



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Construcción y propiedades psicométricas de la escala de
acoso laboral en trabajadores de instituciones públicas del distrito de
Chao**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Solsol Reyes, Alondra Massiel (orcid.org/0000-0001-7558-6016)

ASESORA:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (orcid.org/0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, Flavia Robles y Dember Solsol, por su apoyo y amor incondicional durante este proceso, a mis tíos Isidora Robles y Adriano Macedo por guiar mis pasos y ser un refugio a lo largo de mi vida. A Will, mi familia y mejor amigo por influir de manera positiva y formar parte de este aprendizaje. Este triunfo, es para ustedes.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por ser fuente de sabiduría en mi camino y permitir el logro de esta meta. A mi asesora de tesis por brindarme el conocimiento y herramientas necesarias para llevar a cabo esta investigación. Agradezco especialmente al Dr. Erick Rojas Luna y Dr. Arturo Orbegoso Galarza por brindarme su apoyo desde el principio y formar parte de mi aprendizaje universitario.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Construcción y propiedades psicométricas de la escala de acoso laboral en trabajadores de instituciones públicas del distrito de Chao", cuyo autor es SOLSOL REYES ALONDRA MASSIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 08 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES DNI: 18211853 ORCID: 0000-0001-9368-6184	Firmado electrónicamente por: HAGUILARAR el 02- 07-2024 20:23:09

Código documento Trilce: TRI - 0757496





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOLSOL REYES ALONDRA MASSIEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Construcción y propiedades psicométricas de la escala de acoso laboral en trabajadores de instituciones públicas del distrito de chao", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALONDRA MASSIEL SOLSOL REYES DNI: 75001669 ORCID: 0000-0001-7558-6016	Firmado electrónicamente por: ASOLSOL el 08-06- 2024 14:19:10

Código documento Trilce: TRI - 0757497



Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstrac	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	11
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	30

Índice de Tablas

Tabla 1. Validez de contenido v aiken	14
Tabla 2. Análisis descriptivo de ítem	15
Tabla 3. Análisis factorial exploratorio	16
Tabla 4. Índice de ajuste de la escala de acoso laboral	17
Tabla 5. Consistencia interna de la escala de acoso laboral	18
Tabla 6. Matriz de operacionalización	31

RESUMEN

La presente investigación contó con el objetivo general de construir y determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de acoso laboral. La muestra estuvo conformada por 400 trabajadores de instituciones públicas. Posteriormente, para dar con la validez del contenido se consideró la participación de 8 jueces expertos y se hizo uso de la V de Aiken tomando en cuenta las valoraciones = o mayor a 0.80. Se realizó el análisis factorial exploratorio mediante el método de máxima verosimilitud evidenciando las cargas factoriales con un puntaje mayor a 0.400 y varianza explicada de 62%. Luego, se llevó a cabo el análisis factorial confirmatorio para determinar el índice de ajuste oficial, logrando así la selección de 09 ítems para la escala de acoso laboral debido a su correcta puntuación en chi cuadrado χ^2 143, $P < .001$, SRMR 0.0436, SRSEA 0.106, CFI 0.931 y TLI 0.905. Finalmente, se pudo hallar la confiabilidad del constructo presentado, con una valoración adecuada de 0.804, misma que es aceptada para la creación del instrumento.

Palabras Clave: Acoso Laboral, mobbing, violencia laboral.

ABSTRACT

The present research had the general objective of constructing and determining the psychometric properties of the workplace harassment questionnaire. The sample was made up of 400 workers from public institutions. Subsequently, to determine the validity of the content, the participation of 8 expert judges was demonstrated and Aiken's V was used taking into account the ratings = or greater than 0.80. The exploratory factor analysis was carried out using the maximum likelihood method, evidencing the factor loadings with a score greater than 0.400 and explained variance of 62%. Then, confirmatory factor analysis was carried out to determine the official adjustment index, thus achieving the selection of 09 items for the escalation of workplace harassment due to their correct score in chi square χ^2 143, $P < .001$, SRMR 0.0436, SRSEA 0.106, CFI 0.931 and TLI 0.905. Finally, the reliability of the presented construct could be found, with an adequate rating of 0.804, which is accepted for the creation of the instrument.

Keywords: Workplace harassment, mobbing, workplace violence.

I. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, en los últimos años ha venido siendo un tema mencionado en reiteradas oportunidades, el cual es también conocido como mobbing, y ha captado gran relevancia a nivel mundial porque se ha evidenciado efectos a nivel social, físico y psicológico en trabajadores de diversas instituciones: públicas y privadas (Trigoso, 2018).

El acoso en el trabajo ha venido surgiendo gracias al desequilibrio que existe en las organizaciones en cuanto al poder de las personas con cargo jerárquico y los trabajadores que ocupan un puesto inferior. Este acto cobarde, tiene la intención de humillar y mancillar el honor de las personas de modo que influye negativamente en las funciones (Medrano et al., 2019).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) ha manifestado que, el 8.5 % de personas en todo el mundo ha sufrido violencia y acoso físico. Por otra parte en cuanto a violencia y acoso psicológico se ha identificado que, el 17.9 % ha vivido dicha experiencia. Finalmente, haciendo referencia a la violencia y acoso sexual, según las cifras obtenidas el 6.3 % lo ha vivido.

Asimismo, se revela que, la población más vulnerable son las mujeres y los jóvenes ya que a diferencia de otros grupos ellos cuentan con el doble de probabilidades, es decir, son la población más propensa a vivenciar el acoso en el trabajo (Naciones Unidas, 2022).

En el Perú, cifras evidenciaron que, un 34% de todas las mujeres en el Perú ha pasado por una situación incómoda afrontando una conducta típica como es el hostigamiento sexual en el área de trabajo. Sin embargo, de este 34 % únicamente el 4% lo ha reconocido y tan sólo el 10% decide proceder con una denuncia (Plataforma digital única del estado peruano, 2023).

A nivel nacional, se ha encontrado que el 74 % de las personas respondientes ha experimentado este tipo de violencia en el trabajo y la gran mayoría son mujeres (Sticco y Villanueva, 2022).

Actualmente existen diversos estudios psicométricos, que muestran resultados positivos en cuanto a la validez y confiabilidad. Ello se refleja en un estudio Polaco donde se llegó a cumplir con las expectativas de validez/ confiabilidad y por lo tanto se determinó apto el instrumento de acoso laboral (Durniat, 2019). Encontramos también otros como, Vásquez (2019) quien obtuvo buena consistencia interna, fiabilidad y validez adecuada del un instrumento de acoso laboral para determinar si hay la presencia de acoso en una organización. Del mismo modo, la investigación de Andaviza (2019) quien obtuvo resultados favorables de validez y confiabilidad en un estudio psicométrico.

El modelo teórico, propuesto por Leyman frente al acoso laboral radica en sus fases. Primero, hay la presencia de incidentes críticos, luego se estigmatiza a la víctima (es decir, se identifica a la víctima), posteriormente se da la intervención de la dirección donde mencionan el tema como “caso de la víctima” más no hacen alusión al agresor y en indefinidas oportunidades se hace un “carpetazo” es decir se despide a la víctima. Finalmente esta situación termina en el despido de la persona agraviada (Carriel, 2017).

A groso modo, existe la necesidad de brindar actualizaciones recientes de la variable en el ámbito académico, razón por la cual se considera oportuno la creación de un nuevo instrumento de acoso laboral el cuál además presente una cantidad menor de ítem para optimizar el tiempo de su aplicación, sin afectar los resultados.

El presente estudio de investigación de naturaleza psicométrica, tendrá un aporte significativo brindando mayor conocimiento en cuanto al acoso laboral. Asimismo, este trabajo enriquecerá las investigaciones que se realicen a futuro.

A nivel social, dicho trabajo de investigación, permitirá conocer la realidad latente de muchos trabajadores frente al mobbing. De este modo tenemos como principales beneficiarios a ellos y en segunda instancia a personas que muestren interés en realizar estudios a cerca de esta variable.

En cuanto a las implicaciones prácticas que muestra el presente estudio radican en el hecho de aportar una herramienta que facilite la recolección de información. Por consiguiente, los futuros investigadores que deseen estudiar la variable de acoso laboral podrán hacer uso de la escala.

A nivel teórico, este trabajo permitirá extender los conocimientos sobre el mobbing y al mismo tiempo sus resultados cumplirán una función importante en el rubro investigativo ya que podrán ser considerados en futuras investigaciones.

En función a la utilidad metodológica, esta investigación aportará al campo organizacional gracias a la creación de la escala de acoso laboral, el cual será evaluado con minuciosidad razón por la cual va a permitir la correcta recolección de datos en las posibles investigaciones que puedan realizarse.

Debido a la ausencia de información reciente y actualizada en cuanto a la variable de naturaleza psicométrica es que se realiza dicho estudio y se plantea la siguiente interrogativa para la construcción del instrumento ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del instrumento de acoso laboral?

Finalmente, es importante mencionar el objetivo general en esta investigación: construir y determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de acoso laboral.

Asimismo, se hace mención de los objetivos específicos que acompañaran este trabajo investigativo: identificar las evidencias de validez por consistencia interna a través del análisis factorial, determinar la confiabilidad del cuestionario de acoso laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Presentando los antecedentes internacionales Gupta et al. (2017), muestra como objetivo de investigación la validación de las propiedades psicométricas y la mostración de las puntuaciones del cuestionario Actos Negativos, haciendo parte de esta investigación a 1053 personas de la India. Al finalizar el estudio se encontró según criterios de puntuación que el 46% de trabajadores sufren una situación de acoso en el trabajo.

Koinis et al. (2019), pretende validar un instrumento de conductas psicológicas violentas, para ello participaron 1536 profesionales Griegos y los resultados evidenciaron un 25% de acoso en el ambiente laboral.

Mobeen y Zaquia (2022), logra construir la escala nativa de tendencia hacia el acoso, en el cual hubieron 340 participantes ya que se contaba con el objetivo de construir dicho instrumento y en efecto se logró construir determinada escala, la cual cuenta con 27 preguntas y 8 factores.

Durniat (2019), tuvo como objetivo la construcción y a su vez la validación del cuestionario de acoso laboral, para ello utilizó una muestra de 500 personas de origen Polaco y obtuvo resultados positivos ya que en dicha investigación se concluyó que el instrumento cumple con todos los requisitos necesarios.

Haciendo mención de los antecedentes nacionales Andaviza (2019), pretendió evidenciar las propiedades psicométricas del LIP – 60 teniendo una muestra de 409 trabajadores municipales de chancay, obteniendo así resultados favorables que evidencian su validez y confiabilidad.

Palacios et al. (2021), en su estudio de Construcción y evidencias psicométricas de la Escala de Percepción frente al ejercicio del mobbing en colaboradores de Piura obtuvo un valor total de $\omega = 0.889$. Se observa que, en ambos estudios se cumple con lo establecido, ya que los valores sí oscilan dentro del parámetro exhibido.

Anjum et al. (2024), un estudio Pakistán de Construcción y validación de la escala de tensiones por acoso laboral mostró resultados adecuados de CFI 0.91 TLI 0.92.

Vásquez (2019), tuvo de objetivo investigativo la construcción y validación de un instrumento para detectar el mobbing, su muestra fue conformada por 420 docentes de Lima, Arequipa, Huánuco, Junín, Huancavelica, Ancash y Cajamarca. Como resultado obtuvo que hubo la presencia de una V de Aiken superior a 0.80 y una buena consistencia interna, validez y fiabilidad del instrumento.

Grandes y Torres (2020), estudió el análisis de las propiedades psicométricas y la validación de la Escala de Acoso en el centro de labores, haciendo uso de 528 personas de lima, obteniendo así la validéz de la escala.

Abregú et al. (2021), señala como objetivo de investigación la adaptación de la versión peruana de la escala (EVP – SALUD) de 22 reactivos, haciendo uso de una muestra de 316 personas de Perú, obteniendo buenos índices de validez y fiabilidad.

Andaviza (2019), sostiene, que lo referido por Leyman en cuanto a la definición que brinda frente al acoso laboral, es la siguiente: el mobbing o también denominado acoso laboral, consiste en una línea de comunicación hostil en el que tampoco hay presencia de la ética, hecho que se daría de manera individual o frente a un grupo de personas, mismo que mínimo se desarrolla una vez a la semana e incluso si se habla de prevalencia, ésta perduraría a lo largo de 6 meses y por todo lo mencionado como consecuencia la persona afectada se encontraría en un estado deplorable a nivel emocional.

S señala que, Leyman, presentaría una teoría que guarda afinidad con la variable de acoso laboral, y ella manifiesta la existencia de individuos que ejercen violencia sobre un trabajador y/o un determinado grupo de trabajadores de manera consecutiva por un tiempo prolongado, hecho que sólo tendría un objetivo, generar miedo, perturbar e incluso aturdir el ambiente laboral, así como las funciones que la/ las víctimas realicen en el centro de labores.

Asimismo, manifiesta que existen 4 fases del acoso laboral: incidente crítico, persecución sistemática, intervención de los superiores y abandono del trabajo.

Ferro (2022), menciona 2 dimensiones de dicha variable, ya que el acoso laboral puede darse de manera psicológica en el cual el trabajador afectado se ve dañado a nivel

emocional y frente a ello se tomaría en cuenta: críticas sin fundamento, revisiones consecutivas de avances laborales, aislamiento.

Por otro lado, en el ente físico: la integridad de la víctima se encuentra en riesgo con empujones, daños intencionados intencionadas, lo cual se convierte en una amenaza para la persona que lo atraviesa.

Andaviza (2019), hace énfasis en las diferentes manifestaciones que las personas puedan realizar frente al acoso laboral propuestas por Leyman. Dentro de ello, tenemos como indicadores: las críticas hechas de manera frecuente e infundadas de su labor es decir, críticas que no tengan fundamento) seguimiento continuo de labores con intención de menospreciar el trabajo (hostigamiento laboral) y el aislamiento, lo cual vendría hacer el hecho de no tomar en cuenta e ignorar a la víctima dentro de la organización.

Ramos (2022), muestra una postura similar a la de Leyman, manifestando un conjunto de acciones frente al acoso laboral como: las palabras negativas, gritos e insultos. Menciona además que, este conjunto de acciones por lo general suceden cuando un miembro del equipo de trabajo es nuevo o de modo contrario, ocupa un puesto inferior al de los demás, al mismo tiempo, Ramos (2022), expresa que los síntomas existentes frente a situaciones de acoso son, bajo rendimiento, ausentismo en el trabajo, ansiedad, desmotivación y agotamiento.

Por su parte Littlewood et al. (2018), muestra 6 síntomas que experimenta la víctima: nerviosismo, cansancio en el trabajo, dificultad para conciliar sueño, dolor de cabeza, problemas en la digestión y lumbalgias.

Asimismo, Quintero et al. (2020), mencionan un conjunto de manifestaciones en que se expresa el acoso laboral: la víctima se encuentra limitada en cuanto a las expresiones que puede realizar, existen amenazas verbales y escritas, hay presencia de críticas ofensivas hacia su trabajo, la mayoría de veces y su presencia es ignorada.

Nuevamente, es preciso citar a Ramos (2022), quien en esta oportunidad menciona de modo específico situaciones donde hubo la presencia del mobbing: gritos al momento de comunicarse con el trabajador, comentarios basados en insultos, designar tareas de menor relevancia en comparación a la preparación académica, excluir y dejar sin responsabilidades a los trabajadores pretendiendo ocasionar un desempeño

ineficiente, hacer uso de críticas despectivas con intención de dañar emocionalmente al trabajador, desvalorizar cualquier avance presentado por el colaborador, hacer escándalo ante el mínimo error que cometa el trabajador, aplicar sanciones exageradas respecto a las faltas que las víctimas puedan cometer y delegar metas inalcanzables.

Andaviza (2019), hace mención de una propuesta significativa para la variable de acoso laboral, la cual presenta 4 fases del mobbing:

La primera fase lleva por nombre “ incidente crítico”. Aquí se da la aparición de las primeras alusiones de hostigamiento en el trabajo y frente a ello la víctima estaría evadiendo estas señales creyendo que con el tiempo no volverá a suceder más.

En la segunda fase, se da la persecución sistemática. Durante ésta instancia, los comentarios negativos son realizados con mayor frecuencia y a su vez se dan de manera directa con intención de tener un impacto negativo en su desempeño.

La tercera fase. En ella se da la intervención de los superiores, en donde la víctima se ve obligada hacer frente al acoso laboral directamente con su agresor, sin embargo, tras finalizar ello, el agresor se justifica, razón por la cual no se hace más en beneficio de la persona afectada.

Cuarta y última fase, aquí, como consecuencia de todo lo vivido por el acoso laboral, la víctima se encuentra en un estado de deterioro mental y no encuentra otra alternativa de solución más que sólo renunciar en dicha organización donde sufrió actos desagradables.

Finalmente, Ferro (2022) hace un aporte en función a las consecuencias que surgen en el ámbito laboral cuando ha existido la presencia de mobbing y para ello enfatiza de manera clara y precisa como primera y más destacada: “El bajo rendimiento laboral” ello hace alusión al desempeño de cada trabajador en la organización.

La desmotivación, debido a los constantes hostigamientos que experimenta por parte de su agresor.

Se obtiene también, menor calidad de trabajo. Este hecho, se encuentra relacionado con lo mencionado anteriormente (la desmotivación) ya que el deterioro mental y la falta de motivación imposibilitarían que las funciones se vengán realizando de manera exitosa.

Dificultades comunicativas dentro de la organización, debido al clima laboral tenso que dichos actos de acoso generarían en el ambiente.

En última instancia, sin desmerecer su importancia, es necesario hacer énfasis y resaltar que, al existir la presencia de acoso laboral dentro del área de trabajo y considerando que indeterminadas veces son las víctimas quienes renuncian, se generaría un daño de imagen institucional a causa de las malas recomendaciones divulgadas por este grupo de individuos. Hecho que no solo juega en contra de la organización, sino también es tomada en cuenta a favor de la competencia en el mercado laboral.

De manera independiente, Gómez et al. (2021) presentan una perspectiva similar a la de Ferro (2022) y relaciona como consecuencia directa del acoso laboral la baja calidad de desempeño e insatisfacción que presentan las víctimas en el trabajo.

Por otra parte Torres (2022), hace énfasis en los efectos que trae el mobbing para la víctima, haciendo mención de patologías como la depresión, ansiedad y en casos extremos suicidio.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo Y Diseño De Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Este trabajo investigativo corresponde al tipo aplicado ya que los conocimientos serán tomados en cuenta para dar solución a dicha problemática en el campo de investigación debido a carencia de actualizaciones en cuanto a la variable (Arispe et al., 2020).

3.1.2 Diseño de investigación

Este estudio presenta un diseño instrumental ya que pretende crear un instrumento mediante una serie de pasos detallados para la obtención de una herramienta que facilitará el aprendizaje en el campo de estudio (Arispe et al., 2020).

3.2 Variables Y Operacionalización

- **Variable:** Acoso Laboral
- **Definición Conceptual:** Andaviza (2019), sostiene, que lo referido por Leyman en cuanto a la definición que brinda frente al acoso laboral, es la siguiente: El mobbing o también denominado acoso laboral, consiste en una línea de comunicación hostil en el que tampoco hay presencia de la ética, hecho que se daría de manera individual o frente a un grupo de personas
- **Definición operacional:** La variable de acoso laboral, también llamada mobbing será medida a través del cuestionario de acoso laboral, el cual presentará una cantidad de 24 ítems, los cuales miden la dimensión física y psicológica, teniendo como puntaje: Nunca (1), casi nunca (2), siempre (3) y casi siempre (4).
- **Dimensiones:** Físicas (empujones, daños intencionados) y psicológicas (criticas sin fundamento, revisiones consecutivas de avances laborales, aislamiento)

- **Escala de medición:** Ordinal

3.3 Población, Muestra Y Muestreo

3.3.1 Población: Ventura (2017), manifiesta que la población son todas las personas que forman parte del ámbito/ lugar donde se realizará la investigación, en esta oportunidad 450 personas son las que representan la población de este estudio, mismas que pertenecen a instituciones públicas.

- **Criterios de exclusión:** Trabajadores de instituciones públicas que no autoricen su participación en dicha investigación, trabajadores de instituciones públicas que no se encuentren presentes en su puesto de labores cuando se aplique dicha encuesta.
- **Criterios de inclusión:** Trabajadores de instituciones públicas en Chao, trabajadores que acepten participar de manera voluntaria, personal que tenga 3 meses como mínimo en la organización.

3.3.2 Muestra: Según Arias et al. (2022), mencionan que la muestra es un un grupo desligado de la población (sub grupo) y su cantidad la mayoría de veces depende de los objetivos planteados en la investigación, en esta oportunidad la muestra se encuentra formada por 400 trabajadores de instituciones públicas.

Según Roco et al. (2021), sostienen que la muestra permitida y aceptable debe ser de 400.

3.3.3 Muestreo: Según Arias et al. (2022), sostienen que el muestreo no probabilístico intencional se refiere a la selección de participantes basadas en criterios de inclusión/ exclusión.

En el presente trabajo de investigación se empleó el muestreo no probabilístico intencional ya que se aplicarán criterios de exclusión e inclusión en los participantes.

3.3.4 Unidad de Análisis: Trabajadores/ funcionarios públicos, mayores de 20 años con un mínimo de 3 meses en la organización.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este trabajo de investigación hizo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos, para la obtención de toda la información que sea necesaria. Katz et al. (2019), expresa que, la encuesta viene siendo una técnica utilizada para recolectar datos mediante cuestionarios.

El instrumento puesto en uso para esta ocasión es el cuestionario de acoso laboral, construido por Solsol Reyes Alondra en el año 2024, tras llevar a cabo su aplicación en diversos colaboradores de entidades públicas. El instrumento tiene en total 09 ítems y somete a evaluación 2 dimensiones: psicológico y físico. En cuanto a las opciones de respuesta habrá 4 alternativas: Nunca (1), casi nunca (2), siempre (3) y casi siempre (4).

3.5 Procedimientos

Se logró identificar a las personas responsables quienes serían responsables de otorgar el permiso para llevar a cabo la aplicación de dicho instrumento y las fechas de aplicación.

Posteriormente se realizó entrega a los participantes del material en físico, y se mencionó que el llenado de datos es de manera anónima, sin embargo ellos deben rellenar datos generales como: edad, tiempo en la organización, sexo, fecha de aplicación del instrumento. Fue importante precisar que su participación es de manera voluntaria y para ello deberán llenar primero un consentimiento informado.

En cuanto a las instrucciones, se les hizo saber que existe un tiempo de 20 min y deben rellenar el cuestionario de la manera más honesta posible según su realidad.

Una vez que se había completado el tiempo mencionado, todas las pruebas fueron recogidas y se agradeció con gentileza que hayan participado en la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para la validez de contenido del cuestionario de acoso laboral, se empleo la V de Aiken y el intervalo de confianza considerando la claridad, coherencia y relevancia, según la puntuación emitida por 8 jueces expertos

Posteriormente se realizó, un análisis descriptivo de ítems, considerando; la media, mediana, desviación estándar, curtosis y asimetría.

Asimismo, se realizó, el análisis factorial exploratorio mediante el método de máxima verosimilitud en el programa estadístico JAMOV, considerando; KMO, prueba de esfericidad de Barlett, varianza explicada, cargas factoriales.

En cuanto al análisis factorial confirmatorio, este se realizó mediante el método de máxima verosimilitud considerando; SRMR, RMSEA, CFI, TLI.

En relación a la confiabilidad, ésta se obtuvo a través del coeficiente Omega de McDonald.

3.7 Aspectos éticos

En este estudio de investigación se aplicó la participación voluntaria (principio de autonomía) se especifica que pueden realizar todas las preguntas para que de esta manera sus dudas sean aclaradas antes de tomar la decisión de participar o no en el trabajo de investigación, se resalta que ello fué respetado.

Principio de no mal eficiencia/ riesgo: se debe indicar a los que desearon participar que no existe ningún riesgo o daño en este trabajo

de investigación. Se aclaró que si existiera preguntas que causen mayor incomodidad son libres de responder si así lo quisieren.

Principio de beneficencia/ beneficios: los resultados que se presenten en la institución serán informados a la misma y ello deben tenerlo presente los participantes. No habrá ningún beneficio económico ni alguna otra naturaleza. Sin embargo los resultados pueden convertirse en un beneficio en cuanto a la salud pública.

Principio de justicia/ confidencialidad: los datos obtenidos en el trabajo investigativo son en su totalidad anónimos por lo tanto no existe ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos en definitiva que los datos brindados serán confidenciales y no serán puestos en uso para ningún otro fin que no sea el objetivo de la investigación.

IV. RESULTADOS

En la tabla 1, se muestra la validez de contenido, el cual fue obtenido mediante la V de Aiken alcanzando resultados positivos de 0.80 en adelante, demostrando así que la escala cuenta con índices adecuados de claridad, coherencia y relevancia, con un intervalo de confianza de 95%.

Tabla 1

Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, coherencia y relevancia.

Ítems	Claridad			Coherencia			Relevancia		
	v de Aiken	IC 95%		v de Aiken	IC 95%		v de Aiken	IC 95%	
	V	LI	LS	V	LI	LS	V	LI	LS
1	0.79	0.60	0.91	0.88	0.69	0.96	0.92	0.74	0.98
2	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.92
3	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.96	0.80	0.99
4	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
5	0.83	0.64	0.93	0.83	0.64	0.93	0.92	0.74	0.98
6	0.96	0.80	0.99	0.96	0.80	0.99	0.96	0.80	0.99
7	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
8	0.96	0.80	0.99	0.96	0.80	0.99	0.96	0.80	0.99
9	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
10	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
11	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
12	0.96	0.80	0.99	0.96	0.80	0.99	0.96	0.80	0.99
13	0.88	0.69	0.96	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.92
14	0.88	0.69	0.96	0.88	0.69	0.96	0.88	0.69	0.96
15	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
16	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
17	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
18	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
19	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
20	0.88	0.69	0.96	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
21	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
22	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98
23	0.88	0.69	0.96	0.88	0.69	0.96	0.92	0.74	0.98
24	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98	0.92	0.74	0.98

Nota *IC: intervalo de Confianza

En la tabla 2, se observan las medidas de la tendencia central, con una media que oscila de 1.31 a 1.55, desviación estándar de 0.656 a 0.874, asimetría de 1.73 a 2.63 y una curtosis de 1.47 a 6.35.

Tabla 2

Análisis descriptivo de ítem de la Escala de Acoso Laboral.

Ítem	Media	Mediana	De	Asi	Curt
1	1.36	1	0.782	2.35	4.69
2	1.35	1	0.764	2.39	5.06
3	1.46	1	0.787	1.88	3.03
4	1.31	1	0.74	2.63	6.35
10	1.47	1	0.656	1.39	2
12	1.46	1	0.721	1.74	3.04
13	1.47	1	0.732	1.73	2.96
14	1.39	1	0.677	2.12	4.97
16	1.55	1	0.874	1.56	1.47

Nota *De: desviación estándar

Asi: asimetría

Curt: curtosis

En la tabla 3, en el resultado de KMO se obtuvo 0.694, asimismo, en cuanto a la prueba de esfericidad de Barlett se denota una significancia de $p < .001$, indicando que si se puede realizar el AFE ubicando una varianza explicada de 65% y cargas factoriales superiores a 0.400.

Tabla 3

Resultado de análisis factorial exploratorio y cargas factoriales de la Escala de Acoso Laboral.

Dimensión	Ítem	Cargas Factoriales
Física	1	0.962
	2	0.904
	3	0.622
	4	0.708
Psicológica	10	0.41
	12	0.542
	13	0.937
	14	0.517
	16	0.412
Varianza Explicada		62%
KMO		0.694
Prueba De Esfericidad De Barlett		χ^2 432 GL 36 ($P < .001$)

Nota *KMO: kaiser meyer olkin

P: significancia

En la tabla 4, se evidencia que la estructura planteada por 24, 17 y 13 ítems no presentan adecuados índices de ajuste global. Sin embargo, la estructura formada por 09 ítems logra ajustes favorables.

Tabla 4

Índice de ajuste de la Escala de Acoso Laboral.

Modelo	x ²	P	A. Global		A. Comparativo	
			SRMR	RMSEA	CFI	TLI
Dos Dimensiones (24 Ítems)	1834	<.001	0.0916	0.126	0.689	0.658
Dos Dimensiones (17 Ítems)	952	<.001	0.0872	0.133	0.739	0.7
Dos Dimensiones (13 Ítems)	341	<.001	0.062	0.104	0.875	0.847
Dos Dimensiones (09 Ítems)	143	<.001	0.0436	0.106	0.931	0.905

Nota * x²: chi cuadrado

P:significancia

En la tabla 5, se muestra los índices de fiabilidad, para la obtención del resultado se aplicó el coeficiente Omega de McDonald el cual indica un valor de 0.804. La dimensión física logro alcanzar un puntaje de 0.897, mientras que la dimensión psicológica obtuvo por su parte un valor de 0.721. Con ello se interpretaría que el instrumento de Acoso Laboral cuenta con una adecuada consistencia interna.

Tabla 5

Consistencia interna de la Escala de Acoso Laboral.

Dimensiones	Ítems	Ω
Variable: Acoso Laboral	09	0.804
D1: Física	4	0.897
D2: Psicológica	5	0.721

Nota * ω: coeficiente omega de macDonald.

V. DISCUSIÓN

El acoso laboral, sigue siendo hoy en día un tema latente en nuestra sociedad, como consecuencia afecta no sólo a la persona agraviada, sino también a la organización debido a que influye en el clima laboral, como también en el desempeño del colaborador (Trigoso, 2018). En esta oportunidad, este trabajo de naturaleza psicométrica el cual tuvo como finalidad la construcción de la Escala de Acoso Laboral, considerando una muestra de 400 personas, pertenecientes al sector público.

Respecto a los objetivos planteados en esta investigación, para lograr la construcción del instrumento, se llevó a cabo la evidencia de validez de contenido, mediante la V de Aiken, el cual evidenció una valoración de ≥ 0.80 . Según Medrano et al. (2019), este puntaje alcanzado sería favorable, ya que su valor es superior a 80 y se considera aceptable. Relacionando éstos resultados con previos estudios realizados Vásquez (2019), después de haber realizado los ítems de su escala de acoso laboral, los sometió al criterio de jueces aplicando la V de Aiken, obteniendo así valores similares mayores a 80. Estos resultados estarían explicando que los ítems de la dimensión física y psicológica de la escala de acoso laboral, son entendibles para los especialistas en el tema.

De manera previa, en la tabla 2 se evidencia los resultados de análisis descriptivos de los ítems de la escala de acoso laboral. Este procedimiento, permite tener una visión general a cerca de cómo están distribuyéndose los datos. En cuanto a la media, ella muestra la tendencia en la cual las personas estarían ubicándose y esta oportunidad se obtuvo un valor que oscila de 1.31 a 1.55. En relación a la desviación estándar, se resalta que éste indica qué tanto el resto del mercado se aleja de la media y en este caso los valores hallados fueron de 0.656 a 0.874. Asimismo, en este estudio, se encontraron valores de asimetría de 1.73 a 2.63 y una curtosis de 1.47 a 6.35 La curtosis mide alrededor de la zona central de distribución y esto influye en la estimación de las medidas de dispersión de los datos, estas oscilan entre el -1.5 al

1.5 (Barrantes,2019). Este procedimiento se realiza para observar la tendencia de los datos, ya que éstos pueden ser normales, evidenciando datos con tendencia central a la media, como también pueden ser anormales, ubicándose al extremo achatado. Como evaluación preliminar se evidenció un KMO de 0.694 y en la prueba de esfericidad de Barlett se obtuvo un puntaje de 001, lo que ayuda a cumplir con el supuesto para proceder con el AFE, en el cual arrojó 2 dimensiones, primera dimensión con 4 ítem y segunda dimensión con 5 ítem, encontrando una varianza total explicada de 62% y unas cargas factoriales superiores a 0.400. Esto estaría significando que la escala de acoso laboral que incluye dos dimensiones y tiene 9 ítems pueden ser aplicadas exitosamente a otras muestras de investigación. Autores como Pizarro y Martínez (2020) señalan que, un KMO con valores cercanos a 0.7 se consideran intermedio, puesto que dichas cantidades deben oscilar entre 0.8 y 0.9 para considerarse bueno. Por otra parte, Mercado (2018), en relación al valor emitido por la prueba de esfericidad de Barlett, expresa que éste debe ser menor a 0.05. Por consiguiente, se confirma con los resultados obtenidos en esta investigación denotando que son idóneos para el constructo del instrumento con una puntuación de 0.01 la cual como vemos cumple significativamente con la psicometría puesto que es menor a 0.05. Otros estudios previos, como el de Vásquez (2019) muestran una puntuación KMO de 0.8 el cual también estaría dentro del rango aceptable ya que cumple con el supuesto y dicha puntuación valorativa es buena. Asimismo, este estudio arrojó 2 dimensiones, la primera dimensión de 4 ítem y la segunda dimensión de 5 ítem con una varianza total de 62% y cargas factoriales por encima de 0.40. Durante la aplicación del AFC se evidenciaron modelos de 24, 17 y 13 ítems, los cuales no cumplieron con los valores requeridos para ser aceptables. Sin embargo, el modelo de 9 ítems mostró resultados positivos obteniendo un chi cuadrado χ^2 143, significancia $P < .001$, SRMR= 0.436 RMSEA=0.106 CFI=0.931 TLI=0.905. Frente a los resultados obtenidos en este estudio, Jordan (2021), menciona que, los valores de $CFI \geq 90$ se consideran adecuados al igual de los valores de $TLI \geq 90$. Por otro lado, señala en cuanto a RMSEA este debe ser menor o igual 0.5 y SRMR en muestras mayor a 100 este debe ser menor o igual a 0.80. Considerando ahora los

valores que son aceptables, se concluye que el cuestionario de acoso laboral presenta valores adecuados de SRMR, CFI, TLI. Estos resultados son semejantes a la investigación realizada por Anjum et al. (2024) un estudio Pakistán de Construcción y validación de la escala de tensiones por acoso laboral mostró resultados adecuados de CFI 0.91 TLI 0.92. Sin embargo, no se llegó a cumplir con el estándar establecido en los valores de RMSEA que debe ser menor o igual a 0.5, debido a la presencia de errores, los cuales estarían relacionados con el planteamiento de los ítems de la escala de acoso laboral y los valores que ellos desencadenan e interfieren en el análisis.

Por otro lado, los resultados de confiabilidad emitidos a través del coeficiente Omega de McDonald, alcanzó una valoración de 0.804, valor que según Roco et al. (2024), se considera aceptable puesto que los valores adecuados oscilan entre 0.70 a 0.90 y este cumple el estándar correctamente. Asimismo, este coeficiente tiene menos limitaciones que el Alfa de Cronbach, puesto que el coeficiente omega toma en cuenta las cargas factoriales, demostrando un nivel de fiabilidad idóneo (Ventura, 2017). Como aporte comparativo, Palacios y Vargas (2021), en su estudio de Construcción y evidencias psicométricas de la Escala de Percepción frente al ejercicio del mobbing en colaboradores de Piura obtuvo un valor total de $\omega = 0.889$. Se observa que, en ambos estudios se cumple con lo establecido, ya que los valores sí oscilan dentro del parámetro exhibido.

En cuanto a las limitaciones, en primer lugar, es el difícil acercamiento a personas que laboren para el sector público, además el tipo de muestreo empleado, es el no probabilístico intencional que comprende a la selección de sujetos basados en criterios de exclusión e inclusión y que quizás perjudiquen la representatividad de la muestra y en consecuencia generalizar los resultados en la población, por último tomar en cuenta otros factores que podrían influir como los tipos de contratos dentro de la población objetivo puesto que en los criterios de inclusión se tiene en cuenta los tres meses sujetos a la organización del estado, sin embargo se puede resaltar que dentro de ello existen contratos como servicios de locación el cual puede ser desde

un mes en adelante por ende, su desenvolvimiento del colaborador es más autónomo y el cual es de difícil acceso.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó la validez de contenido mediante la V de Aiken obteniendo resultados de 0.80, el cual al ser un puntaje uniforme reluce que el instrumento cuenta con indicadores significativos de caridad, coherencia y relevancia.

Se logró determinar la validez de la Escala de Acoso Laboral a través del análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

El constructo de la escala presentó oficialmente un modelo de ajuste adecuado con 2 dimensiones y 9 ítems.

La confiabilidad de la Escala de Acoso Laboral se determinó mediante el Omega de McDonald en el cual se evidenció la presencia de un adecuado nivel de consistencia interna de 0.804.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que en otras investigaciones se realice una validez convergente, valiéndose de una escala que mida también la variable de acoso laboral para determinar si los resultados son semejantes.

Considerar la aplicación de confiabilidad por estabilidad, mediante el uso del test re test para verificar si las puntuaciones se mantienen.

Se recomienda a futuras investigaciones, realizar una invarianza factorial para determinar si existen diferencias entre ciertos grupos y así poder tener conocimiento de su interpretación en cuanto a los baremos.

Se sugiere seguir investigando y reforzando la Escala de Acoso Laboral para lograr valores aptos en su totalidad.

VIII. REFERENCIAS

- Abregú, L., Galván, y., Gonzáles, C. y Cruz, G. (2021). Psychometric validation of the Peruvian version of a short scale to assess psychological violence in health professionals: A cross-sectional study. *Medwave*, 21(7) 1-12.
<http://doi.org/10.5867/medwave.2021.07.8452>
- Andaviza, J. (2019). *Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay- Lima, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36702/Andaviza_OJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anjum, A., Sharif, S., Younus, S. y Mumtaz, R. (2024). Construction and Validation of Workplace Harassment Strains Scale. *Journal of Asian Development Studies*. 13(1), 296-303. <https://poverty.com.pk/index.php/Journal/article/view/349/311>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. [archivo pdf].
<file:///C:/Users/User/Downloads/16-Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>
- Arispe, C., Yangali, J. Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. [Tesis de Doctorado, Universidad Internacional del Ecuador].
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%3%8DFICA.pdf>
- Barrantes, A. (2019). Diferencias en la estimación del coeficiente de curtosis en diferentes softwares estadísticos. *Revista E-Agronegocios*, 5(2), 1-14.
<https://revistas.tec.ac.cr/index.php/eagronegocios/article/view/4456/4953>
- Carriel, L. (2017). *¿Qué Es Mobbing: Acoso Psicológico En El Trabajo?*.
<https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnicaMobbing.pdf>
- Durniat, K. (2019). Desarrollo y propiedades psicométricas de la versión básica polaca del cuestionario SDM para medir el acoso. *Revista Internacional de Seguridad y*

- Ergonomía Ocupacional*. 26 (3), 603-616.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10803548.2019.1617983>
- Ferro, J. (2022). *Mobbing - construyendo la sociedad*.
https://www.google.com.pe/books/edition/MOBING_CONSTRUYENDO_LA_SO_CIEDAD/3h_NDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Gómez, C., Sánchez, V. y Ramón, L. (2021). Efectos del mobbing sobre el capital humano y las organizaciones. *Visión Internacional*. 5(1), 20-29.
<https://doi.org/10.22463/27111121.3214>
- Grandes, J. y Torres, O. (2020). *Análisis Confirmatorio de la Escala de Acoso Laboral - ESAL* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3220/Jeydi_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gupta, R., Bakhshi, A., & Einarsen, S. (2017). Investigating Workplace Bullying in India: Psychometric Properties, Validity, and Cutoff Scores of Negative Acts Questionnaire–Revised. *Sage Open*, 7(2)1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244017715674>
- Jordan, F. (2021). Valor de corte de los índices de ajuste en el análisis factorial confirmatorio. *Revista de investigación en psicología social*, 7(1), 2-3
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/123/1232225009/1232225009.pdf>
- Katz, M., Seid, G., y Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones*. [archivo pdf].
<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Koinis, A., Velonakis, E., Tzavara, C., Tzavella, F., & Tziaferi, S. (2019). Psychometric properties of the workplace psychologically violent behaviors-WPVB instrument. Translation and validation in Greek Health Professionals. *National Library of Medicine*, 6(1), 79-95
<https://www.aimspress.com/article/10.3934/publichealth.2019.1.79>

- Littlewood, H., Alviter, L. y Robles, C. (2018). Acoso Laboral, Renuncia Psicológica Y Manifestaciones Psicosomáticas En Empleados De Una Procesadora De Frijol. *Revista de la facultad de contaduría y ciencias administrativas*, 3(5), 8-16.
<https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/72/83>
- Medrano, L., Perez, E. y Fernández, A. (2019). *Manual de Psicometría y Evaluación Psicológica* (1°ed). Editorial Brujas.
https://www.researchgate.net/profile/Leonardo-Medrano/publication/351094332_Manual_de_Psicometria_y_Evaluacion_Psicologica/links/6085d5cf8ea909241e261bed/Manual-de-Psicometria-y-Evaluacion-Psicologica.pdf
- Mercado, A. (Octubre del 2018). *Técnicas e Instrumentos de Investigación*.
http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/103044/secme-6168_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naciones Unidas. (5 de diciembre de 2022). *Cerca de un 23% de los empleados en todo el mundo sufren algún tipo de violencia en su trabajo*.
<https://news.un.org/es/story/2022/12/1517277>
- Mobeen, F, Bano. Z.(2022). Development and Psychometric Properties of Harassment Tendency Scale. *Int. J. Innov. Sci. Technol.*, Special Issue 25–41.
https://www.researchgate.net/publication/363610329_Development_and_Psychometric_Properties_of_Harassment_Tendency_Scale
- Organización internacional del trabajo. (2 de diciembre de 2022). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*.
https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_884354/lang--es/index.htm
- Palacios, L. y Vargas, L. (2021). *Construcción y Evidencias Psicométricas de la Escala de Percepción frente al ejercicio del mobbing en colaboradores de Piura*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75227/Palacios_LL_Vargas_LZA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pizarro, A. y Martínez, O. (31 de diciembre de 2020). Análisis factorial exploratorio mediante el uso de las medidas de adecuación muestral kmo y esfericidad

- de bartlett para determinar factores principales. *CININGEC2020*. 5 (1), 923-924.
<https://zenodo.org/records/4453224>
- Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (27 de febrero de 2023). *Paremos el hostigamiento sexual laboral*.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/21886-paremos-el-hostigamiento-sexual-laboral>
- Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (27 de febrero de 2021). *Cerca de mil denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral recibió la SUNAFIL desde el inicio de la pandemia*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344243-cerca-de-mil-denuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-recibio-la-sunafil-desde-el-inicio-de-la-pandemia>
- Quintero, c., Arévalo, J. y Quintero, W. (2020). Acoso laboral: Una perspectiva en el contexto universitario. *Revista Espacios*. 41(18), 1-14.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n18/a20v41n18p23.pdf>
- Ramos, J. (2022). *Mobbing: claves para evitar el acoso psicológico*. Copyright.
https://www.google.com.pe/books/edition/Mobbing_Claves_para_evitar_el_acoso_psic/EYxsEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=mobbing&printsec=frontcover
- Sticco, G. Y Villanueva, C. (2022). *Trabajo y justicia social la violencia laboral en peru en el marco del convenio 190 de la OIT*. Guillermo Riveros Alvarez.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19756.pdf>
- Torres, R. (2022). Mobbing y compliance laboral: un aliado estratégico contra la hostilidad. *Revista del derecho procesal del trabajo*. 5(6), 165-179.
<file:///C:/Users/User/Downloads/673-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2042-1-10-20230110.pdf>
- Trigoso, S. G. (2028). *Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2359/TRAB.SUF.PROF.Gunther%20Jhuni%C3%B3r%20Trigozo%20Soto.pdf?sequence=2>

- Vásquez- Toro, J. (2019). Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EALM) Psychometric Properties of the Workplace Harassment Scale (EALM) Propriedades psicométricas da escala de assédio no local de trabalho (EALM). *Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 1(1), 22-53. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/8/210>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 44(4), 1-2.
file:///C:/Users/User/Downloads/Poblacionomuestra_Unadiferencianecesaria_Ventura-Leon_RevistaCubanaSaludPblica.pdf
- Roco, A., Hernández, M. y Silva, O. (2021). ¿Cuál es el tamaño de muestra adecuado para validar un cuestionario?. *Nutrición Hospitalaria*, 38 (4), 877-878.
[file:///C:/Users/User/Downloads/MA-03633-01%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/MA-03633-01%20(1).pdf)
- Roco, A., Aguilera, R. y Olguin, M. (2024). Ventajas Del Uso Del Coeficiente De Omega De Mcdonald Frente Al Alfa De Cronbach. *Nutrición Hospitalaria*, 41(1), 262-263.
<file:///C:/Users/User/Downloads/MA-04879-01.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 6

Se presenta la matriz de operalización, considerando: variable de estudio, definición conceptual, definición operacional, dimensión, indicador y escala de medición.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
ACOSO LABORAL	(Andaviza, 2019) Sostiene, que lo referido por Leyman en cuanto a la definición que brinda frente al acoso laboral, es la siguiente: El mobbing o también denominado acoso laboral, consiste en una línea de comunicación hostil en el que tampoco hay	La variable será medida a través del cuestionario de acoso laboral, el cual constará de 24 ítems, los cuales miden la dimensión física y psicológica, teniendo como puntaje: Nunca (1) casi nunca (2) siempre (3) casi siempre (4).	FÍSICO	Empujones Daños intencionados	ordinal

presencia de la
ética, hecho
que se daría de
manera
individual o
frente a un
grupo de
personas.

PSICOLÓGICO

Críticas sin
fundamento

Revisiones
consecutivas
de avances
laborales

Aislamiento

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

Edad:

.....

Tiempo laborando en el lugar de trabajo:

.....

Sexo:

.....

INSTRUMENTO DE ACOSO LABORAL

INSTRUCCIONES: Lea correctamente los enunciados mostrados a continuación y responda por favor de la manera más honesta posible según su realidad marcando con un aspa X en el recuadro que elija. Recuerde que, no existe respuesta correcta o incorrecta.

N°	ENUNCIADOS	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre
1	He sido empujado "accidentalmente" en el trabajo.				
2	En el trabajo me han puesto "cabe/pie" para ocasionarme un accidente.				
3	Me han lanzado objetos con intención de dañarme físicamente.				
4	En el trabajo me han retirado la silla antes de sentarme y me he caído.				
5	Cuando realizan una actividad en el trabajo soy excluida por mis compañeros.				
6	Mi participación en el trabajo es ignorada/ no tomada en cuenta.				
7	Cuando he necesitado ayuda para la mejora de mi trabajo me han ignorado.				
8	Mis compañeros de trabajo me excluyen de manera obvia y significativa.				
9	Mis funciones laborales han aumentado considerablemente sin intención alguna.				

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “Construcción y propiedades psicométricas de la escala de acoso laboral en trabajadores de instituciones públicas del distrito de Chao”

Investigador (a): Solsol Reyes Alondra Massiel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Construcción y propiedades psicométricas de la escala de acoso laboral en trabajadores de instituciones públicas del distrito de Chao”, cuyo objetivo es Determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de acoso laboral. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pre grado de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Construcción y Propiedades psicométricas de la escala de acoso laboral en trabajadores de instituciones públicas del distrito de Chao”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el las oficinas de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Solsol Reyes Alondra Massiel, email: solsolreyes11@gmail.com y Docente asesor Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Propiedades psicométricas de la escala de acoso laboral en trabajadores del distrito de Chao”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	
Autora:	
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	

Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario
 elaborado poren el año
 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Firma del evaluador
DNI

Anexo 5

Resultado de reporte de similitud de Turnitin

