

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

Análisis Confirmatorio de la Escala de Acoso Laboral - ESAL

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicólogo(a)

Por:

Bach. Jeydi Medalith Grandez Canta

Bach. Oswaldo Torres Patiño

Asesor:

Psic. Josías Trinidad Ticse

Lima, junio de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

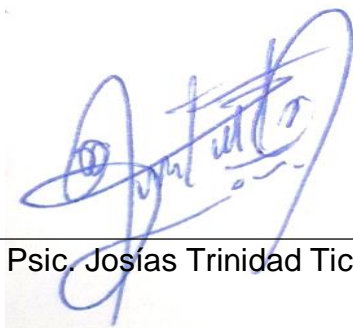
Psic. Josías Trinidad Ticse de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: *“Análisis Confirmatorio de la Escala de Acoso Laboral - ESAL”* constituye la memoria que presenta los bachilleres Jeydi Medalith Grandez Canta y Oswaldo Torres Patiño para aspirar al título de Profesional de Psicólogo(a) ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, el 19 de agosto del año 2020.



Psic. Josías Trinidad Ticse



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 25 día(s) del mes de junio del año 2020, siendo las 15:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Psic. Cristóbal Edwin Adriano Rengifo, el secretario: Psic. Isaac Alex Conde Rodríguez y los demás miembros: Psic. Lindsey Wildman Vilca Quiro y el asesor: Psic. Jesús Trinidad Ticse

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Análisis Confirmatorio de la Escala de Acceso Laboral - ESAL

de el(los)/la(las) bachiller(es): a) Jeydi Medalith Grandez Canta b) Oswaldo Torres Patiño conducente a la obtención del título profesional de PSICÓLOGO (Nombre del Título Profesional) con mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Jeydi Medalith Grandez Canta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Candidato (b): Oswaldo Torres Patiño

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

(*) Ver parte posterior "Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica conforme al Reglamento General de Grados y Títulos".

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Dedicatoria

Dedico esta tesis con todo el amor del mundo a mis padres Desiderio y Nilda también a mis hermanos Antony y Jhossep por su apoyo y motivación incondicional y permitir que se logre finalizar una meta más en mi vida.

Jeydi Medalith Grandez Canta

Quiero dedicar este trabajo de investigación a los guerreros que pelean contra el COVID-2019 en la primera línea de batalla. A la fecha, tenemos dos meses de cuarentena obligatoria. Que Dios les de fuerza y valor a los médicos, enfermeros, policías y a todos los trabajadores que se arriesgan cada día por la salud del Perú.

Oswaldo Torres Patiño

Agradecimientos

Agradecer primeramente a Dios por brindarnos la oportunidad de cumplir este sueño, asimismo agradecer al asesor, Joel Palomino Cassa por su enseñanza hasta finalizar este proyecto, y a los psicólogos que formaron parte del proceso de investigación: Isaac Conde, Josías Trinidad y Cristian Adriano.

Índice

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
MATERIALES Y MÉTODOS	14
Diseño, tipo de investigación	14
Participantes	14
Instrumentos	17
Escala de Acoso Laboral - ESAL	17
Escala de Acoso Laboral - EALM	17
Proceso de recolección de datos	18
Análisis estadísticos	18
RESULTADOS	19
1. Estudio Piloto	19
a. Validez de Contenido	19
b. Análisis Factorial Exploratorio	19
2. Estudio Confirmatorio	21
a. Análisis descriptivo de los ítems	21
b. Análisis factorial confirmatorio	21
c. Fiabilidad	24
3. Validez Convergente de ESAL	24

DISCUSIÓN	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS	37
ANEXO 1: ESCALA ESAL	37
ANEXO 2: ESCALA ELAM	38
ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO	40
ANEXO 4: INTERFAZ VIRTUAL DE LA ESCALA ESAL	41
ANEXO 5: INTERFAZ VIRTUAL DE LA ESCALA EALM	42

Índice de Tablas

TABLA 1 ANÁLISIS DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	15
TABLA 2 DISTRIBUCIÓN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO	19
TABLA 3 ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO	20
TABLA 4 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ÍTEMS	21
TABLA 5 INDICADORES DE BONDAD DE AJUSTE	22
TABLA 6 ÍNDICES DE FIABILIDAD DE LA ESCALA DE ACOSO LABORAL	24
TABLA 7 CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE ESAL-ELAM	24

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo el análisis de las propiedades psicométricas y la validación de la Escala de Acoso Laboral (ESAL) mediante un análisis factorial confirmatorio frente a un instrumento externo validado previamente para detectar acoso laboral en trabajadores (EALM). La escala ESAL está constituida por 7 ítems englobados en una única dimensión de acoso psico-laboral, con una validez de contenido dentro de los rangos esperados. La muestra fue constituida en su totalidad por 528 trabajadores de toda Lima Metropolitana, de una empresa de entrenamiento y mercadería. Se realizó el análisis estadístico, verificando así sus propiedades psicométricas, donde el KMO de .87, el alpha de Cronbach es de .866, el omega de McDonald se encuentra en .864 denotando una fiabilidad adecuada en función a la escala y su constructo. Con respecto a los índices de bondad de ajuste, se establece que RMSEA=0.078, IC 90% [.723 - .016], TLI=0.984, CFI=0.99; denotando un ajuste adecuado entre el constructo y su modelo presentado en la muestra total. Los resultados finales avalan la adecuada validez de la escala ESAL, una escala breve, confiable y efectiva para identificar acoso laboral en empresas peruanas.

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

Abstract

This research aims to analyze the psychometric properties and validate the Workplace Harassment Scale (ESAL) using a confirmatory factor analysis against an external instrument previously validated to detect workplace harassment (EALM). The ESAL scale consists of 7 items encompassed in a single dimension of psycho-occupational harassment. The population for this research includes 528 workers from all over Metropolitan Lima, from an entertainment and merchandise company. Statistical analysis was performed, verifying its psychometric properties, where the KMO of 8.7. Probably thus the statistical analysis of the scale, Cronbach's alpha is .866, denoting an adequate precision according to the scale and its construct, McDonald's omega is .864, establishing a proper adequacy for the construct and the scale. Regarding statistical adjustment indices, we established that RMSEA = 0.078, 90% CI [.723 - .016], TLI = 0.984, CFI = 0.99; denoting an adequate adjustment between the construct, the presented model and the total population researched. The results endorse the adequate validity of the ESAL scale, which identifies work in Peruvian companies.

Key words: *Workplace harassment, mobbing, work, discrimination, psychology of work.*

Introducción

Las empresas en el mundo enfrentan una rotación voluntaria de su personal que va del 10% al 39% de la planilla por año, hasta el caso de empresas españolas que dicen no haber tenido rotación de personal, se estima de un 27% de rotación anual en estas empresas (Adecco, 2019). Asimismo, World at Work (2018) menciona que dicha problemática está estimada a un 19.3% en los Estados Unidos, cifra que ha aumentado casi un punto porcentual-desde 2017 y más de 3.5 puntos porcentuales desde 2014. De la misma manera, en Latinoamérica se observa que México es el país que ocupa el primer lugar de rotación con un 20% (Meza, 2019), similar realidad se evidencia también en el Perú que ha sido otro de los países con un alto índice de rotación laboral en toda Latinoamérica, con un promedio de 16.75% en el año 2018 (Vargas, 2019). Ávila, Bernal y Álzate (2016) mencionan que las principales consecuencias de la rotación del personal son la disminución de productividad, compromiso, motivación, como también insatisfacción en el trabajo, falta de empatía, sobrecarga de trabajo, conflictos y acoso provocando costos de producción más elevados y reducción forzada del medio laboral (Branham, 2009). Así mismo los efectos que se observan en la organización, provocan al trabajador retirarse de su centro laboral, influyendo en otras áreas como el clima laboral y el adecuado funcionamiento de la organización (Barrado y Ballester, 2016). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), existen cerca de cuatro millones de personas que son víctimas de acoso laboral en América Latina. Dominguez, Gil-Monte y Devis (2011) refieren que esta problemática tiene como objetivo el deterioro psicológico de la víctima, así como su renuncia de la organización (Hirigoyen, 2014). Kahale (2015) define al acoso laboral como un maltrato deliberado, sea este verbal o conductual que un trabajador recibe de parte de sus compañeros de trabajo, sean estos

jefes o subordinados. Esto implica una constante violencia que se desarrolla en un contexto laboral de manera continua y malintencionada. Según Castro (2016) existen diversas causas que promueven de manera activa el acoso laboral, siendo estas imputadas directamente a la víctima y las otras son de origen externo al trabajador afectado, perteneciendo propiamente a la dinámica del trabajo. En el caso de la víctima, se establece que el acoso laboral en la mayoría de los casos se presenta en personas que son demasiado competentes, trabajadores con una fuerte personalidad, extremadamente honestos, dinámicos y escrupulosos, o, por el contrario, personas que no cumplan con las exigencias de la dinámica laboral (Campo y Klijn, 2017). Sin embargo, existen causas que escapan de la individualidad del trabajador, como la organización del trabajo, en la cual existen tareas con una sobrecarga causada por la alta demanda y el poco control del flujo de trabajo (Peralta, 2017), siendo el conflicto previo, motivado por celos y la envidia por parte de los acosadores (Piñuel y Zavala, 2003) lo que denota la aparición del acoso laboral.

En las organizaciones, el acoso laboral afecta sin distinción a cualquier nivel jerárquico y a cualquier género (García y Guillén, 2018). Por tal motivo, este problema puede manifestarse de forma ascendente, donde el trabajador con un rango superior es acosado por uno o varios subordinados, este tipo de acoso se presenta cuando se incorpora un trabajador del exterior y su metodología de trabajo no es aceptada por sus subordinados o cuando un trabajador es ascendido a un cargo donde dirige y organiza a antiguos compañeros que no están de acuerdo con su ascenso (Pando-Moreno, Aranda-Beltrán, Olivares-Álvarez; 2012). Asimismo, el acoso laboral puede manifestarse de manera horizontal, siendo las conductas de acoso ejecutadas por un individuo o un grupo contra otro trabajador que bajo la premisa de que este es diferente al grupo de trabajo y

al no pertenecer a él, el equipo de trabajo lo toma como blanco de sus ataques (Rodríguez, 2017). Finalmente, el acoso laboral se presenta de forma descendente, siendo esta la modalidad más habitual, ya que la víctima se encuentra en una posición de inferioridad jerárquica, las conductas de acoso por parte del acosador tienen como objetivo dominar el ámbito psicológico del acosado, para que así decida retirarse en forma voluntaria de la organización (Sierra-Córdova, Zárate-Cáceres y Mejía; 2019). La poca productividad de la víctima debería actuar como alarma para que la organización decida intervenir e identificar si en realidad existe o no un acoso e intervenir frente al acosador o grupo de acosadores (Hernandez, 2017). Lastimosamente, esto no se da en todos los casos, principalmente porque no existen herramientas de detección de problemáticas psico-laborales que permitan identificar y detener el proceso de acoso (Luna, 2019). En el caso de que el acoso laboral continúe por más de 6 meses, la víctima se enfrenta a marginación, ya que tanto superiores y compañeros, llegan a considerarla como la responsable de la situación que está sufriendo (De Miguel y Prieto, 2016). Por ello, la víctima termina decidiendo auto excluirse de su vida laboral, ya sea renunciando a la empresa o pidiendo cambios de sede o área.

Respecto a las consecuencias que la víctima presenta frente al acoso laboral, existe una estrecha asociación entre ser víctima de acoso laboral y los trastornos psicológicos como depresión mayor (Harasemiuc y Díaz, 2013), ya que como consecuencia al acoso surgen estados depresivos graves que pueden conducir al suicidio (Hirigoyen, 2004) (Segura, Hernández y Ballesteros; 2013), trastorno de ansiedad generalizada (Guerra, 2017) y problemas de sueño (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2010) que amenazan por socavar la salud mental de la víctima. Todo esto implica un marcado desgaste psicológico del entorno laboral dando lugar a un deterioro o agotamiento debido a la

demanda excesiva de recursos físicos y emocionales que conlleva el acoso laboral (Pilcon, 2017). Observando las consecuencias para las instituciones, la principal es la renuncia de la víctima (Díaz y Luna, 2019). Es importante no establecer una causa unilateral sino remarcar la complejidad del contexto de renuncia, considerando que, en la mayoría de los casos de abuso, sucederían periodos de ausencia de la conducta reiterada, de rotación de personal por diversas áreas de la misma organización, siendo la víctima tiene la intención de abandonar su empleo como un mecanismo de afrontamiento positivo que pretende reducir el problema (Camacho y Mayorga, 2017). Sin embargo, en la mayoría de los casos, las condiciones del mercado laboral no permiten a las víctimas cambiar de trabajo, por lo que su permanencia en la empresa sirve para que el conflicto vaya haciéndose más profundo y violento con el tiempo (Domínguez, Gil-Monte y Davis; 2011). En paralelo al proceso de acoso, la víctima pierde su eficacia para realizar sus funciones laborales (Valencia y Mora, 2016) y presenta baja motivación para presentarse a trabajar (Londoño, 2016), puesto que existe una reducción del compromiso laboral que se presenta como consecuencia de una palpable insatisfacción laboral (Pilcon, 2017); esto hace que la víctima sea percibida como poco comprometida e improductiva, lo que hace que la violencia aumente y las acosadores la justifiquen para sí mismos y frente a otros compañeros o jefes.

Entre los instrumentos que existen actualmente y están vigentes para medir el acoso laboral se puede ver que Leymann (1990) realizó el Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) considerando dos dimensiones, una que engloba los ataques a la vida privada y personal y otra que manifiesta aquellas conductas de acoso en el ámbito laboral, dicho instrumento consta de 23 ítems. Fidalgo y Piñuel (2004) crearon el Barómetro Cisneros, en España, dicho instrumento consta de 43 ítems, haciendo un

hincapié en las consecuencias que podría ocasionar el acoso laboral, teniendo en cuenta tres factores: acoso psicológico, estrés post-traumático y abandono profesional. En el mismo país Moreno, Rodriguez, Martinez, Morante y Díaz (2008) realizaron el cuestionario de Acoso psicológico en el trabajo (CAPT) el cual proviene de la labor de piñuel, este cuestionario consiste en 23 ítems direccionado de la siguiente manera: Aislamiento social, exigencia interna, desacreditación, consecuencias directas del acoso laboral, la política organizacional, la información y actuaciones, las cuales fueron aplicadas en un grupo de trabajadores de transportes. También se tiene en cuenta el inventario de hostigamiento laboral (IHL) fue exhibida en Argentina por Bustos, Caputo, Valera, Aranda y Messoulam (2011), este instrumento se basaba en torno a 4 dimensiones específicas: comunicación, trabajo, vida privada y entorno facilitador, sin embargo, este instrumento no enfatizó en las causas ni consecuencias del problema ya que se limita definir las áreas perjudicadas a causa del acoso laboral en el agraviado. Así mismo en Bolivia y Ecuador plantearon el Inventario de Violencia y acoso psicológico IVAPT-PAN-DO (Pando-Moreno, Aranda-Beltrán, Olivares-Álvarez; 2012) el acoso psico-laboral su mayor finalidad fue en distinguir el problema y establecer su magnitud del caso, dicho inventario consiste en 22 ítems, con muestras al azar no representativas, evaluando 3 dimensiones: presencia de violencia psicológica, intensidad de violencia psicológica en el trágico en el trabajo.

La presente investigación y análisis confirmatorio de la escala ESAL se presenta como una alternativa confiable y válida para evaluar la variable de acoso laboral, teniendo en cuenta la realidad en la que este fenómeno se desarrolla (Londoño, 2016), considerando la necesidad de instrumentos válidos y confiables propuestos para la población peruana.

Materiales y Métodos

Diseño, tipo de investigación

La presente investigación diseño no experimental, puesto que no se influye de ninguna manera en la muestra poblacional, asimismo es de corte transversal debido a que se recolecta datos en un tiempo único y establecido, y de tipo instrumental (Ato, et al; 2013).

Participantes

La muestra que se usó para validar la escala ESAL, que permite medir acoso laboral en empresas peruanas, fue seleccionada teniendo en cuenta la disponibilidad de los participantes, indicado el uso de un tipo de prueba no probabilística.

Dicho instrumento fue aplicado en la Fundación Corporación Rústica, a 528 trabajadores, para esto, el colaborador debía aceptar de una manera voluntaria el participar en la encuesta a través del consentimiento informado, se tuvo en cuenta colaboradores que se desempeñan como personal de servicio: Mozos, azafatas, mantenimiento, seguridad, cocineros, ayudante cocina, bartenders, corredores, vendedores, cajeros y jefes de cada área. Asimismo, personal corporativo como: Psicólogos organizacionales, contadores, administradores, ingenieros de sistemas, ingenieros de alimentos, marketing y gerentes; de igual manera, se aplicó el instrumento a los personales de salud como: Psicólogos clínicos, fisioterapeutas, enfermeros. Para el análisis estadístico se agrupó a los puestos de trabajo en tres grupos predominantes, siendo estos: Personal de servicio, Personal corporativo y Personal de salud.

Con respecto a los criterios de inclusión, el intervalo de edad va desde los 18 hasta 63 años, se tuvo como requisito que el personal evaluado sea peruano, además se

consideró necesario que los participantes se encontraran laborando como mínimo 6 meses en la empresa. Por otro lado, los criterios de exclusión no tienen en cuenta a aquellos trabajadores que vienen laborando por un periodo menor de 6 meses, asimismo al personal extranjero y a aquellos que estén por fuera del intervalo de edad establecida.

Se administraron 600 cuestionarios, en los cuales se presentaron dos escalas que miden Acoso Laboral (ESAL-EALM), de estas pruebas, 72 no fueron contestados de manera adecuada, por ello, se eliminaron por estar incompletas. Los análisis estadísticos de la presente investigación fueron realizados con 528 cuestionarios correctamente desarrollados y completados en su totalidad. Se recopilaron los siguientes datos sociodemográficos: género, edad, procedencia, tiempo de laburo en dicha empresa y área de trabajo y se presentan los resultados en las siguientes tablas comparando resultados del estudio piloto al igual que del estudio confirmatorio.

Tabla 1

Análisis de datos sociodemográficos escala ESAL

Variables		AFE		AFC	
		(n=350)		(n=528)	
		N	%	N	%
Sexo	Masculino	148	42.3	272	51.5
	Femenino	162	57.7	256	48.5
Edades	18 a 25 años	95	30.1	178	33.7
	26 a 33 años	103	32.4	167	31.6
	34 a 41 años	48	14.7	82	15.5
	42 a 49 años	25	7.2	52	9.8
	50 años a más	49	15.6	48	9.1
Procedencia	Costa	130	46.1	293	55.5
	Sierra	71	20.4	163	30.9
	Selva	117	33.5	72	13.6
Tiempo de laburo	De 6 meses a 3 años	183	52.4	383	72.5
	De 4 años a 9 años	67	19.1	87	16.4
	De 10 años a 15 años	58	16.5	41	7.7
	De 15 años a más	34	9.7	17	3.2
	De 6 meses a 3 años	8	2.3	383	72.5
Área de trabajo	Servicios	149	42.5	344	65.1
	Administrativo	192	54.9	135	25.5
	Salud	11	3.6	49	9.2

Instrumentos

Escala de Acoso Laboral - ESAL

Escala de Acoso Laboral - ESAL, busca evaluar el grado de acoso laboral en las empresas, el instrumento está constituido por 7 ítems, cuya respuesta es de tipo Likert del 1 = Nunca al 5 = Casi Siempre, es unidimensional. Fue creada por Torres (2019) con una muestra de 318 trabajadores, 170 varones y 148 mujeres, de 22 a 63 años. asimismo, Torres (2019) menciona que el acoso laboral es un conglomerado de conductas de hostigamiento ocasionado en el ámbito laboral dimensión acoso donde dichas conductas intencionales y manifestadas, 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, la duración de la aplicación del instrumento es de 5 minutos. En dicha investigación se analizó la validez de la escala ESAL en su versión final mediante el coeficiente V de Aiken final por encima de .8, esto indica una satisfactoria validez de contenido, así como también se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) donde el resultado del test Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de .847.

Escala de Acoso Laboral - EALM

La Escala de Acoso Laboral (EALM) está conformada por 17 reactivos que evalúan 3 factores del acoso laboral como: Desprestigio laboral, Entorpecimiento del Proceso y Ataques a las relaciones sociales. el instrumento fue creado por Vázquez (2015) donde la población fue de 420 docentes de 216 instituciones del Perú. considerando que el acoso es un acto de agresión provocando en el individuo daños físicos, psicológicos de

parte de los jefes de la organización creando una acción negativa continua, haciendo que el personal se canse y como resultado abandone su centro laboral Vázquez (2015). La escala reporta una óptima fiabilidad (alpha de Cronbach = 0.850) y adecuada validez de constructo (TLI=.086, CFI=0.89, RMSEA = 0.068). además, el tiempo de aplicación es aproximadamente de 8 a 10 minutos.

Proceso de recolección de datos

Para la recolección de datos, se inició tramitando los documentos para el permiso y autorización de la empresa para la aplicación del instrumento, la cual se realizó durante los meses de febrero y marzo, en 50 tiendas de la ciudad de Lima. Durante el proceso se consideró necesario aplicar las pruebas adicionales en diferentes distritos de Lima, como Cercado de Lima, abarcando 120 tiendas de diferentes galerías, aplicando el instrumento de forma virtual en modo entrevista con colaboradores de diferentes comercios, por último y teniendo en cuenta la coyuntura del COVID-19 en el Perú aplicamos el instrumento vía online (100 pruebas virtuales válidas), mediante la plataforma Google Forms, distribuyendo una versión virtual de la escala ESAL obteniendo de esta forma 528 pruebas aplicadas y correctamente desarrolladas.

Análisis estadísticos

Durante el proceso de construcción de la prueba, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFE) con sus índices de ajuste además de índices adecuados de fiabilidad y validez. Para este trabajo se realiza el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) con sus respectivos índices de adecuación muestral haciendo uso del programa “*The R Project for Statistical Computing*” versión 4.0.0. para Windows.

Resultados

1. Estudio Piloto

a. Validez de Contenido

Para evaluar la validez de contenido del instrumento se realizó mediante el criterio de jueces a través del coeficiente V de Aiken, donde valores mayores o iguales a .80 se considera aceptables en conjunto (Aiken, 1996), confirmándose así claridad, congruencia y el dominio del constructo para cada uno de los ítems en su versión final propuesta, en la cual que 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.

Tabla 2

Distribución de la validez de contenido de la escala ESAL

N	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	0	1	0.8
3	1	1	1	1	1	1
4	0	1	1	1	1	0.8
5	0	1	1	1	0	0.6
6	1	0	1	1	1	0.8

b. Análisis Factorial Exploratorio

Para averiguar la adecuación de la matriz se hizo uso de la prueba de Kaiser-Meyer-Okin – KMO, 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, la escala ESAL presenta $\alpha=.87$ considerado válido y asegurando así su confiabilidad (Streinder, 2003), el Omega de McDonald, la escala ESAL obtuvo el valor de $\omega=.841$ considerada como fuerte consistencia interna (Domínguez & Merino, 2015).

Tabla 3

Análisis factorial exploratorio de la escala ESAL

Ítems	1er factor	Comunalidades	
		Inicial	Extracción
Esal 1	0.66	0.419	0.442
Esal 2	0.728	0.480	0.529
Esal 3	0.660	0.397	0.435
Esal 4	0.668	0.388	0.446
Esal 5	0.608	0.366	0.370
Esal 6	0.731	0.474	0.534
Esal 7	0.626	0.328	0.377
Varianza Explicada	<	51.234%	

Con respecto a la varianza total explicada en este caso es de 51.2% por lo que se ha confirmado una estructura unidimensional para la escala ya que el porcentaje de varianza explicada por el primer factor es superior al 40% (Bandalos y Finney, 2001).

2. Estudio Confirmatorio

a. Análisis descriptivo de los ítems

En la tabla 4 se observan los estadísticos descriptivos de los ítems de la escala ESAL, donde el ítem 3 presenta el mayor promedio ($M=2.33$) y el ítem 5 el menor promedio ($M=1.88$) en la respuesta de los participantes. Además, todos los ítems presentan valores de asimetría y curtosis en los límites esperados (± 1.5).

Tabla 4

Análisis descriptivo de los ítems

Ítem	M	Min.	Max.	DE	g1	g2
Esal 1	2.30	1	5	1.088	.335	-.712
Esal 2	2.22	1	5	1.157	.493	-.777
Esal 3	2.33	1	5	1.103	.402	-.549
Esal 4	2.30	1	5	1.139	.405	-.726
Esal 5	1.88	1	5	1.107	.923	-.335
Esal 6	2.15	1	5	1.142	.517	-.823
Esal 7	2.26	1	5	1.245	.522	-.866

b. Análisis factorial confirmatorio

En el análisis factorial confirmatorio se consideran todos los ítems de la versión final del test unidimensional que mide el acoso laboral en empresas de la ciudad de Lima. Los índices de ajuste obtenidos fueron adecuados ($RMSEA=0.078$), IC 90% [.723 - .016], $TLI=0.984$, ($CFI=0.990$),

lo que nos indica que los resultados de la muestra se ajustan al modelo planteado, ya que los resultados se encuentran por encima de los criterios establecidos como se observa en la tabla 5. Además, en el gráfico 01 se aprecia que todos los ítems presentan adecuadas cargas factoriales; y en el índice de modificación evidencia errores correlacionados entre los ítems 1 y 3 (.34).

Tabla 5

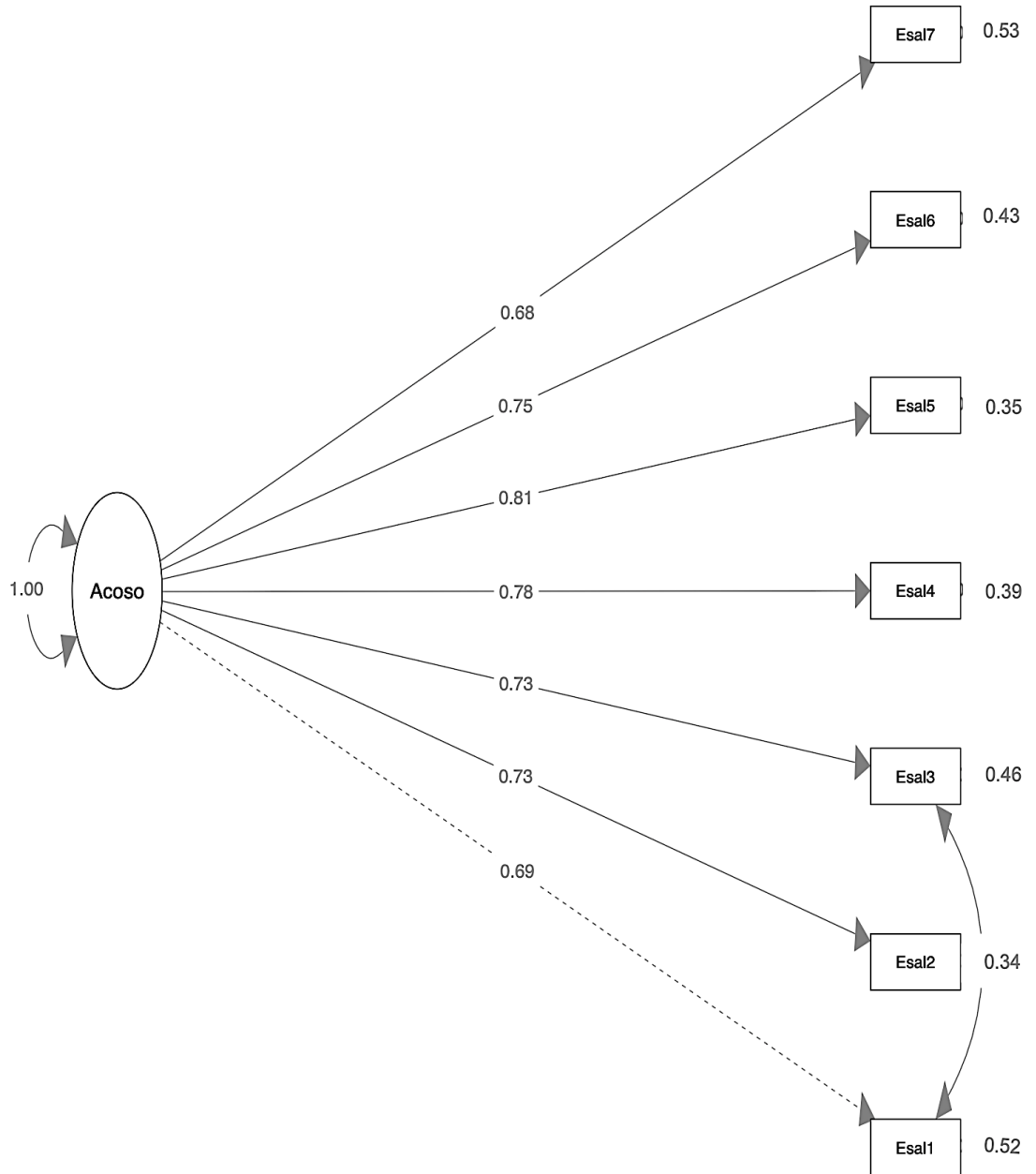
Indicadores de bondad de ajuste

Indicadores de ajuste	Valor
<i>Chi-square test (x2)</i>	.033
<i>Degrees of freedom (gl)</i>	13
<i>Chi-Square Normed (x2/gl)</i>	.0025
<i>Valor p (X2)</i>	.000
<i>Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)</i>	.029
<i>Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA)</i>	.040
<i>90 Percent Confidence Interval</i>	.723 - .016
<i>Robust Tucker-Lewis Index (TLI)</i>	.998
<i>Robust Comparative Fit Index (CFI)</i>	.999

En el análisis de los resultados se identifica que el modelo se ajusta a la hipótesis planteada, obteniendo una carga máxima de .53 y una mínima de .35 como se explica en el gráfico 1.

Gráfico 01

Modelo de Medición Unidimensional



c. Fiabilidad

Los análisis estadísticos indican que se alcanzaron niveles de fiabilidad esperados mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, que fluctúa por encima del 0.85, de igual manera en el caso del coeficiente del Omega de McDonald, que superó el 0.85, como se observa con los resultados de la tabla 6.

Tabla 6

Índices de fiabilidad

	Alpha de Cronbach's	Omega de McDonald's
Escala de acoso laboral (ESAL)	.864	.866

3. Validez Convergente de ESAL

Este análisis se realizó la validez convergente de la escala ESAL con la escala EALM, evidenciándose una correlación altamente significativa con una fuerza moderada ($r=.429$; $p < 0.05$), como se visualiza en la tabla 7.

Tabla 7

Correlación de Pearson entre ESAL-ELAM

	Correlación de Pearson
Escala de Acoso Laboral (ESAL)	.429**

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 (Barrado y Ballester, 2016), por ello, es importante proporcionar un instrumento que evalué el acoso laboral teniendo como eje la realidad peruana, este trabajo cumplió con el propósito de diseñar, construir y validar la propuesta de un instrumento que midiera el acoso laboral en empresas peruanas, mediante un análisis psicométrico de la escala ESAL en su versión final de 7 ítems.

La escala inicial (ESAL-1) se propuso con de 40 ítems, en esta primera etapa se eliminaron 13 ítems teniendo en cuenta el criterio de jueces, pues el puntaje de sus coeficientes de validez no era el adecuado (Aiken, 1996), además, según los jueces, los ítems contaban con un enunciado abstracto, confuso, redundante. Adicionalmente, se eliminaron 5 ítems que implican el uso de negativas o dobles negativas, ítems no recomendables para este tipo de escala conductual según Campo y Oviedo (2008). En la segunda etapa de la construcción de la escala, 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) menor a ,3 como se pueden observar en la tabla 3, esto implica que los ítems propuestos no tenían contenido teórico suficiente para ser considerados en la versión final de la escala, por lo tanto no fueron considerados para la versión final de 7 ítems.

Para la versión final de la escala (ESAL) se realizó una verificación comportamental, analizando la media, desviación estándar, asimetría, curtosis e índice de homogeneidad, consiguiendo así resultados dentro de los rasgos esperados, esto se ve respaldado por

la varianza total explicada de la escala y su estructura unidimensional, para lo cual se tuvo 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 caso es de 51.2% (Bandalos y Finney, 2001). Después de diferentes análisis estadísticos, se contrastan los modelos multidimensionales y el modelo unidimensional de Tangney, Baumeister y Boone (2004), para finalmente destacar la significancia estadística del modelo con una dimensión unitaria. De igual manera, en el modelo unidimensional para constructos psicológicos, se tuvo en cuenta las recomendaciones de Cuesta y Muñiz (1994) en el uso de indicadores para la distribución y organización de los ítems en este tipo de escalas unidimensionales.

De igual manera es el caso en los índices de bondad de ajuste, en los cuales se observa que el RMSEA=0.078, lo cual acorde con (Nye y Drasgow, 2010) se encuentra dentro de los niveles esperados (≤ 0.08). Por otro lado, el TLI=0.984 y CFI=0.990, se encuentran por encima de ≥ 0.90 lo cual se considera por encima de lo esperado (Kline, 2016), denotando un adecuado ajuste entre la muestra y el modelo planteado para la escala. La validez convergente verifica que el constructo mide “acoso laboral” mediante el coeficiente de correlación r de Pearson con la EALM (Oluwatayo, 2012); como se aprecia en la tabla 7, la correlación directa, moderada y altamente significativa ($r=.429$, $p<.05$) (Akoglu, 2018).

Para la presente investigación la confiabilidad fue estimada mediante el Alpha de Cronbach (.864) siendo esta una media de las correlaciones entre los ítems que forman parte de la escala (Moroco y García, 2006), es un coeficiente ampliamente usado para

medir la confiabilidad estadística. Adicionalmente, se estimó la confiabilidad de la escala mediante el Omega de McDonald (.866), frente a su única dimensión, estableciendo así un adecuado grado de consistencia en la escala y de igual manera estabilidad en sus puntuaciones. El uso del Omega de McDonald es recomendado por diversos autores (Domínguez y Merino, 2015) con interés en investigaciones psicológicas y en la práctica profesional, ya que este garantiza la confiabilidad de las propiedades psicométricas de la escala analizada (Gonzales y Graña, 2009).

Con respecto a las limitaciones que se presentaron en este estudio, una de ellas se presentó en la aplicación de las pruebas, debido a que los trabajadores, en la mayoría de los casos, no se encontraban disponibles en el momento de visita a las tiendas para participar de la encuesta, por ello, en coordinación con el gerente de tienda u oficina para la aplicación correspondiente en el momento que este considere adecuado para los trabajadores teniendo en cuenta su disponibilidad, en algún momento esto se consideró una ventaja, sin embargo, en la parte previa al análisis de datos se pudo verificar que algunas pruebas no fueron completadas correctamente (76 pruebas incompletas) se asume que por falta de supervisión y debido a esto tuvieron que ser descartadas por no cumplir con los criterios establecidos para la muestra analizada estadísticamente en este estudio. Por otro lado, un factor importante a tener en cuenta fue la aplicación virtual de las pruebas (100 pruebas virtuales válidas), en la que se verificó la identidad de los participantes mediante DNI y haciendo uso igualmente de un consentimiento informado, se hizo uso de la herramienta Google Forms, para alcanzar la totalidad de la muestra y evitar el sesgo de pruebas incompletas ya que se hizo uso de la opción de respuesta obligatoria. La aplicación virtual de pruebas psicométricas o psicológicas es relevante teniendo en cuenta el contexto de la pandemia del COVID-19 en el Perú, la necesidad

de que se inicie la implementación y uso de plataformas virtuales para la evaluación y diagnóstico psicológico al igual que de problemáticas de tipo laboral como en este caso es el acoso.

Finalmente, se destaca la capacidad de la escala ESAL para identificar a empleados que potencialmente sufren procesos de acoso laboral, lo cual permitiría la instauración de programas de prevención específicos para estos grupos de empleados, aumentando así su calidad de vida laboral y previniendo así de manera eficiente el acoso laboral en las empresas peruanas. Dado que el objetivo era obtener un autoinforme diseñado específicamente para trabajadores que sean 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.

Referencias Bibliográficas

Adecco. (20-02-2019). La rotación laboral en España: causas, datos e inconvenientes para las empresas. RRHH Digital, Recuperado de: http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/135288/La-rotacion-laboral-en-Espana-causas-datos-e-inconvenientes-para-las-empresas?target=_self

Aiken, L. (1996). Test psicológicos y evaluación. México D.F.: Prentice Hall.

Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. Turkish Journal of Emergency Medicine. 18. 91–93. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>

Avila, A., Bernald, V., & Alzate, L. (2016). ¿Cuales son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? Revista electrónica Psyconec, 8(13), 1 - 10. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991>

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>

Barrado,V., Ballester,J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Perspectivas, (38), 1 - 21. recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Branham, L. (2009). 7 razones ocultas por la que los empleados se van. España Amacon. Recuperado de: <https://www.leadersummaries.com/ver-resumen/7-razones-ocultas-por-las-que-los-empleados-se-van>

Bustos Villar, E. M., Varela, O. H., Caputo, M. C., Aranda Coria, E., & Messoulam, N. (2011). Evaluación del Hostigamiento Laboral en nuestro contexto: Avances en el estudio de validez y confiabilidad. Facultad de Psicología: Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.academica.org/000-052/912.pdf>

Camacho Ramírez, A., & Mayorga Valderrama, D. R. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva jurídica. Equidad y Desarrollo*, 1(29), 143-160. Recuperado de: <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1240&context=eq>

Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de salud pública*, 10, 831-839. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rsap/2008.v10n5/831-839/pt/>

Campo, V. R., & Klijn, T. P. (2017). Abuso verbal y acoso laboral en servicios de atención prehospitalaria en el Chile. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692017000100413&script=sci_arttext&tlng=es

Castro, R. M. S. (2016). ¿Qué Sabemos de Acoso Laboral?. *Revista Teckne*, 10(1). Recuperado de: <http://www.unihorizonte.edu.co/revistas/index.php/TECKNE/article/download/96/92>

Cuesta, M. y Muñoz, J. (1994). Utilización de modelos unidimensionales de teoría de respuesta a los items con datos multifactoriales. *Psicothema*, 6(2),283-296. SSN: 0214-9915. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72706214>

De la Fuente, S. (2011). *Análisis componentes principales*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, (38), 25-44. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332016000200003&script=sci_abstract&tlng=en

Díaz, C. O., & Luna, W. E. L. (2019). El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 14(42), 5-13. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7006983>

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>

García, F y Guillen, S. (2018). ¿Cuáles son los efectos que produce el acoso laboral en ambientes laborales?. *Cultura Científica y Tecnológica*, (63). Recuperado de: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/download/2212/2007>

Garrido, S. J., Morán, V., Azpilicueta, A. E., Cortez, F., Arbach, K., & Cupani, M. (2018). Análisis de modelos rivales unidimensionales y bidimensionales de la escala breve de autocontrol en estudiantes universitarios argentinos. *Psicod debate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 18(2), 26-37. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6731919>

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. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654018.pdf>

Guerra, M. P. G. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. *Revista Tecnológica-ESPOL*, 30(3). Recuperado de: <http://200.10.150.204/index.php/tecnologica/article/download/619/375>

Harasemiuc, V. A., & Díaz Bernal, J. R. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y seguridad del trabajo*, 59(232), 361-371. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n232/revision02.pdf>

Hernández, J. R. (2017). La patologización del acosado laboral. *Psicología y Salud*, 27(2), 269-278. Recuperado de: <http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2532>

Hirigoyen M.F. (2014) Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo. Editorial Paidós: Buenos Aires.

Hirigoyen, M. (2004). El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona: Paidós.

Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (3rd ed.). USA. The Guilford Press.

Kahale, D. (2015). El acoso laboral (mobbing): Tratamiento jurídico y preventivo (2ª). Caracas: Vandell Hermanos Editores.

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>

Luna Vargas, M. A. (2018). El acoso laboral en la legislación ecuatoriana (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2018.). Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2229/1/T-ULVR-2025.pdf>

Meza, A. (2019). Rotación de personal: cinco tips para reducirla, *Revista Forbes México*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/rotacion-de-personal-cinco-tips-para-reducirla/>

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garroso, E., Rodríguez-Carvajal, R., & 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., & 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>

Maroco, J. & García, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratorio de Psicología*, 4(1), 65-90. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/270493505_Qual_a_fiabilidade_do_alfa_de_Cronbach_Questoes_antigas_e_solucoes_modernas

Nye, C. D., & Drasgow, F. (2010). *Assessing Goodness of Fit: Simple Rules of Thumb Simply Do Not Work. Organizational Research Methods*, 14(3), 548–570. doi:10.1177/1094428110368562

OIT-OMS (2018). Factores Psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo; novena

reunión, Ginebra; 18-24. Recuperado de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832016000400008&script=sci_arttext&tlng=en

Oluwatayo, J. A. (2012). Validity and Reliability Issues in Educational Research. *Journal of Educational and Social Research*. 2 (2). Doi:10.5901/jesr.2012.v2n2.391

Pando, M., Aranda, C., Salazar, J., Torres, 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>

Pilcon, L. (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>

Piñuel & Zavala, I. (2003). Resultados del barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá.

Piñuel, I. (2004). Informe Cisneros V: La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración (AEAT e IGAE). Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/640312.pdf>

Reise, S. P., Moore, T. M., & Haviland, M. G. (2010). Bifactor models and rotations: Exploring the extent to which multidimensional data yield univocal scale scores. *Journal of personality assessment*, 92(6), 544-559. Recuperado de:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc2981404/>

Rojas, E. M. (2008). Escalas o Índices para la medición de constructos: El dilema del analista de datos. *Avances en medición*, 6, 15-24. Recuperado de:

http://iip.ucr.ac.cr/sites/default/files/contenido/Eiliana_Articulo2%20Indice%20o%20Escalas%2015-24.pdf

Rubio, J. (2016). Las variables. *Las variables*, 9. Recuperado de: https://eprints.ucm.es/38379/1/Tema_4_LAS%20VARIABLES%282013-14%29.pdf

Schlindwein, V. L. D. C. (2013). Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(2), 430-439. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822013000200020&script=sci_arttext

Sierra-Córdova, A., Zárate-Cáceres, J., & Mejía, C. R. (2019). Maltrato asociado al acoso laboral a internos de Medicina en hospitales peruanos. *Educación Médica Superior*, 33(4). Recuperado de: <http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2532>

Sistemas, H. (2018). Estudio de Tendencias de sueldos y salarios 2019. *Sistemas Humanos*, Recuperado de: https://issuu.com/shdemexico/docs/estudio_tendencias_comprimido

Streiner, D. L. (2003). Being inconsistent about consistency: When coefficient alpha does and doesn't matter. *Journal of personality assessment*, 80(3), 217-222. Recuperado de: http://www.rotman-baycrest.on.ca/files/publicationmodule/@random45f5724eba2f8/JPersAssess03_80_217_222.pdf

Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72, 271–322. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>

Torres Patiño, O. (2019). ESAL, Escala de Acoso Laboral: Construcción, estructura y propiedades psicométricas (Artículo de Bachiller). Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2394/Oswaldo_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valencia, C. A. M., & 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/download/4927/4213

Vargas, P. (2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?. *Conexión Esan*, Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>

Vásquez Saavedra, C. I. (2015). Caso sobre el acoso laboral ley 1010-2006 en el Colegio Campestre Principado de Mónaco. Recuperado de: https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/5109/Caso_acoso_laboral_colegio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Worldatwork. (2018) Tasas de rotación del lugar de trabajo en aumento, asociación profesional de recursos humanos. Recuperado de: <https://www.worldatwork.org/workspan/articles/workplace-turnover-rates-on-the-rise>

Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.936.9780&rep=rep1&type=pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: ESCALA ESAL

ESCALA "ESAL"

SEXO _____ EDAD _____ REGIÓN DE PROCEDENCIA: COSTA__ SIERRA__ SELVA__

PUESTO DE TRABAJO _____ TIEMPO (MESES) _____

INSTRUCCIONES

A CONTINUACIÓN, USTED ENCONTRARÁ UNA SERIE DE AFIRMACIONES ACERCA DE SITUACIONES QUE PUEDEN PRESENTARSE EN SU LUGAR DE TRABAJO. POR FAVOR ANALICE DETENIDAMENTE SI USTED HA EXPERIMENTADO ALGUNA EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES. MARQUE CON UNA X EN EL RECUADRO QUE REPRESENTA LA FRECUENCIA DE LA EXPERIENCIA SI USTED LA HA OBSERVADO EN SU AMBIENTE DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS SEIS MESES.

PAUTAS PARA LA CALIFICACIÓN

NUNCA	POCAS VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	PV	AV	CS	S

N	ITEM	N	PV	AV	CS	S
1	ME NIEGAN LOS PERMISOS, AUNQUE ESTÉN BIEN JUSTIFICADOS.	1	2	3	4	5
2	DISTORSIONAN LO QUE DIGO PARA HACERME QUEDAR MAL FRENTE A OTROS.	1	2	3	4	5
3	ME HACEN SENTIR NO ENCAJO EN MI GRUPO DE TRABAJO.	1	2	3	4	5
4	LIMITAN MI ACCESO A INFORMACIÓN NECESARIA PARA HACER MI TRABAJO.	1	2	3	4	5
5	CREAN RUMORES ACERCA DE MÍ PARA HACERME QUEDAR MAL.	1	2	3	4	5
6	INTENTAN AISLARME DÁNDOME TRABAJOS QUE ME ALEJAN FÍSICAMENTE DE TODOS.	1	2	3	4	5
7	ESTÁN PENDIENTES DE MI TRABAJO DE FORMA MALINTENCIONADA.	1	2	3	4	5

ANEXO 2: ESCALA ELAM

ESCALA “ELAM”

ESCALA DE ACOSO LABORAL (EALM). LA INFORMACIÓN QUE BRINDE SERÁ DE MUCHA IMPORTANCIA PARA LA DETECCIÓN OPORTUNA DE POSIBLES PROBLEMAS DE ACOSO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN. TU PARTICIPACIÓN ES VOLUNTARIA. SI DECIDES PARTICIPAR EN ESTE ESTUDIO, POR FAVOR RESPONDE Y ENTREGA EL INSTRUMENTO.

INSTRUCCIONES

CONSIDERA CÓMO TE SIENTES, PIENSAS O ACTÚAS, LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES. LEE CADA AFIRMACIÓN Y ELIGE LA RESPUESTA QUE MEJOR TE DESCRIBE MARCANDO CON UNA X SOBRE EL NÚMERO QUE CORRESPONDE A TU RESPUESTA. POR EJEMPLO, SI TU RESPUESTA ES “A VECES”, MARCA CON UNA X SOBRE EL NÚMERO 3 EN LA MISMA LÍNEA DE LA AFIRMACIÓN. ESTO NO ES UN EXAMEN; NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS O MALAS. TEN CUIDADO EN NO OMITIR NINGUNA RESPUESTA.

PAUTAS PARA LA CALIFICACIÓN

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N	ITEM	N	CN	AV	CS	S
1	MIS COMPAÑEROS ME INCLUYEN EN LOS GRUPOS DE TRABAJO	1	2	3	4	5
2	MIS COMPAÑEROS MINIMIZAN MIS LOGROS ALCANZADOS	1	2	3	4	5
3	MI JEFE COORDINA EL TRABAJO DIRECTAMENTE CONMIGO	1	2	3	4	5
4	MIS COMPAÑEROS CONSIDERAN MI OPINIÓN	1	2	3	4	5
5	MI JEFE COMPARA MI TRABAJO CON LA DE MIS COMPAÑEROS NEGATIVAMENTE	1	2	3	4	5
6	MIS COMPAÑEROS DICEN MENTIRAS SOBRE EL DESEMPEÑO DE MI TRABAJO CON MALA	1	2	3	4	5
7	PUEDO INICIAR UNA CONVERSACIÓN CON MI JEFE CUANDO LO NECESITO	1	2	3	4	5

8	ME ASIGNAN TRABAJOS DESHONESTOS QUE PONEN EN TELA DE JUICIO MIS PRINCIPIOS Y ÉTICA DE TRABAJO	1	2	3	4	5
9	MI JEFE FRECUENTEMENTE ESTÁ DISPUESTO A DIALOGAR LIBREMENTE CONMIGO	1	2	3	4	5
10	ME OBLIGAN A REALIZAR TAREAS SENCILLAS, DE POCO VALOR EN RELACIÓN A LOS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA LABORAL QUE TENGO	1	2	3	4	5
11	ME ASIGNAN INTENCIONALMENTE UN LUGAR DE TRABAJO INADECUADO	1	2	3	4	5
12	MI JEFE MINIMIZA MIS LOGROS ALCANZADOS DELANTE DE LOS DEMÁS	1	2	3	4	5
13	MI JEFE EXAGERA MIS ERRORES DELANTE DE LOS DEMÁS	1	2	3	4	5
14	MI JEFE INTENCIONALMENTE ME RECRIMINA DELANTE DE LOS DEMÁS	1	2	3	4	5
15	MI JEFE INTENCIONALMENTE ME SOBRECARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5
16	MIS COMPAÑEROS CONTINUAMENTE SE OLVIDAN DE ENTREGAR MIS TRABAJOS	1	2	3	4	5
17	MI JEFE ME ESCUCHA CUANDO LE PRESENTO MIS QUEJAS	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Apreciados trabajadores nuestros nombres son: Jeydi Medalith Grandez Canta y Oswaldo Torres Patiño, Bachilleres de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Peruana Unión. El objetivo de este cuestionario es identificar el acoso laboral, como parte de la investigación académica “Análisis Confirmatorio de la Escala de Acoso Laboral - ESAL”.

La participación es libre y voluntaria, anónima y al contestar estas preguntas das tu consentimiento de participación. No existen riesgos de perjuicios o daños para los participantes. Su participación es totalmente voluntaria, pudiendo usted retirarse en cualquier momento.

Firma del participante:

Fecha:.....

ANEXO 4: INTERFAZ VIRTUAL DE LA ESCALA ESAL



ESCALA DE ACOSO LABORAL - ESAL

***Obligatorio**

SEXO *

Elige

EDAD *

Tu respuesta

REGIÓN DE PROCEDENCIA *

Costa

Sierra

Selva

PUESTO *

PUESTO *

- Corporativo
- Servicio
- personal de Salud

TIEMPO LABORANDO

Tu respuesta

Apreciados trabajadores, nuestros nombres son: Medalith Grandez y Oswaldo Torres Bachilleres de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Unión. El objetivo de este cuestionario es identificar el acoso laboral, como parte de esta investigación académica "Análisis Confirmatorio de la Escala de Acoso Laboral- ESAL", Y la obtención del grado académico del Título profesional de Psicólogos La participación es voluntaria, anónima y al contestar estas preguntas das tu consentimiento de participación. No existen riesgos de perjuicios o daños para los participantes. Su participación es totalmente voluntaria, pudiendo usted retirarse en cualquier momento. G

INSTRUCCIONES

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones acerca de situaciones que pueden presentarse en su lugar de trabajo. Por favor analice detenidamente si usted ha experimentado alguna. Marque con una X en el recuadro que representa la frecuencia de la experiencia que usted ha experimentado en su ambiente de trabajo en los últimos seis meses.

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

Mi jefe me escucha cuando le presento mis quejas *

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

DNI *

Tu respuesta


Esta pregunta es obligatoria

Enviar

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Peruana Unión. [Notificar uso inadecuado](#)

ANEXO 5: INTERFAZ VIRTUAL DE LA ESCALA EALM



ESCALA DE ACOSO LABORAL - EALM

Escribe aquí tu texto.

***Obligatorio**

SEXO *

Masculino

Femenino

EDAD *

Tu respuesta _____

REGIÓN DE PROCEDENCIA *

Costa

Sierra

Selva

PUESTO *

Corporativo

Servicio

Personal de Salud

TIEMPO LABORANDO *

Tu respuesta _____

Apreciados trabajadores, nuestros nombres son: Medalith Grande y Oswaldo Torres Bachilleres de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Unión. El objetivo de este cuestionario es identificar el acoso laboral, como parte de esta investigación académica "Análisis Confirmatorio de la Escala de Acoso Laboral- ESAL", Y la obtención del grado académico del Título profesional de Psicólogos La participación es voluntaria, anónima y al contestar estas preguntas das tu consentimiento de participación. No existen riesgos de perjuicios o daños para los participantes. Su participación es totalmente voluntaria, pudiendo usted retirarse en cualquier momento. G

INSTRUCCIONES DE LA ESCALA

Considera como se siente, piensas o actúas, la mayor parte del tiempo en la mayoría de lugares. Lee cada afirmación y elige la respuesta que mejor te describe marcando con una X sobre el número que corresponda la respuesta. por ejm, si tu respuesta es "A VECES", Marca con una X sobre el número 3 en la misma línea de la afirmación. esto no es un examen, no existen respuestas buenas o malas. ten cuidado en no omitir ninguna respuesta.

NUNCA

CASI SIEMPRE

A VECES

SIEMPRE

CASI NUNCA

Mi jefe me escucha cuando le presento mis quejas * 1 punto

NUNCA

SIEMPRE

A VECES

CASI NUNCA

CASI SIEMPRE

DNI *

Tu respuesta _____

Enviar

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Peruana Unión. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios