



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de
Lima Metropolitana, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Reyes Cantaro, Elian Moises (orcid.org/0000-0002-6938-2989)

ASESORA:

Dra. Mori Sanchez, Maria Del Pilar (orcid.org/0000-0003-0191-4608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Violencia

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este artículo de investigación con mucho cariño a mis padres, que de no ser por su entrega, esfuerzo y sacrificio no lo habría logrado.

Es su constante motivación y ganas de verme triunfar lo que me impulsa a seguir adelante, por eso y mucho más es que se lo dedico a ellos, mis protectores.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a mis padres por permitirme continuar con mis estudios. En segundo lugar, agradezco también a la docente por haberme orientado y guiado durante este trayecto. No ha sido fácil el camino hasta ahora, pero pude caminar con decencia y sin mucha trocha gracias a sus consejos, a sus palabras motivacionales, a su amor, a su increíble bondad y constante apoyo. Por último, quiero dar las gracias la vida por permitirme formar parte de ella.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| 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. Procedimientos | 15 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 15 |
| 3.7. Aspectos éticos | 15 |
| IV. RESULTADOS | 17 |
| V. DISCUSIÓN | 22 |
| VI. CONCLUSIONES | 25 |
| VII. RECOMENDACIONES | 26 |
| REFERENCIAS | 27 |
| ANEXOS | 40 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana | 17 |
|---|----|

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Tipos de personalidad ambiversa en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana | 19 |
| Figura 2 Inteligencia emocional en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana | 20 |
| Figura 3 Habilidades sociales en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana | 21 |

Resumen

El presente trabajo de investigación determinó el perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana. Corresponde a un tipo de investigación básica, de diseño no experimental descriptivo. Los instrumentos empleados han sido el Inventario de Personalidad Ambiversa, el Cuestionario de Inteligencia Emocional y la Escala de Habilidades Sociales. La muestra estuvo conformada por 385 mujeres. Como parte de los resultados se determinó que el perfil psicológico de mujeres víctimas de acoso laboral es con un tipo de personalidad ambiversa con tendencia a la introversión, niveles bajos de inteligencia emocional y habilidades sociales. En tal sentido, se concluye que las mujeres víctimas de acoso laboral se distinguen por el aislamiento social, la timidez, por el bajo control de emociones y por la falta de expresión de emociones de amor y afecto.

Palabras clave: Acoso laboral, perfil de personalidad, mujeres víctimas.

Abstract

This research work determined the psychological profile of women victims of workplace harassment in Metropolitan Lima. It corresponds to a type of basic research, descriptive non-experimental desing. The instruments used have been the Ambiverse Personality Inventory, the Emotional Intelligence Questionnaire and the Social Skills Scale. The sample consisted of 385 women. As part of the results, it was determined that the psychological profile of women victims of workplace harassment is with an ambiverse personality type whit a tendency to introversion, low levels of emotional intelligence and social skills. In this sense, it is concluded that women victims of workplace harassment are distinguished by social isolation, shyness, low control of emotions and lack of expression of emotions of love and affection.

Keywords: Workplace harassment, personality profile, female victims.

I. INTRODUCCIÓN

El perfil psicológico es un conjunto de peculiaridades psicológicas que forman parte de una persona y que esta forja su carácter, actitudes y conductas ante una situación determinada. El perfil psicológico generalmente es realizado desde distintos aspectos, tales como el social, laboral, educativo, familiar, personal y desde causas estrechamente relacionadas con la violencia (Díaz y Cueto, 2022).

La importancia de identificar el perfil psicológico radica en que de esta manera se podrá delimitar las características de un individuo en concreto. El perfil psicológico de una persona se utiliza en distintas situaciones y aspectos, en el ámbito laboral este es sumamente importante para conocer las particularidades del trabajador. En el ámbito social, conociendo el perfil psicológico de un sujeto se podrá determinar si es correcto o no hacerlo parte del entorno cercano (González y Hernández, 2001).

El acoso laboral es una problemática social que viene siendo investigada en función a causas y consecuencias, ya que la afectación de este fenómeno se extiende a diferentes aspectos de la vida del sujeto. (Neall y Tuckey, 2014). Actualmente el acoso laboral presenta diferentes condiciones y comportamientos que dificultan el óptimo desarrollo del trabajo. Dichos comportamientos y prácticas mantienen por objetivo causar perjuicio físico, emocional, sexual o económico a la víctima. De igual manera, en una de sus investigaciones sostiene que la violencia laboral puede ser tanto externa como interna (Palma, 2020; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

A nivel internacional, México presenta poco interés en conocer cifras e indicadores sobre el grado de violencia y las particularidades de este conflicto. La violencia laboral como tal no fue estudiada, sin embargo, sus expresiones sí (Cruz y Casique, 2019). Caso contrario al de México ocurre en Chile, donde las causas y consecuencias de esta problemática social ya han sido estudiadas a profundidad (Ansoleaga, 2021). En Argentina la situación es diferente a las realidades anteriormente mencionadas, pues el gobierno

reconoce grandemente a las mujeres como un grupo que requieren protección especial (Lobato, 2021). En Colombia, los estudios empíricos sobre esta problemática son escasos. Los que sí se han llevado a cabo son más de índole jurídica y respecto a los efectos psicológicos en las víctimas (Esguerra, 2019).

En Perú, de acuerdo con los datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (MTPE, 2019) respecto al acoso, el 97.4% de ciudadanos que han denunciado esta situación han sido mujeres, en su totalidad de agresores denunciados son varones, y el 74% de las coyunturas competen a un lazo laboral jerárquica. Por otro lado, investigaciones realizadas en Lima Metropolitana señalan que la ansiedad está estrictamente relacionada con el nivel de acoso que padecen los trabajadores de Instituciones de Gestión Pública (Inca y Salas, 2019).

Esta problemática no sólo afecta a mujeres mayores de edad. En territorio nacional, el índice de empleo informal es alto (72.7%); por lo tanto, no existe control alguno que regule la contratación de personas menores de edad. En tal sentido, la realidad de la población limeña es que, dada la informalidad, existen adolescentes laborando. Es así que bajo esa premisa no es ajeno presenciar casos de acoso laboral a menores (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2019).

El acoso laboral en muchos casos deja secuelas difíciles de superar, las más importantes son la dificultad y en ocasiones imposibilidad de reintegrarse a la sociedad por parte de las víctimas (OIT, 2019). Estos efectos no sólo se quedan en el presente, también se ven reflejados en años próximos. El MTPE (2017) lo define como una problemática que lamentablemente no sólo afecta a las mujeres víctimas, sino que se extiende hacia los empleadores y sociedad. En el caso de las víctimas las consecuencias son difícil de superar y puede tardar años en curar, se hace referencia a los efectos psicológicos y hasta profesional, y en ocasiones físicos. Los perjuicios a largo plazo en los empleadores se ven reflejados en la productividad de su organización, pues este conflicto sin duda afecta gravemente el clima laboral.

Ante lo señalado previamente, la presente investigación plantea el siguiente problema: ¿Cuál es el perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana?

La justificación del presente estudio se divide en cuatro niveles distintos. A nivel social, esta investigación representa una importante ayuda a la sociedad femenina, pues a través del acercamiento teórico de este, futuros investigadores podrán realizar una rápida identificación de las víctimas de acoso laboral, y posterior intervención de ser necesario. Asimismo, se da también a raíz de la necesidad de conocer más sobre el perfil psicológico de mujeres víctimas de acoso laboral.

A nivel teórico el presente estudio pretende brindar amplia información respecto al perfil psicológico de mujeres víctimas de acoso laboral, pues al no contar con investigaciones referentes al tema de estudio, se espera que los resultados puedan brindar información exacta y veraz respecto a la variable de estudio. Asimismo, mantener el control riguroso de la ejecución de las herramientas posibilita los resultados confiables. De igual manera, a nivel metodológico, se asegura que los instrumentos empleados como métodos de sustracción de datos cuenten validez y confiabilidad en el contexto a trabajar. A nivel práctico los futuros investigadores podrán dar uso de los resultados para una identificación y posterior intervención.

Este estudio mantiene como objetivo general: determinar el perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana. Asimismo, los objetivos específicos son los siguientes: describir el tipo de personalidad ambiversa en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana; describir el nivel de inteligencia emocional en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana; y describir el nivel de habilidades sociales en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Pantoja et al. (2020) analizaron la conexión entre el clima y la violencia laboral. Este estudio fue de tipo descriptivo, donde participaron 410 miembros del personal. El instrumento empleado fue el Cuestionario de Clima Laboral y el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo. Concluyeron que entre estas dos variables se presenta una relación significativa.

Gómez et al. (2019) analizaron si se presentan comportamientos de acoso en el arbitraje de fútbol. Este estudio fue de tipo descriptivo, en el que participaron 183 árbitros, siendo mujeres en mayoría. El instrumento utilizado fue el Cuestionario Generalized Workplace Harassment Questionnaire. Los resultados apuntan que la mayoría pasó por situaciones de acoso laboral.

Vera et al. (2019) determinaron la incidencia existente de acoso contra las mujeres en el área laboral. Dicha investigación fue de tipo descriptiva, donde parte de la muestra fueron mujeres trabajadoras de una organización. El instrumento empleado fue un cuestionario y entrevistas. Concluyeron que el 60% de trabajadoras que contestaron la encuesta han sido víctimas de acoso laboral a raíz del trabajo en exceso.

García et al. (2018) explicaron la experiencia del mobbing en mujeres trabajadoras de la industria maquiladora en los Estados Unidos Mexicanos, donde emplearon el tipo de estudio descriptivo. Los datos se recolectaron por medio de una encuesta y el instrumento fue el modelo Ten-mobbing y el IVAPT-PANDO. Los resultados apuntan a una existente manifestación de acoso psicológico en las trabajadoras.

Campo y Klijn (2017) determinaron la apreciación del abuso verbal y el acoso laboral y cuáles son los elementos relacionados. Este estudio fue de tipo descriptiva y correlacional. Como parte de la muestra, se consideró a técnicos paramédicos y profesionales del área de la salud. Los resultados indican que más del 50% de profesionales y poco menos del mismo porcentaje en el caso de los técnicos, consideran haber sido víctimas de abuso verbal

durante el año anterior. Menos del 30% entre técnicos y profesionales sustentan haber percibido acoso laboral.

Castro, Forero y Leyton (2017) evaluaron la impresión del acoso laboral en los empleados del rubro de salud. Este estudio fue una revisión sistemática de investigaciones vigentes desde el año 2008 hasta el 2017, en el que seleccionaron 37 artículos de los 485 encontrados. Concluyeron que esta problemática laboral afecta en mayor medida a mujeres menores de 30 años, provocando un impacto negativo en el desempeño laboral.

A continuación, se presenta las principales definiciones que ayudarán a comprender el fenómeno de estudio. Para entender el perfil psicológico, se debe iniciar por conceptualizar perfil. Este se conoce como un conjunto de características y rasgos que de manera intrínseca pertenecen a una persona, y que a su vez este los diferencia de otros. Ahora, psicológico mantiene tres aspectos importantes, los cuales son los pensamientos, sentimientos y comportamientos que en conjunto conforman a una persona (Soria y Rodríguez, 2003).

El perfil psicológico es también un esquema de características psicológicas de un individuo, y este en la medida de lo posible pueden ser identificados cuantitativamente (Sánchez, 2003). Asimismo, puede definirse como una estimación o acercamiento de las peculiaridades biográficas y del modo de vida de un sujeto en particular, es decir, se hace referencia a los rasgos psicológicos propios de una persona (Novoa et al., 2005).

El proceso para la elaboración de un perfil psicológico parte desde la identificación de las dimensiones que formen parte de la variable de estudio, el cual debe ser explicado detalladamente por qué se les están considerando. Se continúa evaluando estas dimensiones por medio de una o diversas pruebas, los cuales arrojarán un resultado, siendo estos contrastados entre sí para finalizar habiendo elaborado un perfil psicológico (Ríos et al., 2009).

Para esta investigación, se inició identificando las dimensiones que formarán parte de esta variable, que son la personalidad, inteligencia emocional y habilidades sociales, los cuales en líneas posteriores serán definidos y explicados.

En el caso de personalidad, se consideró a esta dimensión como una particularidad que ayudará a formar el perfil psicológico porque según Cobo (2013), en esta variable se estudia diferentes rasgos de una persona, tales como la motivación, creencias, personalidad, etc. Asimismo, Durán y Moreno (2016) indican que para establecer un perfil psicológico se deben realizar una serie de evaluaciones, entre ellas la más importante es el aspecto de la personalidad.

La personalidad corresponde a un conjunto de peculiaridades y rasgos propios de una persona, que parten desde el nivel cognitivo hasta el empírico. Además, como un constructo psicológico, es decir, hace referencia a las singularidades de un individuo que determinan su manera de pensar y actuar frente a situaciones particulares (Leichsenring et al., 2011). Es también un patrón complejo de rasgos psicológicos profundamente enraizados en el inconsciente (Fernández, 2012). Los indicadores que forman parte de esta dimensión son Toma de riesgos, Expresión de ideas, Sociabilidad y Emotividad (Pinedo, 2019).

La toma de riesgos es una característica completamente natural del ser humano, el cual se produce generalmente en situaciones donde se evidencia incertidumbre. Asimismo, esta peculiaridad aumenta el nivel de confianza de la persona que lo lleve a cabo (Ortega, 2019). La expresión de ideas es la capacidad de una persona para poder expresar ideas libremente, sin el temor a ser juzgado por un tercero o grupo social (Suárez, 2015). La sociabilidad es una cualidad que posee una persona que le permite interactuar de forma natural con terceros, es decir, este presenta una tendencia a vivir en sociedad (Escalera, 2000). La emotividad es la capacidad del ser humano para generar emociones y hacerle frente con éxito a situaciones agradables y/o desagradables (Santandreu y Ferrer, 2014).

La segunda dimensión es la inteligencia emocional, se consideró a este debido a que según Sánchez et al. (2015), este juega un rol sumamente importante en el desarrollo de un perfil psicológico, pues permite conocer en qué nivel de reconocimiento de sí mismo se encuentra. Asimismo, en el ámbito escolar y laboral para conocer y armar un perfil es oportuno evaluar distintos aspectos de la persona, tales como la personalidad, el intelecto, destrezas, debilidades, habilidades blandas, el tipo de relación que mantiene con sus pares, es decir, la inteligencia emocional (Arias et al., 2016).

Por otra parte, este es un constructo que hace referencia a la fortaleza de una persona de reconocer sus emociones y la de los demás (Arabal, 2018). Asimismo, es también la competencia de auto-motivarse y de esta manera controlar y manejar adecuadamente las emociones, ya sea de manera intrapersonal o interpersonal (Goleman, 1998). Los indicadores que forman parte de esta dimensión son Regulación de las emociones, Evaluación de las propias emociones, Evaluación de las emociones de los demás y Uso de las emociones (Wong y Law, 2002).

La regulación de las emociones es definida como una característica positiva de una persona para regular correctamente las frustraciones frente a situaciones estresantes (Inieta, 2016). El término evaluación de las propias emociones hace referencia al conocimiento propio de una persona respecto a sus características, aspectos internos y demás procesos que estén involucrados, tales como la autoconfianza y automotivación (Trujillo, 2020). En el caso de evaluación de las emociones de los demás, este se caracteriza por el conocimiento de la situación de terceros, donde se ven involucrados emociones y sentimientos (Castelló y Meritxell, 2011). El uso de las emociones se caracteriza por la capacidad que posee una persona para adaptarse positivamente a distintas situaciones o cambios, ya sean estresantes o favorables (Mamani, 2017).

La siguiente y última dimensión es habilidades sociales, y este fue considerado debido a que Tavares et al. (2012) sostiene que estas son capacidades y destrezas propias de una persona de índole interpersonal, es

decir, pertenecen a un perfil. Asimismo, Fragoso et al. (2014) indica que para conocer el perfil de una persona es importante conocer distintos aspectos, tales como la personalidad, intereses, capacidad para socializar, fortalezas en las que sobresale, etc.

Por otro lado, las habilidades sociales son definidas como una serie de destrezas propias de una persona, lo cual permite una relación armoniosa con otras personas (Zavala et al., 2008). Este se manifiesta con la capacidad de expresar los sentimientos, deseos o necesidades frente a una situación en particular, sin mostrar tensión o estrés. Es también la virtud de aceptar críticas o comentarios de terceros sin mostrar sentimientos negativos (Gil, 2020). Los indicadores que forman parte de esta dimensión son Expresión de amor, agrado y afecto, Expresión de opiniones, Disculparse o admitir ignorancia, Expresión justificada de molestia y Petición de cambio de conducta del otro (Pumapillo, 2019).

La expresión de amor hace referencia a la muestra de afecto y cariño que mantiene una persona para con otra, y que se manifiesta desde un beso, un abrazo, una caricia o el compartir momentos (Olvera y Scheneider, 2007). La expresión de opiniones se caracteriza por la transmisión de un mensaje, ya sea favorable o desfavorable hacia una persona o grupo social, es el libre punto de vista que tiene un sujeto respecto a terceros, objetos, situaciones, etc. (Castro y Sánchez, 2013). El término disculparse hace referencia a la acción de demostrar equivocación, error o arrepentimiento por una falta cometida en contra de una persona (Klaver, 2008).

La expresión justificada de molestia se caracteriza por un comportamiento en el que una persona demuestra incomodidad o fastidio con una previa razón o causa acreditada (Mendoza, 2016). La petición de cambio de conducta hace referencia a la expresión de una persona hacia un tercero explicando el impacto y efecto que produce su conducta en él (Ternera y De Biava, 2009).

A continuación, se definirá el acoso laboral y las formas en que este problema se da a manifiesto.

Bourdieu, en el año 2001 propone la teoría El Mobbing respecto al acoso laboral, dando énfasis en que este va mucho más allá de sólo un problema entre personas. Este autor considera que esta problemática surge a partir de la necesidad de optimización de costos o de productividad. Sustenta también que en segundo lugar se da a raíz de una estructura jerárquica carente de control.

En tal sentido, el acoso laboral no es sólo un problema que surge entre dos individuos. Se trata de un conflicto social que puede llegar a afectar la salud mental y física de las personas víctimas, así como también el desempeño de sus funciones laborales (Molero et al., 2016).

Esta problemática surge a partir de conflictos internos en la organización, donde la jerarquía de esta muestra una importante deficiencia de mando y control sobre los empleados. En este constructo se presentan expresiones, tales como el hostigamiento sexual, agresión verbal y física.

El hostigamiento sexual es una expresión más del acoso laboral que se configura a través de una serie de conductas de índole sexual ejercidas por el agresor, donde la víctima atraviesa por muchas afectaciones físicas y psicológicas (Claybourn et al., 2014). Esta problemática se manifiesta por medio de insultos, bromas o insinuaciones de carácter sexual, manoseos, jalones, etc. (Acevedo et al., 2009).

La violencia verbal es un tipo de agresión que se da a través de insultos, mensajes, discursos hirientes, humillaciones, descalificaciones, etc. (Guay et al., 2014). Esta forma de denigrar a una persona surge con la intención de minimizar o herir a una persona (Nieto et al, 2018). Por otro lado, la violencia física es un tipo de maltrato que se da en manifiesto a través de golpes, torturas, empujones, fracturas, patadas, etc. (Cava et al., 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación. Esta investigación es de tipo básica, ya que busca únicamente aportar y contribuir a las investigaciones científicas actuales (Nicomedes, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación. Es no experimental descriptivo, porque se analizaron los datos recolectados en su momento y contexto natural, y no se buscó manipular la variable (Dzul, 2010). Asimismo, es de tipo transversal descriptivo, pues mantuvo como objetivo indagar las manifestaciones de la variable con el procedimiento de medición a un grupo de personas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable perfil psicológico

Definición conceptual: El perfil psicológico es un conjunto de rasgos y peculiaridades que forman parte de un sujeto. Asimismo, puede definirse también como un patrón de actitudes, pensamientos y sentimientos que representan una cierta estabilidad a lo largo de la vida de la persona (Buelga et al., 2015; López et al., 2015).

Definición operacional: La variable perfil psicológico se midió a través de tres dimensiones: personalidad, inteligencia emocional y habilidades sociales. Cada dimensión fue medida con distinta prueba, los cuales arrojaron resultados cuantitativos y cualitativos, que finalmente fueron contrastados entre sí (Morera, 2006).

Indicadores: Para la elaboración del perfil psicológico se consideró tres aspectos que se presentan como dimensiones a evaluar. La primera, Dimensión personalidad, la cual será medida a través del Inventario de Personalidad Ambiversa (ver Anexo 3); la segunda, Dimensión inteligencia emocional, medida a través del Cuestionario de Inteligencia Emocional (ver Anexo 5); y la tercera, Dimensión habilidades sociales, medida a través de la Escala de Habilidades Sociales (ver Anexo 7).

Escala: La variable de estudio presenta escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2016) en el Perú, 7 millones 209 mil mujeres integraron la Población Económica Activa (PEA). Para la presente se consideró a mujeres que formen parte de la PEA. Asimismo, son mujeres en un rango de edad entre 18 y 30 años que se encuentren laboralmente vigentes, ubicadas geológicamente en Lima Metropolitana. Las mujeres víctimas de acoso laboral se identificó a través de un cuestionario donde una de las preguntas fue si en algún momento durante su jornada laboral ha sufrido alguna experiencia de acoso.

Criterios de inclusión

Se consideró a mujeres que formen parte de la PEA, es decir que actualmente se encuentren laborando, que tengan entre 18 y 30 años, sean residentes de Lima Metropolitana y que hayan vivido por lo menos una experiencia de acoso laboral.

Criterios de inclusión

Aquellas que no firmen el consentimiento informado.

3.3.2. Muestra

La muestra fue conformada por 385 personas, para ello se empleó la fórmula para muestras finitas (ver Anexo 16). Este número se obtuvo con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%. En tal sentido, Bolonia (2011) indicó que la muestra es una cantidad pequeña que representa el total identificado previamente. Las principales características de las personas parte de la muestra son la edad, el lugar de residencia y el área laboral al que pertenecen. La muestra fue seleccionada a través de un cuestionario, donde se indicaba la presencia de algún tipo de acoso.

3.3.3. Muestreo

El muestreo que se empleó para el presente estudio es el no probabilístico, siendo el de tipo de bola de nieve. Alperin (2013) señala que este tipo de muestreo consiste en que la muestra seleccionada como parte de la investigación recluta a nuevos participantes para formar de la misma. El muestreo es una técnica que ejecuta el investigador con el propósito de escoger una muestra a partir de una población. Otzen y Manterola (2017) consideran que es un proceso de obtención de subconjuntos que tienen como base criterios ya establecidos de una población de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento para detectar acoso laboral en la muestra fue el cuestionario. Posterior a ello, para este estudio se empleó la encuesta, la cual es estimada en un primer momento como una técnica de recolección de datos por medio de preguntas que se realiza a los individuos con el propósito de lograr de forma metodológica medidas referentes a las definiciones que se basan de un problema de estudio elaborado anticipadamente (López y Fachelli, 2015). Se utilizó como instrumento el cuestionario que es una herramienta tipificada que se usa para recoger información durante el proceso de estudios cuantitativos, principalmente las que se realizan con técnicas de encuesta (Fábregues et al., 2016).

En el presente estudio se empleó tres instrumentos: Inventario de Personalidad Ambiversa, Cuestionario de Inteligencia Emocional y Escala de Habilidades Sociales, mismos que en líneas anteriores se explicó la razón del porqué se les ha considerado como instrumentos de medición para la variable perfil psicológico, los cuales no arrojan un tipo de perfil, sino más bien rasgos y características que brindan una aproximación respecto al tipo de personalidad, nivel de inteligencia emocional y nivel de habilidades sociales.

El Inventario de Personalidad Ambiversa, fue creado por la psicóloga Joice Gianella Pinedo Altamirano, creado en el año 2019, en Lima, Perú. La duración de aplicación de esta prueba es libre, rondando aproximadamente

los 5 o 10 minutos. La administración es tanto individual como colectiva, con una aplicación exclusivamente para adultos, en el ámbito clínico, organizacional e investigación. El instrumento cuenta con 18 ítems, teniendo como objetivo evaluar el tipo de personalidad que posee la persona. Los materiales para emplear son el manual y protocolo. Por último, este instrumento surgió a raíz de la necesidad de evaluar aspectos de la personalidad en estudiantes de último año de secundaria. Pues en Perú, según la autora original, se evidencia escasez en la construcción de algún instrumento encargado de medir la variable de estudio (Pinedo, 2019).

El *IPA* se creó con 1000 personas de 20 años a más. La confiabilidad se obtuvo por medio del Alfa de Cronbach y Coeficiente de Omega, siendo su valor adecuado de 0.890 y 0.934, respectivamente. La validez de este instrumento se obtuvo mediante del criterio de 10 jueces expertos, siendo de 0.90 el índice según la *V* de Aiken. (Pinedo, 2019).

Para la verificación de la estabilidad del *IPA*, este instrumento se encuentra en el año de antigüedad adecuado y está dirigida a una población del mismo grupo etario, por lo tanto, requería pasar por una prueba piloto para determinar su confiabilidad. En tal sentido, inmediatamente después de evaluar los resultados, se obtuvo la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, siendo este de 0.853, lo cual según Tuapanta et al., 2017, es alto y adecuado para ser replicado (ver Anexo 12). No se abordó la validez ya que en el instrumento ha sido revisado por criterio de jueces en los últimos 5 años.

El segundo instrumento aplicado fue el Cuestionario de Inteligencia Emocional, que originalmente los autores de su creación son Wong y Law. La aplicación es para adultos de ambos sexos entre 17 y 64 años, siendo de administración individual y colectiva, con una duración aproximada de 10 minutos. El principal objetivo de este cuestionario es medir el nivel de inteligencia emocional de las personas. Asimismo, la adaptación peruana de este instrumento surgió a raíz de la necesidad por conocer aspectos importantes de los jóvenes de Lima Metropolitana, tal como es la inteligencia emocional. Por último, los resultados después de aplicar la prueba servirán

como aporte de nuevos conocimientos, y con base en ello plantearse una posible intervención de ser necesario (Rios, 2019).

El *CIE* se creó con 1460 personas de entre 17 y 64 años, asimismo, obtuvo una confiabilidad de 0.930 y 0.780 mediante el Alfa de Cronbach para la forma completa. La validez se estableció a través de un análisis factorial exploratorio, adultos de entre 17 y 64 años (Wong y Law, 2002). Para la adaptación peruana se consideró 400 personas de entre 19 y 29 años, asimismo, según el Análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach, es de 0.910, demostrando así que es un instrumento confiable. Por otro lado, la validez del instrumento se obtuvo a través un análisis exploratorio, en el cual participaron personas de entre 19 y 29 años (Rios, 2019).

Para verificar la estabilidad del instrumento, se consideró realizar una prueba piloto para determinar su confiabilidad, ya que este se encuentra en el año de antigüedad adecuado y está dirigida a una población del mismo grupo etario. En tal sentido, inmediatamente después de evaluar los resultados, se obtuvo la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, siendo este de 0.812, lo cual según Tuapanta et al., 2017, es alto y adecuado para ser replicado (ver Anexo 12). No se abordó la validez ya que en el instrumento ha sido revisado por un análisis exploratorio en los últimos 5 años.

El tercer instrumento aplicado fue la Escala de Habilidades Sociales, quien es Sara Pumapillo Tarrillo la autora original, creado en el año 2019, en Lima, Perú. La administración es únicamente a adolescentes, con una duración de tiempo libre. Los aspectos que evalúa son la Expresión de amor, agrado y afecto, expresión de opiniones, disculparse, expresión de molestia y petición de cambio de conducta del otro. El objetivo es identificar el nivel de habilidades sociales de la persona. Por último, la presente escala se dio a raíz de la necesidad por conocer aspectos de habilidades sociales. Este instrumento cuenta con cinco indicadores, de igual manera tiene cuatro tipos de respuesta, donde no existe algunas consideradas buenas o malas. Los resultados servirán para un futuro plantearse una posible intervención si fuera necesario (Pumapillo, 2019).

La *EHS - HS-ESC* se creó con una muestra de 597 jóvenes adultos de ambos sexos, asimismo, obtuvo su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, siendo su valor adecuado de 0.746. La validez de este instrumento se obtuvo a través del criterio de 10 jueces expertos, siendo de 0.930 según la V de Aiken (Pumapillo, 2019). Para la verificación de la estabilidad del EHS, este instrumento se encuentra en el año de antigüedad adecuado, y está dirigida a una población del mismo grupo etario, por lo tanto, requería pasar por una prueba piloto para determinar su confiabilidad. En tal sentido, luego de analizar los resultados, se obtuvo una consistencia interna a través del Alfa de Cronbach de 0.938 (ver Anexo 15), lo cual significa que es alto y adecuado para ser replicado (Tuapanta et al., 2017).

3.5. Procedimientos

Luego de identificar la variable de estudio, se seleccionó los instrumentos y se verificó los criterios de validez y confiabilidad para asegurar la estabilidad de los mismos. Posterior a ello se estructuraron los formularios que comprendían las preguntas de dichas pruebas, asimismo, estos se compartieron en diversas redes sociales como Facebook, WhatsApp e Instagram. El formulario contenía el consentimiento informado necesario para la participación de la muestra.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez realizada la base de datos, se obtuvo los resultados de cada instrumento aplicado, posterior a ello se procedió a sustraer los resultados empleando la estadística descriptiva, e identificó los indicadores de cada uno de los instrumentos y se comparó. La construcción del perfil se dio a partir del análisis de los datos de cada instrumento y del contraste de resultados de la totalidad de instrumentos aplicados.

3.7. Aspectos éticos

La siguiente investigación se realizó basándose en los principios éticos donde en el principio de respeto por las personas se respetó la decisión del participante por medio del consentimiento informado en el que se mencionó

la finalidad que tiene la investigación, asimismo se solicitó la autorización para utilizar los datos recolectados con fines académicos y que dichos datos son confidenciales. En el principio de beneficencia se contempló salvaguardar la integridad y seguridad de los participantes, ya que los datos serán empleados estrictamente con fines investigativos, respetando el anonimato. También, el principio de no maleficencia se consideró porque el trabajo de investigación fue elaborado sin la intención de infringir u ocasionar algún daño en los participantes y, por último, en el principio de justicia se brindó a los partícipes un trato igualitario y amable, considerando en gran medida un trato justo para cada uno, formando parte o no de la investigación.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados en relación con los objetivos formulados en el apartado I.

Tabla 1

Perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana

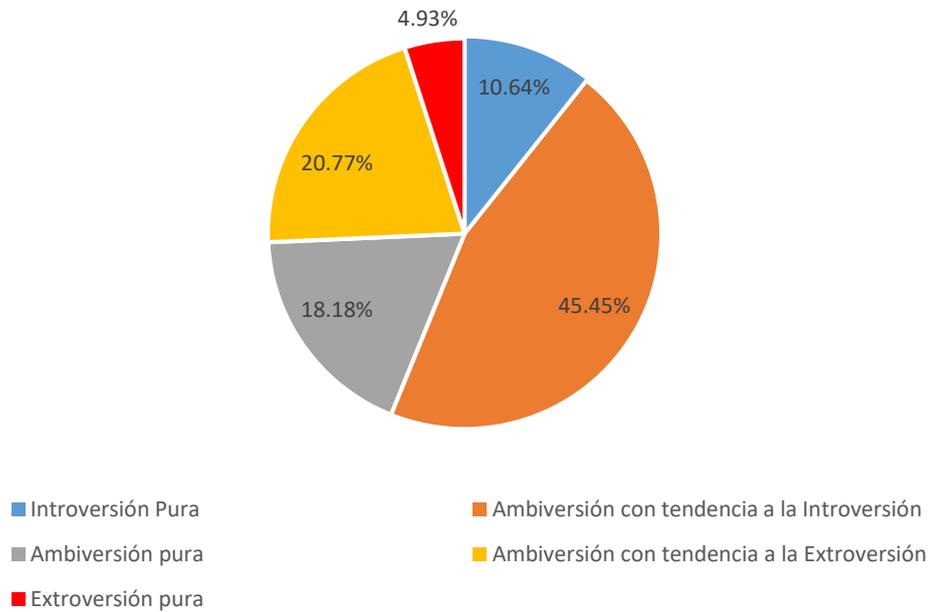
| HS | | IE | | | | Total |
|----------|--------|---|------|-------|----------|-------|
| | | Alto | Bajo | Medio | Muy alto | |
| Alto | PE | Ambiversión con tendencia a la Extroversión | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | | Ambiversión con tendencia a la Introversión | 1 | 4 | 3 | 8 |
| | | Ambiversión pura | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | | Introversión pura | 0 | 10 | 0 | 10 |
| | Tota I | 1 | 18 | 3 | 22 | |
| Bajo | PE | Ambiversión con tendencia a la Extroversión | 10 | 32 | 1 | 6 |
| | | Ambiversión con tendencia a la Introversión | 6 | 13 | 6 | 1 |
| | | Ambiversión pura | 8 | 4 | 8 | 3 |
| | | Extroversión Pura | 5 | | 5 | 3 |
| | Tota I | 30 | 23 | 3 | 14 | |
| Promedio | PE | Ambiversión con tendencia a la Extroversión | 1 | 6 | 4 | 1 |
| | | Ambiversión con tendencia a la Introversión | 0 | 15 | 1 | 0 |
| | | Ambiversión pura | 1 | 5 | 0 | 1 |
| | | Extroversión Pura | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Tota I | 2 | 34 | 6 | 3 | |
| Total | PE | Ambiversión con tendencia a la Extroversión | 11 | 40 | 2 | 7 |
| | | Ambiversión con tendencia a la Introversión | 7 | 15 | 1 | 1 |
| | | Ambiversión pura | 9 | 49 | 8 | 4 |
| | | Extroversión Pura | 5 | 5 | 5 | 4 |
| | Tota I | 33 | 28 | 4 | 17 | |
| | | | 8 | 7 | | |

En la tabla 1, al cruzar la información se identifica que el mayor número de encuestadas (236) se ubican en un nivel bajo de habilidades sociales y un nivel bajo de inteligencia emocional, seguido por 138, quienes mantienen un tipo de personalidad de ambiversión con tendencia a la introversión y un nivel bajo de habilidades sociales. Asimismo, son 157 las mujeres quienes mantienen un tipo de personalidad de ambiversión con tendencia a la introversión y un nivel bajo de inteligencia emocional.

En tal sentido, se tendría como perfil de personas víctimas de acoso laboral aquellas cuya personalidad es introvertida, con un bajo nivel de habilidades sociales y un nivel bajo de inteligencia emocional, siendo estas las más predispuestas a sufrir de esta problemática.

Figura 1

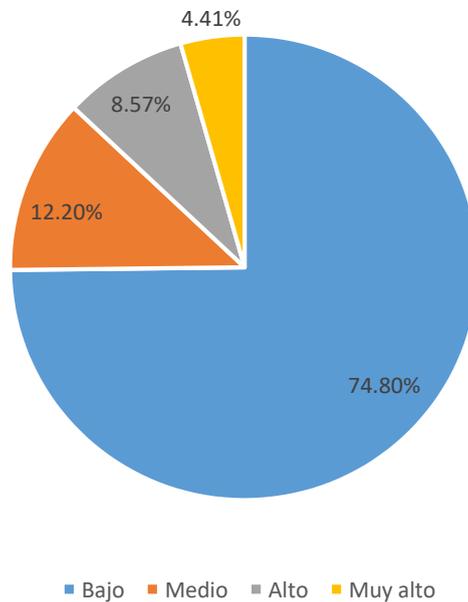
Tipos de personalidad ambiversa en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana



En la figura 1 se puede apreciar los tipos de personalidad ambiversa, donde el 45.45% corresponde a una personalidad ambiversa con tendencia a la introversión; seguido por el tipo de ambiversión con tendencia a la extroversión (20.77%); luego un tipo de ambiversión pura (18.18%); enseguida el tipo de introversión pura (10.64%) y un tipo de extroversión pura (4.93%)

Figura 2

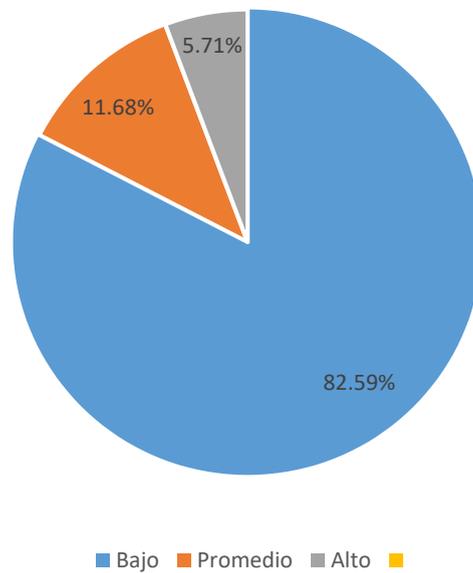
Inteligencia emocional en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana



En la figura 2 se puede apreciar los niveles de inteligencia emocional, donde el 74.80% corresponde a un nivel bajo; seguido por el nivel medio (12.20%); luego el nivel alto (8.57%) y el nivel muy alto (4.41%).

Figura 3

Niveles de habilidades sociales en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana



En la figura 3 se puede apreciar los niveles de habilidades sociales, donde el 82.59% corresponde a un nivel bajo; seguido por el nivel promedio (11.68%) y el nivel alto (5.71%)

V. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos obtenidos y en relación con el objetivo general, se encuentra que el perfil psicológico de mujeres víctimas de acoso laboral se caracteriza por un tipo de personalidad de ambiversión con tendencia a la introversión, un nivel bajo de inteligencia emocional y un nivel bajo de habilidades sociales, resultados que se asemejan a lo que Del Río et al. (2014) plantearon en una de sus investigaciones, quienes indican que una mujer víctima de acoso suele mantener comportamientos introvertidos, como el aislamiento social, la timidez. Asimismo, estas personas se caracterizan por la incapacidad de poder entablar relaciones interpersonales armoniosas.

Martínez et al. (2012) explican ciertamente de qué manera puede repercutir el acoso laboral no solo en las víctimas, sino también en el área de trabajo. Mencionan que las personas víctimas de esta problemática a nivel comportamental se muestran más hostiles con sus compañeros, asimismo, se muestran tristes o desganadas, acontecimiento que inicia un deficiente clima laboral, perjudicando grandemente el desempeño y la productividad.

Este conflicto social que es el acoso laboral, sin lugar a dudas presenta consecuencias significativas, y como se aprecia en líneas anteriores, no solo es a nivel de personalidad, sino también se ven grandemente afectados otros niveles, como lo es la inteligencia emocional y las habilidades sociales, siendo este último un factor sumamente importante, ya que imposibilita la capacidad de las víctimas de poder relacionarse con terceros, lo cual no solo afecta el aspecto social, sino también el laboral.

En relación con el primer objetivo específico se encuentra que el mayor porcentaje de mujeres encuestadas mantienen un tipo de personalidad ambiversa con tendencia a la introversión, resultados que se asimilan a lo que plantearon Echeverri et al. (2020), quienes indican que las víctimas se vuelven solitarios y menos expresivos a causa de haber experimentado algún tipo de acoso, asimismo, suelen presentar conductas de introversión y sumisión.

La teoría *El Mobbing* (2001) postulada por Bourdieu, ciertamente explica que cuando se suscitan situaciones de agresión en el ámbito laboral, la víctima suele presentar cambios actitudinales durante su desempeño, estos comportamientos pueden ser de hostilidad, aislamiento social, timidez y soledad. Por otro lado, estos hallazgos podrían confirmar lo que señaló la OIT (2019) cuando mencionaron que en ocasiones las secuelas que deja esta problemática imposibilitan la reintegración a la sociedad por parte de la víctima, pues se entiende que carecen de habilidades sociales, lo cual estaría dificultando estrictamente este ámbito.

El aislamiento social, la timidez y el sentimiento de hostilidad hacia terceros son algunas de las consecuencias que deja el problema del acoso laboral a nivel de personalidad. Es decir, este aspecto cambia a raíz de un evento traumático, afectando grandemente no solo el aspecto social de la víctima, sino también el laboral, académico y hasta sentimental.

En relación con el segundo objetivo específico, se encuentra que el mayor porcentaje de mujeres encuestadas poseen un nivel bajo de inteligencia emocional, lo cual mantiene una similitud con lo que plantearon Estévez et al. (2018), quienes señalan que la inteligencia emocional está estrechamente relacionada con el acoso que reciben las víctimas por parte de sus agresores. Estas personas se caracterizan por la incapacidad de reconocer sus propias emociones, no acostumbran a lidiar de forma correcta sus sentimientos y fingen estar bien.

Herrera y Requena (2016) explican de cierta manera que cuando acontecen situaciones de acoso dentro de una organización, la víctima presenta cambios en su conducta, caracterizándose por la evasión de hablar cómo se siente frente a esta problemática, de igual manera mantiene un poco o nulo control de sus emociones, en ocasiones suele autocriticarse y cree que sus emociones son reales. Por otro lado, estos resultados podrían explicar lo que Inca y Salas (2019) señalaron en una de sus investigaciones, quienes indicaron que las víctimas de acoso laboral suelen mantener comportamientos impulsivos, sentimientos de ansiedad, tristeza y auto sabotaje.

La imposibilidad de reconocer emociones propias o de terceros es una de las tantas consecuencias que trae consigo el acoso laboral. Estrictamente en el aspecto de inteligencia emocional, las víctimas presentan importantes afectaciones, siendo el más perjudicial para su desenvolvimiento social y laboral, la autocrítica.

En relación con el tercer objetivo específico, se encuentra que el mayor porcentaje de mujeres encuestadas mantienen un nivel bajo de habilidades sociales, lo cual se asemeja a lo planteado por Sulca (2020), donde indica que las mujeres víctimas de acoso laboral se caracterizan por el aislamiento social, por la inexpressión de emociones y sentimientos, por la incapacidad de pedir disculpa cuando la situación lo amerita y por la dificultad que poseen para pedir de una persona cambie su conducta cuando este le molesta.

Jiménez (2019) indica que el acoso laboral es un problema social en aumento, y una de sus principales consecuencias es la seria afectación a nivel de habilidades sociales en las víctimas, las cuales se caracterizan principalmente por el aislamiento social, es decir, se les dificulta grandemente relacionarse con terceros, por lo que prefieren mantenerse en estricta soledad. Estos hallazgos confirman lo que en su momento Zavala (2008) indicó en una de sus investigaciones, donde señala que una de las secuelas más importantes que deja el acoso laboral en sus víctimas es la incapacidad para relacionarse y reintegrarse en la sociedad.

Las consecuencias que deja este conflicto social que es el acoso laboral, a nivel de habilidades sociales se muestra significativamente afectado, pues suelen callar cuando situaciones o comportamientos les genera alguna incomodidad o molestia. Asimismo, no acostumbran a disculparse cuando la situación lo requiera.

VI. CONCLUSIONES

Primera, el presente estudio determinó el perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral, encontrando un perfil de personalidad ambiversa con tendencia a la introversión, niveles bajos de inteligencia emocional y habilidades sociales. Por tal, se entiende que las mujeres víctimas de acoso laboral se caracterizan por el aislamiento, la introversión, la dificultad para reconocer sus emociones y mantener relaciones interpersonales armoniosas.

Segunda, esta investigación describió el tipo de personalidad ambiversa en mujeres víctimas de acoso laboral, siendo este de tipo ambiversa con tendencia a la introversión, caracterizándose por el aislamiento social, timidez y el distanciamiento con personas desconocidas.

Tercera, este estudio describió el nivel de inteligencia emocional en mujeres víctimas de acoso laboral, siendo este de un nivel bajo, caracterizándose por el bajo control de emociones, autocrítica y la creencia de que sus emociones son reales.

Cuarta, se describió el nivel de habilidades sociales en mujeres víctimas de acoso laboral, siendo este de un nivel bajo, caracterizándose por la falta de demostración de emociones amor y afecto, no piden perdón cuando la coyuntura lo amerite, además, no expresan cuando el comportamiento de un tercero le incomoda.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, a psicólogos organizacionales, a través del presente estudio, lograr una rápida identificación de aquellas mujeres víctimas de acoso laboral, y posterior intervención.

Segunda, a Recursos Humanos de las organizaciones, identificar el tipo de personalidad de sus trabajadoras y a partir de ello intervenir de ser necesario.

Tercera, a Recursos Humanos de las organizaciones, reconocer el nivel de inteligencia emocional del personal femenino, y de ser necesario intervenir a través de programas de mejora continua.

Cuarta, a psicólogos organizacionales, identificar el nivel de habilidades sociales de las trabajadoras, y de ser necesario realizar programas de intervención que mejore esta capacidad.

REFERENCIAS

- Acevedo, D., Biaggii, Y., y Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4137427>
- Aguerreberre, P., y Pacanowski, A. (2018). El rol de las redes sociales en la difusión de la identidad corporativa de los hospitales españoles. *Revista de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación*, 5(10), 30-38. <http://www.revistaeic.eu/index.php/raeic/article/view/164/148>
- Alarcón, P., Vinet, E., y Salvo, S. (2005). Estilos de personalidad y desadaptación social durante la adolescencia. *Psykhé (Santiago)*, 14(1), 3-16. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282005000100001>
- Alperin, M. (2013). *Introducción al análisis estadístico de datos geológicos*. Universidad Nacional de La Plata. <https://doi.org/10.35537/10915/34221>
- Amores, A., y Mateos, R. (2017). Revisión de la neuropsicología del maltrato infantil: la neurobiología y el perfil neuropsicológico de las víctimas de abusos en la infancia. *Psicología educativa*, 23(2), 81-88. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2017.05.006>
- Ansoleaga, E. (2021). *Violencia laboral: Aportes para su reconocimiento, prevención e intervención*. Universidad Diego Portales. <https://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2021/06/Gui%CC%81a-Violencia-Laboral-31052021-1.pdf>
- Arias, W., Infantes, A., y Ceballos, K. (2016). Personalidad, inteligencia emocional y estilos de afrontamiento en los conciliadores de la ciudad de Arequipa. *Interacciones*, 21-32. <https://revistainteracciones.com/index.php/rin/article/view/16/34>
- Arrabal, E. (2018). *Inteligencia emocional*. Elearning S.L. <https://www.calameo.com/viu/read/00652505440471fc764ec>
- Astorne, G. (2019). *Motivación del aspirante a bombero, estilo motivacional del instructor, compromiso, conducta pro-social y oposicionismo desafiante*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20500.12404/15042>
- Bailone, M. (2019). Los fundamentos de la pena en los “crímenes de Estado”: el poder (auto) punitivo legitimado por la criminología crítica. *Nueva Crítica*

Penal, 1(1), 43-63.
<http://revista.criticapenal.com.ar/index.php/nuevacriticapenal/article/view/15/21>

BarOn, R. (1988). *The development of a concept of psychological well-being*. Rhodes University.

http://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/PdfViewer/vital:2928/SOURCEPDF?site_name=GlobalView&viewPdfInternal=1

Bolonia, E. (2011). *Estadística para psicología y educación*. Brujas.
https://www.academia.edu/27629330/Estadistica_Para_Psicologia_y_Educacion_1ed_Bologna?uc-g-sw=49085776

Bourdieu, P. (2001). *Poder, derecho y clases sociales*. Desclée de Brouwer.
https://www.academia.edu/9469447/BOURDIEU_Poder_derecho_y_clases_sociales

Buelga, S., Iranzo, B., Cava, M. J., & Torralba, E. (2015). Psychological profile of adolescent cyberbullying aggressors/Perfil psicosocial de adolescentes agresores de cyberbullying. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 382-406.
<https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1016754>

Campo, V., y Klijn, T. (2018). Abuso verbal y acoso laboral en servicios de atención prehospitalaria en el Chile. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25, 2-5. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2073.2956>

Carvajal, I. (2007). *La desvalorización del sí mismo en el ámbito educacional y su relación con la culpa y el superyó*. [Tesis de Doctorado, Universidad Andrés Bello]. Repositorio Universidad Andrés Bello.
<http://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/13615>

Castelló, A., y Meritxell, C. (2011). Inteligencia interpersonal: conceptos clave. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 14(3), 23-35.
<https://www.redalyc.org/pdf/2170/217022109002.pdf>

Castro, M., Forero, J., y Leyton, Y. (2017). Acoso laboral en trabajadores del sector salud. [Tesis de Maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio Universidad del Rosario. https://doi.org/10.48713/10336_14134

Castro, M., y Sánchez, M. (2013). La expresión de opinión en textos académicos escritos por estudiantes universitarios. *Revista mexicana de investigación educativa*, 18(57), 483-506.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v18n57/v18n57a8.pdf>

- Cattell, R., Cattell, A., & Cattell, H. (1949). *Sixteen Personality Factor Questionnaire*. Champaign.
<https://people.wku.edu/richard.miller/520%2016PF%20Cattell%20and%20Mead.pdf>
- Cava, M., Buelga, S., & Carrascosa, L. (2015). *Physical and psychological violence inflicted in teen dating: its relationship with self-concept and peer violence*. *Behavioral Psychology*.
https://www.researchgate.net/publication/289976115_Physical_and_psychological_violence_inflicted_in_teen_dating_its_relationship_with_self-concept_and_peer_violence
- Cendales, R., Vanegas, C., Fierro, M., Córdoba, R., y Olarte, A. (2007). Tendencias del suicidio en Colombia, 1985-2002. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 22(4), 231-238.
<https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v22n4/02.pdf>
- Checa, J. (2011). La rebeldía. *Astrolabio: revista internacional de filosofía*, 1(12), 105-113.
<https://raco.cat/index.php/Astrolabio/article/view/248554/332681>
- Claybourn, M., Spinner, B., & Malcom, K. (2014). Workplace harassment: A test of definitional criteria derived from an analysis of research definitions and Canadian social definitions. *International journal of law and psychiatry*, 37(6), 589-600. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2014.02.033>
- Cobo, M. (2013). *El perfil psicológico del psicopedagogo. Propuesta para el perfil de personalidad de los graduados en la carrera de psicopedagogía de la Universidad de los Hemisferios*. [Tesis de Doctorado, Universidad de los Hemisferios]. Repositorio Dspace.
<http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/219>
- Cruz, V., y Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de Población*, 25(102), 51-79.
<http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>
- Del Río, M., Del Barco, B., Bullón, F., Castaño, E., y García, V. (2014). Perfiles de personalidad en víctimas de acoso escolar. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 409-416.

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851780042.pdf>

- Díaz, J., y Cueto, C. (2022). Víctimas, ofendidos y perjudicados: concepto tras la LO 8/21. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 24(04), 1-49. <http://criminet.ugr.es/recpc/24/recpc24-04.pdf>
- Durán, N., y Moreno, N. (2016). Personalidad e infracciones frecuentes de normas de tránsito. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 12(1), 123-136. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67945904009.pdf>
- Dzul, M. (2010). *Diseño No-Experimental*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Echeverri, M., Moreno, J., Navas, C., Patiño, E., y Serna, N. (2020). Manifestaciones cognitivas, emocionales y conductuales en niños víctimas de acoso escolar de 10 a 12 años del municipio Copacabana. <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1289/Manifestaciones%20psicol%c3%b3gicas%20acoso%20escolar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Egido, L. (2013). Defendiendo lo colectivo: combatir el conformismo, promover la educación pública. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 27(3), 115-123.
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27430309007.pdf>
- Escalera, J. (2000). *Sociabilidad y relaciones de poder*. Kairos.
https://www.academia.edu/12601710/SOCIABILIDAD_Y_RELACIONES_DE_PODER
- Esguerra, C. (2019). Etnografía, acción feminista y cuidado: una reflexión personal mínima. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología*, (35), 91-111. <https://doi.org/10.7440/antipoda35.2019.05>
- Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D., y Hélène, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Editorial UOC.
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/tecnicas-investigacion-social-educativa/tecnicas-investigacion-social-educativa.pdf>
- Fernández, J., y Echeburúa, E. (2008). Trastornos de personalidad y psicopatía en hombres condenados por violencia grave contra la pareja. *Psicothema*, 20(2), 193-198.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72720203.pdf>

Fernández, E. (2012). Identidad y personalidad: o como sabemos que somos diferentes de los demás. *Revista digital de medicina psicosomática y psicoterapia*, 2(4), 1-18.

https://www.psicociencias.org/pdf_noticias/Identidad_y_personalidad.pdf

Ferrer, S. (2015). *Tratamiento de la insatisfacción corporal: mecanismos psicológicos y fisiológicos implicados en la terapia de exposición al propio cuerpo*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Granada]. Repositorio Universidad de Granada.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/40031/24798836.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fontana, P. (2015). El cuerpo se acostumbra a todo. Mirada, tacto e histrionismo en Una excursión a los indios ranqueles. *Zama. Revista del Instituto de Literatura Hispanoamericana*, 7(7), 17-32.

<http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/zama/article/view/2184/1915>

Fragoso, C., Rueda, A., y Benítez, Y. (2014). Comparación de habilidades sociales y ajuste psicológico en niños mexicanos de tres condiciones. *Enseñanza e investigación en psicología*, 19(2), 2-11.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29238007005.pdf>

Garaigordobil, M. (2013). *Cyberbullying: Screening de acoso entre iguales*. Tea.

www.redalyc.org/pdf/3498/349851787034.pdf

García, B., Álvarez, M., Ramírez, M., y Aranibar, M. (2018). Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad? *The Anáhuac Journal*, 18(1), 63-93.

<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.04>

Gil, S. (2020). *Habilidades sociales*. Flamboyant.

https://issuu.com/editorialflamboyant/docs/esp_habilidades_issuu_extract

Gibert, M. (2015). El trabajo con Adolescentes con tendencia límite y Trastorno por uso de sustancias en un hospital de día. *Revista de Patología Dual*, 2(3), 16-20. https://patologiadual.es/docs/revista/pdfs/2015_16.pdf

Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Kairós. <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>

Gómez, J., Viera, E., Espínola, C., Arbinaga, F. y Reyes, S. (2019). Acoso laboral

- en el arbitraje de fútbol. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 4(2), 1-9.
<https://www.redalyc.org/journal/6138/613865246011/613865246011.pdf>
- González, D., y Delgado, S. (2008). Acoso laboral y trastornos de la personalidad: un estudio con el MCMI-II. *Clínica y salud*, 19(2), 191-204.
<https://scielo.isciii.es/pdf/clinsa/v19n2/v19n2a03.pdf>
- González, M., y Hernández, M. (2001). La importancia del perfil psicológico para la rehabilitación de la elongación ósea de las extremidades inferiores en la acondroplasia. *Rehabilitación*, 35(4), 235-241.
[https://doi.org/10.1016/S0048-7120\(01\)73180-5](https://doi.org/10.1016/S0048-7120(01)73180-5)
- Guay, S., Goncalves, J., & Jarvis, J. (2014). Verbal violence in the workplace according to victims' sex—a systematic review of the literature. *Aggression and violent behavior*, 19(5), 572-578.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2014.08.001>
- Guerrero, D. (2017). *Perfil psicológico: una revisión sistemática*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Antioquía]. Repositorio Universidad de Antioquía.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14087/1/GuerreroDaniel_2017_PerfilPsicologicoRevision.pdf
- Gutiérrez, M. (2008). El egocentrismo del niño. *Sumario General Página*, 1(13), 13, 37. https://www.researchgate.net/profile/Valentin-Catalan/publication/39252696_Educacion_para_la_salud_la_alimentacion/links/53f490740cf2fceacc6e8d93/Educacion-para-la-salud-la-alimentacion.pdf
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R., Azuara, A., Ramírez, J., y Rojas, G. (2009). Comparación entre introvertidos y extrovertidos en el nivel de ansiedad al escuchar música relajante. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14(1), 61-76.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214105.pdf>
- Hernani, M. (2008). Percepción de la personalidad de una marca global y de valores: un estudio comparativo entre consumidores brasileños y

- peruanos. *Contabilidad y Negocios*, 3(5), 44-54.
<https://www.redalyc.org/pdf/2816/281621747007.pdf>
- Herrera, D., y Requena B. (2016). *Dependencia emocional e inteligencia emocional en mujeres víctimas de violencia de pareja que acuden al Slim Cotahuma*, Universidad Mayor de San Andrés.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/6985/3710.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, S. (2003). La participación discordante en la familia y los niveles de su transformación simbólica. *Revista Venezolana de economía y ciencias sociales*, 9(1), 61-83. <https://www.redalyc.org/pdf/177/17709105.pdf>
- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Sans Growing Brands.
http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2019). *Producción y empleo informal en el Perú*. Perú.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1701/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2016). *Población y vivienda*. Perú. <https://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/mas-de-7-millones-de-mujeres-conforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/#:~:text=Con%20motivo%20del%20D%C3%ADa%20Internacional,la%20PEA%2C%2044%20son%20mujeres>
- Jiménez, M., y Domínguez, S. (2019). Uso problemático de internet en adolescentes españoles y su relación con autoestima e impulsividad. *Avances en psicología latinoamericana*, 37(1), 103-119.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6805347>
- Jiménez, O. (2019). *Acoso laboral: Un problema en aumento* [Tesis de Doctorado, Universidad del Rosario]. Repositorio Universidad del Rosario.
<https://repositorio.urosario.edu.co/handle/10336/20121>
- Klaver, M. (2008). “¡Cuánto lo siento!”-“Het spijt me zo!”: el arte de disculparse. *Un estudio contrastivo entre el español y el neerlandés*. [Tesis de Maestría, Universidad de Utrecht]. Repositorio Utrecht University.
<https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/7490>

- Leichsenring, F., Leibing, E., Kruse, J., New, A. S., & Leweke, F. (2011). Borderline personality disorder. *The Lancet*, 377(9759), 74-84. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(10\)61422-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(10)61422-5)
- Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Revista de Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 295-317. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.8684>
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- López, R., Hernández, A., Reigal, R., y Morales, V. (2015). Relaciones entre el autoconcepto y el perfil psicológico deportivo en triatletas. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15(2), 95-102. https://scielo.isciii.es/pdf/cpd/v15n2/psicologia_deporte10.pdf
- Mamani, T. (2017). Efecto de la adaptabilidad en el rendimiento académico. *Educación Superior*, 2(1), 38-44. http://www.scielo.org.bo/pdf/escepies/v2n1/v2n1_a04.pdf
- Martínez, A., Del Paso, G., García, A., y González, M. (2006). Optimismo/pesimismo disposicional y estrategias de afrontamiento del estrés. *Psicothema*, 18(1), 66-72. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718110.pdf>
- Martínez, L., Iruña, M., Martínez, C., Torres, H., y Queipo, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, (3), 5-12. https://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf
- Medrano, J. (2014). DSM-5, un año después. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(124). <https://dx.doi.org/10.4321/S0211-57352014000400001>
- Mendoza, K. (2016). Acoso escolar y habilidades sociales en adolescentes de dos instituciones educativas estatales de Ate. *Avances en Psicología*, 24(2), 205-215. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/155/116>

- Millon, T. (1999). *Inventario clínico multiaxial de Millon-II [MCMI-II]. Manual*. TEA Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo [MTPE]. (2019). *El 100% de agresores denunciados por hostigamiento sexual son hombres*. Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26959-el-100-de-agresores-denunciados-por-hostigamiento-sexual-son-hombres>
- Molero, M., Pérez, M. y Gázquez, J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería universitaria*, 13(2), 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>
- Morales, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332016000300071&script=sci_abstract&tlng=pt
- Morera, B. (2006). Perfil psicológico del maltratador. *De la Cuesta Arazmendi JL. Detección y prevención desde un prisma criminológico interdisciplinar*. Guipúzcoa: Hurkoa Fundazioa, 89-100. <https://www.hurkoa.eus/sites/default/files/memorias/LibroMaltratowebMorera2.pdf>
- Mújica, A., y Reichardt, E. (2005). Características psicológicas de adolescentes pertenecientes a comunidades educativas vulnerables. *Psicothema*, 17(1), 37-42. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717106.pdf>
- Neall, A., & Tuckey, M. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 225-257. <https://doi.org/10.1111/joop.12059>
- Nicomedes, E. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Nieto, B., Pino, I. P., López, E., y Domínguez, V. (2018). Violencia verbal en el alumnado de Educación Secundaria Obligatoria. *EJIHPE: European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 8(1), 5-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6477850>
- Novoa, M., Nieto, C., Forero, C., Caycedo, C., Palma, M., Montealegre, M., y Sánchez, C. (2005). Relación entre perfil psicológico, calidad de vida y

- estrés asistencial en personal de enfermería. *Universitas psychologica*, 4(1), 63-76.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672005000100009&script=sci_abstract&tlng=en
- Ochoa, N., Ramos, E., Méndez, A., y Alamilla, E. (2013). Prevalencia de trastornos de la alimentación en adolescentes. *Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 18(1), 51-55.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/quirurgicas/rmq-2013/rmq131h.pdf>
- Olvera, A., y Scheneider, S. (2007). Los conflictos de los alumnos en la escuela como una expresión de amor a su familia. *Aula de innovación educativa*, 1(158), 15-17. <https://www.pedagogiasistemicamadrid.es/wp-content/uploads/2011/12/Los-conflictos-de-los-alumnos-en-la-escuela-como-un-expresi%C3%B3n-de-amor-a-su-familia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, (2019). El hostigamiento o acoso sexual. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Ortega, B. (2019). Competencia y toma de riesgos: un balance entre eficiencia y estabilidad. [Tesis de Maestría, Universidad de los Andes]. Séneca Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/44184/u827806.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, R., y Mora, J. (2008). Las redes de iguales y el fenómeno del acoso escolar: explorando el esquema dominio-sumisión. *Infancia y aprendizaje*, 31(4), 515-528.
<https://doi.org/10.1174/021037008786140922>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227 – 232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacio, M. (2004). El afecto depresivo o la clínica del vacío. *Affectio Societatis*, 4(7), 2-10.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029952>
- Palma, A., Ansoleaga, E., y Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista médica de Chile*, 146(2), 213-222. <https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034->

[98872018000200213&script=sci_arttext&tlng=en](https://doi.org/10.22267/rus.202202.185)

Pantoja, A., Navarrete, A., Zambrano, C., y Matabanchoy, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad Y Salud*, 22(2), 137-147.

<https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>

Perrotta, G. (2019). Sleep-wake disorders: Definition, contexts and neural correlations. *J Neurol Psychol*, 7(09), 034-042.

[https://www.avensonline.org/wp-content/uploads/JNP-2332-3469-07-](https://www.avensonline.org/wp-content/uploads/JNP-2332-3469-07-0044.pdf)

[0044.pdf](https://www.avensonline.org/wp-content/uploads/JNP-2332-3469-07-0044.pdf)

Pinedo, J. (2019). *Construcción y validación del inventario de personalidad ambiversa en padres de estudiantes de primero a tercero de instituciones educativas públicas de Los Olivos*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36656/Pine](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36656/Pinedo_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
[do_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36656/Pinedo_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ríos, M., Moncada, L., Llanos, G., Santana, R., y Salinas, H. (2009). Perfil psicológico de los estudiantes de 1er año de enfermería: estudio preliminar. *Ciencia y enfermería*, 15(1), 99-108.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532009000100011>

Rodríguez, J., y Sierra, V. (2013). Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de la licenciatura de psicología en la FES Iztacala: Un estudio exploratorio. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(1), 125-130.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2013/epi131h.pdf>

Sánchez, D., León, S., y Barragán, C. (2015). Correlación de inteligencia emocional con bienestar psicológico y rendimiento académico en alumnos de licenciatura. *Investigación en educación médica*, 4(15), 126-132.

<https://doi.org/10.1016/j.riem.2015.04.002>

Sánchez, M. (2003). *Perfil psicológico del autoempleado*. [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Universidad Complutense de Madrid.

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/4742/1/T26888.pdf>

Santandreu, M., y Ferrer, V. (2014). Análisis de la emotividad negativa en mujeres víctimas de violencia de pareja: la culpa y la ira. *Revista de*

- psicopatología y psicología clínica, 19(2), 129-140.
<https://doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.2.2014.13063>
- Sierra, J., Ortega, V., y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista mal-estar e subjetividade*, 3(1), 10-59.
<https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Soria, M., y Rodríguez, L. (2003). Perfil psicológico del homicida doméstico. *Anuario de psicología jurídica*, 13(1), 9-26.
<https://journals.copmadrid.org/apj/art/a50abba8132a77191791390c3eb19fe7>
- Suárez, S. (2015). *Una propuesta didáctica para contribuir al desarrollo de la expresión de ideas, vivencias y sentimientos de los alumnos de secundaria a través de la educación artística*. [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Universidad Complutense de Madrid.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/38938/1/T37729.pdf>
- Sulca, J. (2020). *Dependencia Emocional y Habilidades Sociales en Mujeres Víctimas de Violencia del Centro de Emergencia Mujer*. Pichari.
<http://hdl.handle.net/20.500.11936/163>
- Tavares, W., Couto, G., y Silva, R. (2012). Perfil de las relaciones interpersonales y las habilidades sociales para estudiantes de psicología. *Estudios Interdisciplinarios em Psicologia*, 3(1), 75-92.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/eip/v3n1/a06.pdf>
- Tenera, L., y De Biava, Y. (2009). Habilidades sociales en estudiantes de psicología de una Universidad privada de la Costa Caribe Colombiana. *Revista iberoamericana de psicología*, 2(1), 39-52.
<https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.2104/144>
- Trujillo, F. (2020). *Desarrollo de la inteligencia intrapersonal en la etapa de educación básica* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar.
<http://hdl.handle.net/10644/7283>
- Tuapanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *Revista mktDescubre*, 10, pp. 37-48.
<https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Ugarriza, N., Pajares, L. (2004) *Adaptación y estandarización del inventario Bar*

- On ICE – NA en niños y adolescentes. Manual técnico. Universidad de Lima. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
- Vera, O., Santana, K., Echevarría, K., Sellan, G., y Vera, F. (2019). Incidencia del acoso a la mujer en el área laboral. *Universidad Estatal de Milagro*, 94-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7191723>
- White, C., Ratcliff, R., Vasey, M., & McKoon, G. (2010). Using diffusion models to understand clinical disorders. *Journal of mathematical psychology*, 54(1), 39-52. <https://doi.org/10.1016/j.jmp.2010.01.004>
- Zavala, M. A., Valadez, M. D., & Vargas, M. C. (2008). Emotional intelligence and social skills in adolescents with high social acceptance. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(2), 319-338. http://investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/15/english/Art_15_271.pdf
- Zavaleta, A. (2017). *Personalidad, afrontamiento y consumo de sustancias psicoactivas entre adolescentes infractores no privados de la libertad*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8591>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia interna

| TÍTULO | FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVO GENERAL | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | VARIABLES | DIMENSIONES | POBLACIÓN Y MUESTRA | TIPO DE INVESTIGACIÓN |
|--|--|--|---|---|--|--|---|
| Perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana. | ¿Cuál es el perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana? | Determinar el perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana. | <ul style="list-style-type: none"> - Describir el tipo de personalidad ambiversa en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana. - Describir el nivel de inteligencia emocional en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana. - Describir el nivel de habilidades sociales en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana. | <ul style="list-style-type: none"> - Perfil psicológico - Acoso laboral | <p>Perfil psicológico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalidad. - Inteligencia emocional. - Habilidades sociales. <p>Acoso laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hostigamiento sexual. - Violencia verbal. - Violencia física. | Mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana. | <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> |

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES/ITEMS | NIVEL DE MEDICIÓN / ESCALA |
|--------------------|--|---|--------------------------|---|----------------------------|
| Perfil psicológico | El perfil psicológico es un conjunto de peculiaridades que tienen relación con la psique de un hombre. Es decir, son rasgos psicológicos que definen a una persona (Guerrero, 2017). | Perfil psicológico obtenido a través de las siguientes escalas: <ul style="list-style-type: none"> - Inventario de personalidad ambiversa - Cuestionario de Inteligencia Emocional - Escala de habilidades sociales (HASO) | - Personalidad | Expresión de ideas: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11, 15 Sociabilidad: 8, 10, 14 Emotividad: 5, 16, 17 Toma de riesgos: 12, 13, 18 | Ordinal |
| | | | - Inteligencia emocional | Evaluación de las propias emociones: 1, 2, 3, 4 Evaluación de las emociones de los demás: 5, 6, 7, 8 Uso de las emociones: 9, 10, 11, 12 Regulación de las emociones: 13, 14, 15, 16 | Ordinal |

| | | | | | |
|---------------|--|--|--|--|---------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades sociales | <p>Expresión de amor, agrado y afecto: 1, 2, 3</p> <p>Expresión de opiniones: 4, 5, 6, 7, 8, 9</p> <p>Disculparse o admitir ignorancia: 10, 11, 12</p> <p>Expresión justificada de molestia: 13, 14, 15</p> <p>Petición de cambio de conducta del otro: 16, 17, 18</p> | Ordinal |
| Acoso laboral | <p>El acoso laboral no es sólo un problema que surge entre dos individuos. Se trata de un conflicto muy grave que puede llegar a afectar la salud mental y física de las personas víctimas de esta problemática, así como también el desempeño de sus funciones laborales (Molero, Pérez y Gázquez, 2016).</p> | | <ul style="list-style-type: none"> - Hostigamiento o sexual - Violencia verbal - Violencia física | | Ordinal |

Anexo 3: Instrumento Inventario de Personalidad Ambiversa

Ficha técnica del Inventario de Personalidad Ambiversa

| | | |
|------------------|---|--|
| Nombre | : | Inventario de Personalidad Ambiversa |
| Autora | : | Joice Gianella Pinedo Altamirano |
| Año | : | 2019 |
| Procedencia | : | Lima – Perú |
| Duración | : | Tiempo libre, aproximadamente 5 a 10 minutos |
| Administración | : | Individual o colectivo |
| Aplicación | : | Adultos |
| Ámbito | : | Clínico, organizacional e Investigación |
| Objetivo persona | : | Evaluar el tipo de personalidad que posee la |
| Número de ítems | : | 18 ítems |
| Materiales | : | Manual y protocolo |

Anexo 4: Hoja de preguntas del Inventario de Personalidad Ambiversa

INVENTARIO DE PERSONALIDAD AMBIVERSA

Pinedo Altamirano, Joice Gianella (2019)

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

SEXO: _____ FECHA DE NACIMIENTO: _____ EDAD: _____

DISTRITO DE RESIDENCIA: _____

Instrucciones: Lea con atención cada una de las frases y marque con un aspa (X) en qué medida éstas describen su forma de ser; puede elegir una de las siguientes cinco opciones:

- Totalmente en desacuerdo = **TD**
- En desacuerdo = **D**
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = **NN**
- De acuerdo = **A**
- Totalmente de acuerdo = **TA**

Si alguna de las frases presentadas lo describe a usted algunas veces sí y otras veces no, deberá marcar con un aspa (X) en la columna “NN” (Ni de acuerdo ni en desacuerdo). Asegúrese de haber contestado cada una de las frases.

Responda con honestidad, recuerde que no hay respuestas “correctas” ni “incorrectas”.

| N° | | T D | D | N N | A | T A |
|----|---|----------------|----------|----------------|----------|----------------|
| 1 | Cuando alguien pide una opinión, me resulta fácil decir lo que pienso. | | | | | |
| 2 | Prefiero hablar que escuchar. | | | | | |
| 3 | Al surgir un problema reclamo/exijo una solución rápidamente. | | | | | |
| 4 | Me gusta contar historias graciosas y/o chistes a mis amigos(as). | | | | | |
| 5 | Me adapto fácilmente a los cambios. | | | | | |
| 6 | Soy una persona muy animada y entusiasta. | | | | | |
| 7 | Me resulta fácil entablar una conversación con personas que no conozco. | | | | | |
| 8 | Me gusta ser el centro de atención. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 9 | Me gusta interactuar con mis amigos (as). | | | | | |
| 10 | Me es fácil contar sobre mi vida a personas que no conozco muy bien. | | | | | |
| 11 | Disfruto siendo parte de un grupo. | | | | | |
| 12 | Prefiero estudiar acompañado(a) de mis amigos(as). | | | | | |
| 13 | Me gustan los deportes extremos. | | | | | |
| 14 | Participo en diversas actividades constantemente. | | | | | |
| 15 | Me resulta fácil consultar dudas a los demás aunque sean desconocidos. | | | | | |
| 16 | Me molesto con facilidad. | | | | | |
| 17 | Hago cosas sin pensar en las consecuencias. | | | | | |
| 18 | Me mantengo optimista frente a la vida. | | | | | |

Anexo 5: Instrumento Cuestionario de Inteligencia Emocional

Ficha técnica del Cuestionario de Inteligencia Emocional

| | | |
|---------------------|---|--|
| Nombre | : | Cuestionario de Inteligencia Emocional |
| Autor | : | Wong y Law |
| Año de creación | : | 2002 |
| Procedencia | : | Hong Kong - China |
| Adaptación peruana | : | Rios Bello Luz Beth |
| Año de adaptación | : | 2018 |
| Lugar de adaptación | : | Lima – Perú |
| Aplicación | : | Individual y colectiva |
| Ámbito | : | Adolescentes y jóvenes 19 – 29 años |
| Duración | : | Libre, aproximadamente 10 minutos |
| Número de ítems | : | 16 ítems |

Anexo 6: Hoja de preguntas del Cuestionario de Inteligencia Emocional

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE WONG Y LAW

Edad:.....Sexo:.....Fecha:.....

A continuación, encontrarás algunas afirmaciones sobre tus emociones y sentimientos. Lee atentamente cada frase y señala con un 'X' el grado en el que estás de acuerdo con cada una de las afirmaciones. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplees mucho tiempo en cada respuesta

| Totalmente en desacuerdo | Bastante en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | De acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|------------------------|---------------|--------------------------------|------------|---------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| N° | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Soy muy consciente del por qué tengo ciertos sentimientos la mayor parte del tiempo. | | | | | | | |
| 2 | Tengo una buena comprensión de mis propias emociones. | | | | | | | |
| 3 | Realmente entiendo lo que siento. | | | | | | | |
| 4 | Siempre sé cuándo estoy feliz o no. | | | | | | | |
| 5 | Siempre reconozco las emociones de mis amigos por la manera en que se comportan. | | | | | | | |
| 6 | Soy un buen observador/a de las emociones de los demás. | | | | | | | |
| 7 | Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás. | | | | | | | |
| 8 | Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean. | | | | | | | |
| 9 | Habitualmente me fijo metas y luego hago mi mejor esfuerzo para alcanzarlas. | | | | | | | |
| 10 | Siempre me digo que soy una persona competente. | | | | | | | |
| 11 | Me resulta fácil motivarme a mí mismo/a para hacer las cosas. | | | | | | | |
| 12 | Siempre me animo a hacer mi mejor esfuerzo. | | | | | | | |
| 13 | Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades racionalmente. | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Soy bastante capaz de controlar mis propias emociones. | | | | | | | | |
| 15 | Siempre puedo calmarme rápidamente cuando estoy muy enojado. | | | | | | | | |
| 16 | Tengo un buen control de mis propias emociones. | | | | | | | | |

Anexo 7: Instrumento Escala de Habilidades Sociales

Ficha técnica de la Escala de Habilidades Sociales

| | | |
|---------------------|---|--|
| Nombre | : | Escala de Habilidades Sociales – HS-ESC |
| Autor | : | Sara Pumapillo Tarrillo |
| Procedencia | : | Universidad Privada César Vallejo, Lima-Perú |
| Aparición | : | 2019 |
| Significación | : | Técnica psicométrica útil para identificar nivel de habilidades sociales |
| Aspectos que evalúa | : | Expresión de amor, agrado y afecto, expresión de opiniones, disculparse, expresión de molestia y petición de cambio de conducta del otro |
| Administración | : | Estudiantes de quinto de secundaria |
| Duración | : | Libre |
| Tipo de ítem | : | Enunciados tipo escala Likert |

Anexo 8: Hoja de preguntas de la Escala de Habilidades Sociales

ESCALA HS-ESC

(Pumapillo, 2019)

Edad:

Grado:

Sexo:

INSTRUCCIONES

Lee con atención cada una de las preguntas, no hay respuestas buenas o malas, lo importante es que seas sincero. La prueba es anónima, quiere decir que sus resultados serán secretos y confidenciales.

Guíate de la siguiente tabla para responder:

| | | | |
|--------------|-------------------|---------------------|----------------|
| N | CN | CS | S |
| NUNCA | CASI NUNCA | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

Marque una (X) en el espacio que crea conveniente.

| Preguntas | | N | CN | CS | S |
|------------------|--|----------|-----------|-----------|----------|
| 1 | Expresas tu amor cuando quieres a una persona | | | | |
| 2 | Te consideras una persona cariñosa | | | | |
| 3 | Tienes facilidad para expresar cariño a familiares y amigos | | | | |
| 4 | Le dices cumplidos a las personas | | | | |
| 5 | Felicitas a las personas cuando hacen algo bueno | | | | |
| 6 | Le dices cumplidos a las personas cuando tienen triunfos | | | | |
| 7 | Agradeces cuando una persona te dice cumplidos | | | | |
| 8 | Expresas tu opinión con respeto | | | | |
| 9 | Expresas tus ideas así estas sean distintas a la de los demás | | | | |
| 10 | Expresas cuando una situación no te gusta | | | | |
| 11 | Expresas tu molestia cuando algo no te gusta | | | | |
| 12 | Expresas tu molestia cuando una situación te enoja | | | | |
| 13 | Pides disculpa cuando sabes que cometiste un error | | | | |
| 14 | Admites cuando te equivocas | | | | |
| 15 | Te disculpas cuando lastimas a las personas | | | | |
| 16 | Cuando alguien te molesta le pides que no lo haga | | | | |
| 17 | Le pides a tu amigo que cambie cuando algo de lo que hace te molesta | | | | |
| 18 | Hablas con tu compañero si deseas que cambie su conducta | | | | |

Anexo 9: Autorización de uso del instrumento Inventario de Personalidad
Ambiversa

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Joice Gianella Pinedo Altamirano con N° DNI 73701687,

Licenciado (a) en Psicología y creadora del Inventario de Personalidad Ambiversa, brindo mi
permiso para su uso sólo con fines académicos al estudiante universitario Elián Moisés Reyes
Cántaro, con N° DNI 76407912, quien se compromete a utilizar el instrumento únicamente
para su proyecto de investigación.

Le deseo suerte en su investigación.



Pinedo Altamirano Joice Gianella.
N° DNI 73701687



Reyes Cántaro Elián Moisés.
N° DNI 76407912

Anexo 10: Autorización de uso del instrumento Cuestionario de Inteligencia Emocional

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Luz Beth Rios Bello con N° DNI 71708962, Licenciado (a) en Psicología y autor (a) de la Adaptación del Cuestionario de Inteligencia Emocional de Wong y Law en adolescentes y jóvenes institucionalizados de San Juan de Luñgancho, brindo mi permiso para su uso sólo con fines académicos al estudiante universitario Elián Moisés Reyes Cántaro, con N° DNI 76407912, quien se compromete a utilizar el instrumento únicamente para su proyecto de investigación.

Le deseo éxito en su investigación.

Rios Bello Luz Beth

N° DNI 71708962

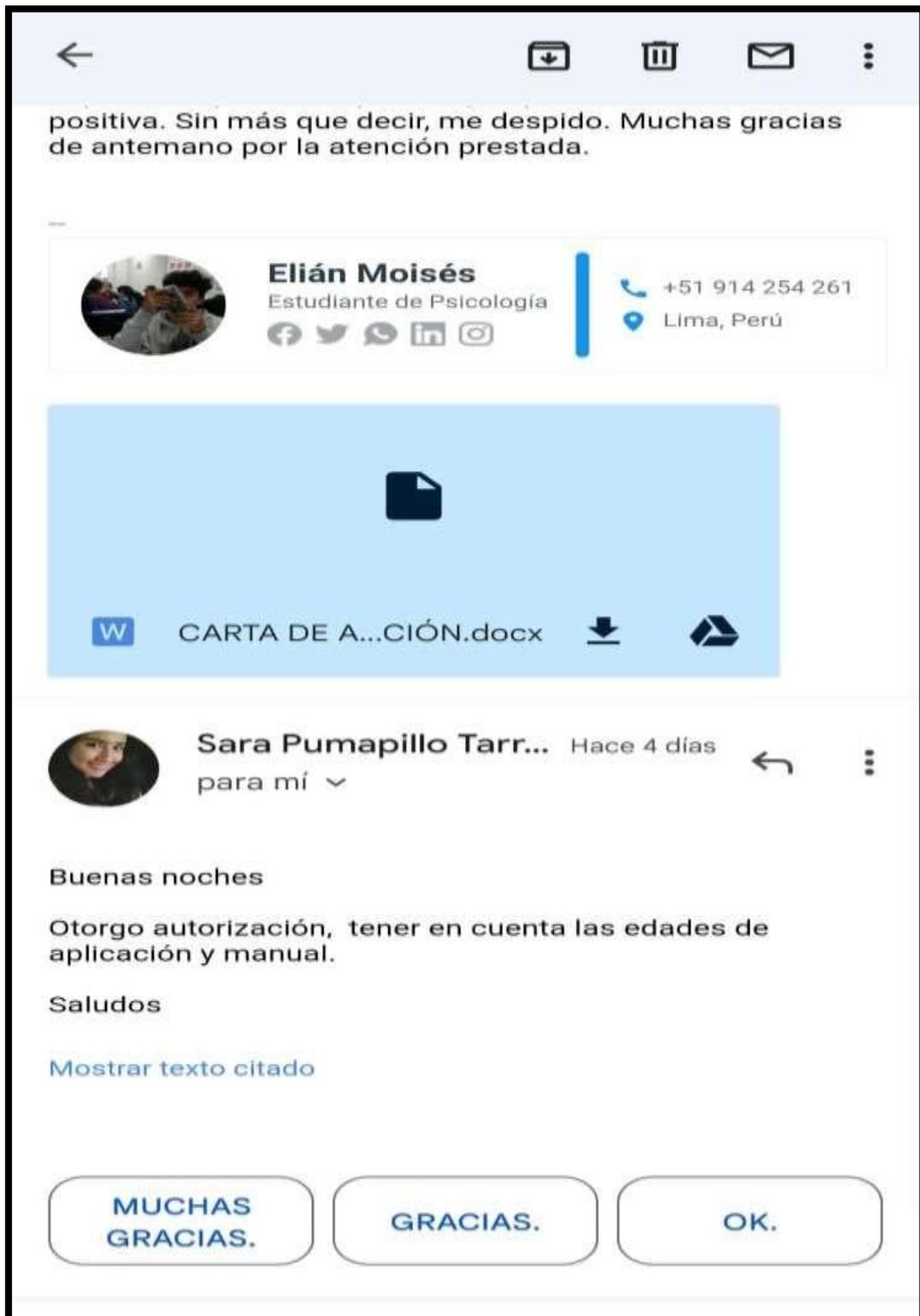
C. Ps . P 38710

Reyes Cántaro Elián Moisés

N° DNI 76407912

Act
Ve a

Anexo 11: Autorización de uso del instrumento Escala de Habilidades Sociales



Anexo 12: Consentimiento informado

La investigación titulada “Perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana”, es conducida por Reyes Cántaro Elián Moisés.

La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

La investigación podrá ser publicada en revistas científicas y ser divulgada en eventos científicos.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder una entrevista que le tomará en promedio 120 minutos de su tiempo, la cual será audio grabada para poder transcribir las ideas que usted haya expresado. Al final de la investigación la grabación será borrada.

Su participación es voluntaria, por lo cual puede finalizarla en cualquier momento del estudio, sin que esto represente algún perjuicio para usted.

Si se sintiera incómoda o incómodo frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento al entrevistador(a) y abstenerse de responder.

Su participación no lo expondrá a riesgos físicos ni mentales, así como los beneficios de la misma dependerán del uso que los participantes realicen con los resultados de la investigación.

Cuando todas las entrevistas sean completadas, las mismas serán analizadas para integrar la información obtenida, juntar las respuestas de todas las personas participantes y ver si se lograron los objetivos del estudio.

Si tuviera alguna duda o consulta adicional con relación al desarrollo del proyecto, por favor comuníquese al correo ereyesca@ucvvirtual.edu.pe o al celular 914254261.

Gracias por su participación.

Yo, _____ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, puedan ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Para esto, puedo comunicarme con Reyes Cántaro Elián Moisés.

| | | |
|---------------------|-------|-------|
| _____ | _____ | _____ |
| Nombre Participante | Firma | Fecha |

| | | |
|-------------------------|-------|-------|
| _____ | _____ | _____ |
| Nombre Entrevistador(a) | Firma | Fecha |

Anexo 13: Resultados del piloto del instrumento Inventario de Personalidad Ambiversa

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .853 | 18 |

De acuerdo con el alfa de Cronbach alcanzado, se evidencia que existe un nivel de confiabilidad alta del instrumento ($\alpha = .853$) lo cual implica que el instrumento puede ser replicado.

Anexo 14: Resultados del piloto del instrumento Cuestionario de Inteligencia Emocional

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .812 | 16 |

De acuerdo con el alfa de Cronbach alcanzado, se evidencia que existe un nivel de confiabilidad alta del instrumento ($\alpha = .812$) lo cual implica que el instrumento puede ser replicado.

Anexo 15: Resultados del piloto del instrumento Escala de Habilidades Sociales

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .938 | 18 |

De acuerdo con el alfa de Cronbach alcanzado, se evidencia que existe un nivel de confiabilidad alta del instrumento ($\alpha = .938$) lo cual implica que el instrumento puede ser replicado.

Anexo 16: Fórmula para muestra finita

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

El tamaño de la muestra es de 385 personas. El nivel de confianza es de 95% y un margen de error del 5%.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI SANCHEZ MARIA DEL PILAR, 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 Completa titulada: "Perfil psicológico en mujeres víctimas de acoso laboral de Lima Metropolitana.", cuyo autor es REYES CANTARO ELIAN MOISES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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 Completa 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, 15 de Enero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| MORI SANCHEZ MARIA DEL PILAR DNI: 10621155 ORCID: 0000-0003-0191-4608 | Firmado electrónicamente por: MADELPILARMOS el 17-01-2023 08:57:47 |

Código documento Trilce: TRI - 0521020