

Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EAL^M)
Psychometric Properties of the Workplace Harassment Scale (EAL^M)
Propriedades psicométricas da escala de assédio no local de trabalho
(EAL^M)

Jeymy Liseth Vásquez Toro

liseth.jvt@outlook.com

 <https://orcid.org/0000-0003-0785-3199>

Universidad Peruana Unión, Perú

Recibido: 03 de enero de 2019

Aceptado: 06 de junio de 2019

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue la construcción y validación de un instrumento para detectar el acoso laboral mobbing en docentes de instituciones públicas y privadas. La escala está constituida por 17 ítems que evalúan tres dimensiones del acoso laboral mobbing. La investigación fue desarrollada en varios colegios de Lima Metropolitana, en la primera fase con 132 docentes de 9 colegios; la segunda fase fue realizada con 420 docentes de 216 colegios de 7 departamentos del Perú (Lima, Arequipa, Huánuco, Junín, Huancavelica, Áncash y Cajamarca). Se realizó las correcciones del instrumento original y se verificó las propiedades psicométricas, donde el alpha de Cronbach es de .850 y el KMO .862. El instrumento elaborado presenta una buena consistencia interna presentando una fiabilidad y validez del constructo, lo cual hace confiable los resultados de la escala.

Palabras claves: Acoso laboral, Mobbing, Escala, Desprestigio laboral, Entorpecimiento del progreso, Ataques a las relaciones sociales.

Abstract

The objective of this research was the construction and validation of an instrument to detect bullying mobbing in public and private educational institutions. The scale consists of 17 items assessing 3 dimensions of mobbing. The research was developed in several schools of Lima, in the first phase with 132 teachers from 9 schools; the second phase was conducted with 420 teachers from 216 schools in seven departments of Peru (Lima, Arequipa, Huanuco, Junin, Huancavelica, Cajamarca and Ancash). Corrections of the original instrument was performed and the psychometric properties, where Cronbach's alpha is .850 and .862 KMO was verified. The developed instrument has good internal consistency reliability and validity presenting a construct, which makes reliable scale results.

Keywords: Workplace bullying, Mobbing, Scale, Discredit labor hindering progress, Attacks on social relations.

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi a construção e validação de um instrumento para detecção de assédio moral no trabalho em professores de instituições públicas e privadas. A escala é composta por 17 itens que avaliam três dimensões do assédio moral no local de trabalho. A pesquisa foi desenvolvida em várias escolas da região metropolitana de Lima, na primeira fase com 132 professores de 9 escolas; a segunda fase foi realizada com 420 professores de 216 escolas de 7 departamentos do Peru (Lima, Arequipa, Huánuco, Junín, Huancavelica, Áncash e Cajamarca). Foram feitas as correções do instrumento original e verificadas as propriedades psicométricas, onde o alfa de Cronbach é 0,850 e o KMO 0,862. O instrumento elaborado apresenta boa consistência interna apresentando confiabilidade e validade de construto, o que torna os resultados da escala confiáveis.

Palavras-chave: Assédio no local de trabalho, Mobbing, Escala, Descrédito no trabalho, Inchaço do progresso, Ataques às relações sociais.

Introducción

Durante los últimos veinte años se ha incrementado la inestabilidad en el empleo, el empobrecimiento y la degradación de las condiciones de vida, las condiciones adversas para el trabajo docente. Estos cambios han influido en el sistema educativo, lo cual ha impactado fuertemente en el trabajo académico, generando nuevas condiciones laborales y diversos

malestares a los docentes (Ramírez, 2012). El objetivo de esta investigación se centra en determinar las propiedades de la Escala de Acoso Laboral-EAL^M en los docentes del nivel primario y secundario de colegios particulares y estatales.

Acoso laboral mobbing

Lorenz fue uno de los pioneros de la presente temática con unos estudios biológicos, donde habló sobre la descripción del ataque de un grupo de animales gregarios acosando a un animal solitario mayor, asimismo Konrad utilizó el término acoso psicológico o mobbing para describir “el comportamiento de un grupo de animales de la misma especie, cuando se unen para ponerse en contra de otro que les resulta desagradable, con el fin de excluirlo” (Carretero, 2010, p.7). Leymann también aportó que son comportamientos altamente destructivos y se pueden presentar en pequeñas pandillas de niños dirigidos contra uno solo (Navarrete, 2010). Considerando que el término fue utilizado de distintos modos por los autores; es decir, para Lorenz, la finalidad del mobbing es de "conservación, a diferencia de Leymann que es causar daño” (Navarrete, 2010. p. 3). Una de las novedades en esta definición de mobbing o violencia laboral es el mercado laboral, considerando al mismo como aquel espacio físico de encuentro entre el empleador y el trabajador; el mobbing es un fenómeno excluyente del mercado laboral, debido al deterioro que sufre la víctima a raíz de los constantes ataques psicológicos y verbales del acosador u hostigador; debemos tener en cuenta que el mobbing puede ser ejercido tanto por el empleador como por sus compañeros de trabajo en forma individual o en conjunto. Este término es derivación británica del verbo to mob, que significa asaltar colectivamente a alguien o agredirlo con violencia, acosar, rodear de manera exacerbada a alguien o a algo, y que deriva, a su vez, de la expresión latina mobile vulgus que indica el movimiento de la gentuza que agrede a alguien, que se utiliza en el ámbito laboral (Escobar y Fernández, 2012).

Para León, Muñiz, Martínez, Martín, y Burón (2012) el trabajador que continuamente es menospreciado de forma verbal, por parte de uno o varios compañeros de trabajo y quienes muestran su indiferencia general, generan una destrucción psicológica, por lo cual el trabajador afectado va a considerar salir de la organización. Por otro lado, Gasco (2011) define el mobbing como un anglicismo “extranjerismo”; es decir, una expresión inglesa que se ha extendido en los últimos tiempos, se refiere al acoso psicológico sobre los trabajadores

en unas determinadas situaciones con posibles efectos físicos y psíquicos que en todo caso afecta el aspecto personal y laboral de la víctima.

También el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2009) plantea que es el ejercicio de la violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación desigualdad de poder. González de Rivera distingue como desencadenantes clave del mobbing la presencia de una persona que asume el rol de “perseguidor principal” y la colaboración/ permisividad del resto de la organización (Torrente, 2011).

Carretero (2010) menciona que las hipótesis apuntan a motivos de distinta índole como fuertes desencuentros, diferencias o conflictos de cualquier naturaleza entre acosadores y víctimas. Pero básicamente, el substrato que favorece la aparición de este tipo de conductas se encuentra ligado a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de los superiores.

Perfil de la víctima y el acosador

Franklin (2002) presenta el perfil de la víctima y el acosador en los casos de acoso laboral que cumplen los siguientes criterios.

Perfil de la víctima

Son las personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por: sus habilidades, cualidades personales, éxito social, apariencia física, inteligencia, óptimo desempeño laboral, por ingenuidad, por la edad, orientación sexual, ideología, política, religión, procedencia geográfica, inmigrantes, minusválidos y víctimas de violencia doméstica. Debido a que las víctimas presentan un alto sentido de justicia, puesto que suelen hacer las cosas con elevada ética, honradez y rectitud, aunque estén altamente capacitadas, no cuentan con las herramientas o las vivencias adecuadas para enfrentar el hostigamiento desde el principio.

Perfil del acosador

Este personaje presenta las siguientes características: se alimenta de los conflictos y le agrada manipular a los demás, para que se enfrenten entre sí; suele ser perfeccionista; obsesivo compulsivo; poco tolerante; agresivo y con bajo control de impulsos; gritan, insultan, humillan, falsean acusaciones, obstaculizan el trabajo, hacen “bromitas” incómodas. Los acosadores más comunes son los superiores o jefes, teniendo en cuenta que

hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima y frecuentemente los acosadores se presentan en grupos.

Factores del acoso laboral mobbing.

Los factores asociados a la aparición del hostigamiento laboral, según diversas investigaciones, son las prácticas organizacionales en las que se permite el abuso de poder, la existencia de estructuras de la organización poco claras para los empleados, la toma de decisiones organizacionales mal definidas, la insuficiente claridad en los roles, el pobre manejo de los conflictos y las prácticas éticamente cuestionables (Segurado, Agulló, Rodríguez, Agulló, Boada y Medina, 2005).

Por otro lado, algunas investigaciones han encontrado que “la percepción de comportamientos de mobbing dirigidos a la propia persona correlaciona de manera más alta con una mala salud” (p.10). En el ámbito organizacional, diversos estudios han mostrado que las víctimas de mobbing presentan altos índices de absentismo de rotación, así como menores niveles de productividad (Escartín, Arrieta y Rodríguez, 2010).

Consecuencias del mobbing

Las consecuencias psicológicas y físicas del acoso psicológico en el trabajo sobre las personas afectadas son devastadoras; en el ámbito psicológico son comunes el estrés, la ansiedad y la depresión, en cuanto a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos (Olmedo y Gonzáles, 2006).

Ricardo (2012) sostiene que el desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo.

Metodología

Tipo y diseño metodológico

La presente investigación está definida como psicométrica, porque propende el desarrollo de tecnología propia de la disciplina, utilizando un diseño no-experimental de carácter transversal, porque la recolección de datos se realiza en un momento único

(Hernández, Fernández y Baptista, 2004). Este estudio se caracteriza por ser simétrico, controlado, empírico y crítico. Es simétrico y controlado, porque se sigue rigurosamente los criterios establecidos para la construcción y adaptación de pruebas psicológicas y no se dejan los hechos a la casualidad. Es empírico, ya que se basa en fenómenos observables a la realidad, y finalmente es crítico porque juzga constantemente de manera objetiva y se elimina las preferencias personales y los juicios de valor (Hernández, Fernández y Baptista, 2004).

Población y muestra

Población

La población considerada para la construcción y adaptación del instrumento, está conformada por docentes de colegios, quienes laboran en instituciones privadas y públicas de Lima, Junín, Huancavelica, Cajamarca, Huánuco, Ancash y Arequipa.

Muestra

Está conformada por dos muestras, en el primer estudio piloto, en la primera fase participaron 132 docentes, con 85 mujeres y 38 varones, de nueve colegios del departamento de Lima, los cuales son: Unión Miraflores, San Miguel, Villa María, Mi Buen Jesús, Portales del Saber, Redentor, Buena Esperanza, Brasil, Salvador, con rango de edades de 20 a 60 años con una media de 39 años ($SD=9,679$). En segundo estudio de la muestra participaron 420 docentes, con 285 mujeres y 116 varones, de 216 colegios de los departamentos de Lima, Junín, Huancavelica, Cajamarca, Huánuco, Ancash y Arequipa, los cuales presentan un rango de edades de 20 a 59 años con una edad media de 43 años ($SD=7,481$). Teniendo en cuenta que 19 personas omitieron su respuesta respecto al sexo.

Siguiendo la recomendación de Nunnally y Bernstein (1995), se sugiere presentar muestras suficientes grandes de hasta 10 veces el número de ítems del test, considerando que la escala EAL^M tiene 24 ítems, la muestra de 420 es adecuada. En la investigación se manejaron los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

Docentes licenciados, de instituciones privadas y públicas. Docentes que estén enseñando en el nivel primario y secundario. Apto para docentes mujeres y varones con edades entre 20 a 65 años.

Criterios de exclusión:

Docentes que están con licencia. Docentes en proceso de retirados y jubilados. Auxiliares o ayudantes del docente. Docentes que no deseen colaborar con la recopilación de información. Docentes que hayan respondido la escala con más del 10% de omisiones en las respuestas.

Selección muestral

Se utilizó un marco muestral no probabilístico, en función a que la elección de los sujetos a investigar se determinó previamente de forma arbitraria y no respondió al criterio de que todos los sujetos tengan la misma probabilidad de ser elegidos; por esta razón, el muestreo no depende de la representatividad en la selección de los elementos de una población, sino de una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características determinadas previamente en el planteamiento del problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2004).

Descripción de la muestra

Las características socio demográficas de la muestra piloto, se observa que participaron: 85 mujeres (69%) y 38 varones (3%). Además, participaron 9 colegios con sus respectivos docentes: Miraflores con 41 (31%), Salvador con 33 (25%), Portales del Saber con 16 (12%), Redentor y Brasil con 12 (9%) respectivamente, Buena Esperanza con 9 (6%), Mi Buen Jesús con 6 (4%), Villa María 2 (1%) y el colegio con menos docentes fue San Miguel con 1 (.8%); obteniendo un total de 132 docentes evaluados. La muestra grande representa las 264 mujeres y los 105 varones, también se aprecia que el departamento de Junín representa a 148 colegios (38%), Huánuco con 87 colegios (22%), Lima con el 81 colegios (20%), Huancavelica con 66 colegios (17%), Ancash con 2 colegios (.5%) y Lambayeque, Cajamarca y Arequipa con 1 colegio (.3%) respectivamente.

Se observa en la tabla 4, la muestra grande, presenta siete departamentos del Perú para recolectar diversas respuestas en relación al acoso laboral, de manera que el departamento de Junín presenta 94 colegios con 154 docentes; Huánuco con 64 colegios y 98 docentes, Huancavelica con 40 colegios y 69 docentes, Lima con 14 colegios y 88 docentes, Ancash con 2 colegios y docentes, Cajamarca y Arequipa con 1 colegio y docente, respectivamente.

Descripción del área geográfica de estudio

La población mundial se divide en los siguientes continentes, considerando los millones de personas: Asia con 4 342 (60%), África con 1 138 (15%), Europa 743 (10%), Latino-América y el Caribe con 623 (8%), América del Norte con 358 (4%) y Oceanía con 39 (0,5%). Ubicando al Perú en el 8vo país más poblado de Latinoamérica con 30 millones 814 mil 175 habitantes, de los cuales 15 millones 438 mil 887 son varones y 15 millones 375 mil 288 son mujeres (Instituto Nacional Estadística e Informática, 2014).

El Perú crece anualmente en 339 mil personas y residen en 24 departamentos, un Provincia Constitucional, 195 provincias y 1 845 distritos. La superficie del territorio peruano es de 1 millón 285 mil 216 Km², el Perú es uno de los 19 países más extensos del Mundo. Presenta tres regiones: la Selva es la región más extensa del país, ocupa el 60,3% del territorio peruano, está ocupa el 9,4% de la población; la Costa es la región más densamente poblada, tiene 11,7% del territorio y alberga al 52,6% de la población; la Sierra cubre el 28% del territorio nacional y contiene al 38,0% de la población. Considerando que, a nivel departamental, en once de los departamentos, la población supera el millón de habitantes, de los cuales seis pertenecen a la Sierra (Cajamarca, Puno, Junín, Cusco, Arequipa, y Áncash), cuatro a la Costa (Lima, La Libertad, Piura y Lambayeque) y uno a la Selva (Loreto) según el Instituto Nacional Estadística e Informática (2014).

Instrumento de recolección

La Escala de Acoso Laboral Mobbing - EAL^M, se realizaron a partir de las propuestas de Leymann (1996), cuyo objetivo es evaluar cuantitativamente los síntomas y valorar el nivel de acoso laboral mobbing de la persona. Para lo cual está conformado por cinco dimensiones: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, ataques a las redes sociales; agresión verbal, física y amenazas; deshonra personal. Está constituido por 24 ítems, la forma de respuesta se da en la escala tipo Likert con 5 niveles de respuesta que van desde nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). La escala está diseñada para interpretar las puntuaciones en términos de “a mayor puntaje en la escala, mayor es la presencia de acoso laboral”. Asimismo, se puede administrar de forma colectiva o individual. Tiene una duración aproximada de 10 minutos y es aplicable para personas que trabajan en colegios.

Proceso de recolección de datos

Se presentan dos etapas para la recolección de datos: Primera etapa, aplicación de la muestra piloto y Segunda etapa, aplicación de muestra grande.

Primera etapa: aplicación de la muestra piloto

En esta primera etapa se construyó la escala EAL^M, se evaluó la validez de contenido, y se entregó la escala a ocho expertos. Luego de obtener las recomendaciones de los expertos, se modificó la escala, usando los siguientes pasos: (a) se confirmó que las respuestas serían anónimas para evitar que los resultados sean alterados, (b) se presentó en forma verbal el consentimiento informado y las instrucciones, (c) se solicitó a los docentes que contestaran las preguntas de la escala, (d) se recolectó una muestra piloto de 132 docentes de 9 colegios de Lima con los datos obtenidos se realizó el análisis psicométrico, se rectificó y mejoró los ítems.

Segunda etapa: aplicación de la muestra grande

A partir de los resultados de la muestra piloto y realizando las correcciones necesarias, se aplicó en la muestra grande utilizando el mismo procedimiento de la muestra piloto. Este estudio tiene el propósito de determinar la confiabilidad y validez, usando el siguiente procedimiento: (a) se aplicó el instrumento a una muestra grande de 420 docentes, (b) se ingresaron los datos al programa estadístico SPSS versión 22, (c) se depuraron los datos, eliminando aquellos casos que contenían tres o más reactivos sin responder y (d) se estableció las propiedades psicométricas del instrumento para estimar los análisis estadísticos correspondientes a los objetivos de la investigación, se analizaron las correlaciones de cada uno de los reactivos con su respectiva escala y la confiabilidad de cada uno de los factores.

Proceso y análisis de datos

Para el análisis psicométrico de la escala se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22 y el programa Microsoft Office Excel ambos en castellano. Para cuantificar la validez de contenido por criterio de jueces se utilizó el coeficiente de V de Aiken. Para evaluar el nivel de fiabilidad de la escala se usó el índice de consistencia interna alpha de Cronbach. Para determinar la validez de constructo a través de la composición factorial, en la muestra piloto, se determinó el número correcto de factores aplicando el método de Kaiser. También la estructura factorial fue verificada aplicando la rotación de varimax. Para determinar la validez del modelo propuesto se realizó el análisis factorial confirmatorio. Para

interpretar las puntuaciones directas del acoso laboral, se ha establecido la distribución de los puntajes directos en función de los valores percentiles.

Resultados

Primera fase del estudio: Instrumento inicial

Se realizó el estudio de la validez de contenido por criterio de jueces, el análisis y selección de los ítems.

Muestra

Está compuesta por ocho jueces: dos doctores y un magíster en Psicología Organizacional, una doctora y una psicóloga con especialidad en educativa, también una doctora, y un psicólogo con especialidad en Investigación, y un psicólogo con especialidad en Terapia Familiar. Todos ellos con reconocido prestigio y con amplia experiencia académica a nivel universitario y posgrado.

Contenido evaluado

Se observa en la tabla 1 que se evaluó la escala de acoso laboral mobbing, la cual está constituida por cinco dimensiones: desprestigio laboral; entorpecimiento del progreso; ataques a las redes sociales; agresiones verbales, físicas y amenazas; deshonor personal.

Tabla 1

Estructura del instrumento.

Variable	Dimensiones	Ítem	N° Ítems
Acoso Laboral Mobbing	Desprestigio Laboral	1,2,3,4,5,7,8,9	8
	Entorpecimiento del Progreso	6,10,11,12,13,14,16,18,19	9
	Ataques a las Relaciones Sociales	15,17,20,21,22,23,24,25,26,27	10
	Agresiones Verbales, Físicas y Amenazas	28,29,30,31,32,33,36,37	8
	Deshonra Personal	34,35,38,39,40,41,42,43	8
Total de Ítems			43

Coefficiente de validez de contenido de la escala acoso laboral mobbing.

Escurra (1998) menciona que los reactivos con alores iguales o mayores de .80 se consideran válidos para el test; en la tabla 2 se observa que, después de calcular los coeficientes de validez V de Aiken para la dimensión desprestigio laboral, el ítem 1 presenta observaciones de uno o más jueces sobre el dominio del constructo; se elimina el ítem “Mis compañeros y/o jefes de trabajo toman en cuenta mis comentarios” fue modificado por “Mis compañeros me incluyen en los grupos de trabajo”. El ítem 2 presenta observaciones en claridad y dominio del constructo, fue modificado por “Mis jefes de trabajo realizan interrupciones cuando comento algo” por “Mis compañeros dicen mentiras sobre el desempeño de mi trabajo con mala intención”. El ítem 3 presenta observaciones en el dominio del constructo, fue modificado por “Mis jefes y compañeros evalúan positivamente mi trabajo” por “Mis compañeros minimizan mis logros alcanzados”. El ítem 8 tiene observaciones en claridad y dominio del constructo, fue modificado por “Siento que recibo un salario injusto en relación al trabajo que realizo” por “Recibo un salario injusto a pesar del buen desempeño en mi trabajo”. El ítem 9 tiene observaciones en claridad, contexto y dominio del constructo, fue modificado por “Mi jefe respeta mi horario de trabajo” por “mis compañeros me amenazan constantemente”.

Tabla 2

Análisis de validez de la sub dimensión desprestigio laboral.

Ítems	V(cla)	V(cong)	V(cont)	V(dcon)
1	.880	.880	.880	.630
2	.750	1.00	1.00	.750
3	.880	.880	1.00	.750
4	1.00	1.00	1.00	.880
5	1.00	1.00	1.00	.880
7	.880	.880	1.00	.880
8	.750	.880	.880	.750
9	.750	.880	.750	.630

En la tabla 3, se observa que después de calcular los coeficientes de validez V de Aiken para la dimensión entorpecimiento del progreso, el ítem 6 presenta observaciones de uno o más jueces en cuanto al dominio del constructo, se modifica la afirmación “En mi trabajo,

me asignan trabajos extras sin tener ninguna recompensa alguna”. El ítem 11 presenta observaciones en la congruencia se modifica la afirmación “Siento que en relación a mi grupo de trabajo las tareas que realizo son demasiadas” por “Por lo general, me asignan trabajos que tienen relación a mi preparación profesional”. El ítem 19 presenta observaciones en claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo, por lo cual se determina eliminar el ítem.

Tabla 3

Análisis de validez de la sub dimensión entorpecimiento del progreso.

Ítems	V(cla)	V(cong)	V(cont)	V(dcon)
6	.880	1.00	1.00	.750
10	1.00	1.00	1.00	1.00
11	.880	.750	.880	.880
12	.750	.880	.880	.880
13	1.00	1.00	1.00	1.00
14	1.00	1.00	1.00	1.00
16	1.00	1.00	1.00	1.00
18	.880	.880	.880	.880
19	.250	.250	.380	.250

Se aprecia en la tabla 4 la sub dimensión ataques a las relaciones sociales, en el ítem 15 presenta observaciones en el dominio del constructo, por lo cual se modifica “Siento que me incluyen en los grupos al tener que participar en proyectos” por “Mis compañeros me incluyen en los grupos de trabajo”. El ítem 17 se elimina debido a que presenta bajos puntajes en la claridad, la congruencia, el contenido y el dominio del constructo. El ítem 22 se elimina porque es similar al ítem 15. El ítem 23 presenta un valor de .50 en claridad, por lo cual se modificó “Mi jefe y/o compañeros me dirigen la palabra” por “Mi jefe frecuentemente está dispuesto a dialogar libremente conmigo” para lograr que sea precisa la afirmación respecto a la dimensión. El ítem 25 presenta observaciones en la claridad, por lo cual se considera modificar “Siento que cuando quiero entablar una conversación, mi jefe y/o compañeros no me toman en cuenta” por “Mi jefe se dirige a mí cuantas veces es necesario para coordinar el trabajo”.

Tabla 4

Análisis de validez de la sub dimensión ataques a las relaciones sociales.

Ítems	V(cla)	V(cong)	V(cont)	V(dcon)
15	.880	1.00	1.00	.750
17	.750	.630	.750	.630
20	1.00	1.00	1.00	1.00
21	.880	.880	.880	1.00
22	.880	.880	1.00	1.00
23	.500	.750	.880	.750
24	.880	.880	1.00	1.00
25	.250	1.00	1.00	1.00
26	1.00	.880	1.00	.880
27	1.00	1.00	1.00	1.00

Los coeficientes V de Aiken para la sub dimensión agresiones verbales, físicas y amenazas, (ver tabla 5), el ítem 29 presenta un valor de .500 respecto a la claridad; en la congruencia y el contexto presentan .750 considerando las observaciones se modificó “Mis compañeros y/o no realizan bromas inapropiadas” por “Mis compañeros evitan realizar bromas inapropiadas contra mi persona”. El ítem 31 presenta observaciones en la claridad, se modificó “Siento que mis compañeros y/o jefe con sus palabras quieren intimidarme y hacerme sentir que puedo estar en peligro” por “Mis compañeros me intimidan con sus palabras y me hacen sentir que estoy en peligro”. El ítem 32 se modificó en la claridad de la afirmación “Mis compañeros y/o jefes abusan físicamente para intimidarme” por “Mis compañeros abusan físicamente de mí para intimidarme”. El ítem 33 se modificó en la claridad de pregunta “Mis compañeros y/o jefe no han intentado golpearme” por “Mis compañeros han intentado golpearme”. El ítem 36 presenta .630 en claridad y .750 en congruencia, contexto y dominio del constructo, teniendo en cuenta las observaciones de los jueces se modificó “Recibo llamadas a mi hogar de parte de mis compañeros y/o jefe para burlarse” por “Recibo llamadas de mis compañeros para burlarse de mí”.

Tabla 5

Análisis de validez de la sub dimensión agresiones verbales, físicas y amenazas.

Ítems	V(cia)	V(cong)	V(cont)	V(dcon)
28	1.00	1.00	1.00	1.00
29	.500	.750	.750	.880
30	1.00	1.00	1.00	1.00
31	.750	1.00	1.00	1.00
32	.630	.880	.880	.880
33	.630	.750	.880	.880
36	.630	.750	.750	.750
37	1.00	1.00	1.00	.880

En la tabla 6 se aprecia que el coeficiente V de Aiken para la sub dimensión deshonra personal, el ítem 34 presenta observaciones por parte de una o más de los jueces en cuanto a claridad y congruencia, considerando las observaciones se modificó “Recibo críticas a cerca de mi vida personal” por “Mis compañeros critican el manejo de mi vida personal”. El ítem 38 presenta observaciones en claridad y congruencia, se modificó “Siento que dan a suponer que tengo problemas emocionales” por “Siento que cada vez que hablo me ridiculizan a causa de mis orígenes”. El ítem 39 presenta un valor de .750; considerando las observaciones se modificó la pregunta del ítem “Siento que soy tratado como una persona normal y equilibrada” por “Siento que soy tratado igual que los demás”. Seguidamente el ítem 40 presenta un valor de .750: considerando las observaciones se modificó la pregunta del ítem “Mis compañeros y/o jefe no se burlan de mis errores” por “Mis compañeros comprenden mis errores”.

Tabla 6

Análisis de validez de la sub dimensión deshonra personal.

Ítems	V(cla)	V(cong)	V(cont)	V(dcon)
34	.750	.750	1.00	.880
35	1.00	1.00	1.00	1.00
38	.380	.630	.880	.880
39	.750	1.00	.880	.880
40	.750	.880	.880	.750
41	.880	1.00	1.00	1.00
42	1.00	1.00	1.00	.880
43	.880	1.00	1.00	1.00

El coeficiente de validez V para el análisis de contenido respecto a EAL^M, se resume en la tabla 7, presentando valores mayores de .80, indicando el consenso que existe para la inclusión de los ítems pues tienen relación con el constructo, las palabras son usuales para nuestro contexto y evalúa las dimensiones y sub dimensiones específicas del constructo, obteniendo la validez del contenido del instrumento.

Tabla 7

Análisis de contenido del instrumento.

Instrumento	Jueces	V
Forma correcta de aplicación y estructura	8	1.00
Orden de las preguntas establecido adecuadamente	8	1.00
Contiene el test preguntas difíciles de entender	5	.630
Contiene el test palabras difíciles de entender	7	.880
Las opciones de respuesta son pertinentes y están suficientemente graduados	8	1.00
Ítems tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen	6	.750
		Jueces : 8

Análisis y selección de los ítems

Asimismo, la fiabilidad global del cuestionario y de sus dimensiones se valoró calculando el índice de consistencia interna mediante el coeficiente alpha de Cronbach. Se puede observar en la tabla 8 que la consistencia interna global de EAL^M con 41 ítems en la muestra estudiada presentó un alpha de .870, que se considera un indicador de buena fiabilidad para los instrumentos de medición psicológica (Miech, 2002).

Considerando los resultados se retuvo aquellos ítems que cumplan el siguiente requerimiento: Correlación ítem dimensión mayor de .50. Coeficiente alpha (al eliminar el ítem) igual o inferior al de la dimensión. Saturación factorial en su dimensión por encima de .30. En la tabla 13 se observa que la dimensión deshora personal no presentan adecuados niveles de fiabilidad (Nunnally, 1978).

Tabla 8

Análisis estadísticos de los ítems

Ítems	Alpha (si se elimina el ítem)	Correlación
D1-Desprestigio laboral	.368	
2	.291	.234
3	.216	.333
4	.298	.213
5	.578	.031
15	.255	.317
D2-Entorpecimiento del Progreso	.649	
6	.600	.416
8	.648	.165
10	.640	.236
11	.629	.301
12	.619	.343
13	.635	.261
14	.633	.272
16	.640	.233
18	.602	.414
44	.591	.469
D3-Ataque a las relaciones sociales	.634	
7	.639	.195
20	.583	.412

21	.642	.182
23	.591	.371
24	.633	.190
25	.560	.463
26	.538	.519
27	.610	.332
D4-Agresiones verbales, físicas y amenazas	.461	
9	.475	.042
28	.420	.257
29	.519	.138
30	.381	.333
31	.383	.378
32	.415	.339
33	.407	.307
36	.485	.073
37	.408	.255
D5-Deshonra personal	.519	
34	.495	.212
35	.455	.318
38	.510	.159
39	.491	.228
40	.447	.340
41	.534	.063
42	.473	.315
43	.480	.259
45	.506	.174

En la tabla 9 se presenta la matriz de componentes rotados del análisis factorial exploratorio, donde los ítems que presentan puntajes inferiores a .50 se eliminaron, además se observó que su correlación era inferior a .30, los ítems son 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 18, 20, 21, 24, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 38, 41, 42, 44 y 45. Además se observa que los ítems presentan poca claridad respecto a la dimensión que corresponden, por el contrario se muestran dispersos, debido a esto se presentará las correcciones respectivas en la muestra de 420 casos, de los cuales se eliminan 33 por omisiones de respuesta mayor del 10% (Nunnally y Bernstein, 1995), analizando 387 casos.

Tabla 9

Matriz de factores rotados para los 5 constructos.

Dimensió n	Ítems	D4	D5	D2	D1	D3
D5	45	.744				
D5	34	.707				
D1	2	.693				
D4	31	.636				
D4	32	.559				
D4	37	.548				
D1	3	.544				
D5	42	.543				
D3	27	.454				
D4	28	.447				
D4	33	.415				
D2	6	.412		.303		
D3	20		.738		.381	
D3	25		.700		.360	
D2	44	.396	-.664			
D5	39		.661			
D2	12		.589			.308
D5	35		.583			
D5	40		.411			.367
D5	38			.751		
D2	13			.690		
D4	30			.659	.326	
D3	23			-.542		.497
D2	18			.461		
D1	15				.741	
D5	43				.614	
D2	11					.720
D1	4				.440	.561
D3	26		.353	-.503		.509

Análisis y fiabilidad de la escala

En la tabla 10 se observa que el constructo acoso laboral mobbing presenta un buen puntaje alpha igual a .870; sin embargo, las dimensiones desprestigio laboral y agresiones verbales, físicas y amenazas presentan el alpha de .368 y .461, respectivamente, lo cual indica que algunos de sus ítems no tienen relación con la dimensión.

Tabla 10

Estimaciones de las dimensiones de la escala EAL^M.

Dimensiones	N° de ítems	Alpha
D1 Desprestigio laboral	5	.368
D2 Entorpecimiento del Progreso	10	.649
D3 Ataque a las relaciones sociales	8	.634
D4 Agresiones verbales, físicas y amenazas	9	.461
D5 Deshonra personal	9	.519
Acoso Laboral <i>Mobbing</i>	41	.870

Segunda fase del estudio: instrumento mejorado

Se realizó el análisis y selección de los ítems, los resultados de análisis factorial por dimensiones, los resultados de análisis factorial exploratorio y los resultados de análisis factorial confirmatorio.

Análisis y selección de los ítems

En la segunda fase se aplica el instrumento corregido con las respectivas observaciones por medio de la fiabilidad por ítems, después de aplicar la muestra piloto, el cual se aplicó a una muestra conformada por 420 docentes, teniendo en cuenta que eliminar los casos por omisión de respuestas mayor al 10% de la escala se logró reunir 387 docentes de Lima, Junín, Huancavelica, Huánuco, Cajamarca, Arequipa y Ancash. En la tabla de 11 el ítem 4 no cumple simultáneamente los tres primeros criterios, considerando que no presenta un adecuado nivel de fiabilidad, ya que están por debajo de un umbral mínimo de .70 por Nunnally (1978).

Tabla 11

Análisis estadísticos de los ítems.

Ítems ítem)	Alpha (si se elimina el	Correlación
D1_Desprestigio Laboral	.776	
26	.773	.429
4	.781	.412
47	.731	.562
48	.678	.714
49	.701	.651
D2_Entorpecimiento del Progreso	.740	
23	.719	.435
34	.704	.474
39	.724	.404
40	.700	.486
50	.684	.544
51	.687	.539
D3_Ataques a las Relaciones Sociales	.771	
10	.745	.486
14	.741	.501
16	.743	.502
31	.721	.576
35	.726	.559
52	.746	.483
D4_Agresiones Verbales, Físicas y Amenazas	.629	
25	.429	.520
27	.575	.407
37	.591	.400
D5_Deshonra Personal	.629	
13	.598	.334
3	.562	.411
32	.573	.393
43	.562	.410

Resultados de análisis factorial por dimensión

Eliminando el ítem 12, los resultados del análisis factorial por dimensión, muestra que el coeficiente KMO es mayor de .05 y la prueba de Bartlett es significativa ($p < .01$), entonces los ítems se pueden reducir a una dimensión como se observa en la tabla 17.

Tabla 12

Análisis factorial por dimensiones.

Ítem	Componente	KMO	Bartlett
Desprestigio Laboral – D1		.762	.000
48	.866		
49	.825		
47	.749		
26	.604		
4	.578		
Entorpecimiento del Progreso – D2		.779	.000
50	.736		
51	.731		
40	.669		
34	.658		
23	.610		
39	.569		
Ataques a las Relaciones Sociales – D3		.796	.000
31	.729		
35	.717		
16	.675		
14	.673		
10	.663		
52	.648		
Agresiones Verbales, Físicas y Amenazas – D4		.624	.000
25	.820		
27	.736		
37	.725		
Deshonra Personal – D5		.662	.000
3	.723		
32	.701		
13	.650		
43	.597		

Análisis y fiabilidad de la escala

Para evaluar la fiabilidad global de la escala y de sus dimensiones se utilizó el coeficiente de consistencia interna alpha de Cronbach. En la tabla 13 se observa que la consistencia interna global de EAL^M (24 ítems) en la muestra estudiada es de .89 que puede ser valorado como indicador de una elevada confiabilidad, asimismo se puede observar que los puntajes de fiabilidad de las dimensiones D1, D2 y D3 son aceptables y están por encima de .70 que es el valor mínimo esperado cuando el objetivo del test es la

clasificación (Nunnally y Bernstein, 1995); sin embargo, las dimensiones D4 y D5, están por debajo del mínimo aceptable.

Tabla 13

Estimación de consistencia interna de EAL^M.

Dimensión	Nº de Ítems	Alpha
D1 Desprestigio laboral	5	.776
D2 Entorpecimiento del progreso	6	.740
D3 Ataques a las relaciones sociales	6	.771
D4 Agresiones verbales, físicas y amenazas	3	.629
D5 Deshonra personal	4	.629
Acoso Laboral <i>Mobbing</i>	24	.890

Resultados de análisis factorial exploratorio – Instrumento final

El análisis factorial exploratorio con los ítems de cada uno de los constructos utilizando el método estimación de componentes principales y método de rotación varimax (ver apéndice 1), basados en autovalores, lo cual se presentan seis factores rotados del constructo, se aprecia que en la matriz de componentes rotados, en la dimensión ataques a las relaciones sociales los ítems se agrupan en un solo componente, del mismo modo en la dimensión desprestigio laboral, la cual la mayoría de los ítems se agrupan en un componente. Sin embargo, los ítems restantes presentan su peso factorial en diferentes componentes. En el análisis factorial exploratorio con los ítems de cada uno de los constructos utilizando el método de estimación de componentes principales y método de rotación varimax, basados en autovalores, lo cual se presentan seis factores rotados del constructo (ver apéndice 2). Se observa en la matriz de componentes rotados que solamente los ítems de las dimensiones entorpecimiento del progreso y ataques a las relaciones sociales ingresan en sus respectivos componentes. Los demás ítems están dispersos y la mayoría no ingresa a su componente que pertenece, también se opta por eliminar la dimensión agresiones verbales, físicas y amenazas con los ítems 25,27,37, debido a que estos tres ítems tienen pesos factoriales en diferentes componentes y tienen una baja fiabilidad, menor de 0.7 (Nunnally, 1978).

Nuevamente se realiza el análisis factorial exploratorio con la eliminación de los ítems mencionados utilizando el método de estimación de los componentes principales y método de rotación varimax basado en autovalores (ver apéndice 3). Se observa que los ítems 31,35,52,14,10,16 de la dimensión ataques a las relaciones sociales se mantienen en un componente, al igual que los ítems 48,49,47,4,26 de la dimensión desprestigio laboral; sin embargo, los ítems 50,23 que se encuentran en otro componente diferente y los ítems 39,40,34,51 todos estos pertenecen a la dimensión entorpecimiento del progreso.

Finalmente se realiza el análisis factorial exploratorio utilizando el método de estimación de los componentes principales y método de rotación varimax para tres factores fijos (ver apéndice 4). Donde se encuentra al ítem 23 pasa a formar parte de la dimensión desprestigio laboral (redefinición de la dimensión entorpecimiento del progreso), de igual manera se pasa el ítem 26 pasa a formar parte de entorpecimiento del progreso (redefinido de la dimensión desprestigio laboral) puesto que los ítems están empíricamente relacionados (Ver tabla 19). Después de eliminar los ítems mencionados, la escala está compuesta por 17 ítems y 3 dimensiones cuya varianza total explicada es del 55%, el KMO .862 y la prueba de esfericidad de Bartlett altamente significativa ($p = 0.000$), los pesos factoriales encajan adecuadamente en cada dimensión, el coeficiente de alpha de Cronbach de la escala es de 0.850 y en sus dimensiones D1: desprestigio laboral 0.777, D2: entorpecimiento del progreso 0.746 y D3: ataques a las relaciones sociales 0.771. Por lo cual la Escala Acoso Laboral Mobbing (EAL^M) tiene una alta fiabilidad y validez de contenido y constructo.

Resultados de análisis factorial confirmatorio

En el análisis factorial confirmatorio se consideraron todos los ítems del test mejorado y como variables latentes las dimensiones: D1: Desprestigio laboral, D2: Entorpecimiento del progreso y D3: Ataques a las relaciones sociales. Los índices de ajuste obtenidos fueron RMSEA = 0.068, TLI = 0.86 y CFI = 0.89 indican ajuste de los datos al modelo. Asimismo, la relación Chi-cuadrado/grados de libertad toma un valor de 2.78 que es aceptable ya que está por debajo de 3. Se observa en la figura 1 que los pesos factoriales de cada variable

latente con sus correspondientes variables manifiestas (ítems) son altos y significativos; por tanto, se infiere la existencia de validez convergente.

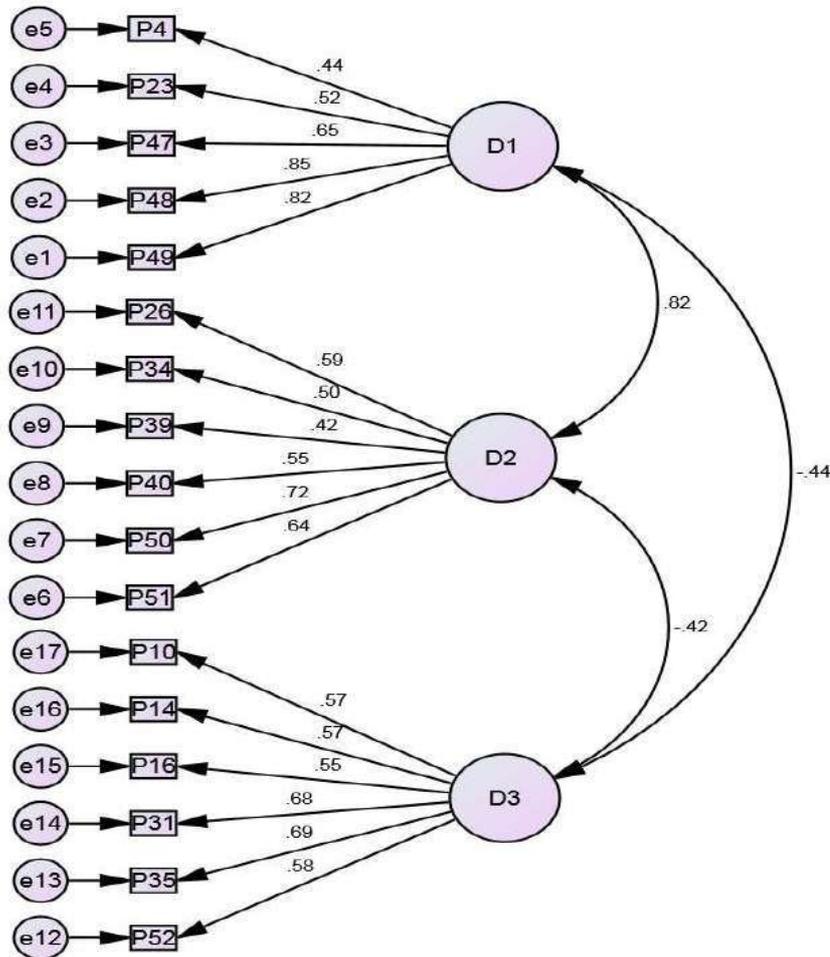


Figura 1. Analisis factorial confirmatorio

Instrumento de EAL^M final

La escala final de EAL^M está conformada por 17 ítems, distribuidas tres dimensiones donde se presenta en la tabla 20:

Tabla 14

Estructura de la escala de EAL^M final

Constructo	Dimensión	Ítems	Nº de ítems
Acoso Laboral	D1- Desprestigio social	4, 23, 47, 48, 49	5
	D2-Entorpecimiento del progreso	26, 34, 39, 40, 50, 51	6
Mobbing	D3-Ataques a las relaciones sociales	10, 14, 16, 31, 35, 52	6
Total de ítems			17

Normas Interpretativas (Baremos)

A fin de interpretar las puntuaciones directas y poder ubicar dichos puntajes en los niveles acoso laboral, se ha establecido la distribución de los puntajes directos en función de los valores percentilares. Se debe interpretar las puntuaciones de la escala de acoso laboral del siguiente modo: a mayor puntaje obtenido, mayor es el nivel de acoso laboral en la institución. En la tabla 21 se presenta las normas percentilares para interpretar las puntuaciones.

Tabla 15

Normas percentilares para la escala de acoso laboral o mobbing- EAL^M.

Percentil	Entorpecimiento			Global
	Desprestigi laboral - D1	del progreso - D2	Ataque a las relaciones sociales - D3	
0				
1	4.00	6.00	6.00	17.00
25	6.00	8.00	9.00	25.00
50	9.00	10.00	13.00	32.00
75	12.00	13.00	16.00	41.00
Media	9.41	10.93	13.22	33.56
Desviación típica	4.276	4.235	5.207	10.753

Tomando en cuenta los valores percentilares (Pc 25; Pc 50 y Pc 75) para los puntos de corte, tanto en el test global como en sus componentes, la valoración de los niveles de acoso laboral se establecen del siguiente modo (Tabla 16):

Tabla 16

Categorías de niveles según puntuaciones directas de EAL^M.

Niveles de acoso Laboral (D1)	Desprestigio laboral	Entorpecimiento del progreso (D2)	Ataque a las relaciones sociales (D3)	Global
Carencia	0 – 6	0 – 8	0 – 9	0 – 25
Bajo	7 – 9	9 – 10	10 – 13	26 – 32
Medio	10 – 12	11 – 13	14 – 16	33 – 41
Alto	13 – 25	14 – 30	16 – 30	42 – 85

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 mencionar que no se encontró instrumentos válidos y fiables en la realidad peruana que evalúen esta problemática. Por ello este trabajo tiene el propósito de diseñar y construir una escala válida y fiable para medir el acoso laboral, además motiva a la utilización de este instrumento en las diferentes áreas de la psicología.

El objetivo de este estudio es determinar las propiedades psicométricas a fin de identificar los niveles de acoso, para ello se procedió de la siguiente manera:

Se reunió la literatura actualizada del constructo sobre el acoso laboral, donde Piñuel (2001) menciona que el acoso laboral es “el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización” (p.315). Luego se utilizó la redacción de ítems teniendo como base al autor González y Rodríguez (2005).

El instrumento inicial estuvo conformado por 43 ítems, con cinco dimensiones: (1) desprestigio laboral;(2) entorpecimiento del progreso;(3) ataques a las relaciones sociales;(4) agresiones verbales, físicas y amenazas;(5) deshonra personal. La validez de contenido se realizó mediante un juicio de ocho expertos que evaluaron de manera independiente en términos de congruencia de los reactivos del contenido, la claridad en la redacción y la tendenciosidad de los ítems; además recibieron suficiente información escrita acerca del propósito de la prueba, la conceptualización del instrumento y tabla de operacionalización de variable; también evaluaron las siguientes categorías de información por cada ítem: claridad, congruencia, contexto, dominio del constructo y sugerencias. El coeficiente de validez V obtuvo los siguientes resultados: (a) forma correcta de aplicación y estructura, 1.00; (b) orden de las preguntas establecidas adecuadamente, 1.00; (c) contiene el test preguntas difíciles de entender, 0.630; (d) contiene el test palabras difíciles de entender, 0.880; (e) las opciones de respuesta pertinentes y están suficientemente graduados, 1.00; (f) los ítems tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen, 0.750. Considerando que se eliminaron 2 ítems, obteniendo 41 ítems durante el proceso de validez de contenido; a diferencia de la validación de Celep y Eminoglu (2012) quienes en su instrumento de mobbing laboral, partieron de 55 ítems y con la sugerencia de juicios de expertos se eliminaron 19 ítems, obteniendo 36 ítems.

La fiabilidad de la escala, presentó una consistencia interna de 0.870 y el alpha de Cronbach en las dimensiones (1) desprestigio laboral, 0.368; (2) entorpecimiento del progreso, 0.649; (3) ataques a las relaciones sociales, 0.634; (4) agresiones verbales, físicas y amenazas, 0.461; y (5) deshonra personal, .519, presentando valores por debajo de 0.70 que es el valor mínimo esperado (Nunnally y Bernstein, 1995), esto indica que algunos ítems no tienen relación con la dimensión, por ello se optó por eliminar 17 ítems, para mejorar la confiabilidad del instrumento. Luego eliminar los ítems, se volvió a elaborar la fiabilidad con 24 ítems obteniendo la consistencia interna de 0.89, indicando una elevada confiabilidad, al igual que en las dimensiones (1) desprestigio laboral, 0.776; (2) entorpecimiento del progreso, 0.740; y (3) ataques a las relaciones sociales, 0.771, los puntajes son aceptables y están por encima de 0.70. Sin embargo, las dimensiones (4) agresiones verbales, físicas y amenazas, 0.629; y (5) deshonra personal, 0.629, están por debajo del mínimo aceptable.

Luego se consideró necesario eliminar 7 ítems, obteniendo 17 ítems, con el fin de mejorar el instrumento y obtener una adecuada fiabilidad con un alpha de Cronbach de 0.850, por lo cual se mantienen tres dimensiones (1) desprestigio laboral, 0.777; (2) entorpecimiento del progreso, 0.746; y (3) ataques a las relaciones sociales, 0.771, considerando que sus pesos factoriales encajan adecuadamente en cada dimensión. Se obtuvo la validez del constructo por los 17 ítems y 3 dimensiones cuya varianza total explicada es de 55%, el KMO 0.862 y la prueba de esfericidad de Bartlett altamente significativa ($p=.000$). Se encuentra semejanza en la “Construcción del EVILA-AD, violencia laboral en personal administrativo” de los investigadores Zepeda, Delgadillo, Gama, Arce y Vargas (2010) en los resultados de la prueba de esfericidad de Bartlett, 0.000; sin embargo, como resultado en la varianza explicada 36,9% demostrando que los ítems están desorganizados y por lo cual la dimensión no explica sobre la violencia laboral. Además, la escala Acoso Laboral Mobbing presenta la varianza explicada de 55%, esto demuestra que las dimensiones explican claramente sobre el acoso laboral mobbing.

En las siguientes investigaciones se compararon los coeficientes de alpha de Cronbach, las dimensiones y sus ítems en relación a la escala construida: Fidalgo y Piñuel (2004) validaron la escala de Cisneros de Mobbing al Gallego con un valor de .970, 5 dimensiones y 43 ítems; Celep y Eminoglu (2012) adaptaron la escala LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization Questionnaire) con un valor de 0.920, 2 dimensiones y 19 ítems; Zepeda, Delgadillo, Gama, Arce y Vargas (2010) realizaron la “Construcción del EVILA-AD, violencia laboral en personal administrativo” con un valor de .890, 4 dimensiones y 40 ítems; Tanhan y Çam (2011) utilizaron su Mobbing Scale for Teachers (MOST) con un valor de 0.880, 5 dimensiones y 33 ítems; Erturk y Cemaloglu (2014) validaron la escala Factors Influencing Mobbing Behavior (FIMB) con un valor de 0.870, 4 dimensiones y 95 ítems. Las escalas anteriores presentaron correlación positiva entre los ítems, debido a que presentan una alta correlación, es decir, que la escala muestra un alto grado de homogeneidad; sin embargo, los valores que están por encima de 0.90 indican redundancia o duplicación de ítems que miden el mismo aspecto del constructo y por lo cual uno de ellos debe eliminarse (Jaju y Crask, 1999). A diferencia de las anteriores escalas, el instrumento EAL^M con 3 dimensiones y 17 ítems, presentó un adecuado coeficiente alpha

de Cronbach 0.850, lo cual indicó que existe una buena correlación entre ítems, pues evalúa acoso laboral.

Luego se compararon las varianzas explicadas en relación a la escala construida: Celep y Eminoglu (2012) adaptaron la escala LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization Questionnaire) un valor de 85%; Fidalgo y Piñuel (2004) validaron la escala de Cisneros de Mobbing al Gallego con un valor de 72.03%; Erturk y Cemaloglu (2014) validaron la escala Factors Influencing Mobbing Behavior (FIMB) un valor de 64.4%; Zepeda, Delgadillo, Gama, Arce y Vargas (2010) realizaron la “Construcción del EVILA-AD, violencia laboral en personal administrativo” un valor de 36.9%. Se consideró que la escala EAL^M es válida, con una varianza total explicada de 55% la cual indicó que las dimensiones explicaron claramente al constructo, ya que los valores menores al 50% indican que las dimensiones apuntan al constructo, porque los ítems están débiles y necesitan modificarlos.

En el análisis factorial confirmatorio, se ha evaluado la calidad, para lo cual se utilizan estadísticos de bondad de ajuste. Se utilizó los índices de ajuste obtenidos con respecto al ajuste absoluto es la relación Chi cuadrado/grados de libertad tome un valor de 2.78 que es aceptable ya que está por debajo de 3. Los indicadores de ajuste relativo fueron TLI = 0.086 y CFI = 0.89 que indican un buen ajuste de los datos al modelo. El ajuste del modelo RMSEA toma un valor de 0.068. Se concluye que la escala EAL^M es un instrumento fiable y valido que puede ser utilizado en todas las áreas laborales.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

De acuerdo con los datos y resultados presentados en la investigación sobre la construcción y adaptación de la escala de acoso laboral mobbing, se plantean las siguientes conclusiones: Se encuentra que el objetivo general de EAL^M tiene adecuadas propiedades psicométricas. La validez de contenido de EAL^M alcanza niveles adecuados de significación estadística. Existe validez de constructo, puesto que el modelo propuesto en el análisis factorial confirmatorio muestra adecuados índices de ajustes. Se encontró que existe una confiabilidad elevada que refleja una consistencia interna de la escala, tanto a nivel de

puntaje total (alpha de Cronbach de 0.890). Finalmente, la tabla de percentiles nos permite clasificar a normas de interpretación de acoso laboral mobbing (baremos) tanto a nivel global como en sus dimensiones.

Recomendaciones

Ampliar el tamaño de muestra, para lograr mayor comprensión y generalización de los resultados. El instrumento EAL^M puede ser utilizado con distintos fines: (a) para detectar el nivel de acoso laboral mobbing en las posteriores intervenciones psicolaborales hacia los jefes y los subordinados, (b) como instrumento de investigación ya sea para determinar si existe acoso laboral mobbing en el centro de trabajo en correlación con varios factores debido a sus valores psicométricos de especificidad conceptual y consistencia interna, (c) puede servir como instrumento de intervención preventiva inmediata. El instrumento EAL^M puede ser aplicado a diversas poblaciones como trabajadores de empresas y docentes con el fin de detectar el nivel de acoso laboral mobbing que está pasando el empleado.

Referencias

- Carretero, N (2010). *Validación empírica de un modelo psicosocial del acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. (Tesis doctoral). Valencia: Universitat de Valencia.
- Celep, C. y Eminoglu, E. (2012). La experiencia de maestras de escuela primaria con el mobbing y las percepciones de autoeficacia del profesor. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4761-4774. Recuperado de: http://ac.els-cdn.com/S187704281202068X/1-s2.0-S187704281202068X-main.pdf?_tid=6871c436-15c5-11e5-a10d-0000aacb360&acdnat=1434637511_4d68caa1bfc48bca241c7d14b598fd2e
- Ertürk, A. y Cemalglu. (2014). Causes of Mobbing Behavior. *Social and Behavioral Sciences*, 116, 3669 – 3678. Recuperado de: [Rhttp://ac.els-cdn.com/S1877042814008386/1-s2.0-S1877042814008386-main.pdf?_tid=9563d250-152e-11e5-b019-0000aacb362&acdnat=1434572732_c624e081563553a26b8406b1c32f9971](http://ac.els-cdn.com/S1877042814008386/1-s2.0-S1877042814008386-main.pdf?_tid=9563d250-152e-11e5-b019-0000aacb362&acdnat=1434572732_c624e081563553a26b8406b1c32f9971)

- Escartín, J., Arrieta, C. y Rodríguez, C. (2010). “Mobbing” o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Periódicos Electrónicos en Psicología*, 23(24), 10-111.
- Escobar, B. y Fernández, M. (3 de diciembre 2012). Mobbing: Acoso Moral o Psicológico en el trabajo. *Derecho Económico*, 28, 135-151.
- Franklin, S. (2002). Acoso laboral. *Free Documentation License*, 1, 1-8.
- Gasco, E. (2011). Acoso moral laboral o “mobbing”. *Seminario Permanente de ciencias sociales*. Recuperado de: <http://www.uclm.es/CU/csociales/pdf/documentosTrabajo/2011/23-2011.pdf>
- González, J. y Rodríguez, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-6*. Madrid: EOS.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2009). Acoso psicológico en el trabajo: definición. *Notas Técnicas de Prevención*. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>
- Instituto Nacional Estadística e Informática. (2014). *Estado de la población peruana*. Recuperado de: <http://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/poblacion-y-vivienda/>
- León, M., Muñiz, I., Martínez, C., Martín, T. y Burón, Q. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, 3, 5-12.
- Navarrete, S. (28 febrero 2010). Mobbing: ¿debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revisitados. *11º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis*.

- Olmedo, M. y Gonzáles, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción psicológica*, 4(2), 107-128.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae.
- Ramírez, J. (2012). El trabajo docente en los márgenes y sus efectos en la salud. Percepción de profesores de un internado de religiosas del Estado de México. *Cuicuilco*, 53, 11-37.
- Ricardo, P. (2012). Acoso institucional (mobbing), una nueva forma de tortura. *Asociación de Ayuda por Acoso Moral en el Trabajo*. Recuperado de: <http://www.anamib.com/?tag=mobbing>
- Segurado, A., Agulló, E., Rodríguez, J., Agulló, S., Boada, J. y Medina, R. (2005). La calidad percibida del contexto organizacional como fuente de riesgo de acoso laboral en la policía local. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 5-11.
- Torrente, P. (2011). *Diagnóstico y prevención del mobbing: un estudio de caso*. *Jornadas que fomentan la Investigación*, 1, 1-14.
- Zepeda, F., Delgadillo, L., Gama, J., Arce, U. y Vargas, M. (2010). Construcción del EVILA-AD, violencia laboral en el personal administrativo. *3er Foro de las Américas Investigaciones sobre Factores Psicosociales*, 3, 1-3.