

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**Escuela Profesional de Psicología**



*Una Institución Adventista*

**“ESAL, Escala de Acoso Laboral: Construcción, estructura y propiedades psicométricas”.**

Por:  
Oswaldo Torres Patiño

Asesor:  
Psic. Joel Palomino Ccasa

**Lima, diciembre de 2019**

**DECLARACIÓN JURADA  
DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

Psic. Joel Palomino Ccasa, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: "ESAL, Escala de Acoso Laboral: Construcción, estructura y propiedades psicométricas" constituye la memoria que presenta el estudiante Oswaldo Torres Patiño para aspirar al grado de bachiller en Psicología, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los 02 diciembre del año 2019.

  
Psic. Joel Palomino Ccasa

"ESAL, Escala de Acoso Laboral: Construcción, estructura y propiedades psicométricas".

# TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado para optar el grado de bachiller de Psicología

## JURADO CALIFICADOR



Mg. Jania Elizabeth Jaimes Soncco  
Presidente



Mtro. Gino Gabriel Marca Dueñas  
Secretario



Psic. Juan José Cárdenas Mau  
Vocal



Psic. Joel Palomino Ccasa  
Asesor

Lima, 2 de diciembre de 2019

# ESAL, Escala de Acoso Laboral: Construcción, Estructura y Propiedades Psicométricas

Torres Patiño, Oswaldo.

*EP. Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión*

---

## Resumen

Esta investigación tiene como objetivo la construcción, estructuración y análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento presentado para detectar acoso laboral en trabajadores. La escala está constituida con 7 ítems que evalúan una única dimensión de acoso psico-laboral, la evaluación de contenido de la escala fue llevada a cabo por 5 jueces y sus criterios sirvieron para la eliminación de ítems incoherentes y problemáticos, alcanzando la versión final de la escala una validez de Aiken de .8, que indica una adecuada validez de contenido. La investigación se realizó en una empresa de entretenimiento de Lima, con 318 trabajadores de 3 distritos diferentes de la ciudad de Lima (Santa Anita, La Molina y Lince). Se realizó el análisis estadístico de la segunda versión de la escala, verificándose así sus propiedades psicométricas, donde el KMO de .847. permitiendo así el análisis estadístico de la escala, el alpha de Cronbach es de .83, denotando una fiabilidad adecuada en función a la escala y su constructo, el omega de Mc'Donald se encuentra en .84, estableciendo una fiabilidad adecuada para el constructo y la escala. Los resultados avalan la adecuada fiabilidad tanto de la escala como de su unidimensional. La escala ESAL presenta una buena consistencia interna, presentando fiabilidad y validez del constructo, lo que hace confiable los resultados de la escala.

*Palabras clave: Acoso laboral, mobbing, trabajo, discriminación, psicología del trabajo.*

The objective of this research was the construction, structuration, and analysis of the psychometric properties of an instrument to detect harassment in workers. The scale is constituted with 7 items that evaluate a single dimension of psycho-labor harassment, the scale content evaluation was carried out by 5 judges and their criteria served to eliminate incoherent and problematic items, reaching validity content the final version with a V- Aiken of .8. The research was conducted in an entertainment company in Lima, with 318 workers from 3 different districts on Lima City (Santa Anita, La Molina, and Lince). The instrument final version was revised, which allowed verifying the KMO of .847. allowing the statistical analysis of the scale, denoting reliability on the scale and its construct. We establish Cronbach's alpha is .83, McDonald's omega is at .84, showing reliability for the construct and the scale. The results guarantee the reliability of the scale and it's one-dimensional. The ESAL scale has a good internal consistency, presenting reliability and validity of the construct, which makes the results of the scale reliable.

*Palabras clave: Bullying, mobbing, work, discrimination, work psychology.*

---

## **Introducción**

La Organización de las Naciones Unidas considera al Acoso laboral como un referente teórico de primer orden, un problema de salud pública, que fue tipificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT-OMS, 1984), desde entonces las relaciones en torno al constructo han sido de interés de la Psicología del trabajo o psicología organizacional (Piñuel, 2004). El acoso laboral se define como un deliberado maltrato verbal y conductual que un trabajador recibe por parte jefes, compañeros de trabajo o subordinados, con el objeto de lograr un deterioro psicológico y obtener su salida de la organización, atentando así contra la dignidad del trabajador víctima de acoso laboral.

El acoso laboral representa una problemática de gran importancia debido a las consecuencias que afectan a la persona de formas psicológicas, físicas, interpersonales, económico-laborales (Abajo, 2006) y de igual manera a la organización, mediante el deterioro progresivo del clima laboral (Giraldo, 2005), disminución en la calidad y cantidad de trabajo (Domínguez, Gil-Monte, Devis; 2011), ausentismo y una elevada rotación (Kahale, 2015). Finalmente afecta también a la sociedad, propiciando de manera directa suicidios, pérdida de fuerza de trabajo y mayor gasto económico por jubilaciones tempranas e incapacidad propiciada (Niedl, 1995). Debido a esto, se derivan las propuestas de instrumentos tanto objetivos como subjetivos (Serrano, 2005), investigaciones que contemplan enfoques que evalúan conductas propias a las que la víctima (Einarsen, Raknes; 1997), la sistematicidad del acoso por parte del victimario (Zapf, Knorz, Kulla; 1996), además de explorar quejas somáticas que caracterizan por su frecuencia y su duración en el tiempo, mínima a seis meses (Hirigoyen, 2001).

## **Antecedentes del instrumento**

Determinar un instrumento que evalúe el riesgo de Acoso Laboral en el contexto actual de trabajo, se tiene en cuenta la definición y la investigación de Leymann (1990) y su propuesta: El Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) un inventario bidimensional de 23 ítems en formato de respuesta tipo Likert, donde 2-5 (nunca, a veces, diariamente), y se proponen las siguientes dimensiones (1) ataques a la vida privada y personal, (2) conductas de acoso relacionados con el trabajo (Leymann, 1990).

En España a inicios del nuevo milenio, se realiza el barómetro Cisneros, el cual consta de 43 ítems, (Fidalgo y Piñuel, 2004), además hace énfasis en las consecuencias del acoso laboral en las víctimas y cuenta con tres dimensiones fundamentales, las cuales son: (1) grado de acoso

psicológico, (2) estrés post-traumático, (3) abandono profesional. A pesar de que esta escala establece el grado de acoso ejercido contra la víctima, se enfoca en consecuencias psicológicas fundamentadas por el DSM-V, pero no representa de manera conjunta las repercusiones psicológicas y psicolaborales del acoso laboral (Kahale, 2015).

Moreno, Rodríguez, Martínez, Morante y Díaz (2008), crearon el Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT) que fue creado en España, derivado del trabajo de Piñuel, de 23 ítems, que tiene en cuenta el (1) aislamiento social, (2) la exigencia externa, (3) la desacreditación, (4) las consecuencias directas del acoso laboral, aunque sin establecer en que ámbito, (5) la política organizacional y finalmente la (6) información y actuaciones. Esta propuesta involucra diferentes dimensiones, muy bien enfocadas e integradas y fue aplicada en una muestra de trabajadores del sector de transportes y comunicaciones español.

En el ámbito de Latinoamérica se presentó en Argentina el Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL) por Bustos, Caputo, y Aranda (2011), haciendo uso de una muestra no representativa, enfocándose de manera específica en las siguientes dimensiones (1) comunicación, (2) trabajo, (3) vida privada y (4) entorno facilitador, esta propuesta tiene deficiencias desde el uso de muestra hasta el enfoque desintegrador que no hace hincapié ni en las causas ni en las consecuencias de la problemática, ya que se limita en definir las áreas afectadas por el acoso laboral exclusivamente en la víctima. Un año después, se propuso en Bolivia y Ecuador, el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-PAN-DO (Pando-Moreno, Aranda-Beltrán, Olivares-Álvarez; 2012), el cual consta de 22 ítems, con una muestra aleatoria no representativa, establece (1) presencia de violencia psicológica, (2) intensidad de violencia psicológica en el trabajo, (3) acoso psicológico en el trabajo. El inventario tiene como principal objetivo identificar la problemática y establecer la intensidad de esta.

Se establece que existen varios instrumentos que han intentado medir la variable de manera efectiva, sin embargo, fueron construidos y validados para una realidad cultural diferente a la peruana. Esto es preocupante debido a la diferencia palpable que presenta nuestro contexto laboral peruano (Londoño, 2016). En los últimos años la exploración del acoso laboral se ha ampliado en Latinoamérica, diferentes autores como Moreno, Beltrán, Estrada, & López, (2016) afirman que, en comparación con estudios americanos y europeos, los estudios en Latinoamérica han aumentado, sin embargo, se identificó como parte de la presente investigación que no existe una validación de instrumentos de manera continua que midan esta problemática en contextos latinoamericanos.

### **Definición del constructo**

Para la definición conceptual del constructo se explora la propuesta conceptual de Leymann (1990), el cual afirma que el acoso laboral consiste en la comunicación de tipo hostil y sin ninguna ética, dirigida sistemáticamente por uno o varios trabajadores contra otro, ubicando a la víctima en una posición de indefensión y desvalimiento, activamente mantenido en ella, debido a la presión de su victimario. Estas conductas tienen lugar de manera frecuente y duradera, este maltrato acaba por resultar en considerable desgaste mental, psicossomático y social para la víctima. El acoso laboral (Hirigoyen, 2001; Saunders, Huynh y Goodman-Delahunty, 2007) es una agresión sistemática, con ánimos de aniquilar psicológicamente a la víctima. Se entiende que el acoso laboral involucra conductas hostiles que de manera singular parecieran no crear ningún efecto negativo en el trabajador, sin embargo, la frecuencia de estas conductas termina afectando de manera relevante al trabajador y a su desempeño dentro de la empresa.

El acoso laboral solía ser considerado como un proceso únicamente vertical, es decir, que implicaba un abuso de autoridad de un trabajador con un cargo de poder sobre un subordinado, sin embargo, Einarsen y Raknes (1997), indicaron que el acoso laboral no solo se realizaba desde una posición de poder necesariamente jerárquica, sino también en el marco de una relación laboral, independientemente de la posición jerárquico-laboral de las partes.

Björkqvist, Österman y HjeltBack (1998), empezaron a enfocarse en las consecuencias del acoso laboral en los individuos implicados en este proceso, considerándolo como un estresor psico-laboral, afectando de esta forma el funcionamiento cotidiano de aquellos que lo sufren. González y Graña (2009) afirman que provocan cambios en su personalidad, así como actitud hostil y suspicacia frente a su entorno cercano, además de un sentimiento crónico de nerviosismo y ansiedad generalizada, que en la víctima provoca el aislamiento y la soledad de la víctima. Es importante tener en cuenta que Leymann (1990) establece dos cuadros psiquiátricos hacia los cuales puede conducir el desarrollo y la profundización de los efectos ocasionados por el acoso laboral: el Trastorno por Estrés y el Trastorno por Ansiedad Generalizada en las víctimas.

De igual manera, enfocándose en las consecuencias de esta problemática, Piñuel (2001) observó que las víctimas presentan alteraciones físicas directas como dolores de espalda y lumbares, dolores musculares, entre otros, dicho autor identificó diversas manifestaciones de patología psicossomática: como dolores físicos, trastornos funcionales y en algunos casos hasta trastornos orgánicos. Además, es posible encontrar cuadros depresivos graves, individuos con trastornos paranoides e, incluso, conductas suicidas (Piñuel, 2004). Este mismo autor expone el “Síndrome de Estrés por Coacción Continuada” (SECC) para describir a la patología que

presentan las personas que sufren de acoso laboral. Este síndrome presenta características comunes al Trastorno por Estrés Postraumático, algunas de las cuales cumplen las víctimas de acoso, siendo en este caso el acontecimiento traumático la situación de acoso.

En consecuencia, las víctimas de acoso laboral presentan bajos niveles de motivación, y refieren que Dominguez, Gil-Monte y Devis (2011), ya que existen estudios que afirman que existen relaciones significativas entre acoso laboral y absentismo (Niedhammer, Chastang y David, 2008), siendo así que el acoso laboral se ha convertido en la primera causa de bajas para los trabajadores (Rodríguez-Muñoz, Osona, Domínguez y Comeche; 2009), existe un efecto mediador del acoso laboral y ciertas condiciones del trabajo con los problemas de salud que los trabajadores padecen (Hoel y Cooper, 2000). Por ejemplo, Meseguer, Soler, García-Izquierdo, Sáez y Sánchez-Meca (2007) informaron de relaciones significativas entre acoso laboral y problemas psicosomáticos, explicando el 26,5% de los mismos.

### **Dimensionalización del constructo**

El acoso laboral engloba un conjunto de conductas de orden negativo que son persistentes, dirigidos hacia uno o varios individuos (Salin, 2003). Para la medición de este tipo de conductas se presenta la dimensionalización del constructo dividiéndolo en dos dimensiones representativas, siendo la primera acoso, en la cual se pone en juicio la vida personal de la víctima, promoviendo y exagerando diferencias en el estilo de vida y orígenes del acosado frente al de otros colaboradores (Salmerón, 2015), enfocándose también en el rendimiento del trabajo, dificultando darle el valor auténtico al desempeño de la víctima, con el objetivo de rebajar la idea del propio desempeño del trabajador (Serrano, 2005). La segunda dimensión propuesta es la exclusión social de la víctima de acoso, debido a que diversos autores (Abajo, 2006; Edge, 2002; Serrano, 2005; Giraldo, 2005) concuerdan en que es la consecuencia laboral determinante por identificar en víctimas de acoso laboral. De igual manera, Piñuel (2004) hace hincapié en la relevancia de la continuidad del acoso laboral, con el objeto de lograr un desgaste psicológico y a obtener su renuncia a la empresa (Ferrer y Lizeth, 2017), para ello, se aísla de manera sistemática a la víctima, limitando su participación en actividades de la empresa, menoscabando su sentido de pertenencia en la organización, que es la consecuencia psicológica más evidente del acoso, afectando de manera directa a la productividad y estabilidad emocional de los implicados en la problemática (Hirigoyen, 2001).

Debido a que el acoso laboral se presenta como el conjunto de comportamientos de hostigamiento interpersonal que tienen lugar en el ámbito laboral, se propone la bidimensionalidad de la escala ESAL, siendo la primera dimensión acoso donde se miden conductas intencionales y manifiestas, no ocasionales, sino repetitivas y prolongadas en el



tiempo; y la segunda exclusión social conductas dirigidas a destruir la vida profesional y conseguir la renuncia de la víctima a la empresa.

### **Método**

Teniendo en cuenta la especial sensibilidad que tiene un estudio del acoso laboral a problemas de distorsión en la respuesta como sinceridad, deseabilidad social o ausencia de respuesta (Montero y León, 2005), la siguiente investigación se presenta mediante el enfoque cuantitativo y de corte transversal (Ato, López y Benavente, 2013).

### **Participantes**

La muestra estuvo constituida por un total de 318 trabajadores del sector privado (170 hombres y 148 mujeres) de un rango de edades entre 22-63 años, en diferentes niveles (operativo, estratégico, táctico) y diferentes áreas de una misma empresa de entrenamiento y servicios, quienes participaron de manera voluntaria, a través de un muestreo no probabilístico intencional.

### **Instrumento**

*Escala de Acoso Laboral (ESAL)*, desarrollada en este estudio que pretende evaluar los niveles de acoso laboral en empresas. La versión inicial de la escala, preparada a partir de la revisión bibliográfica, incluyó 40 ítems de respuesta tipo Likert del 1 (nunca) al 5 (siempre) por ser idóneos para una posterior validación estadística, además de que ser una cantidad consideraba adecuada para una evaluación estadística (Hernández, Muñiz & García, 2000). La versión inicial de la escala se divide en dos dimensiones generales, siendo la primera Acoso (Salmerón, 2015; Valencia y Mora, 2016; Lugo, 2016), para la cual se tiene en cuenta los siguientes indicadores: (1) acoso relacionado con la persona), (2) acoso al rendimiento del trabajo, (3) acoso organizacional; y la segunda se enfoca en la principal consecuencia del acoso laboral, la exclusión social de la víctima dentro del entorno profesional (Londoño, 2016; Ferrer y Lizeth, 2017).

Para la validez de contenido y la aplicabilidad del instrumento, la versión inicial de la escala fue sometida a un juicio de expertos, donde 5 jueces participantes analizaron la adecuación de 40 ítems con la dimensión evaluada, se utilizó el acuerdo inter-jueces para eliminar los ítems más problemáticos (13 ítems). La segunda versión de la escala contaba con 27 ítems, previo a esto, en una revisión se decide eliminar ítems que presenten negación o doble-negación en su redacción (5 ítems). Con una tercera versión de la escala de 22 ítems se trabajó el análisis

estadístico exploratorio, por el cual se eliminaron (15 ítems) teniendo en cuenta su índice de homogeneidad corregido. Finalmente, los análisis cuantitativos realizados en este estudio nos llevaron a una versión final de 7 ítems agrupados en un factor unidimensional de acoso laboral con en tres indicadores: acoso al rendimiento del trabajo, acoso relacionado a la persona y exclusión social.

### **Procedimiento**

Se estableció el compromiso, colaboración y aceptación de diferentes áreas de la empresa, bajo la coordinación del área de RRHH, se coordinó con las diferentes gerencias para participar en la investigación. La escala en su segunda versión fue administrada en horario de trabajo por personal del área de RRHH de la empresa. Los datos fueron recopilados de 318 trabajadores voluntarios, en colaboración con el área de RRHH de la empresa, que facilitaron esta tarea, a ellos se les pidió que promovieran la aplicación de la prueba las áreas disponibles, destacando que la participación debía ser voluntaria y que tenían la libertad de no participar si así lo preferían.

### **Análisis de datos**

Para el cálculo de los estadísticos descriptivos y los índices de homogeneidad corregidos de los ítems se tuvo como referente el software estadístico IBM SPSS Statistics [v. 20] (SPSS, 2010). Asimismo, los datos obtenidos de la utilización del programa Factor [v. 9.2] (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2006) se emplearon para calcular los coeficientes de fiabilidad de la escala.

### **Resultados**

Para el estudio métrico de los ítems y la dimensionalidad de la escala se tuvieron en cuenta a análisis descriptivos de los ítems, análisis correlacionales y análisis factoriales exploratorios (AFE). En el primer paso se tuvo como referente el juicio de expertos, quienes cumplían los criterios básicos de selección como formación académica, experiencia en la temática y reconocimiento de la comunidad en la misma. El análisis que presenta como producto a V de Aiken, con una variable general de 0.8 para la escala en su segunda versión de 22 ítems, siendo este indicado considerado como aceptable (Aiken, 1996).

En la Tabla 1, en la cual se explica el análisis estadístico de los ítems, un estudio del comportamiento individual de los ítems de la versión final de la prueba (7 ítems), en la cual se identifica una media estable en relación con la temática de acoso laboral, denotando un alto grado de semejanza en la medición del constructo entre los ítems, lo cual se confirma al analizar

las cargas factoriales superiores a 0.6, revisar Tabla 2, ayudándonos a verificar la presencia del factor acoso laboral en los ítems (Morales, 2012).

*Tabla 1*

*Análisis estadístico de los ítems*

Ítem	5	7	12	16	18	23	28
Media	1.48	1.28	1.29	1.33	1.44	1.35	1.22
Desviación estándar	0.95	0.67	0.67	0.78	0.79	0.73	0.53
Asimetría	2.21	3.03	2.80	2.91	2.07	2.48	2.35
Curtosis	4.49	10.68	9.16	9.13	4.63	6.71	4.51
Índice de Homogeneidad	0.483	0.611	0.654	0.664	0.578	0.597	0.539
Corregida							

La adecuación de la matriz para realizar ESAL fue testada mediante el test Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), se obtuvo un coeficiente de 0.847 con relación a la muestra, esto indica que es posible factorizar las variables originales, en este caso la variable acoso laboral, de forma eficiente. Así mismo, la prueba de Barlett presenta la significancia  $P= 0.000$ , contrastando si la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, en este caso, no lo es, lo cual indica un modelo factorial adecuado, sugiriendo así su no homogeneidad y al mismo tiempo permitiendo la exploración y rotación de los datos analizados.

**Análisis Factorial Exploratorio**

Para eliminar ítems se tuvieron en cuenta los criterios: (a) comunalidades inferiores a ,250, aquellos cuyo peso factorial más elevado era inferior a ,25, (b) los que tenían pesos inferiores a ,725 en su factor unitario (Worthington y Whittaker, 2006). En análisis factorial exploratorio permitió identificar una estructura subyacente en la segunda versión de la prueba, lo cual derivó a la formulación de la versión final de ESAL. Como se puede ver en la Tabla 2, los ítems considerados para la versión final del test están dentro de los criterios establecidos.

*Tabla 2*

Ítems	1er factor	Comunalidades	
		Inicial	Extracción
ITEM 7	0.665	0.419	0.442
ITEM 16	0.728	0.480	0.529
ITEM 18	0.660	0.397	0.435
ITEM 23	0.668	0.388	0.446
ITEM 28	0.608	0.366	0.370
ITEM 12	0.731	0.474	0.534
ITEM 5	0.626	0.328	0.377
Varianza Explicada	<	51.234%	

De igual manera, el análisis de la calidad psicométrica de los ítems reveló que 15 de ellos no podían considerarse aceptables y fueron eliminados teniendo en cuenta dos criterios: (a) una pobre calidad psicométrica representada por un índice de homogeneidad corregido (IHC) superior a ,7, como se pueden observar en la tabla 1, implica que los ítems propuestos no tenían contenido teórico suficiente para ser considerados en la versión final de la escala, (b) una revisión del ajuste del enunciado y de la formulación de los ítems de acuerdo con las recomendaciones propuestas por Campo y Oviedo (2008). Con respecto a la varianza total explicada, se ha identificado una estructura unidimensional para la escala, para establecer la unidimensionalidad de la escala se tienen en cuenta los siguientes criterios: (a) el autovalor del primer factor extraído debe ser considerablemente mayor que el autovalor del segundo factor (Reise, Moore y Haviland, 2010), lo cual en este caso se cumple con una diferencia de 38.92 y (b) el porcentaje de varianza explicada por el primer factor debe ser superior al 40%, en este casi es de 51.2% (Bandalos y Finney, 2001).

### *Fiabilidad*

La fiabilidad fue analizada en términos de consistencia interna usando el alfa de Cronbach y el omega de McDonald. Los datos indican que los coeficientes de fiabilidad fueron aceptables y superiores a 0,80, (revisar Tabla 3) siendo el alfa Cronbach y el omega de McDonald para la ESAL fue de 0,83 y 0,84 respectivamente. Los resultados avalan la adecuada fiabilidad tanto de la escala como de su única dimensión, estableciendo así el grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones de la escala.

### *Tabla 3*

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
ESAL	0.83	0.841

### **Discusión**

El acoso laboral es un factor psicosocial que afecta a trabajadores de todas las áreas laborales y sus consecuencias son perjudiciales para el desarrollo humano y laboral del sujeto y su entorno, es importante proporcionar un instrumento que evalúe el acoso laboral teniendo como eje la realidad peruana, por ello este trabajo cumplió con el propósito de diseñar y construir una escala válida y fiable para medir el acoso laboral.

Robles (2018) refiere que procedimientos para la validación de contenido y constructo son necesarios puesto que mejoran la comprensión de lo que mide una prueba, en este caso para el análisis correspondiente se utilizó el coeficiente de validez V de Aiken, mediante el juicio de 5 expertos, obteniendo como resultado valores mayores de 0.80 en cada ítem de la versión final de la escala al igual que en la escala completa (Ruiz, 2002), adicionalmente, una verificación comportamental de los ítems, analizando la media, desviación estándar, asimetría, curtosis e índice de homogeneidad, fue aplicado a la versión final de la escala ESAL de 7 ítems, consiguiendo así resultados dentro de los rasgos esperados, a excepción de la curtosis (4.49-10.68), esto indica menor grado de concentración, o mayor dispersión de sus valores en torno a su valor central con respecto a la dispersión de los ítems. Aguilar (2019) justifica esta diferencia frente a la estimación del coeficiente de curtosis, ya que, en el caso de escalas unidimensionales, la dispersión permite comunicar el rango en el que el ítem mide su propio constructo.

Se eliminaron ítems teniendo en cuenta el criterio de jueces, en la primera etapa se eliminaron 13 ítems de la primera versión de la escala, pues el puntaje de sus coeficientes de validez V de Aiken no era el adecuado, además, según los jueces, los ítems contaban con un enunciado abstracto, confuso, redundante. En la segunda etapa se eliminaron 5 ítems que implicaban el uso de negativas o dobles negativas, ítems no recomendables para este tipo de escala conductual según Campo y Oviedo (2008). Finalmente, en la tercera etapa se eliminaron ítems teniendo en cuenta los índices de homogeneidad, ya que Likert (1932) refiere que es recomendable descartar ítems que tengan un IHC próximo a cero, teniendo el valor .7 como máximo permitido, se realiza el descarte de 15 ítems de la segunda versión de la escala, puesto que los resultados estadísticos indicaban que estos aportaban escasa o nula información útil sobre el constructo de acoso laboral ya que según Mciver y Carmines (1981), no es coherente

tenerlos en cuenta junto al resto de los ítems para obtener un puntaje global de la escala válido. Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás (2014) denominan que, si el análisis pretende responder al número y composición de los factores comunes, para explicar la varianza común del conjunto de ítems, se consigue mediante la aplicación de un AFE. En cuanto a los resultados, se halló un mejor ajuste a un modelo unidimensional, con una varianza explicada de 51,2% y contiene niveles altos de comunalidades reproducidas por la solución factorial (extracción), todos estos valores conformes respectivamente, por ello Bejar (1983) refiere que la unidimensionalidad no compromete que las respuestas a un conjunto de ítems se deban a un solo proceso psicológico, más bien estima que puede haber un amplio conjunto de procesos psicológicos implicados en dichas respuestas. Los resultados apoyan la estructura unifactorial y la consistencia interna de la escala ESAL, que permite evaluar conductas de acoso laboral que la víctima debe enfrentar en su contexto laboral. La escala mostró resultados que avalan su estructura unifactorial con un 51,2% de varianza explicada, lo que supera el mínimo requerido de 40% (De Vellis, 2012).

Con respecto a la fiabilidad, para averiguar la adecuación de la matriz se hizo uso de la prueba de Kaiser-Meyer-Okin – kmo, acreditando la adecuación de los datos al análisis factorial, considerándose "suficiente" cuando el resultado de la medida KMO obtenga valores entre .70 a .79, y "adecuada" cuando tome valores mayores a .80, en el caso de la Escala ESAL, el resultado es de .87, acreditando así la adecuación de la matriz propuesta y dando luz verde para el análisis factorial (De la Fuente, 2011). Con respecto al análisis de fiabilidad se hizo uso del Alpha de Cronbach y de Omega de Mc'Donald. Streinder (2003) manifiesta que el valor mínimo aceptable para tener en cuenta para el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,70; por debajo de ese valor se consideraría como baja la consistencia interna de la escala. Por su parte, el valor máximo anhelado es 0,90; por encima de este valor se considera redundancia y duplicación, es decir diversos ítems están midiendo exactamente el mismo elemento de un constructo; por ello, los ítems descartados deberían ser en los que existe redundancia o incoherencia; la escala ESAL presenta un alpha de Cronbach de .87, considerado válido y asegurando así su confiabilidad. El uso del Omega de Mc'Donald es recomendado por diversos autores (Domínguez & Merino, 2015) con interés en investigaciones psicológicas y en la práctica profesional, garantizando las propiedades psicométricas de la escala analizada, mediante este proceso la escala ESAL obtuvo el valor de  $\omega = .841$ .

El análisis presentado proporciona evidencias positivas sobre la validez y de igual manera sobre la fiabilidad de la Escala ESAL, un instrumento de evaluación de acoso laboral en empresas y sus características esenciales destinado a trabajadores víctimas de esta problemática, la escala propuesta da respuesta a la necesidad de desarrollar este tipo de instrumentos de evaluación en el contexto peruano y poder así equipararse a los notables

avances alcanzados en este campo en otros países. Dado que el objetivo era obtener un autoinforme diseñado específicamente para trabajadores víctimas de acoso laboral, cabe destacar que la versión final de la Escala ESAL (7 ítems) es una herramienta de evaluación breve, útil y de calidad, los resultados resaltaron la coincidencia de los jueces al realizar sus evaluaciones respecto a lo que vendría a ser el objetivo del instrumento, identificar acoso laboral, además de los resultados aceptables que corroboran que se alcanzan los requerimientos psicométricos necesarios de la teoría clásica de los test en este tipo de escala (Furr y Bacharach, 2008). Es importante tener en cuenta la opinión de Piñuel (2004) y de Bustos, Varela, Caputo y Aranda (2011) que afirman que los trabajadores podrían presentar resistencia frente a evaluaciones que tengan como objetivo identificar esta problemática de acoso laboral, además Valencia y Mora (2016) junto a Lugo (2016) recomiendan interpretar resultados estadísticos de acoso laboral con mucho criterio, teniendo en cuenta la realidad laboral de la muestra encuestada. Finalmente, las investigaciones futuras podrían facilitar la identificación de empleados que potencialmente presenten un elevado riesgo de sufrir procesos de acoso laboral lo cual permitiría la instauración de programas de prevención específicos para estos grupos, aumentando así su calidad de vida laboral, esto respondería al principal interés de esta investigación, construir y desarrollar una escala para medir el acoso laboral en un ambiente laboral. En conclusión, los resultados apoyan la estructura unidimensional de la Escala ESAL, formada por una dimensión única de acoso psico-laboral, corresponde estadísticamente con las características esenciales de acoso laboral y es válida y fiable para la identificación de acoso laboral en empresa.

### **Conclusiones**

1. La escala de Acoso Laboral (ESAL) teniendo en cuenta a su único factor aporta evidencias de confiabilidad por consistencia interna.
2. La escala de Acoso Laboral (ESAL), tiene adecuadas propiedades psicométricas y validez de contenido, alcanzando adecuados niveles de significación estadística.
3. La escala de Acoso Laboral (ESAL) está conformada por un factor o dimensión latente: Acoso Laboral, que presenta tres indicadores subyacentes: acoso al rendimiento del trabajo, acoso relacionado a la persona y exclusión social.
4. Bajo el modelo de la teoría clásica de los test, el instrumento aporta evidencias de validez de constructo, teniendo en cuenta el análisis factorial confirmatorio.

### **Recomendaciones**

- a. Desarrollar nuevas investigaciones con el cuestionario ESAL en cualquiera de sus versiones con el fin de seguir validando su capacidad para identificar acoso laboral en diferentes tipos de empresas peruanas, con la finalidad de establecer si existe generalidad en los resultados analizados.
- b. Ampliar el tamaño de la muestra, para lograr mayor comprensión y generalización de los resultados, puede ser aplicado a diversas poblaciones como trabajadores de empresas de diferentes rubros.
- c. Como procedimiento metodológico, se recomienda aplicar diferentes modelos de escala con respecto a la frecuencia y prevalencia de conductas de acoso laboral a través del tiempo.

### **Referencias Bibliográficas**

- Abajo, F. (2006) *Mobbing. Acoso en el ámbito laboral*. Buenos Aires: LexisNexis.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16728244043>
- Aguilar, L. (2019). Diferencias en la estimación del coeficiente de curtosis en diferentes softwares estadísticos. *Revista E-Agronegocios*, 5(2). Recuperado de: <https://doi.org/10.18845/rea.v5i2.4456>
- Aiken, L. (1996). *Test psicológicos y evaluación*. México D.F.: Prentice Hall.
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2001). Ítem parceling issues in structural equation modeling. In New developments and techniques in structural equation modeling. *Psychology Press*. Recuperado de: <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781410601858/chapters/10.4324/9781410601858-15>
- Bejar, L. (1983). *Achievement testing: Recent advances*. California: Sage Publications.
- Bjröqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184. Recuperado de: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3%3C173::AID-AB2480200304%3E3.0.CO;2-D](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1098-2337(1994)20:3%3C173::AID-AB2480200304%3E3.0.CO;2-D)
- Bustos, E., Varela, O., Caputo, M., y Aranda, E. (2011). *Inventario de Hostigamiento Laboral*. Buenos Aires: Guadalupe.
- Campo, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev. Salud Pública*, 10(5), 831-839. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>



- Castro-Morales, J. (2011). Acoso escolar. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 74(2), Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3720/372036934004>
- De la Fuente, S. (2011). *Análisis componentes principales*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- De Vellis, R. (2012). *Scale development. Theory and applications (3rd ed.)*. Thousand Oaks, California: SAGE.
- Domínguez, S. y Merino, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1326-1328. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77340728053>
- Domínguez, N., Gil-Monte, P., y Devis, J. (2011). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. *Psicothema*, 23(4), 617-623. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72722232014.pdf>
- Ege, H. (2002). *Mobbing. New Perspectives and results from an italian investigation*. Bologna, Italia. Pitagora Editrice
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263. Recuperado de: <http://search.proquest.com/openview/2524610970c006f899f99ec744815c01/1?pq-origsite=gscholar&cbl=45619>
- Ferrer, P., y Lizeth, K. (2017). *Hostigamiento psicológico laboral y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una institución educativa estatal de Trujillo*. (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2883>
- Fidalgo, A. M., y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16, 615-624. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72716413.pdf>
- Finlay, M. & Lyons, E. (2000). Social identity and people with learning difficulties: Implications for self-advocacy groups. *Disability and Society* 13, 37-51. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09687599826902>
- Finlay, M. & Lyons, E. (2001). Social categorizations, social comparisons and stigma: Presentations of self in people with learning difficulties. *British Journal of Social Psychology*, 39, 129-146. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/014466600164372>

- Furr, M. & Bacharach, V. (2008). *Psychometrics and Introduction*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Perspectivas en Psicología*, 1(2), 205-216. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67910209.pdf>
- Gonzalez, 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. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654018.pdf>
- Hernández, A., Muñiz, J. y García, E. (2000). Comportamiento del modelo de respuesta graduada en función del número de categorías de la escala. *Psicothema*, 12(2), 288-291. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72797068.pdf>
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. *Manchester: Manchester School of Management, UMIST*. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/8321/ffcc35416b266ccd84e0da63fb3348bfb5ac.pdf>
- Kahale, D. (2015). *El acoso laboral (mobbing): Tratamiento jurídico y preventivo (2ª)*. Caracas: Vandell Hermanos Editores.
- Kowal, J., & Gwiazda-Sawicka, G. (2019). Mobbing as a problem in management ethics. *Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*, 21(5), 131-145. Recuperado de: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=751565>
- Leymann, H. (1990). *Mobbing. La persecution au travail*. Paris: Du Seuil.
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, (140), 1-50. Recuperado de: [https://legacy.voteview.com/pdf/Likert\\_1932.pdf](https://legacy.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf)
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>
- Londoño, M. (2016). Relaciones entre clima organizacional, acoso psicológico y los comportamientos éticos en el trabajo. Estudio de un caso. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 28(2), 198-212. Recuperado de: <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/142>
- Lorenzo-Seva, U. & Ferrando, P. J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavioral Research Methods, Instruments and*

- Computers*, 38, 88-91. Recuperado de:  
<https://link.springer.com/article/10.3758/BF03192753>
- Lugo, M. (2016). Los comportamientos de acoso psicológico en Puerto Rico: comparación por género, tipo de contrato y tipo de organización. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(2), 129-139. Recuperado de:  
<http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/117>
- McIver, J. & Carmines, E. (1981). *Unidimensional scaling*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Meseguer, M., Soler, M. I., García-Izquierdo, M., Sáez, M. C., y Sánchez-Meca, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19 (2), 225-230. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72719207.pdf>
- Morales, P. (2012). *Análisis de ítems en las pruebas objetivas*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Montero, I., & León, O. G. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5 (1), 115-127. Recuperado de:
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garroso, E., Rodríguez-Carvajal, R., y Díaz-Gracia, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 346-346. Recuperado de:  
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/335>
- Moreno, M. P., Beltrán, C. A., Estrada, J. G. S., y López, T. M. T. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de iberoamérica. *Enseñanza e investigación en psicología*, 21(1), 39-45. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248180004.pdf>
- Muñiz, J., y Fonseca-Pedrero, E. (2019). Diez pasos para la construcción de un test. *Psicothema*, 31(1). Recuperado de: <http://www.psicothema.es/pdf/4508.pdf>
- Niedl, K. (1995). Mobbing/Bullying en el lugar de trabajo: un análisis empírico del fenómeno y de los efectos del acoso sistemático sobre la gestión de recursos humanos. Doctoral Dissertation, Rainer Hampp Verlag, München.
- Niedhammer, I., Chastang, J. F., David, S., & Kelleher, C. (2008). The contribution of occupational factors to social inequalities in health: findings from the national french surmer survey. *Social science & medicine*, 67(11), 1870-1881. Recuperado de:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953608004498>

- OIT-OMS (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo; novena reunión, Ginebra; 18-24.
- Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., y Olivares Álvarez, D. M. (2012). Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. *Liberabit*, 18 (1), 27-36. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272012000100004&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272012000100004&script=sci_arttext&tlng=en)
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2004). Informe Cisneros V: La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración (AEAT e IGAE). Recuperado de <http://www.el-refugiosjo.net/pinuel.html>
- Retana F, Blanca E., y Sánchez, R. (2015). Acoso Cibernético: Validación en México del ORI-82. *Acta de investigación psicológica*, 5(3), 2097-2111. Recuperado de: [https://dx.doi.org/10.1016/s2007-4719\(16\)30003-5](https://dx.doi.org/10.1016/s2007-4719(16)30003-5)
- Robles, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo Continente*, 29(1). Recuperado de: <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/991/914>
- Ruiz, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. *Procedimientos para su Diseño y Validación. Tipografía y Litografía Horizontes*. Venezuela: Cideg
- Saunders, P., Huynh, A., & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *International journal of law and psychiatry*, 30(4-5), 340-354. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160252707000465>
- Salin, D. (2003). Ways of explainig worplace bullying. *Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment*. Finlandia. Recuperado de [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/283/salin\\_HR\\_2003.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/283/salin_HR_2003.pdf)
- Salmerón, M. E. M. (2015). El rumor en las organizaciones desde una aproximación multidisciplinar. *Opción*, 31(3), 797-819. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160038.pdf>
- SPSS, I. (2010). *SPSS for windows (version 20)*. Chicago: USA.
- Serrano, O. (2005). *El acoso moral en el trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.

- Valencia, C. A. M., y Mora, O. H. P. (2016). Acoso psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas. Un factor de riesgo que se debe controlar. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 6(3), 89-94. Recuperado de: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4927](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4927)
- Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34, 806-838. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414856>