	3	4
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.....	0	1	2	3	4
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).....	0	1	2	3	4
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.....	0	1	2	3	4
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.....	0	1	2	3	4
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....	0	1	2	3	4
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4
53. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.....	0	1	2	3	4
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0	1	2	3	4
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....	0	1	2	3	4
56. Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58. Controlan de manera muy estricta su horario.....	0	1	2	3	4
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	0	1	2	3	4
60. Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente.....	0	1	2	3	4

Validez y confiabilidad del instrumento

Tabla

Validez de contenido por juicio de expertos del Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60

Ítems	CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA					V DE AIKEN
	J1	J2	J3	S	V	J1	J2	J3	S	V	J1	J2	J3	S	V	
1	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
2	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
3	2	2	4	8	0.67	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	0.89
4	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
5	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
6	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
7	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
8	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
9	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
10	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
11	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
12	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
13	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
14	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
15	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
16	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
17	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
18	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
19	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
20	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
21	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
22	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
23	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
24	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
25	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
26	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
27	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
28	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
29	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
30	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
31	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
32	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
33	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
34	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
35	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00

36	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
37	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
38	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
39	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
40	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
41	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
42	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
43	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
44	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
45	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
46	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
47	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
48	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
49	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
50	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
51	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
52	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
53	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
54	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
55	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
56	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
57	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
58	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
59	2	4	4	10	0.83	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	0.94		
60	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00		
				V	0.99					V	1.00					V	1.00	1.00

En la tabla se muestra la validez de contenido del Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60 a través de criterio de jueces, donde al aplicar el V de Aiken se obtiene valores que oscilan entre 0.89 a 1.00.

Tabla
Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	60

Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1) Fuerte desacuerdo, (2) Moderado desacuerdo, (3) Ligero desacuerdo, (4) Indiferente, (5) ligero acuerdo, (6) Moderado acuerdo, (7) Fuerte acuerdo.

N°	Enunciados	1	2	3	4	5	6	7
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.							
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.							
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							

12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.							
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.							
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.							

Validez y confiabilidad del instrumento

Tabla

Validez de contenido por juicio de expertos de la Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional

Ítems	CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA					V DE AIKEN
	J1	J2	J3	S	V	J1	J2	J3	S	V	J1	J2	J3	S	V	
1	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
2	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
3	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
4	3	4	4	11	0.92	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	0.97
5	4	1	1	6	0.50	4	1	1	6	0.50	4	1	1	6	0.50	0.50
6	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
7	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
8	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
9	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
10	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
11	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
12	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
13	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
14	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
15	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
16	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
17	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
18	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	4	4	4	12	1.00	1.00
				V	0.97				V	0.97				V	0.97	0.97

En la tabla se muestra la validez de contenido de la Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional a través de criterio de jueces, donde al aplicar el V de Aiken se obtiene valores que oscilan entre 0.97 a 1.00.

Tabla

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	18

Anexo. Modelo de Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmecánica de Pativilca – 2023

Investigador (a) (es): Atoche Olivas, Brigitte Angie; Morales Collantes, Yecson Vladimir

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmecánica de Pativilca – 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre Acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmecánica de Pativilca – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado) de la carrera profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa metalmecánica de Pativilca.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Acoso laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa metalmecánica de Pativilca – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa metalmecánica. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

No existe riesgo o daño al participar en la investigación.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Atoche Olivas, Brigitte Angie (orcid.org/0009-0004-4500-6868) y Morales Collantes, Yecson Vladimir (orcid.org/0009-0005-0139-5467); y Docente asesor Lam Flores, Silvia Liliana (orcid.org/0000-0002-6039-7666)

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo. Matriz Evaluación por juicio de expertos

JUEZ 1



Evaluación por juicio de expertos

Variable 1: Acoso laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-80". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	Martin Castro Santisteban
Grado profesional	Maestro <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Area de formación académica	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Areas de experiencia profesional	Salud, docencia, psicología social
Institución donde labora	Universidad San Martín de Porres - Lima. Universidad Cesar Vallejo - Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación psicométrica	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado Propiedades psicométricas del Inventario de Hábitos de Estudio CASM-85: Un estudio multicéntrico con estudiantes de secundaria peruanos. Liberabit. 25 (2), Revista Peruana de Psicología. LIBERABIT Vol. 25 Núm.2 (2019) Julio – diciembre. http://dx.doi.org/10.24265/iberabit.2019.v25n2.02 ECODI-27 Dissocial Behavior Scale in Peruvian Adolescents: A Psychometric Analysis. Rosario Quiroz, Fernando Joel Monge Paucar, Jemmel Mario García García, Eddy Eugenio Castro Santisteban, Martin Mosquera Torres, Dina Fernando.

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60

Primera dimensión: Desprestigio laboral

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5. Critican su trabajo	4	4	4	
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo	4	4	4	
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	4	4	4	
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	4	4	4	
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	4	4	4	
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	4	4	4	
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	4	4	4	
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	4	4	4	
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	4	4	4	
56. Exageran sus fallos y errores	4	4	4	
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación	4	4	4	
58. Controlan de manera muy estricta su horario	4	4	4	
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	2	4	4	Mentiras o excusas (en lugar de pega)
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	4	4	4	

Segunda dimensión: Entorpecimiento del progreso

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
------	----------	------------	------------	-----------------------------------



14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	4	4	4	
27. Le asignan un trabajo humillante	4	4	4	
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	4	4	4	
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	4	4	4	
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	4	4	4	
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	4	4	4	
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	4	4	4	

Tercera dimensión: Bloqueo de la comunicación

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	2	4	4	Obstáculos o le interrumpen
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	4	4	4	
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	4	4	4	
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	4	4	4	
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	4	4	4	
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	4	4	4	
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	4	4	4	
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está	4	4	4	
53. Pierden u olvidan los encargos para usted	4	4	4	

Cuarta dimensión: Intimidación encubierta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	4	4	4	
9. Recibe escritos y notas amenazadoras	4	4	4	
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	4	4	4	
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	4	4	4	
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	4	4	4	
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	4	4	4	
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	4	4	4	

Quinta dimensión: Intimidación manifiesta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	4	4	4	
2. Le interrumpen cuando habla.	4	4	4	
4. Le gritan o le regañan en voz alta	4	4	4	
8. Se le amenaza verbalmente	4	4	4	
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	4	4	4	
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	4	4	4	

Sexta dimensión: Desprestigio personal

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
6. Critican su vida privada	4	4	4	
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	4	4	4	
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	4	4	4	
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	4	4	4	
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	4	4	4	
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	4	4	4	
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	4	4	4	Omitir el término "avances"



Firma del evaluador
D.N.I: 08553897

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO EN EL TRABAJO LIPT-60

V Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

DNI: 08553897

ORCID: 0000-0003-4802-5381

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	1991	USMP - LIMA
02	MAGISTER EN PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2013	USP

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Entidad	Años	Cargo/Función
01	INABIF - CHICLAYO	1993 - 1996	PSICOLOGO
02	CECOPROS ONG	1996 -2001	CAPACITADOR - PSICOLOGO
03	FONCODES	2001 -2004	FACILITADOR SOCIAL
04	UNIVERSIDADES VARIAS	1999 a la ACTUALIDAD	DOCENTE

Lima, 16 de julio del 2023

MG. MARTIN CASTRO SANTISTEBAN
DNI N° 08553897

Evaluación por juicio de expertos
Variable 2: Compromiso organizacional

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	MARTIN CASTRO SANTISTEBAN
Grado profesional	Maestro (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud, docencia, psicología social
Institución donde labora	Universidad San Martín de Porres - Lima. Universidad Cesar Vallejo - Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación psicométrica	Trabajo (s) psicométricos realizados Propiedades psicométricas del Inventario de Hábitos de Estudio CASM-85: Un estudio multicéntrico con estudiantes de secundaria peruanos. Liberabit. 25 (2), Revista Peruana de Psicología. LIBERABIT Vol. 25 Núm.2 (2019) Julio - diciembre. http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.02 ECODI-27 Dissocial Behavior Scale in Peruvian Adolescents: A Psychometric Analysis. Rosario Quiroz, Fernando Joel Monge Paucar, Jemmel Mario Garcia Garcia, Eddy Eugenio Castro Santisteban, Martin Mosquera Torres, Dino Fernando.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Ordinal

Nombre de la prueba	Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional
Autor (es)	Meyer y Allen (1991), adaptado por Arciniega y González (2006)
Procedencia	Estados Unidos
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Ámbito laboral

Dimensiones del instrumento: Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional

Primera dimensión: Compromiso afectivo

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	4	4	4	
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	4	4	4	
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	4	4	4	
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	4	4	4	
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	4	4	4	
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	4	4	4	
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso normativo

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	4	4	4	
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	4	4	4	
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	4	4	4	
9. Ahora mismo, no abandonaría mi empresa, porque me siento	4	4	4	

obligado con toda su gente.				
14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	4	4	4	
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso de continuidad

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	3	4	4	beneficios
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	4	4	4	
13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	4	4	4	
16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	4	4	4	
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	4	4	4	



Firma del evaluador
D.N.I 08553897

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA TRIDIMENSIONAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**V Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

DNI: 08553897

ORCID: 0000-0003-4802-5381

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	1991	USMP - LIMA
02	MAGISTER EN PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2013	USP

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Entidad	Años	Cargo/Función
01	INABIF - CHICLAYO	1993 - 1996	PSICOLOGO
02	CECOPROS ONG	1996 -2001	CAPACITADOR - PSICOLOGO
03	FONCODES	2001 -2004	FACILITADOR SOCIAL
04	UNIVERSIDADES VARIAS	1999 a la ACTUALIDAD	DOCENTE

Lima, 16 de julio del 2023

MG. MARTIN CASTRO SANTISTEBAN
DNI N° 08553897

JUEZ 2



Evaluación por juicio de expertos

Variable 1: Acoso laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	Eddy Eugenio García García
Grado profesional	Maestro () Doctor (X)
Área de formación académica	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Educativa, Investigación
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación psicométrica	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Ordinal

Nombre de la prueba	Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60
Autor (es)	Leymann (1990)
Procedencia	Estados Unidos
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Ámbito laboral
Significación	Comprende 50 ítems, distribuidos en seis dimensiones: Desprestigio laboral, Entorpecimiento del progreso, Bloqueo de la

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60

Primera dimensión: Desprestigio laboral

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5. Critican su trabajo	4	4	4	
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo	4	4	4	
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	4	4	4	
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	4	4	4	
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	4	4	4	
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	4	4	4	
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	4	4	4	
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	4	4	4	
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	4	4	4	
56. Exageran sus fallos y errores	4	4	4	
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación	4	4	4	
58. Controlan de manera muy estricta su horario	4	4	4	
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	4	4	4	
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	4	4	4	

Segunda dimensión: Entorpecimiento del progreso

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	4	4	4	
27. Le asignan un trabajo humillante	4	4	4	
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	4	4	4	
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	4	4	4	
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	4	4	4	
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	4	4	4	
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	4	4	4	

Tercera dimensión: Bloqueo de la comunicación

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	2	4	4	Mejorar la pregunta para mayor claridad
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	4	4	4	
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	4	4	4	
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	4	4	4	
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	4	4	4	
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	4	4	4	
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	4	4	4	

52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está	4	4	4	
53. Pierden u olvidan los encargos para usted	4	4	4	

Cuarta dimensión: Intimidación encubierta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	4	4	4	
9. Recibe escritos y notas amenazadoras	4	4	4	
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	4	4	4	
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	4	4	4	
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	4	4	4	
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	4	4	4	
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	4	4	4	

Quinta dimensión: Intimidación manifiesta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	4	4	4	
2. Le interrumpen cuando habla.	4	4	4	
4. Le gritan o le regañan en voz alta	4	4	4	

8. Se le amenaza verbalmente	4	4	4	
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	4	4	4	
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	4	4	4	

Sexta dimensión: Desprestigio personal

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
6. Critican su vida privada	4	4	4	
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	4	4	4	
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	4	4	4	
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	4	4	4	
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	4	4	4	
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	4	4	4	
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	4	4	4	

 Firma del evaluador
 D.N.I

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO EN EL TRABAJO LIPT-60

Observaciones: Tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: García García Eddy Eugenio

DNI: 07840149

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestro en Psicología Educativa	2015-2017
02	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2019-2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Universidad César Vallejo	2018 hasta la actualidad	Docente de Investigación
02			
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lim 

Evaluación por juicio de expertos

Variable 2: Compromiso organizacional

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	Eddy Eugenio García García
Grado profesional	Maestro () Doctor (X)
Área de formación académica	Clinica () Social ()
	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Educativa, Investigación
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación psicométrica	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Ordinal

Nombre de la prueba	Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional
Autor (es)	Meyer y Allen (1991), adaptado por Arciniega y González (2006)
Procedencia	Estados Unidos
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Ámbito laboral
Significación	Comprende 18 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso

Dimensiones del instrumento: Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional
Primera dimensión: Compromiso afectivo

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	4	4	4	
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	4	4	4	
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	4	4	4	
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	4	4	4	
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	4	4	4	
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	4	4	4	
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso normativo

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2. Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	4	4	4	
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	1	1	1	¿De que habla?
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	4	4	4	

9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	4	4	4	
14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	4	4	4	
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso de continuidad

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	4	4	4	
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	4	4	4	
13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	4	4	4	
16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	4	4	4	
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA TRIDIMENSIONAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**Observaciones:** Tiene suficiencia**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**Apellidos y nombres del juez validador** Dr.: Eddy Eugenio García García**DNI:** 07840149**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestro en Psicología Educativa	2015-2017
02	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2019-2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Universidad César Vallejo	2018 a la actualidad	Docente Investigación
02			
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
Lim

JUEZ 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Variable 1: Acoso laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	JAquelin Kory Cano Quevedo
Grado profesional	Maestro () Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Educativa
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación psicométrica	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Ordinal

Nombre de la prueba	Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60
Autor (es)	Leymann (1990)
Procedencia	Estados Unidos
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Ámbito laboral
Significación	Comprende 50 ítems, distribuidos en seis dimensiones: Desprestigio laboral, Entorpecimiento del progreso, Bloqueo de la

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60

Primera dimensión: Desprestigio laboral

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5. Critican su trabajo	4	4	4	
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo	4	4	4	
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	4	4	4	
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	4	4	4	
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	4	4	4	
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	4	4	4	
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	4	4	4	
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	4	4	4	
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	4	4	4	
56. Exageran sus fallos y errores	4	4	4	
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación	4	4	4	
58. Controlan de manera muy estricta su horario	4	4	4	
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	4	4	4	
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	4	4	4	

**Segunda dimensión: Entorpecimiento del progreso**

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	4	4	4	
27. Le asignan un trabajo humillante	4	4	4	
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	4	4	4	
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	4	4	4	
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	4	4	4	
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	4	4	4	
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	4	4	4	

Tercera dimensión: Bloqueo de la comunicación

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	2	4	4	No es un lenguaje común en nuestro medio, puedes reemplazar la palabra
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	4	4	4	
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	4	4	4	
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	4	4	4	
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	4	4	4	
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	4	4	4	

51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	4	4	4	
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está	4	4	4	
53. Pierden u olvidan los encargos para usted	4	4	4	

Cuarta dimensión: Intimidación encubierta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	4	4	4	
9. Recibe escritos y notas amenazadoras	4	4	4	
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	4	4	4	
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	4	4	4	
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	4	4	4	
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	4	4	4	
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	4	4	4	


Quinta dimensión: Intimidación manifiesta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	4	4	4	
2. Le interrumpen cuando habla.	4	4	4	

4. Le gritan o le regañan en voz alta	4	4	4	
8. Se le amenaza verbalmente	4	4	4	
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	4	4	4	
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	4	4	4	

Sexta dimensión: Desprestigio personal

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
6. Critican su vida privada	4	4	4	
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	4	4	4	
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	4	4	4	
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	4	4	4	
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	4	4	4	
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	4	4	4	
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	4	4	4	



 Mg. Jaquelin Kory Cano Quevedo
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 21494
 D.N.I 41190816

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO EN EL TRABAJO LIPT-60**Observaciones: Tiene suficiencia****Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**Apellidos y nombres del juez validador** Dr.: Cano Quevedo Jaquelin Kory**DNI:** 41190816**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Federico Villareal	Maestro en Psicología Educativa con mención en problemas de aprendizaje, tutoría y orientación educativa	2011-2013
02	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2019-2022

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Universidad César Vallejo	2016 hasta la actualidad	Docente de cursos de carrera
02			
03			

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de Julio del 2023



Mg. Jaquelin Kory Cano Quevedo
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 21494

Evaluación por juicio de expertos

Variable 2: Compromiso organizacional

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	Cano Quevedo Jaquelin Kory		
Grado profesional	Maestro ()	Doctor	(X)
Área de formación académica	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional	Educativa		
Institución donde labora	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación psicométrica	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Ordinal

Nombre de la prueba	Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional
Autor (es)	Meyer y Allen (1991), adaptado por Arciniega y González (2006)
Procedencia	Estados Unidos
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Ámbito laboral
Significación	Comprende 18 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso

Dimensiones del instrumento: Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional

Primera dimensión: Compromiso afectivo

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	4	4	4	
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	4	4	4	
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	4	4	4	
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	4	4	4	
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	4	4	4	
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	4	4	4	
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	4	4	4	


Segunda dimensión: Compromiso normativo

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	4	4	4	
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	1	1	1	¿A que se refiere la pregunta?
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	4	4	4	

9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	4	4	4	
14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	4	4	4	
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso de continuidad

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	4	4	4	
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	4	4	4	
13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	4	4	4	
16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	4	4	4	
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	4	4	4	



 Mg. Jaquelin Kory Cano Quevedo
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 21494

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA TRIDIMENSIONAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**Observaciones:** Tiene suficiencia**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**Apellidos y nombres del juez validador** Dr.: Cano Quevedo Jaquelin Kory**DNI:** 41190816**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Federico Villareal	Maestro en Psicología Educativa con mención en problemas de aprendizaje, tutoría y orientación educativa	2011-2013
02	Universidad César Vallejo	Doctora en Psicología	2019-2022

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Universidad César Vallejo	2016 a la actualidad	Docente cursos de carrera
02			

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Jaquelin Kory Cano Quevedo
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 21494

Lima, 15 de Julio del 2023

Anexo. Estadísticos de las variables

Tabla

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p-valor
Acoso laboral	,229	89	,000
Desprestigio laboral	,212	89	,000
Entorpecimiento del progreso	,250	89	,000
Bloqueo de la comunicación	,323	89	,000
Intimidación encubierta	,485	89	,000
Intimidación manifiesta	,274	89	,000
Desprestigio personal	,312	89	,000
Compromiso Organizacional	,082	89	,018
Compromiso afectivo	,082	89	,026
Compromiso normativo	,093	89	,005
Compromiso de continuidad	,065	89	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla se muestra el análisis de la prueba de normalidad para elegir el coeficiente de correlación y por tener una muestra mayor 50 se acude a la prueba estadística de Kolmogorov.Smirnov. Las puntuaciones para ambas variables y sus dimensiones arrojan un p-valor menor a .05 lo que significa que no tienden a una distribución normal. Por tal motivo, se determinan emplear la estadística no paramétrica, como el coeficiente de Spearman.