



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Construcción y Evidencias Psicométricas de la Escala de
Percepción frente al ejercicio del mobbing en colaboradores de
Piura

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Palacios Lau, Luis Fernando (ORCID: 0000-0002-5682-5613)

Vargas López, Zuly Alexa (ORCID: 0000-0002-2772-8929)

ASESOR:

Dr. Vela Miranda, Oscar Manuel (ORCID: 0000-0001-8093-0117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijos, son los mejores padres.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito.

Agradecimiento

Agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen un reconocimiento especial nuestros padres que con su esfuerzo y dedicación nos ayudaron a culminar nuestra carrera universitaria.

Así también agradecer a todos nuestros amigos y futuros colegas que nos ayudaron de una manera desinteresada, gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

De igual forma, agradezco a nuestro docente de tesis, que gracias a sus consejos y correcciones hoy podemos culminar este trabajo. A los profesores que nos han visto crecer como persona, y gracias a sus conocimientos hoy nos podemos sentir dichosos y contentos.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general construir y determinar las evidencias de validez de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en colaboradores de la ciudad de Piura. Participaron 393 colaboradores por medio de la aplicación de una encuesta virtual. Se obtuvo como resultados un coeficiente V. de Aiken entre .83 a 1.0 en coherencia y un porcentaje aceptable para claridad y relevancia. Además, una validez de constructo a través del método convergente con una correlación significativa entre las dimensiones y el constructo entre .491 a .813. También, se reportó un AFE con un KMO= .887 y una prueba de esfericidad de Bartlett lo cual permitió factorizar la escala obteniendo cinco dimensiones. Por otro lado, se obtuvo una confiabilidad total adecuada de .889 y dos de las cinco dimensiones con una fiabilidad adecuada de .780 y .689. Finalmente, se obtuvo baremación entre hombres y mujeres con niveles bajo, medio y alto. Se concluye que el instrumento es válido y confiable; sin embargo, los resultados se discuten en el trabajo.

Palabras clave: percepción del ejercicio del poder, mobbing, construcción, evidencias psicométricas.

ABSTRACT

The general objective of this research was to build and determine the validity evidences of the Scale of Perception of the Exercise of Power in Mobbing in collaborators of the city of Piura. 393 collaborators participated through the application of a virtual survey. The results were an Aiken's V. coefficient between .83 to 1.0 in coherence and an acceptable percentage for clarity and relevance. In addition, a construct validity through the convergent method with a significant correlation between the dimensions and the construct between .491 to .813. Also, an EFA with a KMO = .887 and a Bartlett's test of sphericity were reported, which allowed factoring the scale obtaining five dimensions. On the other hand, an adequate total reliability of .889 and two of the five dimensions were obtained with an adequate reliability of .780 and .689. Finally, a scale was obtained between men and women with low, medium and high levels. It is concluded that the instrument is valid and reliable; however, the results are discussed at work.

Keywords: perception of the exercise of power, mobbing, construction, psychometric evidence.

Índice de contenidos

Dedicatoria	2
Agradecimiento.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras	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.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimiento	11
3.6. Método de Análisis de Datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	24
ANEXOS.....	28

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de contenido a través del método de criterio de expertos de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing (EPEPM = 393)	13
Tabla 2 Validez de constructo a través del método convergente o dominio total (EPEPM = 393).....	14
Tabla 3 Validez de constructo a través del método de análisis factorial exploratorio de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing (EPEPM = 393)	14
Tabla 4 Matriz del factor rotado del Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing (EPEPM = 393).....	15
Tabla 5 Fiabilidad de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing por medio del Coeficiente de Omega (EPEPM = 393)	16
Tabla 6 Tabla de baremación de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing por sexo (EPEPM = 393)	16

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Espiral del Mobbing.....	8
-----------------	--------------------------	---

I. INTRODUCCIÓN

La actual crisis de salud pública causada por el virus COVID-19 (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020) ha generado un aumento de violencia y acoso en el trabajo (Azzi, 2020), lo cual originó efectos negativos en la salud mental de los trabajadores (OMS, 2020). Si bien no existen estadísticas actualizadas, la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer [ONU-Mujeres] (2019) determinó que millones de mujeres se encuentran propensas a diferentes tipos de abusos en su trabajo; tal como se visualiza en Camboya, país del Sudeste Asiático, donde el 70% de las mujeres han sufrido de acoso sexual en algún momento de su laburo (ONU-Mujeres, 2019).

En Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL] (2020) reportó 17 quejas hasta febrero del presente año por hostigamiento sexual, mientras que el año 2019 finalizó con 96 denuncias. Ante los índices de la problemática a nivel nacional, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] creó en el año 2019 el servicio “Trabaja sin Acoso”, gracias a este programa se reportó que, durante octubre de 2018 a enero de 2019, el 97.4% de las víctimas fueron mujeres y el 100% de agresores varones, además, el 74% de los casos son de relación laboral jerárquica (MTPE, 2019). A nivel local, también se tomaron medidas para contrarrestar la problemática, Piura evidenció una mejora del 60% de la casuística de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, mientras que Sullana un 38% (Defensoría del Pueblo, 2019); sin embargo, aún no se puede asegurar que los trabajadores cuentan con ambientes saludables y cómodos para desempeñarse (Sokolowski, 2019).

Tras una búsqueda histórica-temporal, la Organización Panamericana de Salud [OPS] (2013) reportó que los trabajadores de Buenos Aires han sufrido de acoso psicológico, al menos en una de las siguientes formas: dificultad para expresarse (34%), amenazas (21.8%), exclusión en las actividades (17.1%) y/o mandato de tareas humillantes (9.8%). Mientras, en Perú el Instituto Nacional de Salud [INS] (2018) reveló que en el año 2015 el MTPE registró 235 casos de acoso laboral y el MINDES o ahora denominado

MIMP presentó 40 casos de mujeres afectadas por hostigamiento sexual en su trabajo entre los años 2014 y 2016.

Al notar que la problemática prevalece en el tiempo, Bucci y Faccendini (2020) señalan al acoso laboral como el causante de colaboradores con temores, fobias y poca motivación para laborar, lo que ocasionará baja producción y desempeño en sus labores; por ello, se crea la necesidad de medir e identificar a los agresores de acoso laboral. Dentro de los instrumentos existentes que miden el acoso psicológico tenemos: Cuestionario de Actos Negativos – Revisado [NAQ-R] de Einarsen y Raknes (1997) el cual cuenta con dos subescalas: acoso laboral y acoso personal, además, el instrumento resalta la medición de la regularidad en que las personas experimentan situaciones intimidantes en un tiempo de seis meses (González y Graña, 2009), el Inventory of Psychological Terrorization [LIPT - 45] de Leymann (1990), el cual años después se realizó una modificación en el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo, LIPT-60 (González y Rodríguez, 2006), la escala de Hostigamiento en el Trabajo [WHS] de Björkqvist, Österman y HjeltBäck (1994), Barómetro Cisneros de Fidalgo y Piñuel (2004) y Cuestionario de comportamientos psicológicamente violentos en el lugar de trabajo [WPVB] de Yildirim & Yildirim (2008).

Cabe mencionar que los instrumentos anteriormente mencionados han sido adaptados y validados en diferentes países e incluso a nivel nacional, cuyo enfoque se limitaba a detectar a las personas acosadas laboralmente. Sin embargo, se desconoce un instrumento de medición enfocado a la percepción de la adecuada proximidad al ejercicio del mobbing dentro de una organización. En tal sentido se plantea la interrogante: ¿Cuáles son las evidencias de validez de la construcción de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en los colaboradores de la ciudad de Piura?

La investigación se justifica a nivel metodológico debido a que busca demostrar la validez y confiabilidad de la construcción de una escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing. También se justifica a nivel teórico debido que se profundizará una teoría anteriormente trabajada sobre la variable de estudio, la cual permitirá elaborar los ítems que conformarán la

escala. Asimismo, a nivel práctico, es relevante porque permitirá obtener información de una población específica.

Por todo lo anteriormente mencionado la presente investigación tiene como objetivo general construir y determinar las evidencias de validez de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en colaboradores de la ciudad de Piura. Asimismo, tiene como objetivos específicos determinar la validez de contenido, analizar la validez de constructo a través del método convergente o dominio total, determinar la validez por medio del análisis de estructura interna, conocer la confiabilidad y determinar la baremación según el sexo de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en colaboradores de la ciudad de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

Tras realizar una búsqueda de los antecedentes, tenemos a Dujo et al. (2020) reafirmaron la validez y confiabilidad del cuestionario NAQ como medida de comportamientos relacionados con el mobbing. La muestra de estudio fue de 2 538 empleados españoles. Dentro de los resultados se obtuvo un AFC basado en 23 ítems el cual presenta índices de ajuste adecuados: RMR = .04; AGFI = .93; RMSEA= .05 y TLI= .90, asimismo, un α = .91 lo que indica una alta estabilidad interna. Concluyeron que el instrumento puede utilizarse siendo provechoso para medir la variable.

Por su parte Koinis et al. (2019) tradujeron y validaron el Workplace Psychologically Violent Behaviors (WPVB) para 1 536 trabajadores de la salud de nacionalidad griega distribuidos en 11 hospitales públicos, dentro de los resultados obtenidos tras el AFC, el modelo de cuatro factores ajustó adecuadamente con índices RMSEA = .078, CFI = .961 y GFI = .932, además de un α =.95, demostrando un nivel alto de fiabilidad entre los ítems.

En Perú, Paucar (2020) busco demostrar evidencias de validez y fiabilidad de la escala de factores psicosociales en el trabajo, donde participaron 211 trabajadores peruanos y personas de diferentes empresas del sector minero. Tras realizar la validez de contenido se obtuvo valores por encima de .5 usando la V de Aiken lo cual fue aceptable, además se encontró un índice de confiabilidad para toda la escala, siendo el Factor 1 un α = .738 (IC90% .685 - .782), el Factor 2 un α =.898 (IC90% .879 - .914), el Factor 3 un α =.887 (IC90% .866 - .905), el Factor 4 un α = .753 (IC90% .704 - .794) y el Factor 5 un α = .774 (IC90% .728 - .812). Por otra parte, en el AFE se obtuvo como resultados un KMO.890 y un puntaje significativo en la prueba de esfericidad de Bartlett, lo que dio pase a factorizar la escala; sin embargo, tras probar diversos modelos se presentó en diversos ítems la complejidad factorial, esta escala se probó con modelos de seis factores, tres y finalmente cinco, siendo este último el adecuado.

Así también, Andaviza (2019) realizó una investigación que analiza el acoso laboral mediante el instrumento LIPT -60, para una muestra de 409 trabajadores del distrito Chanchay. Cabe mencionar que de acuerdo con sus

resultados de investigación se presentó una validez de contenido adecuada por medio de la V Aiken donde se evidencio puntuaciones aceptables superiores a .90; asimismo en la correlación ítem-test corregida, se obtuvo valores por encima de .25, denotando un nivel óptimo. Además, en el análisis factorial a través de rotación varimax se consideró cargas factoriales mayor que .40 lo cual evidencia una concordancia entre variables y dimensiones.

Por otro lado, Quiñones (2016), realizo una investigación que busco determinar la validez de constructo LIPT-60 Modificado, donde participaron 196 colaboradores del ejército militar de Trujillo. Dentro de los resultados, se presentó la correlación de Pearson para los 66 reactivos obteniendo una $r = .301$ a $.719$, en los índices de discriminación ítem- test corregido y la correlación entre las dimensiones y el test, cabe precisar que se pudo observar que la relación con mayor fuerza fue con subescala de Desprestigio Laboral y la variable general ($r= .914$), y la más baja pero no inadecuada fue entre Intimidación Encubierta con Intimidación Manifiesta ($r=.389$). Además, se halló la fiabilidad interna por el coeficiente de alfa obteniendo un índice = $.958$.

En el transcurso de los años han surgido distintas hipótesis y concepciones del acoso laboral, Brodsky (1976) determinó al maltrato de los colaboradores como una de las causas básicas de las solicitudes de indemnizaciones laborales en los Estados Unidos. Después, Leymann (1990) planteó el término de “terror psicológico” como la estrategia por la cual los jefes buscan agruparse con los agresores con la finalidad de presionar al individuo a abandonar su puesto de trabajo. De la misma manera, Lorenz (1991) utiliza el término “mobbing” por primera vez para referirse a un grupo de animales pequeños que fastidiaban a uno más grande y solitario, asimismo manifestó que el término significa un problema de interrelaciones inadecuadas en el área laboral que también puede ser nombrado como acoso moral, institucional y psicoterror laboral. Por otra parte, en el Reino Unido, Adams (1992) refiere al acoso laboral como las ofensas y estimaciones negativas de los gerentes hacia sus empleados, además, afirma que existen varias terminaciones para estas vivencias, tales como: intimidación, abuso, acoso y acoso escolar, ahora si bien, el abuso y acoso son las denominaciones comúnmente vistas, pero

requieren de momentos específicos, mientras que intimidación es referido al comportamiento inadecuado que persiste en el tiempo.

Para 1996, Leymann reforzó su teoría en donde enfatiza al acoso laboral como la interacción y comunicación social hostil desarrollada a través de la presión sistemática y recurrente ejercida sobre el colaborador, que ocasionará en la víctima efectos psicológicos, psicosomáticos y perjudica su habilidad para socializar. Tal es el caso de Einarsen (2000) quien señala que una de las condiciones desfavorables para los compañeros de trabajo es que se encuentren bajo un tipo de intimidación, proceso que resultará en la renuncia del trabajo. Cabe resaltar que el acoso en el lugar de trabajo es denominado también en la literatura como acoso moral, terror psicológico o en su término en inglés mobbing (Fernández, 2018).

Dentro de la manifestación del acoso laboral, Moreno et al. (2002) indica las dos esenciales formas: directa e indirecta hacia otra persona dentro de la organización por medio de conductas recurrentes de discriminación, humillación e inclusive de aislamiento. Por otro lado, se presenta por medio de tácticas como presión de grupo, actitudes atemorizantes o amenazantes con el objetivo de intimidar y transgredir su salud mental y psicológica a través de diferentes modalidades, disminuir sus aspectos emocionales e intelectuales de la víctima con el fin de excluirla de la empresa (Piñuel, 2001, 2002).

Cabe precisar que la continuidad del mobbing se debe a la ineficiente forma de abordar el problema, de manera que la víctima carece de alternativas de solución, incluso, el impacto que le ha generado a la persona el estar en constante hostigamiento provocará sensaciones de inseguridad e insatisfacción respecto a cumplimiento de sus tareas, tras bajar su rendimiento como colaborador siente que es merecedor de los maltratos recibidos (Einarsen, 2000).

Los comportamientos violentos antes mencionados están relacionados con los estándares morales de la cultura y su valor social en el entorno; es decir, ocurre en un entorno social permitido (Trombetta y Zanelli, 2011). Mayormente se dan entre iguales, superiores, subordinados y su fin es pantar

al individuo de su puesto de trabajo (Mendizábal, 2013). No obstante, es importante mencionar que la OIT (2019) resalta que los términos violencia y acoso laboral son considerados como un grupo de conductas inadmisibles que se presentan una sola vez o reiteradas veces y como consecuencia causen un mal físico, económico, psicológico y sexual. Inclusive, es indicado en la definición proporcionada por el Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2019) considerado como la expresión de marginalización causada por las presiones psicológicas constantes, y actitudes violentas recibidas en el ambiente laboral de los empleados que provocan muchas veces entornos dañinos y poco productivos (Doyle, 2020).

A fin de clasificar las actitudes ofensivas de los acosadores se determinaron cuatro categorías: deterioro intencional de las condiciones laborales, aislamiento y rechazo a la comunicación, violación de la dignidad y violencia verbal, física y sexual (Hirigoyen, 2014). Según la OMS (2018) estas actitudes son definidas como el proceder ofensivo y amenazante de uno o más miembros del equipo hacia alguien en el lugar de trabajo, manifestado de diferentes formas: imágenes y chistes ofensivos, comentarios inadecuados, insultos, tocamientos y agresiones físicas (Heathfiel, 2020).

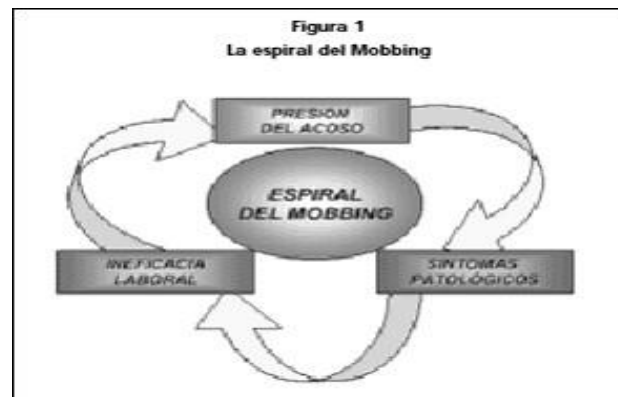
Las causas de este fenómeno social son diversas, Balducci et al. (2018) proponen que son a nivel individual, organizacional y cultural. Dentro del nivel individual se considera a la forma de ser del acosado, el acosador y la conducta del observador. Por otro lado, las dificultades respecto a gestiones erróneas, exceso de carga laboral, trabajadores mal suministrados, conflicto de roles y mala relación con sus compañeros de trabajo, serán los factores organizacionales (Balducci et al., 2018). Y, los factores culturales y contextuales, como distancia del poder, orientación al desempeño, la economía y la legislación son fundamentales para comprender los conceptos y las causas del acoso laboral (Salin et al., 2019).

Es propicio enfatizar que la explicación teórica con la que se fundamenta la presente investigación es la propuesta por Duque et al. (2003), denominada “El Espiral del Mobbing” (Fig. 1). Este espiral se diferencia ante otras teorías debido a la constante retroalimentación negativa en que se

incide la presión de acoso en el trabajo, ocasionado síntomas patológicos y con ello, la ineficiencia laboral. El hostigamiento se justifica y refuerza de manera progresiva, lo cual agrava el problema hasta un nivel insostenible.

Figura 1

Espiral del Mobbing



Fuente. Duque et al. (2003)

Cabe mencionar que la base de la teoría de Duque et al. (2003), parten del aporte teórico de Leyman (1996), quien propuso fases del mobbing, bajo el centro del acoso tanto a una persona aislada como en conjunto. La primera fase es el inicio del conflicto, al ser iniciados los actos de hostigamiento por parte de algún superior o compañero, la víctima se encuentra confundida y no conoce las razones de porqué la agreden. Sin embargo, no procederá con la situación porque cree que en el futuro podría extinguirse la presión. La segunda, se denomina apertura del conflicto, en esta fase la víctima es consciente que pasa por una situación de acoso laboral, ya que los actos intimidantes son más violentos y notorios. La tercera es la intervención de los superiores, la directiva de la empresa suele recibir bien las reclamaciones de la víctima o de un testigo, pero las respuestas suelen demorar; si la dirección de la organización no ejerce una acción que detenga esta situación, el acosador se sentirá inmune, generando que incremente el acoso y así la víctima sufra más daño en su salud lo cual tendrá como consecuencia un menor rendimiento y la salida de la organización. Finalmente, la última etapa es la huida, el hostigamiento ha llegado a mayores niveles o la duración ha sido muy larga. La víctima buscará soluciones fuera de la organización, aunque es muy complicado debido a las afectaciones en la salud.

Hablar del mobbing requiere determinar qué es el poder, este puede ser definido como la capacidad que tiene la persona A para influir en la conducta de la persona B, de modo que B haga algo que de lo contrario no realizaría, (Dahl, 1957). De este concepto se desprenden tres aspectos fundamentales que se relacionan con acoso laboral, en los próximos términos. Hay potencial en la parte que desempeña el poder. Esto quiere decir, que se puede tener poder, pero sin ser utilizado. Distinguiendo de esta manera, el tener poder que se caracteriza por la capacidad de disminuir los recursos y ejercer poder significar recortar esos recursos. En el mobbing, el potencial se convierte en ejercicio de poder por la huida de la víctima. Además, se establece dependencia hacia la persona que ejerce poder, porque existe control de recursos por parte del acosador, ya que usualmente en el mobbing son relaciones asimétricas de poder. Y como último aspecto, se menciona la libertad que tienen las víctimas sobre su comportamiento para decidir, aunque no la suelen usar hasta que el proceso ha avanzado demasiado y ya no se puede solucionar el mobbing. Cabe mencionar que el aspecto principal es la dependencia (Emerson, 1962; Munduate y Martínez, 1998; Robbins, 1987), porque mientras mayor sea la dependencia entre A y B, mayor poder se tendrá y así existen más posibilidades de acosar a la víctima.

Por otra parte, es propicio conocer el concepto de percepción. Según la RAE es definida como “sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales” (s.f.). Asimismo, bajo la perspectiva psicológica, es definida como el proceso involuntariamente construido donde intervienen características internas tales como preferencias, prioridades y diferencias acerca de lo que percibe (Vargas, 1994). En tal sentido, el acoso laboral, según Niedl (1996), es conocido como la subjetividad que tiene la víctima de los actos repetidos hacia ella, percibiendo o no su hostilidad, humillación y actos intimidatorios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es transversal debido a que se estudió en un momento determinado y no experimental pues no existe manipulación en las variables (Ato et al., 2013).

Además, su diseño es instrumental el cual está dirigido a la construcción o adaptación de los instrumentos de medición psicológica que siguen los estándares científicos de validación (Ato et al., 2013; Montero y León, 2002).

3.2. Variables y operacionalización

La variable de la percepción del ejercicio del poder es la interpretación de los tipos y métodos de influencia con los que se desarrolla el mobbing, y las relaciones que se establecen entre la víctima y el acosador, quien utiliza su poder para forzar la conducta, posición y persona del acosado (Barón et al., 2003).

Tras ello se elaboró una escala de medición ordinal, la cual consta de 32 ítems con un formato de respuesta de tipo Likert que fluctúan entre 1= Totalmente en desacuerdo a 5= Totalmente de acuerdo. Las dimensiones que conforman este cuestionario son: Potencial, Dependencia y Libertad sobre su comportamiento, asimismo los indicadores con los que se elaborará el instrumento son: Tener Poder y Ejercer Poder, Control sobre los recursos materiales de la víctima, Control sobre los recursos salariales de la víctima e Incredulidad y Falta de identificación por parte de la víctima, respectivamente.

3.3. Población, muestra y muestreo

La investigación tomó en cuenta a los colaboradores de la ciudad de Piura, los cuales suman un total de 923.200 según el último censo del INEI (2017). Asimismo, para determinar la muestra se aplicó una fórmula estadística con el 95% de nivel de confianza obteniendo como resultado 385 colaboradores de la ciudad de Piura como mínimo; no obstante se logró una data de 393

colaboradores, para lo cual se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Dentro de los criterios de inclusión se han determinado los siguientes: La persona evaluada debe estar en el rango de edad de 18 - 65 años, además estar actualmente trabajando, aceptar voluntariamente su participación en el estudio y que su puesto de trabajo le permita interactuar con otras personas.

En la misma línea como criterios de exclusión consideraremos: colaboradores con alguna dificultad motriz que le impidan completar el formulario, personas que respondan al cuestionario de forma inadecuada, trabajadores que no cuenten con correo electrónico activo y no cuenten con equipos tecnológicos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación utilizó la técnica de encuesta, la cual se emplea con mucha frecuencia ya que es un método de investigación que posibilita producir y conseguir datos de manera breve y segura (Casas et al., 2003).

Por otro lado, el instrumento fue elaborado por los autores, cuyo objetivo era detectar la percepción del ejercicio del poder en el mobbing, a través de las dimensiones de Potencial, Dependencia y libertad sobre su comportamiento. Constaba con un total de 32 ítems dirigido a colaboradores de diferentes rubros en la ciudad de Piura en una escala de Likert.

3.5. Procedimiento

Se elaboró un Formulario de Google donde se detalla el objetivo de investigación acompañado de un consentimiento informado en donde el participante podría decidir resolver el cuestionario o no voluntariamente. Posteriormente se envió por redes sociales (correo electrónico, WhatsApp y Facebook) consultando anticipadamente si se encuentra trabajando actualmente dentro de una organización que le permita interactuar con más colaboradores, tras su respuesta se expuso la finalidad del estudio y la total confidencialidad de los datos brindados, adjuntando el enlace del formulario.

3.6. Método de Análisis de Datos

En un inicio se determinó la validez del contenido a través del criterio de 10 jueces expertos, quienes calificaron sobre la claridad, coherencia y relevancia de los ítems (Meneses et al., 2013, Merino-Soto, 2018), también se utilizó la prueba de V de Aiken y sus intervalos de confianza al 95%, los cuales se analizaron en la hoja de cálculo de Microsoft Excel 2016.

Posterior a ello, se ingresó los datos al Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 26.0 para realizar el AFE para conocer la distribución de los ítems en las dimensiones. También, se realizó la correlación bivariadas entre dimensiones y la escala total mediante el proceso de validez de constructo por dominio total.

Finalmente, se calculó la confiabilidad por consistencia interna con el Coeficiente de Omega (McDonald, 1999).

3.7. Aspectos éticos

La investigación se basa en las normativas Nacionales e Internacionales de la investigación científica. Los autores informaron a los participantes los fines del estudio, los cuales no enmarcaron un diagnóstico individual ni el reporte de los datos obtenidos a la empresa sino un aporte propio de la escala. Los colaboradores que ingresaron al formulario aceptaron su participación por medio de un consentimiento informado, donde se informaba del anonimato de los datos recogidos en la encuesta, los cuales únicamente serán utilizados para fines académicos y explicará detalladamente el objetivo de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. VALIDEZ DE CONTENIDO

Tabla 1

Validez de contenido a través del método de criterio de expertos de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing (EPEPM = 393)

N° de ítems	Claridad		Relevancia		Coherencia			
	Total	% de acuerdos	Total	% de acuerdos	Total	V. Aiken	Sig. (.p)	IA
1	10	90	10	90	10	.93	.001**	.90
2	10	90	10	100	10	.97	.001**	.90
3	10	80	10	80	10	.83	.049**	.80
4	10	90	10	100	10	1.00	.001**	1.0
5	10	80	10	80	10	.83	.049**	.80
6	10	90	10	100	10	1.00	.001**	1.0
7	10	90	10	100	10	1.00	.001**	1.0
8	10	90	10	80	10	.90	.001**	.90
9	10	80	10	80	10	.87	.001**	.80
10	10	90	10	80	10	.87	.001**	.80
11	10	80	10	80	10	.83	.049**	.80
12	10	90	10	100	10	1.00	.001**	1.0
13	10	90	10	100	10	.97	.001**	.90
14	10	80	10	90	10	.87	.001**	.80
15	10	90	10	100	10	.97	.001**	.90
16	10	80	10	90	10	.90	.001**	.90
17	10	80	10	90	10	.90	.001**	.90
18	10	90	10	90	10	.90	.001**	.90
19	10	90	10	90	10	.93	.001**	.90
20	10	90	10	90	10	.90	.001**	.90
21	10	90	10	90	10	.90	.001**	.90
22	10	90	10	90	10	.90	.001**	.90
23	10	80	10	90	10	.93	.001**	.90
24	10	90	10	100	10	.97	.001**	.90
25	10	90	10	100	10	.97	.001**	.90
26	10	90	10	100	10	1.00	.001**	1.0
27	10	90	10	100	10	1.00	.001**	1.0
28	10	90	10	100	10	.97	.001**	.90
29	10	90	10	100	10	1.00	.001**	1.0
30	10	90	10	100	10	1.00	.001**	1.0
31	10	90	10	100	10	1.00	.001**	1.0
32	10	90	10	100	10	1.00	.001**	1.0

Nota: V: Coeficiente V de Aiken; **p<.05: Válido; Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

En la tabla 1, se realizó la validez de contenido mediante el criterio de jueces de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing. Se observa que, respecto a la claridad se obtuvo que los reactivos oscilan entre 80% y 90%, reflejando que los ítems son de fácil comprensión. Del mismo modo, en cuanto a la relevancia se evidencia que los reactivos obtuvieron un porcentaje de acuerdo entre 80 a 100%, evidenciando que los ítems son esenciales. Finalmente, en el aspecto

de coherencia, la V de Aiken obtuvo índices entre .83 a 1.00, reflejando que los ítems guardan relación con la variable a medir.

4.2. ANÁLISIS DE ESTRUCTURA INTERNA

Tabla 2

Validez de constructo a través del método convergente o dominio total (EPEPM = 393)

		Correlaciones					
		D01: Incredibilidad de la víctima	D02: Tener poder	D03: Control de los recursos salariales	D04: Falta de identificación de la víctima	D05: Ejercer poder	
Correlación de Pearson	Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing	Coefficiente de correlación	.791 ^{**}	.813 ^{**}	.688 [*]	.621 ^{**}	.491 ^{**}
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	393	393	393	393	393

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2, se presenta la correlación entre las dimensiones de la escala y la escala en general, en donde se obtuvo que: la percepción del ejercicio del poder en el mobbing se correlaciona con la D01 ($r = .791^{**}$), con la D02 ($r = .813^{**}$), con D03 ($r = .688^*$), con la D04 ($r = .621^{**}$) y con la D05 ($r = .491^{**}$) de forma positiva y significativa.

Tabla 3

Validez de constructo a través del método de análisis factorial exploratorio de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing (EPEPM = 393)

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.887
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3193.659
	gl	496
	Sig.	.000

En la tabla 3, se realizó la validez interna por medio del AFE de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing, en el cual se obtuvo un KMO = .877 y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa, lo cual permite determinar que la escala puede factorizarse.

Tabla 4

Matriz del factor rotado del Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing (EPEPM = 393)

Matriz de factor rotado					
	Factor				
	1	2	3	4	5
Ítem 31	.750				
Ítem 32	.723				
Ítem 30	.707				
Ítem 29	.553				
Ítem 27	.517				
Ítem 16	.370				
Ítem 13		.713			
Ítem 6		.533			
Ítem 7		.507			
Ítem 14		.505			
Ítem 10		.423			
Ítem 18			.387		
Ítem 11		.411			
Ítem 22					
Ítem 8					
Ítem 20			.589		
Ítem 21			.536		
Ítem 19			.486		
Ítem 24				.490	
Ítem 28				.465	
Ítem 26				.366	
Ítem 15				.351	
Ítem 23				.322	
Ítem 4					.471
Ítem 5					.384
Ítem 3					.361
Ítem 17					
Ítem 25					
Ítem 9					
Ítem 1					
Ítem 12					
Ítem 2					

Además, en la tabla 4 se presenta la matriz de componente rotado, donde los ítems presentan cargas mayo al .30; no obstante, se puede visualizar que los ítems 6, 12, 18, 20 y 32 presentan complejidad factorial; es decir, los ítems presentan cargas factoriales en más de una dimensión. No obstante, se realizó un análisis exhaustivo de la estadística y la teórica para distribuir los ítems oportunamente. Por otro lado, las dimensiones 6 al 9, solo contaban con un reactivo, por lo cual, se procedió a anular los ítems que lo conforman.

4.3. CONFIABILIDAD

Tabla 5

Fiabilidad de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing por medio del Coeficiente de Omega (EPEPM = 393)

	Coeficiente Omega	Nº de Ítems
Ejercicio de Poder en el Mobbing	.889	24
Factor 1: Incredulidad de la víctima	.780	6
Factor 2: Tener poder	.689	6
Factor 3: Control de recursos salariales	.536	4
Factor 4: Falta de identificación de la víctima	.487	5
Factor 5: Ejercer poder	.372	3

En la tabla 5 se visualiza la fiabilidad del instrumento, donde el coeficiente omega total fue de $\omega = .889$; no obstante, mientras que sus factores 1 y 2 tiene una fiabilidad aceptable de $\omega = .780$ y $\omega = .689$ respectivamente, a diferencia de los factores 3, 4 y 5 tienen valores inferiores al esperado (Katz, 2006).

4.4. BAREMACIÓN

Tabla 6

Tabla de baremación de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing por sexo (EPEPM = 393)

	Sexo	Puntaje	Nivel
EPEPM	Hombres	21-39	Bajo
		40-49	Medio
		50-105	Alto
	Mujeres	21-38	Bajo
		39-48	Medio
		49-68	Alto

Finalmente, la Tabla 6 detalla la baremación en nivel bajo, medio y alto según el sexo, donde los hombres que presenten un puntaje entre 21 a 39 se ubicarán en un nivel bajo, 40 a 49 nivel medio y 50 a 105 nivel alto. Mientras que las mujeres con puntaje entre 21 a 38 se ubicará en un nivel bajo, 39 a 48 un nivel medio y 49 a 68 nivel alto.

V. DISCUSIÓN

La Escala de Percepción frente al ejercicio del mobbing en colaboradores de la ciudad de Piura, es un instrumento de medición para medir una característica importante del Acoso Laboral. Si bien existen cuestionarios ya elaborados y validados a nivel nacional e internacional, no se conoció un instrumento para evaluar la problemática presentada.

Como primer objetivo específico se determinó la validez de contenido mediante el método de criterio de expertos de la Escala de Percepción frente al ejercicio del mobbing en colaboradores de la Ciudad de Piura. Los jueces expertos determinaron la claridad del total de los ítems obteniendo un % de acuerdo entre un 80% a 90%; es decir, en su mayoría, los ítems cumplen con la sintáctica y semántica de redacción; además, en relevancia los ítems oscilaron entre 80% a 100%, lo que significa que los ítems que conforman la escala son considerados como esenciales e importantes; por último, la coherencia fue determinada por la V de Aiken, la cual presento puntajes entre .83 a 1.00 reflejando que los ítems tiene lógica con la dimensión e indicador donde fueron ubicados. Estos resultados se corroboran con la investigación de Andaviza (2019) la cual trabajo con el LIPT-60 y al revisar la validez de contenido, presento una V de Aiken con puntuaciones aceptables > 0.9 . En síntesis, se corroboró que los ítems elaborados por los investigadores son claros, relevantes y coherentes, por lo cual, es pertinente continuar con su evaluación psicométrica.

Respecto al segundo objetivo, se determinó la validez de constructo a través del método convergente o dominio total de la Escala de Percepción frente al ejercicio del mobbing en colaboradores de la Ciudad de Piura, mediante el método de dominio total. Para dar respuesta al objetivo, se utilizó la correlación de Pearson obteniendo las siguientes correlaciones de la escala en general con cada una de sus dimensiones: D01 ($r = .791^{**}$), con la D02 ($r = .813^{**}$), con D03 ($r = .688^{**}$), con la D04 ($r = .621^{**}$) y con la D05 ($r = .491^{**}$), obteniendo correlaciones positivas y significativas. Estos resultados se corroboran con Quiñones (2016) quien trabajo con el LIPT-60 modificado obteniendo una correlación mayor entre la sub-escala Desprestigio Laboral y la variable Acoso Laboral $= .914$, y la más baja entre la Intimidación Encubierta con Intimidación Manifiesta $= .389$; sin embargo, en ambas

investigaciones se presentaron correlaciones positivas y acordes a la teoría con las que fueron elaborados. Estos resultados permiten afirmar la que las dimensiones guardan un fundamento teórico sólido en relación con la percepción frente al ejercicio del mobbing, lo cual permitió confirmar la contribución de los factores con la escala total.

En el tercer objetivo de investigación, se analizó la validez de constructo mediante el método AFE de la Escala de Percepción frente al ejercicio del mobbing en colaboradores de la ciudad de Piura. Dentro de los resultados, se cumplieron los supuestos estadísticos previos: $KMO = .877$ y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa, lo cual dio pase a que la escala puede factorizarse, en donde se identificó un total de 9 dimensiones; sin embargo, solo las 5 primeras cumplían con el número mínimo de ítems que conforman una dimensión; no obstante, los ítems 6, 12, 18, 20 y 32 presentaron complejidad factorial. Estos resultados se corroboran con la investigación que realizó Paucar (2020) quien utilizó la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo el cual es un constructo similar al de la presente investigación por medir una variable con características dentro del espacio laboral. Este autor realizó el AFE y obtuvo un $KMO = .890$ y un Test de Esfericidad de Bartlett significativo; sin embargo, al explorar la escala identificó complejidad factorial en sus ítems generando la comprobación por medio de diversos modelos para buscar la ubicación correcta de los ítems. Estas investigaciones lograron distribuir los ítems adecuadamente cumpliendo con los criterios estadísticos y teóricos pertinentes para la reorganización (Merino y Grimaldo, 2010).

Dentro del cuarto objetivo se determinó la fiabilidad de la prueba se del Coeficiente Omega de McDonald, obteniendo una fiabilidad total $\omega = .889$ denotando un nivel alto de fiabilidad al igual que las dimensiones 1 ($\omega = .780$) y 2 ($\omega = .689$); no obstante, la dificultad se presentó en las dimensiones: 3 ($\omega = .536$), 4 ($\omega = .487$) y 5 ($\omega = .372$). Si bien estos resultados son preliminares, se contradicen con los instrumentos que miden el acoso laboral de NAQ (Dujo et al., 2020) y las conductas psicológicamente violentas en el trabajo WPVB (Koinis, 2019) los cuales presentan una fiabilidad total de $\alpha = >.80$. Esto se debe al efecto de variabilidad en la comprensión de los ítems que componen las dimensiones de la presente investigación (Cobo-Rendón, 2020).

Por último, se determinó la baremación en niveles bajo, medio y alto según el sexo: los hombres con puntaje entre 21 a 39 se ubicarán en un nivel bajo, 40 a 49 nivel medio y 50 a 105 nivel alto. Por otro lado, las mujeres con puntaje entre 21 a 38 se ubicarán en un nivel bajo, 39 a 48 un nivel medio y 49 a 68 nivel alto. Si bien, no se reporta en la presente investigación antecedentes que hayan empleado dicho procedimiento psicométrico, establecer un rango percentilar es importante porque permite a través de la medición ordinal jerarquizar a los participantes de acuerdo con la posición relativa obtenida en el grupo normativo permitiendo su interpretación según el nivel obtenido (Daza, 2014).

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó la validez de contenido obteniendo una claridad entre 80% y 90% de acuerdos en todos ítems; además, relevancia entre 80 a 100% y la coherencia a través de la V de Aiken obtuvo índices entre .83 a 1.00. Esto significa que todos los ítems son claros, relevantes y coherentes para medir el ejercicio del poder en el mobbing.
- Se analizó la validez de constructo a través del método convergente obteniendo una correlación positiva y significativa entre la escala de percepción del ejercicio del poder en el mobbing con sus dimensiones: D01 ($r = .791^{**}$), con la D02 ($r = .813^{**}$), con D03 ($r = .688^*$), con la D04 ($r = .621^{**}$) y con la D05 ($r = .491^{**}$). Esto significa que las dimensiones tienen una adecuada relación con la variable de estudio.
- Se determinó la validez de constructo por medio del análisis factorial exploratorio, en donde se factorizó la escala tras obtener un KMO = .877 y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa. La matriz de componente evidenció cargas factoriales mayores a .30; no obstante, se puede visualizar que los ítems 6, 12, 18, 20 y 32 presentan complejidad factorial.
- Se determinó la confiabilidad de la escala a través del coeficiente Omega de McDonald obteniéndose un total adecuado de $\omega = .889$, así como en los factores 1 y 2 de $\omega = .780$ y $\omega = .689$ respectivamente; sin embargo, los factores 3 ($\omega = .536$), 4 ($\omega = .487$) y 5 ($\omega = .372$) obtuvieron valores inferiores a lo esperado. Esto indica que no todos los ítems de la dimensión 3, 4 y 5 son comprendidos de forma igualitaria en los colaboradores.
- Se determinó las normas percentilares de la Escala de Percepción frente al ejercicio del mobbing obteniéndose baremos por sexo con puntajes en nivel bajo, medio y alto. Los hombres con puntaje entre 21 a 39 se ubicarán en un nivel bajo, 40 a 49 nivel medio y 50 a 105 nivel alto. Las mujeres con puntaje entre 21 a 38 se ubicará en un nivel bajo, 39 a 48 un nivel medio y 49 a 68 nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

En la presente investigación se utilizó la validez de contenido por medio de la evaluación de jueces expertos; sin embargo, sería oportuno en futuros trabajos utilizar otras metodologías diferentes que permiten conocer la comprensión de los ítems como la evaluación cognitiva o focus group con la finalidad de contribuir en el entendimiento semántico de cada ítem dentro de un espacio controlado por los investigadores para dialogar y tomar la opinión de los colaboradores de diversos rubros empresariales.

Además, se realizó una validez de constructo a través del método convergente o dominio total lo cual implica correlacionar las dimensiones con la variable principal de manera interna; sin embargo, dicho procedimiento no permite tener una claridad absoluta sobre el valor del instrumento respecto a otros instrumentos utilizados para este fin, por lo cual, se recomienda realizar la validez de criterio convergente y divergente para conocer la relación que existe entre el Ejercicio del Poder en el Mobbing con relación a otras variables tales como acoso laboral, violencia psicológica en el trabajo u otras que se planteen como supuestos teóricos esperados.

También, se analizó las evidencias de la estructura interna por medio del Análisis Factorial Exploratorio el cual permitió reorganizar los ítems según la estadística y la teoría planteada; sin embargo, se recomienda en futuras investigaciones realizar el Análisis Factorial Confirmatorio por medio de procesadores estadísticos como AMOS, Jamovi o RSutidio permitiendo conocer los índices de ajuste (CFI, TLI) y de error (RMSEA, SRMR) de la escala tomando como base la estructura final para conocer si se ajusta adecuadamente a la muestra de estudio.

Se recomienda en futuras investigaciones examinar la redacción y presentación de los ítems de las dimensiones 3, 4 y 5 para ampliar la comprensión y a su vez obtener una confiabilidad adecuada por medio de la disminución de los errores de medición reportados; debido a que, la presente investigación reportó los procesos psicométricos de forma preliminar.

Por último, se determinó la baremación en la ciudad de Piura según hombres y mujeres, lo cual permitirá ubicar a los colaboradores de ambos sexos según niveles bajo, medio y alto de la Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing; no obstante, se recomienda en futuras investigaciones realizar una baremación en otros departamentos del país, sobre todo donde el acoso laboral presenta un mayor índice de reportes.

REFERENCIAS

- Adams, A. (1992). *Bullying at work: How to confront and overcome it*. London: Virago.
- Andaviaza, J. (2019). *Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay- Lima, 2019* [Tesis de Titulación], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36702/Andaviaza_OJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- Azzi, M. (2020) *Una normalidad mejor debe ser sinónimo de solución del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_751761/lang--es/index.htm.
- Balducci, C., Conway, P., y Van Heugten, K. (2018). *The Contribution of Organizational Factors to Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*. Copenhagen, Dinamarca: Kobenhavns Universitet - Institut for Psykologi. Recuperado de: <https://psy.ku.dk/>
- Baron, M., Munduate, L y Blanco, M. (2003). La espiral del Mobbing. *Papeles del Psicólogo*, 23 (84), 71-82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808408.pdf>
- Björkqvist, K., Österman, K. y Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among University Employees. *Aggressive Behavior* 20(3), 173-184.
- Brodsky, C. (1976). *The harassed worker*. Lexington: Lexington Books.
- Bucci y Faccendini. (2020). *La violencia laboral (mobbing) en la pandemia del COVID-19*. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). <https://www.clacso.org/la-violencia-laboral-mobbing-en-la-pandemia-del-covid-19/>.

- Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 27-38.
- Cobo-Rendón, R.; Pérez, M. y Díaz, A. (2020). Propiedades psicométricas del PERMA-PROFILER para la medición del bienestar en una muestra de estudiantes universitarios chilenos. *Revista Ciencias de la Salud*, 18(1). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.8775>
- Corsi, J. y Peyrú, G. (2003). *Violencias Sociales*. Barcelona. España: Ariel.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Dahl, R. (1957). The concept of power. *Behavioral Science*, 2, 202-203
- Definición de acoso laboral según la OMS. (2018). *Asociación Pridicam - Mobbing*. <https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/factores-acoso-laboral/>
- Doyle, A. (2020). *Different Types of Harassment in the Workplace*. California, EU.: The balance careers. <https://www.thebalancecareers.com/types-of-harassment-in-the-workplace-2060886>
- Dujo, V., González, D., Graña, J., y Andreu, J. (2020). A Psychometric Study of a Spanish Version of the Negative Acts Questionnaire-Revised: Confirmatory Factor Analysis. *Rev. Frontiers in Psychology*, 11.
- Ege, H. (2000). Il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisiche sull'individuo. *Leadership Medic*, 3. http://www.edscuola.it/archivio/antologia/mobbing/mob_hege.htm
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of Scandinavian approach. *Agression and Violent Behaviour: A review Journal*, 5(4), 371-401.
- Einarsen, S., y Raknes, B.I. (1997). Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263.
- El 100% de agresores denunciados por hostigamiento sexual son hombres. (2019). Perú: Plataforma digital única del Estado Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26959-el-100-de-agresores-denunciados-por-hostigamiento-sexual-son-hombres>

- Emerson, R. (1962). Power-Dependence Relations. *American Sociological Review*, 27, 31-40
- Escartín-Solanelles, J.; Arrieta-Salas, C. y Rodríguez-Carballeira, A. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23-24, (110-111), 1-19.
- Especialistas alertan sobre acoso laboral. (2018). *Perú: Instituto Nacional de Salud*.
<https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/especialistas-alertan-sobre-el-acoso-laboral>
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66.
- Fernández, C. y Llorens, C. (2002). *Acoso Moral (mobbing): una dimensión del riesgo psicosocial*.
- Fernández, S. (2018) Mobbing and affected third parties by complexity. *Perinatología y Reproducción Humana*, 32, 167-173.
- Fidalgo, A. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- Flores, O., Lajo, Y., Zevallos, A., Rondán, P., Lizaraso, F. y Jorquiera, T. (2017). Análisis psicométrico de un cuestionario para medir el ambiente educativo en una muestra de estudiantes de medicina en Perú. *Rev Perú Med EXP Salud Pública*, 34(2), 60-255. doi: 10.17843/rpmesp.2017.342.2642
- Gale, S., Mordukhovich, I., Newlan, S., y McNeely, E. (2019). The Impact of Workplace Harassment on Health in a Working Cohort. *Frontiers in Psychology*, 10.

- González, D. y Graña, J. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293.
- González, J. y Rodríguez, M. (2006). Mobbing and psychopathology: A study with LIPT-60 and SCL 90-R. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 397-412.
- Heathfield, S. (2020). *What is Harassment? California: The balance careers*.
<https://www.thebalancecareers.com/what-is-harassment-1917918>
- Hirigoyen, M. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Buenos Aires: Paidós.
- Hogarty, K., Hines, C., Kromrey, D., Ferron, J., y Munford, K. (2005). The quality of factor solutions in exploratory factor analysis: The influence of sample size, communality, and overdetermination. *Educational and Psychological Measurement*, 65, 202-226.
- Koinis, A., Velonakis, E., Tzavara, C., Tzavella, F., y Tziaferi, S. (2019) Psychometric properties of the workplace psychologically violent behaviors-WPVB instrument. Translation and validation in Greek Health Professionals. *Rev. AIMS Public Health*, 6(1), 79-95.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2). [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)
- Lorenz, K. (1991). *¿Estoy dónde estás tú? El comportamiento de los gansos*. München: Piper.
- Making harassment at work history. (2019). *Asia: Un Women*.
<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/4/feature-making-harassment-at-work-history>
- Mayoral, S. (2010). Mobbing: modelos explicativos y acción sindical. *Papers*, 98(1), 29-46. Universidad de Zaragoza, Departamento de Psicología y Sociología.
- Mayoría de municipios piuranos no cuenta con directivas para sancionar acoso sexual dentro del trabajo. (2019). Piura, Perú: Defensoría del Pueblo.

<https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/mayoria-de-municipios-piuranos-no-cuenta-con-directivas-para-sancionar-acoso-sexual-dentro-del-trabajo/>

- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Méndez, C. y Rondón, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197-207.
- Mendizábal, G. (2013). El acoso laboral y la seguridad social. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 289-294.
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., y Valero, S. (2013). *Psicometría*. Barcelona, España: UOC.
- Merino, C. & Grimaldo, M. (2010). Complejidad factorial de la permisividad moral hacia las conductas moralmente controvertidas. *Interdisciplinaria*, 27 (2), 297-314.
- Merino-Soto, C. (2018). Confidence interval for difference between coefficients of content validity (Aiken's V): A SPSS syntax. *Annals of psychology*, 34(3), 587-590.
- Montero, I. y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2 (3), 503-508.
- Moreno, B., Garrosa, E., Galindo, C., San Julián, L., Rodríguez, R., Morante, M., y Losada, M. (2002). *Mobbing Manual. Transportes y comunicaciones de la Comunidad de Madrid*. Madrid: UGT.
- Munduate, L., y Martínez, J.M. (1998). *Conflicto y Negociación*. Madrid: Pirámide
- Naming the coronavirus disease (COVID-19) and the virus that causes it. (2020). World Health Organization. [https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)

- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-250
- Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional. (2020). Sunafil recibió cerca de 100 denuncias durante el 2019 por hostigamiento sexual en centros de trabajo. Lima: Superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL). Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/portal/noticias/item/8411-sunafil-recibio-cerca-de-100-denuncias-durante-el-2019-por-hostigamiento-sexual-en-centros-de-trabajo.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 190). Ginebra: Normlex. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Panamericana de la Salud (2013). *La salud de los trabajadores de la salud. Trabajo, empleo, organización y vida institucional en hospitales públicos del aglomerado Gran Buenos Aires, Argentina, 2010-2012*. Buenos Aires: OPS/OMS Argentina, 69.
- Paucar, A. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de factores psicosociales en el trabajo en trabajadores peruanos del sector minero* [Tesis de Titulación], Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11233/3/2020_Paucar%20Santiva%C3%B1ez.pdf
- Pérez, E. y Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1).
- Piñuel, I. (2001). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. *Psicothema*, 14 (1), 187-189.
- Piñuel, I. (2002). Acoso psicológico en el trabajo (mobbing) *Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud. Unión Sindical de Madrid Región de CCOO*. <https://www.redproteger.com.ar/biblioteca/13.pdf>

- Quiñones, R. (2016). *Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo* [Tesis de Titulación], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28277/qui%c3%b1ones_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [05 de abril de 2021].
- Robbins, S.P. (1987). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversia y Aplicaciones*. México: Prentice Hall.
- Salin, D., D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchia, C., Escartín, J., Tuckey, M. (2019). *Dignity and Inclusion at Work*. Springer Singapore.
- Sokolowski, E. (2019). *Importance of Sexual Harassment Training and How it Benefits Workers*. Colchester, Inglaterra: KnowledgeWave. <https://www.knowledgewave.com/blog/importance-of-sexual-harassment-training>
- Trombetta, T. y Zanelli, J. (2011). *Características do assédio moral*. Curitiba: Juruá
- Trujillo, M., Valderrabano, M., y Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar*, 17(29), 71 - 91.
- Universidad de la Rioja. (2017). Anexo II. Definiciones. Recuperado de: https://www.unirioja.es/servicios/spri/pdf/ur_protocolo_acoso_anexoii.pdf
- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4 (8),47-53.
- Yildirim D, y Yildirim A. (2008). Development and psychometric evaluation of workplace psychologically violent behaviours instrument. *Journal of Clinical Nursing*, 17, 1361-1370.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	N°ITE MS	ESCALA DE MEDICIÓN
Percepción del ejercicio del poder en el mobbing.	Es la interpretación de los tipos y métodos de influencia con los que se desarrolla el mobbing, y las relaciones que se establecen entre la víctima y el acosador, quien utiliza su poder para forzar la conducta, posición y persona del acosado (Barón - Duque, Munduate y Blanco, 2003).	El instrumento consta de 25 ítems y evalúa tres dimensiones. El formato de respuesta usa una escala Likert y las opciones de respuesta son Totalmente de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, y totalmente en desacuerdo.	Potencial	Tener poder	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez. 2. Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral. 3. Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé. 4. Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo. 5. Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo. 6. Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe 	6	Ordinal

					fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	
				Ejercer poder	<p>7. El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.</p> <p>8. Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos individuales para que lo realice.</p> <p>9. Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.</p> <p>10. Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.</p> <p>11. Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.</p> <p>12. Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.</p>	6

			Dependencia	Control sobre los recursos materiales de la víctima.	<p>13. Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.</p> <p>14. Un trabajador es “piña” si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.</p> <p>15. Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.</p> <p>16. Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.</p> <p>17. Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.</p>	5	
				Control sobre los recursos salariales de la víctima.	<p>18. Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de</p>	5	

					<p>necesitar el dinero.</p> <p>19. Si la empresa no está Rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.</p> <p>20. Un trabajador debe permitir no ser considerado en planilla para mantener su puesto de trabajo</p> <p>21. El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando el jefe lo solicite y máximo una vez al año.</p> <p>22. Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.</p>		
			Libertad sobre su comportamiento	Incredulidad de ser víctima	<p>23. Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.</p> <p>24. Si un jefe hace dudar de las</p>	5	

					<p>capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.</p> <p>25. Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.</p> <p>26. Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal</p> <p>27. Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.</p>		
				Falta de identificación de ser víctima	<p>28. Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.</p> <p>29. Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.</p> <p>30. Si un empleado es</p>	5	

					<p>ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.</p> <p>31. No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.</p> <p>32. Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p style="text-align: center;">¿Cuáles son las evidencias de validez de la construcción de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en los colaboradores de la ciudad de Piura?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Construir y determinar las evidencias de validez de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en colaboradores de la ciudad de Piura</p>	<p style="text-align: center;">Percepción del ejercicio del poder en el mobbing</p>	<p style="text-align: center;">Potencial</p>	<p style="text-align: center;">Tipo de investigación.-</p> <p style="text-align: center;">Transversal</p> <p style="text-align: center;">No experimental</p>	<p style="text-align: center;">Población.</p> <p style="text-align: center;">923.200 según el último censo del INEI (2017).</p>
	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1.- Determinar la validez de contenido de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en colaboradores de la ciudad de Piura</p>				
	<p>2.- Analizar la validez de constructo a través del método convergente o dominio total de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en colaboradores de la ciudad de Piura</p>		<p>3. Determinar la validez por medio del análisis de estructura interna de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en colaboradores</p>		

	de la ciudad de Piura				
	4. Conocer la confiabilidad de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en colaboradores de la ciudad de Piura		Libertad sobre su comportamiento		Unidad de Estudio. Colaboradores de la ciudad de Piura
	5. Determinar la baremación según el sexo de la Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing en colaboradores de la ciudad de Piura.				

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

ÍTEMS	TD	D	NO	DA	TDA
1. Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.					
2. Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.					
3. Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.					
4. Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.					
5. Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.					
6. Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.					
7. El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar de que su religión no se lo permite.					
8. Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos individuales para que lo realice					
9. Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.					
10. Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.					
11. Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.					
12. Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.					
13. Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.					
14. Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.					
15. Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.					
16. Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.					
17. Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.					
18. Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.					
19. Si la empresa no está rindiendo económicamente,					

algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.					
20. Es correcto que un trabajador permita no ser considerado en planilla para quedarse con su puesto de trabajo.					
21. El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando el jefe lo solicite y máximo una vez al año?					
22. Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.					
23. Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.					
24. Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.					
25. Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.					
26. Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal.					
27. Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.					
28. Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.					
29. Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.					
30. Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.					
31. No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.					

ANEXO 4. CRITERIO DE JUECES EXPERTOS

JUEZ EXPERTO N° 01

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar la "Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing". La evaluación del instrumento será de gran relevancia para la construcción y validación del mismo, además, los resultados obtenidos serán utilizados eficientemente; aportando tanto al área PSICOMÉTRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

MIGUEL ANGEL SALDARRIAGA VILLAR

Grado profesional:

Maestría (X)

Doctor ()

Área de Formación académica:

Clínica (X)

Educativa ()

Social ()

Organizacional (X)

ÁREA CLÍNICA Y ORGANIZACIONAL

Áreas de experiencia profesional:

Institución donde labora:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tiempo de experiencia profesional en el área:

2 a 4 años (X)

Más de 5 años ()

Título de algún estudio realizado:

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE WAGNILD Y YOUNG EN ESTUDIANTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PIURA, 2016

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

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Potencial

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene del poder ejercido por el acosador en su posición de jefe o superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener Poder	Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.	4	4	4	
	Es oportuno recibir rifas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.	4	4	4	
	Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.	4	3	4	
	Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.	4	4	4	
	Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.	4	4	4	

	Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	4	4	4	
Ejercer Poder	El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.	4	4	4	
	Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos individuales para que lo realice.	4	4	4	
	Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.	4	4	4	
	Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.	4	4	4	
	Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.	4	4	4	
	Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Dependencia

Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción que se tiene del control del acosador, ejercido sobre los recursos de la persona acosada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre los recursos materiales de la víctima.	Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.	4	4	4	

	Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.	4	4	4	
	Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.	4	4	4	
	Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.	4	4	4	
	Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.	4	4	4	
Control sobre los recursos salariales de la víctima.	Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.	4	4	4	
	Si la empresa no está rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.	4	4	4	
	Un trabajador debe permitir no ser considerado en planilla para mantener su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando el jefe lo solicite y máximo una vez al año.	4	4	4	
	Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.	4	4	4	

Tercera dimensión: Libertad sobre su comportamiento

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene de la capacidad incredulidad y a la falta de identificación a pesar de ser víctima de mobbing, aun siéndolo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incredulidad de ser víctima	Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.	4	4	4	
	Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.	4	4	4	
	Un trabajador no debería dudar de si mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.	4	4	4	
	Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal	4	4	4	
	Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.	4	4	4	
Falta de identificación de ser víctima	Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.	4	4	4	
	Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.	4	4	4	
	Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.	4	4	4	

	No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.	4	4	4	
	Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.	4	4	4	


 Mg. Ps. Miguel Angel Saldamiga Villar
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. N° 29854

FIRMA DEL EVALUADOR

JUEZ EXPERTO N° 02

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar la "Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing". La evaluación del instrumento será de gran relevancia para la construcción y validación del mismo, además, los resultados obtenidos serán utilizados eficientemente; aportando tanto al área PSICOMÉTRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

ALVARO SILVA TAVARA

Grado profesional: Maestría (X)
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica (X) Educativa ()
Social (X) Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Psicoterapia

Institución donde labora: Psicoayuda / UCV

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años (x)

Título de algún estudio realizado:

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

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Potencial

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene del poder ejercido por el acosador en su posición de jefe o superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener Poder	Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.	4	4	4	
	Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.	4	4	4	
	Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.	4	4	4	
	Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.	4	4	4	
	Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.	4	4	4	
	Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	4	4	4	
Ejercer Poder	El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.	4	4	4	
	Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos	4	4	4	

	individuales para que lo realice.				
	Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.	4	4	4	
	Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.	4	4	4	
	Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.	4	4	4	
	Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Dependencia

Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción que se tiene del control del acosador, ejercido sobre los recursos de la persona acosada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre los recursos materiales de la víctima.	Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.	4	4	4	
	Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.	4	4	4	
	Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.	4	4	4	
	Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.	4	4	4	

	Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.	4	4	4	
Control sobre los recursos salariales de la víctima.	Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.	4	4	4	
	Si la empresa no está rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.	4	4	4	
	Un trabajador debe permitir no ser considerado en planilla para mantener su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando el jefe lo solicite y máximo una vez al año.	4	4	4	
	Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.	4	4	4	

Tercera dimensión: Libertad sobre su comportamiento

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene de la capacidad incredulidad y a la falta de identificación a pesar de ser víctima de mobbing, aun siéndolo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incredulidad de ser víctima	Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.	4	4	4	
	Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.	4	4	4	

	Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.	4	4	4	
	Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal	4	4	4	
	Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.	4	4	4	
Falta de identificación de ser víctima	Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.	4	4	4	■
	Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.	4	4	4	■
	Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.	4	4	4	■
	No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.	4	4	4	■
	Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.	4	4	4	■

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Colegiatura: 7425

JUEZ EXPERTO N° 03

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar la “Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing”. La evaluación del instrumento será de gran relevancia para la construcción y validación del mismo, además, los resultados obtenidos serán utilizados eficientemente; aportando tanto al área PSICOMÉTRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

BORIS RICARDO CÓRDOVA
CÁNOVA

Grado profesional: Maestría (X)
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional (X)

ORGANIZACIONAL

Áreas de experiencia profesional:

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años (X)

Título de algún estudio realizado:

APLICACIÓN DE UN MODELO DE
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO EN UNA IE DE
CHICLAYO

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

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Potencial

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene del poder ejercido por el acosador en su posición de jefe o superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener Poder	Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.	2	4	4	hablas de percepción sería conveniente que pongas en primera persona o más directo
	Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.	2	4	4	
	Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.	2	2	2	Es ítem negativo?
	Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.	2	4	4	
	Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.	2	2	2	esto no necesariamente depende de la persona
	Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	2	4	4	
Ejercer Poder	El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.	2	4	4	

Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos individuales para que lo realice.	2	2	2	reco que es razonable
Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.	2	2	2	depende del acosador o pueden ser políticas de la empresa
Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.	2	2	2	No lo entiendo
Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.	2	2	2	depende del acosador o pueden ser políticas de la empresa
Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.	2	4	4	

Segunda dimensión: Dependencia

Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción que se tiene del control del acosador, ejercido sobre los recursos de la persona acosada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre los recursos materiales de la víctima.	Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.	2	4	4	Esto tiene que ver con recursos salariales
	Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.	2	4	4	
	Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.	2	4	4	
	Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.	2	4	4	A que se refiere ha hacer pública?

	Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.	2	4	4	
Control sobre los recursos salariales de la víctima.	Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.	2	2	2	Puede ser política de la empresa
	Si la empresa no está rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.	2	2	2	Puede ser política de la empresa
	Un trabajador debe permitir no ser considerado en planilla para mantener su puesto de trabajo.	2	2	2	Puede ser política de la empresa
	El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando el jefe lo solicite y máximo una vez al año.	2	2	2	No se entiende
	Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.	2	2	2	No se entiende

Tercera dimensión: Libertad sobre su comportamiento

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene de la capacidad incredulidad y a la falta de identificación a pesar de ser víctima de mobbing, aun siéndolo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incredulidad de ser víctima	Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.	2	4	4	
	Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.	2	4	4	

	Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.	2	4	4	Es ítem negativo?
	Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal	2	4	4	
	Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.	2	4	4	
Falta de identificación de ser víctima	Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.	2	4	4	
	Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.	2	4	4	
	Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.	2	4	4	
	No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.	2	4	4	
	Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.	2	4	4	

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

JUEZ EXPERTO N° 04

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar la “Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing”. La evaluación del instrumento será de gran relevancia para la construcción y validación del mismo, además, los resultados obtenidos serán utilizados eficientemente; aportando tanto al área PSICOMÉTRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: José Melanio
Ramírez ALVA

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Docencia universitaria

Institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años ()

Título de algún estudio realizado:

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

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Potencial

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene del poder ejercido por el acosador en su posición de jefe o superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener Poder	Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.	4	4	4	
	Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.	4	4	4	
	Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.	4	4	4	
	Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.	4	4	4	
	Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.	4	4	4	
	Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	4	4	4	
Ejercer Poder	El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.	4	4	4	

	Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos individuales para que lo realice.	4	4	4	
	Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.	4	4	4	
	Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.	4	4	4	
	Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.	4	4	4	
	Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Dependencia

Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción que se tiene del control del acosador, ejercido sobre los recursos de la persona acosada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre los recursos materiales de la víctima.	Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.	4	4	4	
	Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.	4	4	4	
	Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.	4	4	4	
	Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.	4	4	4	

	Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.	4	4	4	
Control sobre los recursos salariales de la víctima.	Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.	4	4	4	
	Si la empresa no está rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.	4	4	4	
	Un trabajador debe permitir no ser considerado en planilla para mantener su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando el jefe lo solicite y máximo una vez al año.	4	4	4	
	Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.	4	4	4	

Tercera dimensión: Libertad sobre su comportamiento

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene de la capacidad incredulidad y a la falta de identificación a pesar de ser víctima de mobbing, aun siéndolo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incredulidad de ser víctima	Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.	4	4	4	
	Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.	4	4	4	

	Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.	4	4	4	
	Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal	4	4	4	
	Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.	4	4	4	
Falta de identificación de ser víctima	Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.	4	4	4	■
	Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.	4	4	4	■
	Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.	4	4	4	■
	No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.	4	4	4	■
	Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.	4	4	4	■



Mg. José Melanio Ramírez Alva
CPsP 14035

JUEZ EXPERTO N° 05

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar la "Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing". La evaluación del instrumento será de gran relevancia para la construcción y validación del mismo, además, los resultados obtenidos serán utilizados eficientemente; aportando tanto al área PSICOMÉTRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	JESUS ALFONSO JIBAJA BALLADARES		
-------------------------	---------------------------------	--	--

Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor (<input type="checkbox"/>)		

Área de Formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)
	Social (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)

Áreas de experiencia profesional:	PSICOLOGIA DE LA SALUD		
--	------------------------	--	--

Institución donde labora:	SUBREGION DE SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA		
----------------------------------	---	--	--

Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		

Título de algún estudio realizado:			
---	--	--	--

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

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Potencial

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene del poder ejercido por el acosador en su posición de jefe o superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener Poder	Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.	4	4	4	
	Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.	4	4	4	
	Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.	4	4	4	
	Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.	4	4	4	
	Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.	4	4	4	
	Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	4	4	4	
Ejercer Poder	El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.	4	4	4	

	Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos individuales para que lo realice.	4	4	4	
	Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.	4	4	4	
	Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.	4	4	4	
	Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.	4	4	4	
	Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Dependencia

Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción que se tiene del control del acosador, ejercido sobre los recursos de la persona acosada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre los recursos materiales de la víctima.	Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.	4	4	4	
	Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.	3	3	3	VER LA PALABRA PIÑA SI ES ENTENDIBLE O BUSCAR OTRO SINONIMO
	Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.	4	4	4	
	Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la	4	4	4	

	confianza entre los mismos.				
	Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.	4	4	4	
Control sobre los recursos salariales de la víctima.	Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.	4	4	4	
	Si la empresa no está rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.	4	4	4	
	Es correcto que un trabajador permita no ser considerado en planilla para quedarse con su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando sea cada año y el jefe lo solicite.	4	4	4	
	Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.	4	4	4	

Tercera dimensión: Libertad sobre su comportamiento

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene de la capacidad incredulidad y a la falta de identificación a pesar de ser víctima de mobbing, aun siéndolo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incredulidad de ser víctima	Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.	4	4	4	
	Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por	4	4	4	

	un día saturado.				
	Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.	4	4	4	
	Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal	4	4	4	
	Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.	4	4	4	
Falta de identificación de ser víctima	Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.	4	4	4	■
	Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.	4	4	4	■
	Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.	4	4	4	■
	No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.	4	4	4	■
	Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.	4	4	4	■



FIRMA DEL EVALUADOR(A)
CP.s.P 20959

JUEZ EXPERTO N° 06

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar la “Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing”. La evaluación del instrumento será de gran relevancia para la construcción y validación del mismo, además, los resultados obtenidos serán utilizados eficientemente; aportando tanto al área PSICOMÉTRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: MIGUEL ARMANDO PAZ DELGADO

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Docencia Universitaria, Práctica Privada

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años ()

Título de algún estudio realizado:

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

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Potencial

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene del poder ejercido por el acosador en su posición de jefe o superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener Poder	Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.	4	4	4	
	Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.	4	4	4	
	Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.	4	4	4	
	Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.	4	4	4	
	Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.	4	4	4	
	Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	4	4	4	
Ejercer Poder	El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.	4	4	4	
	Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos	4	4	4	

	individuales para que lo realice.				
	Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.	4	4	4	
	Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.	4	4	4	
	Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.	4	4	4	
	Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Dependencia

Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción que se tiene del control del acosador, ejercido sobre los recursos de la persona acosada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre los recursos materiales de la víctima.	Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.	4	4	4	
	Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.	4	4	4	
	Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.	4	4	4	
	Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.	3	4	4	se debe a la confianza entre los mismos.

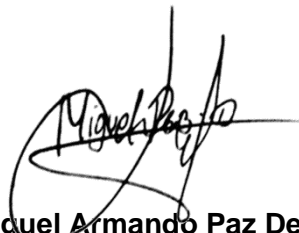
	Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.	4	4	4	
Control sobre los recursos salariales de la víctima.	Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.	4	4	4	
	Si la empresa no está rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.	4	4	4	
	Un trabajador debe permitir no ser considerado en planilla para mantener su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando el jefe lo solicite y máximo una vez al año.	4	4	4	
	Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.	4	4	4	

Tercera dimensión: Libertad sobre su comportamiento

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene de la capacidad incredulidad y a la falta de identificación a pesar de ser víctima de mobbing, aun siéndolo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incredulidad de ser víctima	Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.	4	4	4	
	Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.	4	4	4	

	Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.	4	4	4	
	Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal	4	4	4	
	Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.	4	4	4	
Falta de identificación de ser víctima	Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.	4	4	4	■
	Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.	4	4	4	■
	Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.	4	4	4	■
	No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.	4	4	4	■
	Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.	4	4	4	■



Mg. Miguel Armando Paz Delgado
C.Ps.P. 15932

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

JUEZ EXPERTO N° 07

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar la “Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing”. La evaluación del instrumento será de gran relevancia para la construcción y validación del mismo, además, los resultados obtenidos serán utilizados eficientemente; aportando tanto al área PSICOMÉTRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mg. Deysi Manuela Lazo Ancajima		
-------------------------	---------------------------------	--	--

Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor (<input type="checkbox"/>)		

Área de Formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)
	Social (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)

Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria		
--	------------------------	--	--

Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
----------------------------------	---------------------------	--	--

Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		

Título de algún estudio realizado:	<u>EVIDENCIA DEL ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DE LA ESCALA DE REACTANCIA PSICOLÓGICA EN ESTUDIANTES DE CUARTO Y QUINTO AÑO DE SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE PIURA</u>		
---	---	--	--

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

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Potencial

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene del poder ejercido por el acosador en su posición de jefe o superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener Poder	Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.	4	4	4	
	Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.	4	4	4	
	Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.	4	4	4	
	Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.	4	4	4	
	Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.	4	4	4	
	Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	4	4	4	

Ejercer Poder	El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.	4	4	4	
	Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos individuales para que lo realice.	4	4	4	
	Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.	4	4	4	
	Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.	4	4	4	
	Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.	4	4	4	
	Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Dependencia

Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción que se tiene del control del acosador, ejercido sobre los recursos de la persona acosada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre los recursos materiales de la víctima.	Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.	4	4	4	
	Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.	4	4	4	
	Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.	4	4	4	

	Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.	4	4	4	
	Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.	4	4	4	
Control sobre los recursos salariales de la víctima.	Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.	4	4	4	
	Si la empresa no está rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.	4	4	4	
	Un trabajador debe permitir no ser considerado en planilla para mantener su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando el jefe lo solicite y máximo una vez al año.	4	4	4	
	Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.	4	4	4	

Tercera dimensión: Libertad sobre su comportamiento

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene de la capacidad incredulidad y a la falta de identificación a pesar de ser víctima de mobbing, aun siéndolo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incredulidad de ser víctima	Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.	4	4	4	!

	Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.	4	4	4	
	Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.	4	4	4	
	Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal	4	4	4	
	Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.	4	4	4	
Falta de identificación de ser víctima	Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.	4	4	4	■
	Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.	4	4	4	■
	Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.	4	4	4	■
	No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.	4	4	4	■
	Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.	4	4	4	■



Mg. Deysi Lazo Ancajima

Colegiatura:14101

JUEZ EXPERTO N° 08

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar la "Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing". La evaluación del instrumento será de gran relevancia para la construcción y validación del mismo, además, los resultados obtenidos serán utilizados eficientemente; aportando tanto al área PSICOMÉTRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

MIGUEL EDGARDO CALDERON CASTILLO

Grado profesional: Maestría ()

Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: PSICOLOGIA CLINICA

Institución donde labora: CENTRO DE SALUD 1- 4 CASTILLA

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()

Más de 5 años ()

Título de algún estudio realizado:

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

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Potencial

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene del poder ejercido por el acosador en su posición de jefe o superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener Poder	Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.	4	4	4	
	Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.	2	2	2	niñas...me imagino que se refiere a menor de edad
	Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.	4	4	4	
	Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.	4	4	4	
	Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.	4	4	4	

	Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	4	4	4	
Ejercer Poder	El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.	4	4	4	
	Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos individuales para que lo realice.	4	4	4	
	Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.	4	4	4	
	Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.	4	4	4	
	Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.	4	4	4	
	Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Dependencia

Objetivos de la Dimensión: identificar la percepción que se tiene del control del acosador, ejercido sobre los recursos de la persona acosada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre los recursos materiales de la víctima.	Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.	4	4	4	

	Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.	4	4	4	
	Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.	4	4	4	
	Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.	4	4	4	
	Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.	4	4	4	
Control sobre los recursos salariales de la víctima.	Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.	4	4	4	
	Si la empresa no está rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.	4	4	4	
	Un trabajador debe permitir no ser considerado en planilla para mantener su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando el jefe lo solicite y máximo una vez al año.	4	4	4	
	Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.	4	4	4	

Tercera dimensión: Libertad sobre su comportamiento

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene de la capacidad incredulidad y a la falta de identificación a pesar de ser víctima de mobbing, aun siéndolo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incredulidad de ser víctima	Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.	4	4	4	
	Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.	4	4	4	
	Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.	4	4	4	
	Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal	4	4	4	
	Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.	4	4	4	
Falta de identificación de ser víctima	Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.	4	4	4	
	Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.	4	4	4	
	Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.	4	4	4	

	No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.	4	4	4	
	Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

C.Ps-P. 2168

JUEZ EXPERTO N° 09

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar la "Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing". La evaluación del instrumento será de gran relevancia para la construcción y validación del mismo, además, los resultados obtenidos serán utilizados eficientemente; aportando tanto al área PSICOMÉTRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

MARIA CRISTINA QUINTANILLA
CASTRO.

Grado profesional:

Maestría ()

Doctor (X)

Área de Formación académica:

Clínica ()

Educativa ()

Social ()

Organizacional (XXX)

Áreas de experiencia profesional:

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Institución donde labora:

INDEPENDIENTE

Tiempo de experiencia profesional en el área:

2 a 4 años ()

Más de 5 años (X)

Título de algún estudio realizado:

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

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Potencial

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene del poder ejercido por el acosador en su posición de jefe o superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener Poder	Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.	4	2	2	
	Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.	4	3	3	
	Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.	2	2	2	
	Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.	4	4	4	
	Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.	1	1	1	No corresponde

	Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	4	4	4	
Ejercer Poder	El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.	4	4	4	
	Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos individuales para que lo realice.	3	3	2	
	Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.	2	2	2	
	Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.	3	2	1	
	Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.	1	1	1	
	Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Dependencia

Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción que se tiene del control del acosador, ejercido sobre los recursos de la persona acosada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre los recursos materiales de la víctima.	Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.	4	3	3	
	Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.	1	1	1	No debe utilizar la PIÑA.
	Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.	3	3	3	
	Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.	1	1	1	
	Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.	1	1	1	
Control sobre los recursos salariales de la víctima.	Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.	3	3	3	
	Si la empresa no está rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.	4	4	44	

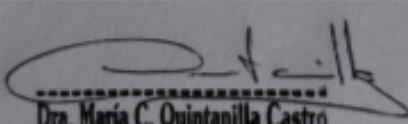
	Es correcto que un trabajador permita no ser considerado en planilla para quedarse con su puesto de trabajo.	3	3	3	
	El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando sea cada año y el jefe lo solicite.	3	3	3	
	Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.	3	3	3	

Tercera dimensión: Libertad sobre su comportamiento

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene de la capacidad incredulidad y a la falta de identificación a pesar de ser víctima de mobbing, aun siéndolo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incredulidad de ser víctima	Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.	2	2	2	
	Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.	4	3	3	
	Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.	3	3	3	
	Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal	4	4	4	

	Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.	4	4	4	
Falta de identificación de ser víctima	Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.	3	3	3	
	Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.	4	4	4	
	Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.	4	4	4	
	No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.	4	4	4	
	Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.	4	4	4	



.....
 Dra. María C. Quintanilla Castro
 C.Ps. 8441

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

JUEZ EXPERTO N° 10

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar la "Escala de Percepción del Ejercicio del Poder en el Mobbing". La evaluación del instrumento será de gran relevancia para la construcción y validación del mismo, además, los resultados obtenidos serán utilizados eficientemente; aportando tanto al área PSICOMÉTRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Edwin Erick Rojas Luna.

Grado profesional: Maestría (X)
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional (X)

Áreas de experiencia profesional: Psicología Organizacional, RRHH, Capacitación

Institución donde labora: Mission Produce – Grupo Arato

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años (X)

Título de algún estudio realizado: Propiedades Psicométricas del Test de CAPI-A en adolescentes de un centro educativo particular de la ciudad de Trujillo

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

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Potencial

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene del poder ejercido por el acosador en su posición de jefe o superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener Poder	Trabajar horas extras sin remuneración puede ser aceptado sólo por única vez.	4	4	4	
	Es oportuno recibir riñas en el proceso de aprendizaje o experiencia laboral.	4	4	4	
	Si una trabajadora está embarazada es mejor que el jefe la mande a descansar de sus labores para no poner en riesgo su salud y la de su bebé.	4	4	4	
	Un empleado debe aceptar las reglas impuestas por el jefe para poder conservar el trabajo.	4	4	4	
	Las faltas no justificadas en un periodo de 24 horas ameritan un descuento salarial, a pesar de desconocer el motivo.	4	4	4	

	Los trabajadores deben asistir a las reuniones programadas por el jefe fuera del horario laboral para quedar bien con la empresa.	4	4	4	
Ejercer Poder	El jefe puede sancionar a un trabajador por no asistir a actividades extras, a pesar que su religión no se lo permite.	4	4	4	
	Si un trabajador en ocasiones se distrae para conversar, es mejor otorgarle trabajos individuales para que lo realice.	4	4	4	
	Las empresas no deben aceptar relaciones amorosas en el trabajo para evitar que sus problemas afecten su desempeño.	4	4	4	
	Si un empleado recibe una llamada de atención por culpa de sus compañeros, lo mejor es aceptar porque eso no ocurre siempre.	4	4	4	
	Los jefes deberían pagarle más al trabajador que lleva años laborando, que al nuevo en la empresa.	4	4	4	
	Si el jefe se exalta, los trabajadores deben callarse porque su enojo es momentáneo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Dependencia

Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción que se tiene del control del acosador, ejercido sobre los recursos de la persona acosada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre los recursos materiales de la víctima.	Cuando un trabajador no recibe los mismos recursos que sus compañeros, debe entender que es por la baja economía de la empresa.	4	4	4	

	Un trabajador es "piña" si más de una vez recibe su material de trabajo dañado.	4	4	4	
	Facilitar el acceso de la mitad de información laboral necesaria de un trabajador, puede deberse a la mala voluntad del jefe.	4	4	4	
	Que el jefe haga pública información personal de ciertos trabajadores, se debe por la confianza entre los mismos.	4	4	4	
	Los incentivos laborales no otorgados a un trabajador, no debe generar dudas de su capacidad de trabajo.	4	4	4	
Control sobre los recursos salariales de la víctima.	Si en ocasiones, la empresa disminuye una parte del sueldo para actividades recreativas, debe aceptarlo a pesar de necesitar el dinero.	4	4	4	
	Si la empresa no está rindiendo económicamente, algunos trabajadores deberían aceptar el recorte de sueldo temporal.	4	4	4	
	Es correcto que un trabajador permita no ser considerado en planilla para quedarse con su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El recorte salarial debe aceptarse siempre y cuando sea cada año y el jefe lo solicite.	4	4	4	
	Es aceptable que en temporada alta el jefe decida aumentar personal a pesar de tener quejas salariales, solo para agilizar la producción.	4	4	4	

Tercera dimensión: Libertad sobre su comportamiento

Objetivos de la dimensión: Identificar la percepción que se tiene de la capacidad incredulidad y a la falta de identificación a pesar de ser víctima de mobbing, aun siéndolo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incredulidad de ser víctima	Si el superior critica agresivamente a un trabajador, debería dudar de su capacidad para el puesto.	4	4	4	
	Si un jefe hace dudar de las capacidades de un trabajador, debería pensar que solo fue por un día saturado.	4	4	4	
	Un trabajador no debería dudar de sí mismo cuando le cuestionan a veces sus opiniones o ideas.	4	4	4	
	Las tareas excesivas otorgadas a un solo trabajador resaltan su potencial a pesar de no ser reconocido como tal	4	4	4	
	Es normal que un jefe no hable directamente con sus trabajadores por no tener la misma jerarquía.	4	4	4	
Falta de identificación de ser víctima	Si un empleado escucha constantemente rumores negativos de su persona, debería esperar antes de defenderse.	4	4	4	
	Cuando un jefe interrumpe a un trabajador al hablar, es mejor que no se queje y lo deje pasar.	4	4	4	
	Si un empleado es ridiculizado por un superior, deberá reírse y tomarlo como una broma.	4	4	4	

	No es nada malo que un jefe grite a su trabajador, porque lo realiza para hacerse respetar.	4	4	4	
	Si un superior sobrepasa la privacidad de un trabajador, es sólo por el afecto que le tiene.	4	4	4	



Edwin Erick Rojas Luna
Psicólogo C.Ps.P 13158

ANEXO 5. PRUEBA PILOTO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	32



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PALACIOS LAU LUIS FERNANDO, VARGAS LOPEZ ZULY ALEXA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CONSTRUCCIÓN Y EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN FRENTE AL EJERCICIO DEL MOBBING EN COLABORADORES DE PIURA.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VARGAS LOPEZ ZULY ALEXA DNI: 74527727 ORCID 0000-0002-2772-8929	Firmado digitalmente por: VARLOP24 el 26-08-2021 00:47:17
PALACIOS LAU LUIS FERNANDO DNI: 70000533 ORCID 0000-0002-5682-5613	Firmado digitalmente por: PALALAU el 26-08-2021 00:48:55

Código documento Trilce: INV - 0427634