



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en trabajadores de la
Municipalidad del distrito de Chancay- Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Andaviza Oviedo, Joselyn Teresa (ORCID: 0000-0003-4540-9507)

ASESORES:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

Dedico este estudio a mi madre, por su apoyo incondicional y por ayudarme a surgir cada día a través de su ejemplo de superación y su enseñanza.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por cuidarme y guiarme en el camino, a mi madre por apoyarme siempre en todo que me propongo, por su paciencia, dedicación y corregir mis errores, por ser una madre ejemplar y por su ejemplo de perseverancia y entrega.

Página de jurado

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS | Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1 |
|--|---------------------------------------|---|

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a)..... *Andanza Oriedo Foselyn*
 cuyo título es: *Propiedades psico-métricas del inventario de*
acceso laboral (Lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad
del distrito de Chancay - Lima 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: *14*... (número)
CATORCE.....(letras).

Lima, *26* de *AGOSTO* del 20*19*...

.....
 PRESIDENTE
Luis A. Barboza Zileada

.....
 SECRETARIO
Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos



.....
 VOCAL
Joaquín Kory Lora Quispe

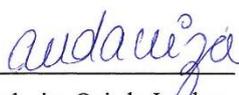
| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Joselyn Andaviza Oviedo, con DNI: 73190464 estudiante de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay-Lima, Perú, 2019" declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Andaviza Oviedo Joselyn

DNI 73190464

| Índice | Pág. |
|--|-------------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Declaración de autenticidad..... | iv |
| Presentación..... | v |
| Índice..... | vi |
| Resumen..... | ix |
| Abstract..... | x |
| I.INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MÉTODO | |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación..... | 11 |
| 2.2 Operacionalización de variables..... | 11 |
| 2.3 Población, muestra y muestreo..... | 12 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 13 |
| 2.5 Procedimiento..... | 14 |
| 2.6 Métodos de análisis de datos..... | 15 |
| 2.7 Aspectos éticos..... | 15 |
| III. RESULTADOS..... | 17 |
| IV. DISCUSIÓN | |
| V. CONCLUSIONES | |
| VI. RECOMENDACIONES | |
| REFERENCIAS | |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión desprestigio laboral (n=450)

Tabla 2. Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión entorpecimiento del progreso (n=450)

Tabla 3. Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Incomunicación o bloqueo de la comunicación (n=450).

Tabla 4. Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión intimidación encubierta (n=450)

Tabla 5. Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión intimidación manifiesta (n=450)

Tabla 6. Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión desprestigio personal (n=450)

Tabla 7. Análisis factorial a través del Modelo de Componentes principales del Inventario de Acoso Laboral (Lipt-60)

RESUMEN

La investigación es de tipo psicométrico y tecnológico, tuvo como objetivo general buscar las evidencias de las propiedades psicométricas de la escala de acoso laboral (Lipt- 60) en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Chancay. EL inventario estuvo conformado por 60 ítems, los que se llegaron a analizar con una aplicación de piloto conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad verificando los indicadores de validez de contenido aprobando los 60 ítems. La muestra estuvo constituida por 409 trabajadores del área administrativa por muestreo no probabilístico intencional por conveniencia. Se evaluó la validez de contenido mediante el juicio de 10 expertos y se evaluó mediante la V de Aiken $p > 0.961$. La validez de constructo se obtuvo mediante el análisis factorial confirmatorio el cual permitió verificar la pertinencia del modelo teórico para explicar el acoso laboral en los trabajadores de la Municipalidad mediante 6 dimensiones; Desprestigio personal, Entorpecimiento del progreso, Bloqueo de la comunicación, Intimidación encubierta, Intimidación manifiesta y Desprestigio personal, de acuerdo a la teoría de Leymann. La confiabilidad por consistencia interna fue obtenida mediante el coeficiente de Omega de McDonald obteniendo un valor de 0.963. Los indicadores para interpretar el inventario de acoso laboral, fueron: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. En síntesis, el inventario de acoso laboral (lipt-60) si reúne suficientes evidencias de validez de contenido.

Palabras clave: *acoso laboral, desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal.*

ABSTRACT

The research is of a psychometric and technological type, with the general objective of looking for the evidence of the psychometric properties of the scale of work harassment (Lipt-60) in the workers of the Municipality of the District of Chancay. The inventory consisted of 60 items, which were analyzed with a pilot application consisting of 50 workers of the Municipality, verifying the content validity indicators by approving the 60 items. The sample consisted of 409 workers from the administrative area by intentional non-probabilistic sampling for convenience. The content validity was evaluated by the judgment of 10 experts and evaluated by the V of Aiken $p > 961$. The validity of the construct was obtained through the confirmatory factor analysis, which allowed verifying the pertinence of the theoretical model to explain the labor harassment in the workers of the Municipality through 6 dimensions; Personal loss of prestige, interference with progress, communication blockage, disguised privacy, manifest intimacy and personal disrepute, according to Leymann's theory. The indicators for internal consistency was obtained by Mc Donald's Omega coefficient obtaining a value of 0.963. The scores to interpret the inventory of workplace harassment were: Never, Almost never, Sometimes, Almost always and Always.

In summary, the inventory of labor harassment (lipt-60) if it gathers enough evidence of content validity

Key words: *harassment at work, loss of prestige at work, hindering progress, blocking communication, covert intimacy, overt intimacy and personal loss of prestige.*

I. INTRODUCCIÓN

Surgió en la actualidad establecer ambientes laborales saludables es de gran importancia para las organizaciones, enfocándose en la calidad de vida que se le brinda a los trabajadores, debido a los crecientes casos de mobbing aunque no hay datos mundiales recientes sobre estas estadísticas, se puede evidenciar que en el informe *Violence at Work* (2016) de la Organización Mundial del Trabajo mencionan que alrededor de 1000 personas han muerto en su entorno laboral; así mismo un 70% de los encuestados califican que la agresión verbal es un tipo de violencia por la que han vivido en sus centros laborales, por otro lado 15.800 de los participantes aseguraron que no se sienten cómodos con su clima laboral, estas cifras son importantes para demostrar la magnitud de esta problemática y las consecuencias que esta trae, así como lo menciona Ocegüera (2009), quién refiere que el mobbing es uno de los principales riesgos psicosociales presentes en el mundo laboral, siendo una dificultad continua con grandes efectos adversos, tanto al trabajador como a la organización, teniendo un impacto a nivel económico y social.

La Oficina Internacional del Trabajo llevó a cabo la Conferencia Internacional del Trabajo 107 Reunión (2018), quienes realizaron el V Informe “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” para esto se realizó un estudio en 80 países que consta de 20 países de África, 15 de América, 4 de los Estados Árabes, 15 de Asia y el Pacífico y 26 de Europa Central y Asia Central, en el cual se pudo evidenciar que 60 países de los estudiados tienen leyes para sancionar los diversos tipos de violencia y/o acoso en el trabajo; se estableció que existe diversas formas de conceptualizar este término de los cuales 40 países determinan que la agresión física y psicológica es parte del acoso laboral, 4 países solo lo relacionan con agresión física, y 16 países no tienen una definición precisa; en cuanto al acoso sexual en el trabajo se determinó que un 75% de los países estudiados de África presentan una legislación ante estos casos, en las Américas un 93%, Asia y el Pacífico 80%, Europa y Asia Central 92% mientras que en los Estados Árabes no consideran estas situaciones de manera legal, por otro lado para prevenir esta problemática solo un 5% de los países africanos estudiados tienen un plan de prevención hacia el acoso laboral, mientras que en las Américas un 40%, Asia y el Pacífico 47%, Europa y Asia Central 69% y los Estados Árabes un 0%.

En el V Congreso Internacional Mobbing – Bullying (2017), se aludió que cerca de 14 millones de individuos en Latinoamérica han sido víctimas de este fenómeno pasando por situaciones de violencia psicológica y hostigamiento en su ambiente laboral, y que sigue en aumento por las pocas alternativas legales que se brindan, así mismo en la Universidad Internacional de Valencia se realizó una investigación sobre “Violencia en el trabajo y sus modalidades: Análisis del fenómeno en Europa, España y Latinoamérica”, en donde México evidencia que es uno de los países con elevados índices de acoso laboral, siendo que el 36.3% participantes refirieron sufrir acoso, siendo un 6% física, 8% de manera sexual, un 22.3% de violencia psicológica, en Ecuador el 16% de los individuos consideran que sufrieron en algún momento violencia psicológica en su centro de labor, donde el 8.7% menciona ser discriminada por razones de género, por último el Perú refleja ser uno de los países con más altos índices donde el 74% asegura haber recibido algún comportamiento hostil en su entorno laboral, y un 11% de algún tipo de violencia psicológica.

A nivel nacional, el Ministerio del Trabajo (MINTRA, 2017) menciona que hasta el mes de Abril se registraron 86 denuncias sobre acoso laboral, mientras que en el 2018 se estimó que el 53% de los empleados de empresas peruanas no se sienten contentos con su entorno laboral, de los cuales un 30% consideran que sufren de mobbing, catalogándolo primero la discriminación en un 42%, restricción de la comunicación 30% y hostigamiento sexual en 19%, por otro lado la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral refieren que se atendieron 276 casos en Lima.

Así mismo la encuesta de Equidad de Género de IPSOS (2017), menciona que solo un 50% de empresas privadas del país cuentan con una legislación para casos de mobbing, como se puede observar las estadísticas sobre esta problemática tanto a nivel mundial como nacional son muy escasas, siendo una problemática de gran impacto que afecta de manera significativa en la salud de los trabajadores, por ende como promotores de la salud mental en los individuos se busca conocer más a fondo este fenómeno para lo cual es necesario el uso de instrumentos psicológicos para su evaluación; entre los cuales tenemos el *Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT)* del cual se desarrolló un estudio psicométrico realizado por Moreno, Rodríguez, Monrante, Garrosa y Díaz (2007), a una muestra de 103 personas que laboraban en el Sector de Transporte y Comunicaciones de la comunidad de Madrid, siendo un instrumento que constaba de 23 ítems divididos en tres

dimensiones, el cual cuenta con una adecuada validez factorial ya que cumplen con el criterio establecido ($\chi^2= 1.20$; CFI=0.99; GFI=0.97,RMR=0.0; RMSEA=0.03), así mismo explica la variable en un 72.6%; por ultimo cuenta con una fiabilidad adecuada a través del Alfa de Cronbach siendo de 0. 70; otro instrumento tomado en cuenta es la *Escala de Cisneros de medida del mobbing* validada por López, Vázquez y Montes(2009),que consta de 43 ítems dividido en dos dimensiones, siendo la primera el ámbito de la conducta de acoso y el tipo de conducta de acoso, en una muestra de 384 empleados de la comunidad gallega teniendo como resultado que consta de una varianza explicada de 60.31% siendo adecuado, cumpliendo así mismo con una estructura factorial que se ajusta al modelo teórico planteado y con una confiabilidad de 0.96 como total de la escala, así mismo contamos con el Cuestionario LIPT-60 que propone una teoría completa y aceptada por los autores que estudian esta variable, esta prueba ha sido validada en diferentes ciudades del país, siendo otros factores que afectan a estos contextos, por ende se busca beneficiar a esta población con un instrumento aprobado teóricamente así como válido y fiable.

A continuación, se dará a conocer estudios respecto a esta variable en el contexto internacional:

Ferrari, Filippi, Cordoba, Cebey, Napoli y Trotta (2015), tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del *Cuestionario de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral (CEMTAL)* en una muestra no probabilística intencional de 1902 trabajadores de organizaciones públicas y privadas de Argentina, este instrumento se divide en dos áreas dimensión individual y dimensión organizacional, siendo el 56.4% de los participantes mujeres y el 43.6% hombres, así como un 34.3% pertenecen al sector público y el resto perteneciente al privado. En cuanto a los resultados se utilizó el análisis factorial exploratorio a lo cual primero se halló el KMO el cual arrojó un índice de 0.80 dando pase al método de rotación varimax brindando una varianza de 58.58% siendo lo adecuado para explicar el fenómeno, así mismo se determinó que era confiable a través de alfa de Cronbach con un puntaje de 0.89, según el autor Borges y Ferreira (2015) que en su investigación denominada “Acoso laboral: Adaptación del *Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)* en enfermeros” tuvieron como objetivo adaptar el cuestionario *NAQ-R*, siendo una investigación de tipo tecnológico compuesto por 151 enfermeros. En cuanto a los resultados se determinó una adecuada consistencia interna de la escala en su totalidad

siendo un 0.85 y las sub-escalas con valores que oscilan entre 0.67 y 0.76, por otro lado en cuanto a la validez de constructo se determinó índices superiores a 0.30 lo cual indican el nivel de pertenencia de los ítems, se determinó la estructura factorial en la cual se extrajo seis factores con una varianza explicada de 51.57%, teniendo como primer factor el emocional con un 17% así como cargas factoriales superiores a .40;Díaz, Mauro, Toro, Villarroel y Campos (2015) en su tesis titulada “Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo —IVAPT-PANDO— en tres ámbitos laborales chilenos” tuvieron como finalidad validar el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando), se trabajó con una muestra de 358 trabajadores. En cuanto a los resultados se obtuvo una varianza de 62.718%, donde el primer componente explica el fenómeno en un 51.65%, así mismo se evidencio que los ítems saturaban en cada factor correspondiente con valores superiores a 0.40, reproduciendo el modelo teórico propuesto, en cuanto a la consistencia interna se halló un índice de 0.951 siendo excelente, en cuanto a las sub-escalas podemos evidenciar que los valores oscilan entre 0.773 a 0.930.

En los trabajos nacionales tenemos a los siguientes autores:

Bocanegra (2016), en su investigación denominada “Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT – 60) en los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad” tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas del cuestionario LIPT – 60; siendo una investigación de tipo tecnológica de muestreo estratificado y una muestra de 333 empleados, en cuanto a los resultados se evidencio una validez de constructo adecuada con índices superiores de 0.20; a través del análisis factorial confirmatorio se determinó que existe correlación entre cada factor y los ítems correspondientes, en cuanto a los índices de ajustes no cumplieron el criterio establecido con valores menores a 0.70 demostrando que no se confirma el modelo teórico establecido; en cuanto a la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach se determinó un índice superior a .60 en todas las dimensiones, el autor Del Castillo (2016), en su tesis denominada “Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60 en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz” tuvo como finalidad determinar las propiedades psicométricas del cuestionario LIPT-60, siendo una investigación de tipo psicométrico, compuesto por una muestra de tipo censal siendo 435 empleados siendo 202 mujeres y 233 varones con edades entre los 18 y 65 años, en cuanto a los resultados se determinó que los índices de homogeneidad arrojaron valores superiores

a 0.20 catalogados como aceptables, para el análisis factorial confirmatorio se realizó el método de máxima verosimilitud donde se demostró un promedio de residuos estandarizados pequeños, demostrando que se ajusta al modelo teórico planteado, por último la fiabilidad se halló a través del coeficiente Alfa de Cronbach con índices superiores a 0.96, así mismo Quiñones (2016), en su investigación titulada “Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo” se determinó como objetivo analizar las propiedades psicométricas del cuestionario LIPT – 60, siendo una investigación de tipo tecnológica con una muestra de 196 empleados, conformado por 165 varones y 31 mujeres. En cuanto a los resultados se obtuvo una validez de constructo con índices superiores a 0.20 cumpliendo con el criterio establecido, el análisis factorial confirmatorio arrojó índices aceptables ($\chi^2 = 3279.759$; CFI=.701; GFI=.705; RMSEA=.079); así mismo se evidencio que los ítems saturaban en cada factor correspondiente con índices mayores a .320, para determinar la consistencia interna se utilizó el Alfa de Cronbach con índices que oscilan entre .659 a .893, siendo valores aceptables y Rosales y Noe (2018), en su tesis titulada “Acoso en el trabajo: evidencias psicométricas del LIPT- 60 en una muestra Peruana” asumieron como objetivo determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo (LIPT - 60), la muestra estuvo compuesta por 320 profesores de instituciones estatales de Chimbote, en los resultados se determinó la estructura factorial la cual se efectuó con el método de mínimos cuadrados no ponderados con un índice de bondad de ajuste (GFI=.959; AGFI=.989; RMR=.041; NFI=.999); así mismo un adecuado validez de constructo con índices superiores de 0.20; la correlación ítem-test nos arrojó un índice mayor a 0.80; en cuanto a la fiabilidad se determinó a través del coeficiente de Omega brindando un índice mayor a .959 en cada una de las dimensiones.

La teoría que se relaciona y tiene mayor afinidad es la de Heinz Leymann creada en 1999 que nos habla del mobbing o con el nombre más conocido que es Acoso Laboral.

El mobbing o acoso laboral es un escenario en la que un individuo o grupo de personas aplican un tipo de agresión de manera repetida y consecuente, en un periodo de tiempo prolongado, ya sea sobre uno o más trabajadores con la intención de perjudicar, perturbar, aturdir el ambiente laboral así como las funciones que se realizan dentro de ella, así mismo lo refiere Leymann (1996) quién establece que el mobbing consiste en un escenario hostil que se da en el ambiente laboral creando una atmósfera de indefensión y aislamiento

debido a los diferentes tipos de agresión que se ejerce a una persona o grupo determinado; ya sea por parte de los jefes o compañeros, está se dará de forma sistemática y recurrente.

Baron (2002) agrega que se dará a partir de la victimización de los individuos, la falta de accionar de los testigos y la continuidad de quienes la ejercen.

Asimismo, Hirigoyen (1999) acuña la definición de acoso moral como “cualquier comportamiento abusivo y, especialmente, las conductas, palabras, gestos, acciones y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de la persona, o que puedan poner en peligro su cargo o degradar el clima de trabajo”.

Según las investigaciones realizadas por Hogg y Vaughan (1995), las características de las conductas dentro de una organización facilitan el surgimiento del acoso laboral y deben tomarse en cuenta en las diferentes particularidades para la estimación del fenómeno, por lo cual tenemos: excesos de funciones, ausencia de funciones relevantes, burocratización, reserva organizativa, falta de organización interna, dirección autoritaria, individualización como valor cultural, poca instrucción en management y liderazgo e impulsar un ambiente de inseguridad personal y laboral.

Leymann (1997), menciona que existen diferentes manifestaciones de hostigamiento, entre las más frecuentes tenemos críticas frecuentes e infundadas de su labor, seguimiento continuo de pares o supervisores con la intención de menospreciar la imagen de la víctima y aislamiento, estos comportamientos dañan la seguridad y confianza de la víctima, ocasionando inhibición en sus funciones laborales.

El hostigamiento laboral se divide en seis dimensiones, conformado por desprestigio laboral donde se efectúan acciones que desacrediten el trabajo de la víctima a través de comentarios falsos, rumores, perjudicando la imagen del trabajador; la dimensión entorpecimiento del progreso se refiere al aislamiento frecuente del trabajador en contraste a sus labores, obligando a cumplir funciones en discrepancia de su puesto laboral y competencias, por otro lado la dimensión incomunicación tiene como objetivo aislar o bloquear la comunicación del trabajador ya sea en la organización o fuera de esta a través de burlas, críticas, o ignorando su opinión y presencia, en cuanto a la dimensión de intimidación encubierta se delimita a comportamientos disimulados que amenacen o dañen directamente al involucrados; a cambio de la intimidación manifiesta que tienen conductas

agresivas, evidentes y directas; por último en la dimensión de desprestigio personal se busca menospreciar al individuo por como es, piensa y actúa.

En medida a cómo se desarrolla el mobbing se establece 4 etapas correspondientes, la primera está determinada por la aparición de algún incidente crítico; donde se recibe las primeras alusiones de hostigamiento, donde aparece la desorientación por parte de la víctima, dado que se cuestiona el porqué de la hostilidad hacia su persona, creyendo que con el transcurso del tiempo esa conducta desaparecerá.

En la segunda etapa se da la persecución sistemática, donde los comportamientos y comentarios negativos son más frecuentes y directos con la intención de intimidar y menoscabar su desempeño.

La intervención de los superiores se desarrolla en la tercera etapa en la cual la víctima se ve obligada a comunicar la situación y enfrentar al acosador, a lo cual este último se justifica, y no se toman medidas restrictivas, formando un espiral de violencia.

La última etapa se caracteriza por el deterioro mental del trabajador a causa del hostigamiento recibido, en la cual la única alternativa para solucionar este ciclo es renunciar a su trabajo.

La psicometría al describir psicometría, se dice que es una ciencia, que se apodera para satisfacer ambiguas medibles y cuantificables, manifestadas en variables psicológicas; usando la estadística como sostén para ampliarlas teorías, técnicas y métodos para la medición de dichas variables (Abad et al., 2006; Muñiz, 2010).

Los ítems se refieren a cada una de las unidades que conforma una prueba, test o un cuestionario. Son utilizados en distintos instrumentos para lograr la respuesta de la muestra que se desea estudiar. Desde el enfoque clásico, estos elementos deben evidenciar indicadores para asegurar su calidad y potenciar al máximo las propiedades de los instrumentos de medidas, los indicadores son: Dificultad, discriminación, análisis de los distractores, fiabilidad, validez y dimensionalidad (Muñiz, Fidalgo, García, Martínez y Moreno, 2005).

Murillo menciona que la escala es un instrumento que accede a medir diferentes grados en cuanto a particularidades de fenómenos sociales; esta es determinada por la correspondencia que se da entre ítems y la variable, para el estudio de la misma, a lo cual

no hay respuestas positivas o negativas y dependerán netamente de la suma de las respuestas (Morales, 2011; Murillo 2006).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) establecen que la escala es un instrumento que evalúa actitudes, teniendo como prioridad la predisposición a reaccionar y/o pensar independientemente si es aceptable o errónea, en la mayoría de casos se utiliza la escala Likert para la medición permitiendo el nivel de acuerdo o desacuerdo de los encuestados, siendo que a cada respuestas se le determina un puntaje para luego sumar y presentar el puntaje llevando a la interpretación con el baremos (Hernández, et al., 2014).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que cuando una escala mide de manera adecuada la variable de estudio es porque este instrumento cuenta con validez, siendo que esta mide si el instrumento estudia de manera completa las particularidades de la variable. Asimismo, es importante señalar que existen diferentes tipos de validez y dependerá a los procesos a lo cual es expuesto el instrumento de estudio (Aiken, 2003).

Aiken (2003) dice que, un instrumento cuenta con validez de contenido cuando esta reproduce las respuestas de manera precisa, asimismo esta propiedad también evalúa los criterios del juicio de expertos, así como los procesos cognitivos que se utilizaron para contestar los reactivos (Abad et al., 2006; Aiken, 2003).

El criterio de jueces ayuda a conocer si se puede corregir y/o mejorar la estructura de los reactivos; esperando lograr conclusiones objetivas acerca de los ítems (Corral, 2009).

La prueba binomial representa un análisis estadístico destinado a estudiar la probabilidad de obtener X objetos en una categoría particular y n-x en otra (Hoel, 1976). Una vez realizado el cálculo, se analiza la probabilidad de ocurrencia directa, por lo que si el resultado es menor que .05 o .01, se puede decir que el producto tiene una validez de contenido suficiente. (Escrura, 1988, p.107).

Hernández, et al. (2014) refiere que, si comparamos los resultados de nuestro instrumento, con otra prueba que estudie la misma variable y se correlacionan de manera adecuada tendremos como resultado una adecuada validez de criterio.

La validez de constructo por otro lado estudia que tanto los parámetros del instrumento estudian la teoría o constructo de la variable, para lo cual se debe englobar de manera adecuada las terminaciones teóricas de esta, esta se puede determinar a través del análisis factorial permitiendo determinar adecuadamente las dimensiones de las variables y los reactivos pertenecientes a esta, explicando el fenómeno en gran proporción (Muñiz, 1996).

Pérez, Chacón y Moreno (2000) indican que al delimitar el número de indicadores e identificando una pequeña proporción de factores se explica de mejor forma la variable del estudio; asimismo el análisis factorial exploratorio se ejecuta sin tomar en cuenta la teoría de la variable, sino la interrelación de los reactivos.

Este método analiza de forma sistemática las interrelaciones que se han ejecutado conjuntamente entre las variables para construir y contrastar la hipótesis, verificando así la determinación de los factores de manera objetiva (Pérez, 2013)

La confiabilidad se refiere a la precisión de las respuestas que se obtienen si el instrumento se aplicará en las mismas condiciones y las veces que sea necesario (Ruíz, s.f.).

La fiabilidad puede ser determinada con diferentes métodos: Al aplicar una prueba en una misma muestra en dos situaciones distintas en la que luego se calculará la correlación de los puntajes obtenidos. Este método analiza el grado de consistencia entre dos grupos de puntuaciones que han sido obtenidos de forma independiente (Aiken, 2003).

El método de las formas paralelas consiste en administrar un instrumento, que mide la misma variable que se quiere estudiar, para lo cual se divide a la mitad de la muestra; se dará de manera paralela, luego se cambiarán los grupos; aplicando nuevamente el instrumento a lo cual se correlacionan los resultados de ambas pruebas para determinar el coeficiente de confiabilidad (Aiken, 2003).

El método dos mitades consiste en aplicar el instrumento a una misma muestra y luego dividir la unidad de estudio en grupos similares para obtener dos puntajes, por último, los puntajes se correlación para evidenciar su fiabilidad. (Abad, 2006)

Para determinar la confiabilidad por consistencia interna se ejecuta a través de dos métodos; El Alfa de Cronbach y los coeficientes KR-20 y KR 21, las cuales se pueden realizar a través, del programa estadístico SPSS, y con una sola aplicación.

Abad (2006) al utilizar baremos se precisan los valores numéricos de los resultados brutos o puntajes directos que adquirió cada evaluado, ubicándolo en un determinado rango para su interpretación. Es importante aclarar que existe tres tipos de baremos: Baremos por edad, para determinar la E.M. (Edad mental) o C.I. (Cociente intelectual), baremos percentilares que asigna a cada puntuación directa un valor según intensidad (1 a 100) y puntuaciones típicas para conocer el nivel de la variable.

La formulación del problema de la tesis es la siguiente: ¿Cuáles son las evidencias de validez de la escala de acoso laboral (Lipt-60) en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Chancay-Lima, 2019?

La justificación del problema es conveniente que se lleve a cabo con el propósito de aportar conocimiento teórico sobre los instrumentos psicométricos y sobre el acoso laboral; así poder extender las expectativas acerca de los estudios de esta variable, y verificar la teoría de acoso laboral con la realidad.

En relevancia social, es de gran importancia pues el acoso laboral es un problema social, que en la actualidad se está pronunciando de manera cada vez más grave trayendo mortales consecuencias, dejando en una situación de vulnerabilidad a las mujeres. Este inventario sin lugar a duda beneficiará a los usuarios de dicho distrito, pues mediante la aplicación de este instrumento, será un paso más a que se tome conciencia que son trabajadores que forman parte de nuestra población, que tienen los mismos derechos y no deben de pasar desapercibidas.

Por otro lado, en lo práctico, este inventario permitirá obtener información acerca del acoso laboral que sufren las mujeres, tanto cognitivo, afectivo y conductual que manifiestan estos actos en su entorno laboral. Partiendo de esto, nosotros los psicólogos, profesionales encargados del bienestar de la salud mental, iniciaremos labores preventivas y de promoción frente a esta problemática, desarrollando programas con temas particulares dirigidas no solo a las mujeres sino también a los hombres.

Por último, en la utilidad metodológica, contribuirá a que futuras investigaciones partan de esta investigación y tomen en cuenta a mujeres trabajadoras y mejoren dicho inventario, así como en el diseño, adaptación y propiedades psicométricas de otros instrumentos, con validez y confiabilidad aceptable en nuestro país para poder evaluar, pensando a futuro en poder relacionarlas con otras variables, así como poder establecer un único inventario de acoso laboral hacia mujeres.

Los objetivos se subdividen en dos grupos, tanto generales como específicos.

Los objetivos generales es determinar la validación del inventario de acoso laboral (lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay-Lima, 2019.

Los objetivos específicos son de: a) Identificar evidencia de validez de contenido a través de criterio de jueces del inventario de acoso laboral (lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay-Lima, 2019, b) Identificar índices de homogeneidad de los ítems del inventario de acoso laboral (lipt-60) en los trabajadores de la

Municipalidad, c) Determinar evidencia de validez de constructo mediante el análisis factorial del inventario de acoso laboral (lipt-60) en los trabajadores de la Municipalidad) Determinar la confiabilidad por consistencia interna del inventario de acoso laboral (lipt-60) en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay-Lima, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

De diseño psicométrico- instrumental, ya que tiene como finalidad de diseñar pruebas, incluyendo estudiar las propiedades psicométricas de los mismos (Ato, López & Benavente, 2013).

En cuanto a su temporalidad es transversal, puesto que, se recogerá datos en un sólo momento, con la intención de describir y examinar su incidencia (Hernández, et, 2010).

2.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo tecnológico, teniendo como objetivo la transformación de herramientas, mediante la validación y mejora de tecnologías y sus procesos, siendo de interés práctico y dirigido al beneficio de la sociedad. (Valderrama, 2015, p.40).

2.1.2 Nivel de investigación

Gallardo (2017) es de nivel aplicado dado que indaga y concibe conocimientos, sosteniéndose a través de manifestaciones teóricas.

2.2 Operacionalización de variables

Variable: Acoso Laboral

Definición Conceptual: El acoso laboral es el contexto en que la persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma consecuyente y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas que laboran dentro de una empresa teniendo como finalidad de arruinar todas las redes de comunicación de la víctima o víctimas, arruinando su reputación, perturbando sus actividades laborales y logrando finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Definición Operacional: Los puntajes obtenidos serán a través del Inventario de Acoso Laboral (Lipt-60). Las categorías generales de la variable (0, 1, 2, 3,4).

Dimensiones:

1) Desprestigio laboral: (5,10,17,18,28,49,50,54,55,56,57,58,59,60)

2) Entorpecimiento del progreso: (14,27,32,33,34,35,37)

3) Bloqueo de la comunicación: (3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52,53)

4) Intimidación encubierta: (7, 9, 43, 44, 46, 47, 48)

5) Intimidación manifiesta: (1, 2, 4, 8, 19, 29)

6) Desprestigio personal: (6, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 30, 31, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 45)

Escala de calificación: Escala Ordinal; con alternativas de respuesta que van de: Nunca = 0, Casi nunca = 1, A veces = 2, Casi siempre = 3 y Siempre.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Una población según postula Valderrama, es un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes, susceptibles a ser observados (p.182, Valderrama 2013).

En la presente investigación población estuvo conformada por 409 trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Chancay en el año 2019, la fuente de información obtenida para conocer el total de población fue brindada por la Jefa de Recursos Humanos.

Muestra

“Se llama muestra a una parte de la población a estudiar que sirve para representarla” (Murray, 1990, p.25).

Para este desarrollo de trabajo de investigación se utilizó una muestra de 409 trabajadores de diferentes cargos administrativos de la Municipalidad del Distrito de Chancay.

Muestreo

Se entiende como muestreo al proceso de extraer la muestra a partir de una población. El tipo de muestreo utilizado en esta investigación fue no probabilístico intencional por conveniencia, que quiere decir que la elección de la muestra no depende de la probabilidad sino de las causas relacionadas con las características de la investigación (Hernández, et al. 2010).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

Se tomó en cuenta la variable de estudio, la realidad problemática, y la teoría que explique de manera completa este fenómeno, llevándonos así al cuestionario a validar seguido, se realizó la búsqueda de estudios previos tanto nacionales como internacionales. Se realizó el criterio de jueces, usando las 60 preguntas del inventario de acoso laboral (lipt-60) de Leymann, evaluando la pertinencia, relevancia y claridad de cada reactivo, los cuales fueron evaluados por 10 jueces. Después de haber corregido los criterios de jueces, se procedió a la aplicación del test, donde la muestra piloto estuvo conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Chancay, con los resultados obtenidos se realizó el análisis de la consistencia interna, obteniendo a su vez la media, desviación estándar, asimetría, curtosis, ihc. (índice de homogeneidad corregida) y comunalidad.

La aplicación es de manera sencilla, ya que podría ser autoadministrable, o también aplicado de manera individual o grupal. El tiempo es aproximado de 10 a 20 minutos.

Ficha Técnica:

Nombre: LIPT-60

Autor: José Luis González de Rivera Revuelta

Finalidad: Valoración de las estrategias de acoso psicológico en el trabajo

Forma de aplicación: Individual y colectiva

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos

Ámbito de aplicación: Adultos o personas en edad laboral

Dimensiones: 6 dimensiones Desprestigio laboral, Entorpecimiento del progreso, Incomunicación o bloqueo de la comunicación, Intimidación encubierta, Intimidación manifiesta y Desprestigio laboral.

Normas de Aplicación: El evaluado(a) marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere pertinente respecto a lo leído en cada oración.

Calificación e interpretación: La calificación del cuestionario es una escala de tipo Likert con alternativas que van de Nada en absoluto (0), Un poco (1), Moderadamente (2), Mucho (3) y Extremadamente (4).

Propiedades psicométricas

En cuanto a la confiabilidad de Lipt- 60 se encontró que en el estudio de Bocanegra se obtuvieron valores mayores a 0.60 en cada dimensión, siendo la dimensión de desprestigio laboral de 0.876, entorpecimiento del progreso con 0.746, bloqueo de la comunicación en 0.857, intimidación encubierta de 0.806, intimidación manifiesta de 0.771 y desprestigio personal de 0.796.

Asimismo, esta prueba cuenta con una adecuada validez de constructo a través de la correlación ítems-test donde los índices oscilan entre 0.40 y 0.76 siendo mayores a 0.20.

2.5 Procedimiento

Se comenzó con el inventario de acoso laboral (lipt – 60) el cual estuvo sometido a la validez de contenido, por 10 jurados motivo por el cual se pidieron las cartas de autorización a la Universidad Cesar Vallejo, a la Municipalidad del Distrito de Chancay y al autor del inventario.

Posteriormente se hizo la prueba piloto con 350 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad del Distrito de Chancay.

Por último se aplicó el inventario del acoso laboral el cual contó con la participación de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Chancay y para finalizar se descargó la base de datos al programa Excel, trabajándolo en el programa estadístico Spss con el fin de realizar el análisis y concluir con los resultados de la investigación.

2.6 Método de análisis de datos

Esta investigación se dividió en fases para cumplir con los objetivos propuestos:

En la primera fase se validó el inventario de acoso laboral con 60 ítems los cuales fueron validados por juicio de diez expertos para analizarlos estadísticamente mediante la Validez de Aiken, sin eliminar ningún ítem ya que superaban el 0.80. Luego, se aplicó el inventario a un estudio piloto conformado por 350 trabajadores de la Municipalidad, y con la base de datos se obtuvo la confiabilidad interna del inventario para medir acoso laboral en los trabajadores. Se verificó mediante el análisis estadístico de datos de alfa de Cronbach y Omega por dimensiones.

En la segunda fase, se aplicó el instrumento validado con los 60 ítems, con una muestra de 409 trabajadores del área administrativa se utilizó el análisis de ítems descriptivo, el ítem test corregida, comunalidades, la desviación de estándar, el coeficiente de asimetría de Fisher, el coeficiente de curtosis de Fisher, ya que permite realizar la validez de contenido (Sireci,1998).

Además, la técnica de procesamiento de datos, así como las tablas de procesamiento de datos para tabular y procesar resultados del instrumento mediante el programa Microsoft Excel 2013 y el software estadístico SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, versión 25.0) con AMOS (Analysis of Moment Structures versión 25.0), para ver las propiedades psicométricas del instrumento. Asimismo, para la ejecución de la validez de constructo se realizó el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, se verificaron los índices de ajuste pertinentes (Cupani, 2012).

2.7 Aspectos éticos

El inventario en validación cuenta con la carta de presentación y autorización hacia las autoridades de la empresa, la jefa de recursos humanos y los mismos trabajadores del área administrativa que accedieron al desarrollo del inventario de Acoso Laboral (Lipt-60) obteniendo el permiso respectivo por parte de todo el personal. Se les explicó brevemente sobre las causas y consecuencias y el fin de la evaluación procediendo a entregarles el Inventario de Acoso Laboral (Lipt-60). Luego de obtener las encuestas que se les entregó, se consideró que todas las encuestas que estén llenadas en su totalidad. A partir de ello es que se realizó la base de datos con los respectivos estadísticos para su análisis.

Además, por aspectos éticos no se mencionan los nombres de los trabajadores que participaron de la encuesta, ya que toda la información que ha sido recaudada es totalmente privada y solo dirigida hacia el investigador.

El principio de autonomía es la obligación de respeto a los valores y decisiones de cada persona a la cual le pertenecen. Cuyo principio limita a una persona si es libre de decidir sobre el propio bien este no puede ser impuesto en contra de su voluntad por medio de la fuerza o aprovecharse de su ignorancia. El principio de beneficencia es una exigencia clara de hacer el bien, como un principio clásico, no se debe hacer un bien a costa de hacer un daño. El principio de no maleficencia, consta del respeto e integridad del ser humano, es un aspecto de la ética tradicional *primum non nocere*. Este principio prima la moral como un tipo de (objeción de conciencia), con la facultad moral de referir al paciente a otro colega. El principio de justicia, consiste en la repartición equitativa de cargas y beneficios en el ámbito del bienestar de vida, impone límites al de autonomía, ya que pretende que la autonomía de cada individuo no atente a la vida, libertad y demás derechos básicos de las otras personas.

II. RESULTADOS

Tabla 1

V de Aiken del inventario del Inventario de Acoso Laboral (Lipt-60)

| ITEM S | CLARIDAD | | | | | | | | | | | PERTINENCIA | | | | | | | | | | | RELEVANCIA | | | | | | | | | | | V.A.GENERAL | |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-----------------|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-----------------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-----------------|---------|
| | JUECES | | | | | | | | | | | JUECES | | | | | | | | | | | JUECES | | | | | | | | | | | | |
| | J 1 | J 2 | J 3 | J 4 | J 5 | J 6 | J 7 | J 8 | J 9 | J1 0 | V. AIKE S | J 1 | J 2 | J 3 | J 4 | J 5 | J 6 | J 7 | J 8 | J 9 | J1 0 | V. AIKE S | V.A . | J 1 | J 2 | J 3 | J 4 | J 5 | J 6 | J 7 | J 8 | J 9 | J1 0 | V. AIKE S | V. A |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Tabla 2*Análisis descriptivo de los ítems del Inventario de Acoso Laboral LIPT-60*

| D | Ítems | Frecuencia | | | | M | DE | g ¹ | g ² | IHC | h ² | ACEPTABLE | |
|------|-------|------------|-----|----|----|------|-------|----------------|----------------|--------|----------------|-----------|-------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | | | | | | | | 4 |
| D1 | P.5 | 203 | 91 | 43 | 9 | 4 | 0.63 | 0.879 | 1.436 | 1.791 | 0.66 | 0.672 | SI |
| | P.10 | 276 | 61 | 8 | 2 | 3 | 0.27 | 0.618 | 3.123 | 12.596 | 0.531 | 0.753 | SI |
| | P.17 | 238 | 59 | 30 | 15 | 8 | 0.56 | 0.976 | 1.85 | 2.785 | 0.746 | 0.866 | SI |
| | P.18 | 240 | 59 | 25 | 21 | 5 | 0.55 | 0.962 | 1.806 | 2.441 | 0.751 | 0.848 | SI |
| | P.28 | 298 | 35 | 13 | 4 | 0 | 0.21 | 0.556 | 2.962 | 8.927 | 0.49 | 0.378 | SI |
| | P.49 | 286 | 53 | 8 | 3 | 0 | 0.22 | 0.521 | 2.672 | 8.011 | 0.572 | 0.517 | SI |
| | P.50 | 321 | 24 | 2 | 3 | 0 | 0.11 | 0.397 | 4.738 | 26.417 | 0.469 | 0.58 | SI |
| | P.54 | 248 | 81 | 15 | 5 | 1 | 0.37 | 0.664 | 2.078 | 5.012 | 0.7 | 0.615 | SI |
| | P.55 | 269 | 63 | 13 | 5 | 0 | 0.3 | 0.608 | 2.277 | 5.36 | 0.575 | 0.543 | SI |
| | P.56 | 251 | 82 | 13 | 2 | 2 | 0.35 | 0.637 | 2.292 | 7.077 | 0.76 | 0.696 | SI |
| | P.57 | 265 | 64 | 14 | 5 | 2 | 0.33 | 0.675 | 2.522 | 7.386 | 0.774 | 0.742 | SI |
| P.58 | 237 | 60 | 36 | 16 | 1 | 0.53 | 0.875 | 1.598 | 1.629 | 0.657 | 0.733 | SI | |
| P.59 | 266 | 44 | 27 | 11 | 2 | 0.4 | 0.808 | 2.14 | 4.039 | 0.706 | 0.864 | SI | |
| P.60 | 289 | 45 | 9 | 4 | 3 | 0.25 | 0.641 | 3.335 | 12.926 | 0.689 | 0.626 | SI | |
| D2 | P.14 | 286 | 42 | 18 | 2 | 2 | 0.26 | 0.633 | 2.857 | 9.325 | 0.468 | 0.469 | SI |
| | P.27 | 321 | 23 | 6 | 0 | 0 | 0.1 | 0.353 | 3.772 | 14.483 | 0.461 | 0.371 | SI |
| | P.32 | 252 | 56 | 23 | 19 | 0 | 0.45 | 0.841 | 1.861 | 2.484 | 0.422 | 0.626 | SI |
| | P.33 | 253 | 76 | 15 | 6 | 0 | 0.35 | 0.647 | 1.992 | 3.983 | 0.649 | 0.704 | SI |
| | P.34 | 310 | 24 | 11 | 5 | 0 | 0.17 | 0.542 | 3.476 | 12.303 | 0.654 | 0.734 | SI |
| | P.35 | 287 | 38 | 15 | 9 | 1 | 0.28 | 0.692 | 2.746 | 7.462 | 0.685 | 0.822 | SI |
| | P.37 | 324 | 20 | 6 | 0 | 0 | 0.09 | 0.343 | 4.03 | 16.602 | 0.476 | 0.7 | SI |
| D3 | P.3 | 227 | 81 | 34 | 8 | 0 | 0.49 | 0.764 | 1.456 | 1.338 | 0.498 | 0.466 | SI |
| | P.11 | 275 | 55 | 16 | 1 | 3 | 0.29 | 0.647 | 2.819 | 9.81 | 0.634 | 0.651 | SI |
| | P.12 | 305 | 31 | 11 | 3 | 0 | 0.19 | 0.564 | 3.971 | 19.139 | 0.442 | 0.841 | SI |
| | P.13 | 309 | 34 | 7 | 0 | 0 | 0.16 | 0.503 | 4.072 | 18.556 | 0.557 | 0.703 | SI |
| | P.15 | 316 | 27 | 5 | 2 | 0 | 0.13 | 0.458 | 4.979 | 31.832 | 0.258 | 0.261 | SI |
| | P.16 | 322 | 23 | 5 | 0 | 0 | 0.09 | 0.338 | 3.835 | 15.15 | 0.457 | 0.652 | SI |
| | P.51 | 271 | 33 | 40 | 6 | 0 | 0.37 | 0.753 | 1.851 | 2.183 | 0.6 | 0.83 | SI |
| | P.52 | 270 | 49 | 28 | 3 | 0 | 0.33 | 0.657 | 1.972 | 3.005 | 0.663 | 0.807 | SI |
| | P.53 | 242 | 66 | 39 | 3 | 0 | 0.44 | 0.722 | 1.46 | 1.016 | 0.647 | 0.782 | SI |
| D4 | P.7 | 320 | 23 | 5 | 2 | 0 | 0.11 | 0.403 | 4.299 | 21.004 | 0.149 | 0.663 | SI |
| | P.9 | 344 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0.02 | 0.13 | 7.472 | 54.138 | 0.029 | 0.604 | SI |
| | P.43 | 282 | 41 | 18 | 5 | 4 | 0.31 | 0.735 | 2.835 | 8.587 | 0.473 | 0.45 | SI |
| | P.44 | 326 | 17 | 7 | 0 | 0 | 0.09 | 0.348 | 4.209 | 17.892 | 0.458 | 0.75 | SI |
| | P.46 | 330 | 14 | 5 | 1 | 0 | 0.08 | 0.342 | 5.123 | 29.104 | 0.48 | 0.73 | SI |
| | P.47 | 235 | 57 | 47 | 11 | 0 | 0.53 | 0.842 | 1.397 | 0.779 | 0.767 | 0.882 | SI |
| | P.48 | 248 | 44 | 45 | 13 | 0 | 0.49 | 0.856 | 1.536 | 1.116 | 0.741 | 0.898 | SI |
| | D5 | P.1 | 193 | 81 | 49 | 22 | 5 | 0.76 | 1.008 | 1.212 | 0.622 | 0.554 | 0.468 |
| P.2 | | 180 | 111 | 42 | 15 | 2 | 0.71 | 0.88 | 1.188 | 0.917 | 0.723 | 0.672 | SI |
| P.4 | | 215 | 86 | 35 | 10 | 4 | 0.58 | 0.869 | 1.62 | 2.417 | 0.64 | 0.601 | SI |
| P.8 | | 319 | 23 | 4 | 2 | 2 | 0.13 | 0.488 | 5.053 | 30.182 | 0.462 | 0.376 | SI |
| P.19 | | 300 | 35 | 13 | 2 | 0 | 0.19 | 0.514 | 2.922 | 8.629 | 0.671 | 0.632 | SI |
| P.29 | | 260 | 51 | 27 | 12 | 0 | 0.4 | 0.776 | 1.936 | 2.88 | 0.596 | 0.562 | SI |
| D6 | | P.6 | 272 | 43 | 21 | 9 | 5 | 0.38 | 0.826 | 2.482 | 6.014 | 0.572 | 0.702 |
| | P.20 | 335 | 8 | 7 | 0 | 0 | 0.06 | 0.315 | 5.294 | 28.009 | 0.484 | 0.555 | SI |
| | P.21 | 335 | 7 | 8 | 0 | 0 | 0.07 | 0.328 | 5.199 | 26.615 | 0.37 | 0.483 | SI |
| | P.22 | 306 | 40 | 3 | 1 | 0 | 0.14 | 0.394 | 3.174 | 12.092 | 0.597 | 0.652 | SI |
| | P.23 | 288 | 52 | 10 | 0 | 0 | 0.21 | 0.47 | 2.253 | 4.415 | 0.458 | 0.728 | SI |
| | P.24 | 309 | 32 | 8 | 1 | 0 | 0.15 | 0.433 | 3.3 | 11.685 | 0.604 | 0.574 | SI |
| | P.25 | 297 | 41 | 9 | 1 | 2 | 0.2 | 0.546 | 3.593 | 16.35 | 0.56 | 0.674 | SI |
| | P.26 | 335 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0.04 | 0.203 | 4.534 | 18.661 | 0.522 | 0.761 | SI |
| | P.30 | 325 | 23 | 2 | 0 | 0 | 0.08 | 0.288 | 3.884 | 15.672 | 0.612 | 0.717 | SI |
| | P.31 | 317 | 18 | 14 | 1 | 0 | 0.14 | 0.467 | 3.508 | 11.944 | 0.603 | 0.604 | SI |
| | P.36 | 252 | 59 | 26 | 12 | 1 | 0.43 | 0.797 | 1.932 | 3.155 | 0.542 | 0.477 | SI |
| | P.38 | 302 | 42 | 4 | 2 | 0 | 0.16 | 0.438 | 3.231 | 12.542 | 0.464 | 0.566 | SI |
| | P.39 | 328 | 16 | 6 | 0 | 0 | 0.08 | 0.329 | 4.434 | 20.136 | 0.59 | 0.488 | SI |
| | P.40 | 332 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0.05 | 0.221 | 4.079 | 14.725 | 0.591 | 0.569 | SI |
| | P.41 | 332 | 14 | 4 | 0 | 0 | 0.06 | 0.286 | 4.973 | 26.078 | 0.557 | 0.726 | SI |
| | P.42 | 330 | 19 | 1 | 0 | 0 | 0.06 | 0.276 | 5.595 | 41.617 | 0.466 | 0.662 | SI |
| | P.45 | 340 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0.03 | 0.167 | 5.684 | 30.48 | 0.511 | 0.644 | SI |

En la tabla 2 se muestra los valores descriptivos de la dimensión desprestigio laboral con una desviación estándar mayor de 0.50 y menor a 1.137, en tanto los índices de asimetría son inferiores al 1.5, y las de curtosis están por debajo de 6, lo que evidencia que los datos están acorde a la distribución normal. En cuanto a la correlación ítems-test corregida son mayores a 0.30 por ende podemos medir la variable; así mismo en los valores de comunalidades se presentan valores a partir de 0.40. Como segunda dimensión, los valores del coeficiente de asimetría oscilan entre 0.60 a 2.00, en cuanto al coeficiente de curtosis son menores a 6 por lo tanto se adecuan a la distribución normal, los índices de la correlación ítem-test es superior a 0.28 indicando que los ítems se relacionan con la variable, por último, en comunalidades las medidas son superiores a 0.50. En la tercera dimensión, las medidas de asimetría están próximo a 1, mientras que las medidas de curtosis oscilan entre 0.50 a 17.367, en cuanto a la correlación ítem-test corregida tienen valores superiores a 0.25 siendo aceptables a excepción del ítem 15, por último, en cuanto a comunalidad los índices son mayores a 0.50. Con respecto a la cuarta dimensión, los valores de asimetría son superiores próximo a 1, y los valores de curtosis menores a 6, a excepción del ítem 9 con índices de 0.00, por otro lado los índices de la correlación ítem-test corregido son superiores a 0.25 lo que ayuda al estudio a la variable a excepción de los ítems 7 y 9. Los valores mostrados en la quinta dimensión, muestran medidas de asimetría próximo a 1, mientras que las medidas de curtosis son menores al valor de 6 por ende los datos se adecuan a la distribución normal, en cuanto a la correlación ítem-test corregida tienen valores superiores a 0.25 siendo aceptables para el estudio de la variable, en comunalidad los índices son mayores a 0.30. Como última dimensión, los valores de asimetría oscilan entre 0.67 y 4.23, mientras que las medidas de curtosis van entre -0.41 y 17.29, en cuanto a la correlación ítem-test corregida tienen valores superiores a 0.25 siendo aceptables para el estudio de la variable, en comunalidad los índices son mayores a 0.30.

Tabla 3

Prueba KMO Y Barlett del Inventario de Acoso Laboral LIPT-60

| Prueba de KMO y Bartlett | | |
|---|---------------------|-----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | ,844 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 19301,729 |
| | Sig. | ,000 |

En la tabla 3, se puede observar que la medida de adecuación muestral cumple con los criterios establecidos, evidenciando la correlación de los datos y la aplicación del análisis factorial ($KMO > 0.70$) ($X^2 > 0,50$) ($P \leq 0.05$) (Hair, et al, 1999).

Tabla 4

Análisis factorial a través del método de componentes principales del Inventario de Acoso Laboral LIPT-60

| Componente | Autovalores iniciales | | | Sumas de extracción de cargas al cuadrado | | | Sumas de rotación de cargas al cuadrado | | |
|------------|-----------------------|---------------|---------------|---|---------------|-------------|---|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 19,453 | 32,422 | 32,422 | 19,453 | 32,422 | 32,422 | 9,554 | 15,923 | 15,923 |
| 2 | 4,393 | 7,322 | 39,745 | 4,393 | 7,322 | 39,745 | 6,953 | 11,588 | 27,511 |
| 3 | 3,593 | 5,988 | 45,733 | 3,593 | 5,988 | 45,733 | 5,315 | 8,859 | 36,370 |
| 4 | 2,871 | 4,785 | 50,518 | 2,871 | 4,785 | 50,518 | 5,302 | 8,837 | 45,208 |
| 5 | 2,363 | 3,938 | 54,456 | 2,363 | 3,938 | 54,456 | 4,203 | 7,005 | 52,213 |
| 6 | 2,078 | 3,464 | 57,920 | 2,078 | 3,464 | 57,920 | 3,425 | 5,708 | 57,920 |
| 7 | 1,821 | 3,035 | 60,956 | | | | | | |
| 8 | 1,632 | 2,720 | 63,676 | | | | | | |
| 9 | 1,467 | 2,446 | 66,122 | | | | | | |
| 10 | 1,370 | 2,283 | 68,404 | | | | | | |
| 11 | 1,210 | 2,017 | 70,422 | | | | | | |
| 12 | 1,156 | 1,926 | 72,348 | | | | | | |
| 13 | 1,011 | 1,685 | 74,033 | | | | | | |
| 14 | 1,003 | 1,671 | 75,704 | | | | | | |

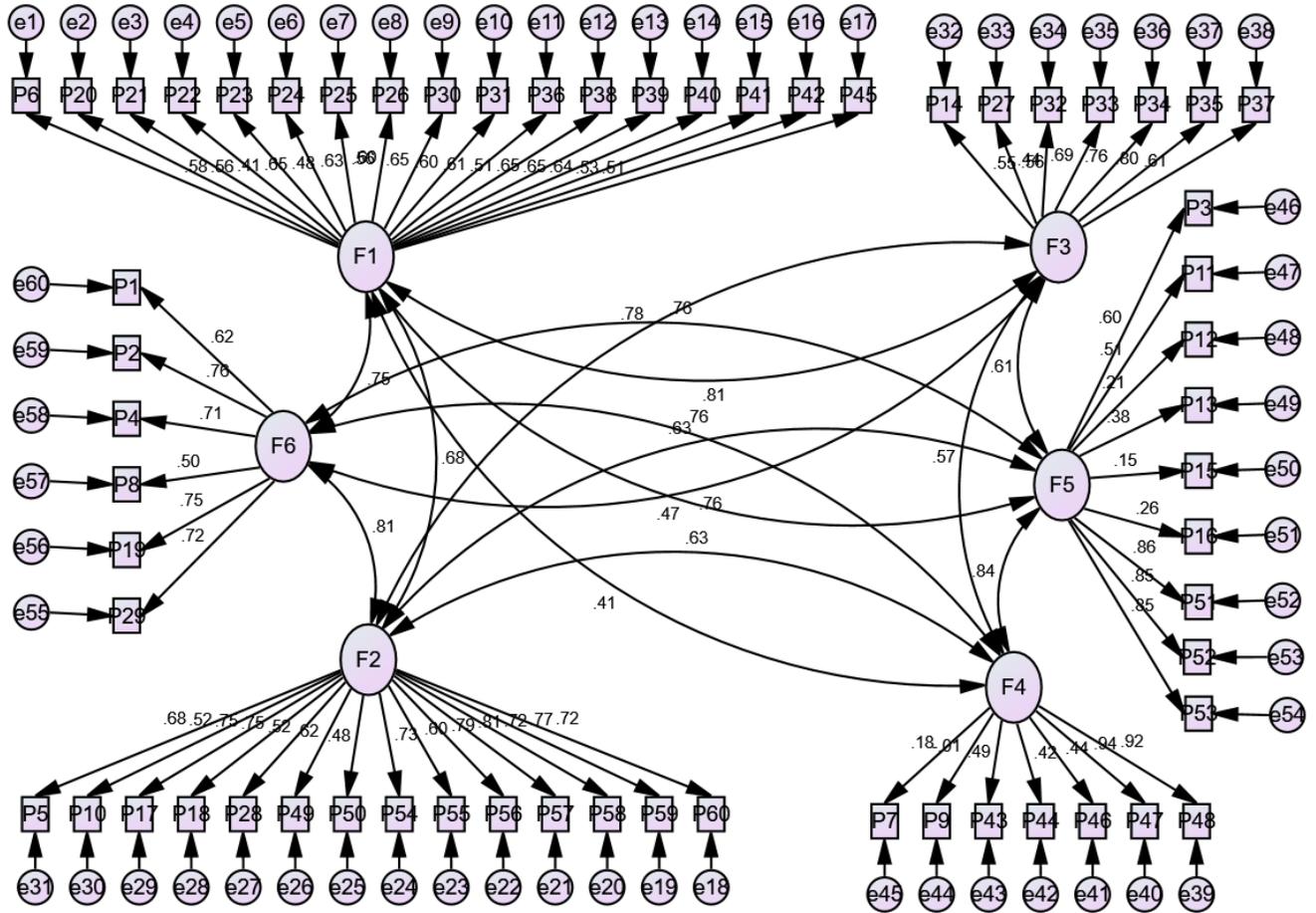
En la tabla 4, se observa que según el análisis de componentes principales se ha extraído 6 factores, dando una varianza explicada de 57,920 % siendo aceptable para la continuación del estudio, sabiendo que la varianza explicada menor fue de 32.422 % (Merenda, 1997).

Tabla 5*Análisis factorial a través de rotación varimax del Inventario de Acoso Laboral LIPT-60*

| | Factor | | | | | |
|-----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| P51 | 0.861 | | | | | |
| P48 | 0.821 | | | | | |
| P47 | 0.803 | | | | | |
| P53 | 0.735 | | | | | |
| P52 | 0.733 | | | | | |
| P3 | 0.644 | | | | | |
| P2 | 0.629 | | | | | |
| P4 | 0.575 | | | | | |
| P59 | 0.547 | | | | | |
| P19 | 0.528 | | | | | |
| P33 | 0.516 | | | | | |
| P1 | 0.511 | | | | | |
| P23 | 0.438 | | | | | |
| P5 | 0.429 | | | | | |
| P22 | 0.412 | | | | | |
| P57 | | 0.766 | | | | |
| P56 | | 0.751 | | | | |
| P60 | | 0.662 | | | | |
| P54 | | 0.636 | | | | |
| P50 | | 0.573 | | | | |
| P55 | | 0.561 | | | | |
| P58 | | 0.500 | | | | |
| P49 | | 0.468 | | | | |
| P30 | | | 0.737 | | | |
| P26 | | | 0.730 | | | |
| P37 | | | 0.714 | | | |
| P38 | | | 0.534 | | | |
| P44 | | | 0.506 | | | |
| P46 | | | 0.493 | | | |
| P34 | | | 0.482 | | | |
| P35 | | | 0.479 | | | |
| P36 | | | 0.399 | | | |
| P12 | | | | 0.841 | | |
| P13 | | | | 0.830 | | |
| P16 | | | | 0.696 | | |
| P10 | | | | 0.628 | | |
| P11 | | | | 0.622 | | |
| P17 | | | | 0.534 | | |
| P20 | | | | | 0.793 | |
| P41 | | | | | 0.696 | |
| P7 | | | | | 0.636 | |
| P8 | | | | | 0.503 | |
| P6 | | | | | | 0.695 |
| P25 | | | | | | 0.581 |
| P18 | | | | | | 0.537 |

En la tabla 5 se puede apreciar que los resultados del Análisis factorial a través de rotación varimax agrupando los ítems por factores, se consideró las cargas factoriales mayor que 0.4 indicando el nivel de concordancia que hay entre la variable y las dimensiones, considerando solo las 6 dimensiones ya que es el 50 % (Montoya,2007).

Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio



Modelo Original

α^2 / CL: 7.137

GFI: 0.460

CFI: 0.445

RMSEA: 0.133

SRMR: 0.1262

En la figura se observa que el modelo de 6 dimensiones evidenció que no tiene un buen ajuste: CFI=0.445, GFI=0.460, índice de bondad, RMSEA= 0.13, teniendo como índice de error; SRMR= 0.1262.

Tabla 6

Alfa de Cronbach y Coeficiente de Omega Mc Donald

| | Cronbach's α | McDonald's ω |
|-------|---------------------|---------------------|
| scale | 0.961 | 0.963 |

En la tabla 6 el Alfa de Cronbach es de 0.961, lo cual muestra que es altamente confiable ya que valores mayores .70 son adecuados y el Coeficiente de Omega Mc Donald es de 0.963 altamente confiable (George & Mallery, 2003)

Tabla 7

Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente de Omega de las dimensiones del inventario de Acoso Laboral (Lipt -60)n=450

| DIMENSIONES | α | Ω | N° de elementos |
|------------------------------|----------|----------|-----------------|
| Desprestigio Laboral | 0.865 | 0.896 | 14 |
| Entorpecimiento del progreso | 0.92 | 0.923 | 7 |
| Bloqueo de la comunicación | 0.791 | 0.825 | 9 |
| Intimidación encubierta | 0.728 | 0.714 | 7 |
| Intimidación manifiesta | 0.822 | 0.787 | 6 |
| Desprestigio personal | 0.82 | 0.837 | 17 |

En la tabla 7, se observa que el inventario de Acoso Laboral, analizado mediante el Alfa de Cronbach y el Coeficiente Omega de Mc Donald, donde utilizamos la muestra inicial de (n=450), donde los valores oscilan entre 0.7 y 0.90; debido a que presentan un nivel alto de resultado de fiabilidad y confiabilidad de la variable acosos laboral por dimensiones oscilan entre 0.714 a 0.923 (Ventura y Caycho, 2017, párr. 9)

III. DISCUSIÓN

La investigación titulada “Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay- Lima, 2019” está basada bajo un modelo teórico de seis factores para explicar el acoso escolar. Por lo tanto, se decidió realizar propiedades psicométricas del inventario con el fin de evidenciar su confiabilidad y validez en trabajadores de la municipalidad de Chancay.

De este modo, basándonos en el primer objetivo el cual muestran un análisis riguroso de contenido a través de juicio de expertos el cual escurra (1988) menciona que es el procedimiento el cual consiste en la aprobación o desaprobación de la aceptación de un reactivo en el instrumento por parte de diversos jueces expertos en el tema abordado. Por lo tanto, basándonos en función a lo planteado, los resultados mostraron un ($p < 0.5$) el cual evidencian puntuaciones aceptables superiores a 0.9, cumpliendo con los criterios de validez de contenido. Resultados parecidos se aprecian en investigaciones similares de los cuales pretenden medir la misma variable de estudio tal como la investigación realizada por Borges y Ferreira (2015) en su investigación denominada “Acoso laboral: Adaptación del *Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)* en enfermeros” por el cual, evidenciando resultados se determinó una adecuada validez de contenido de la escala en su totalidad siendo un 0.85

Tomando en cuenta como segundo objetivo, identificar los índices de homogeneidad de los ítems del inventario de acoso laboral (lipt-60). Se mostraron resultados superiores al .20 (Kline, 1986) en la mayoría de sus reactivos siendo valores igual y/o por encima del 0.20. Resultados similares se muestran en la investigación realizada por Del Castillo (2016), en su tesis denominada “Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60 en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz” siendo una investigación de tipo psicométrico, compuesto por una muestra de tipo censal siendo 435 empleados el cual se determinó que los índices de homogeneidad arrojaron valores superiores a 0.20 catalogados como aceptables.

Siguiendo en función al objetivo tres el cual determinar evidencia de validez de constructo mediante el análisis factorial, del inventario de acoso laboral (lipt-60) se determinó por

realizar un análisis factorial confirmatorio del cual se mostró que la medida de adecuación muestral no cumple con los criterios establecidos, evidenciando la correlación de los datos y la aplicación del análisis factorial por el cual al realizar dicho procedimiento, se observó que según el análisis de componentes principales se extrajo 6 factores, dando una varianza explicada de 57,920 % siendo aceptable para la continuación del estudio (Merenda, 1997) esto quiere decir que el modelo teórico representa en un 57,92 % a la estructura planteada. Resultados similares se muestran en la investigación planteada por Ferrari, Filippi, Cordoba, Cebey, Napoli y Trotta (2015), en cuanto a los resultados se utilizó el análisis factorial exploratorio a lo cual primero se halló el KMO el cual arrojó un índice de 0.80 dando pase al método de rotación varimax brindando una varianza de 58.58% siendo lo adecuado para explicar el fenómeno. Por otro lado, en una investigación similar a la presente investigación el cual Borges y Ferreira (2015) pretendió adaptar el en su *Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)* instrumento que pretende medir la misma variable de estudio, mostró en su validez de constructo una estructura factorial en la cual se extrajo seis factores con una varianza explicada de 51.57%, teniendo como primer factor el emocional con un 17% así como cargas factoriales superiores a .40. Asimismo, Diaz, Mauro, Toro, Villarroel y Campos (2015) en su tesis titulada “Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo —IVAPT-PANDO— obtuvieron una varianza de 62.718%, donde el primer componente explica el fenómeno en un 51.65%.

IV. CONCLUSIÓN

PRIMERA Se consiguió determinar las propiedades psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en una población de 450 trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay.

SEGUNDA El inventario de acoso laboral (Lipt-60) presento una adecuada validez por contenido a través del criterio de jueces, lo que evidencia una adecuada conceptualización de la variable.

TERCERA El inventario de acoso laboral (Lipt-60) se determinó que a través del análisis descriptivo mostraba aceptabilidad en la mayoría de sus ítems, por ende, se confirmó la validez de contenido.

CUARTA El inventario de acoso laboral (Lipt-60) en cuanto a las puntuaciones una validez factorial través del análisis factorial confirmatorio, no fue capaz de reproducir de modelo teórico, ya que todos los índices no cumplían con los ajustes requeridos.

QUINTA El inventario de acoso laboral (Lipt-60) presento una adecuada confiabilidad por consistencia interna permitiendo y asegurando que los ítems midan de manera consistente el constructo.

V. RECOMENDACIONES

1. Se debe realizar nuevamente el inventario de acoso laboral (lipt-60) en diferentes áreas donde se aplica el inventario, tales como empresas privadas y públicas.
2. Se recomienda realizar el modelo para poder encontrar índices de ajustes más adecuados.
3. Utilizar software como R studio, Factor.

V. REFERENCIAS

- Abad, F.J., Garrido, J., Olea J. & Ponsoda V. (2006). *Introducción a la Psicometría: Teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem*: Universidad Autónoma de Madrid - España Recuperado de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/mod/resource/view.php?id=917>
- Aiken, L. (2003). *Test Psicológicos y Evaluación* (11.a ed.) México: Pearson Educación.
- Altamirano,A., Velarde,B. (2017) Influencia del Mobbing y afrontamiento sobre los síntomas del Bornout en una muestra multiocupacional de trabajadores. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3474/1/2017_Altamirano-Bringas.pdf
- Bustamante, B. (2007). El Acoso Moral en la Relación de Trabajo.
- Casahuilca, R. (2015) Mobbing y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca -2015. Recuperado de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista de ciencias de la educación. Segunda etapa. Año 2009. Vol. 119, N° 33. Valencia, enero-junio. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Decanini, M. (2012). Estudio exploratorio sobre la percepción del talento humano Técnico en relación a la presencia del Mobing y orientación. Recuperado de:<http://eprints.uanl.mx/2711/1/1080224785.pdf>
- Escudero, M. (2011). Impacto del Acoso Laboral y los Conflictos Interpersonales en la salud de los Trabajadores del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/19395/Documento_completo_.pdf?sequence=1

- Georgieva, K. (2018). Más de 500 millones de mujeres no tienen protección legal contra el acoso sexual en el trabajo. El País. Recuperado de https://elpais.com/internacional/2018/03/29/actualidad/1522330127_362265.html
- Ferrari, L., & Filippi, G., & Cebey, M., & Córdoba, E., & Napoli, M., & Trotta, M. (2014). La perspectiva objetiva y subjetiva en el diagnóstico de acoso en el trabajo: Hallazgos y consecuencias. *Anuario de Investigaciones*, XXI, 43-51.
- Ferrari, L., & Filippi, G., & Córdoba, E., & Cebey, M., & Napoli, M., & Trotta, M. (2015). Cuestionario de evaluación de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral (CEMTAL): Estructura y Propiedades Psicométricas. *Anuario de Investigaciones*, XXII, 61-70
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: Manual autoformativo interactivo*. (1° ed). Huancayo: Universidad Continental.
- Gutiérrez, E. (2010). El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, en una organización educativa y otra de salud. Recuperado de: [file:///C:/Users/Daniel/Downloads/RI000878%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Daniel/Downloads/RI000878%20(1).pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4.a ed.) México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Hirigoyen (1998) *El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana*.
- International Labor Organization. (2016). Violence at work. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_630276.pdf
- International Labor Organization. (2017). End violence and harassment against women and men in the world of work. Recuperado de: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_554100/lang--es/index.htm

IPSOS. (2017). Equidad de género: Desafíos en las empresas peruanas. Recuperado de:
<https://www.ipsos.com/es-pe/global-dvisor-igualdad-de-genero-alrededor-del-mundo>

Ladero (2015) Violencia Laboral en Enfermaras del Hospital del Seguro Social de
Chimbote. Recuperado de:
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8623/2E%20425.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laucata, E. (2016) El Mobbing en obreros de construcción de Lima Metropolitana.
Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8182/LAUCATA_LUNA_EDGAR_MOBBING.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, M., Vázquez, P., & Montes, C. (2009). Validación de la Escala CISNEROS de
Medida de Mobbing al Gallego. *Revista de Psicología del Trabajo y de las
Organizaciones*, 25 (3), 231-243.

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J. et al.
(2013). *Psicometría*. Barcelona. UOC: España

Meza, A., Linares, S. (2018) Mobbing Laboral y Calidad de vida en enfermeras del
servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal. Recuperado de:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1874/TITULO%20-%20Linares%20Rios%2C%20%20Simith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio del Trabajo. (2017). Trabajo digno para más peruanos. Recuperado de:
http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/articulos-prensa/01052017_08-08-2017.pdf

- Moral Borges, Elisabete María das Neves, & Ferreira, Teresa de Jesus Rodrigues. (2015). Bullying at work: Adaptation of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) among nurses. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (13), 25-33. Retrieved June 24, 2018, from http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602015000200004&lng=en&tlng=en
- Morales, P. (2011). Guía para construir cuestionarios y escalas de actitudes. Recuperado el 20 de octubre, del sitio Web de la Universidad Pontificia Comillas: <http://web.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Guiaparaconstruיריםcalasdeactitudes.pdf>
- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante M., y Garrosa, E. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. Corporación Universitaria Iberoamericana. Colombia.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, ME., Garrosa, E., Rodríguez, R., Díaz, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 25-36.
- Muñiz, J. (2010). *Las teorías de los test: teoría de respuesta a los ítems. Facultad de Psicología. Universidad de Oviedo. Papeles de psicología*. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1796.pdf>
- Muñiz, J. Elosua, P. y Hambleton, R. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los test: Segunda edición. *Psicotema* 2013, Vol. 25, N° 2, pp. 151-157. ISSN 0214-9915 CODEN PSOTEG. Recuperado de: <http://www.cop.es/pdf/dtyatest.pdf>
- Murillo, F. J. (2006). *Cuestionarios y escalas de actitudes*, Madrid: Universidad Autónoma de Madrid

MTPE. (2018). Cifras de Acoso Sexual en el trabajo no reflejan la real magnitud del problema. La República. Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/1179669-mtpe-cifras-de-acoso-sexual-en-el-trabajo-no-reflejan-la-real-magnitud-del-problema>

Oceguera, A. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Política y Sociedad*, 8, 83-94.

Páez, D., Martínez, F., Velasco, C., Mayordomo, S., Fernández, I. & Blanco, A. (1999). Validez psicométrica de la escala de alexitimia de Toronto (TAS-20): Un estudio transcultural. *Boletín de psicología*, 63, 55-76.

Pérez, J. Chacón, S. y Moreno, R. (2000). Validez de constructo: El uso del análisis exploratorio-confirmatorio para obtener evidencia de validez. Universidad de Sevilla. *Psicotema*, 2000. Vol. 12, Supl. N°2, pp. 442- 446. Recuperado de <http://cdeporte.rediris.es/revista/inpress/artanalisis657.pdf>

Universidad Internacional de Valencia. (2017). Violencia en el trabajo y sus modalidades: análisis del fenómeno en Europa, España y Latinoamérica. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/316060008_Violencia_en_el_trabajo_y_sus_modalidades_analisis_del_fenomeno_en_Europa_Espana_y_Latinoamerica Informe científico-técnico Valencia Universidad Internacional de Valencia.

ANEXOS

A) Matriz de consistencia de la tesis

TITULO Propiedades Psicométricos del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay- Lima, 2019

AUTOR Heinz Leymman

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVOS GENERAL | JUSTIFICACIÓN | METODOS Tipo- diseño | INSTRUMENTO LIPT - 60 |
|--|---|--|--|--|
| ¿Cuáles son las evidencias de validez de la escala de acoso laboral (Lipt-60) en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay - Lima, 2019 | Determinar la validación del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay - Lima, 2019 | Práctico Pretende obtener información del acoso laboral que sufren las mujeres, tanto cognitivo, afectivo y conductual que manifiestan en su entorno laboral. Partiendo de nosotros los psicólogos, encargados del bienestar de la salud mental, iniciando labores preventivas y de promoción frente a esta problemática, desarrollando programas no solo a las mujeres sino también a los hombres | Tipo: Psicométrico Diseño: Instrumental | -Inventario de acoso laboral (1999) Dimensiones: -Desprestigio Laboral -Entorpecimiento del progreso -Bloqueo de la comunicación -Intimidación encubierta |
| | | Social Los beneficiarios directos de esta investigación serán las mismas personas que colaboraron con el trabajo; siendo principalmente las mujeres, las cuales constituyen la población más vulnerable de nuestro país como se ha podido observar hasta la actualidad | Población- muestra: 409 trabajadores. Muestra: 350 colaboradores de la Municipalidad del área Administrativa. | -Intimidación manifiesta -Desprestigio personal Nº de ítems: 60 |

ESPECIFICOS

Identificar evidencia de validez de contenido a través de criterio de jueces del inventario de acoso laboral (lipt-60) en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay - Lima, 2019

Determinar evidencia de validez constructora mediante el análisis factorial confirmatorio de acoso laboral (lipt-60) en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay - Lima, 2019

Realizar análisis de ítems del inventario de acoso laboral (lipt-60) en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay - Lima, 2019

Determinar evidencia de validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio del inventario de acoso laboral (lipt-60) en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay - Lima, 2019

Teórico

Enriquece el conocimiento sobre el acoso laboral; para extender las expectativas acerca de los estudios de esta variable, y verificar la teoría de acoso laboral con la realidad.

Metodológico

Contribuir a que futuras investigaciones partan de esta investigación y tomen en cuenta a mujeres trabajadoras y el inventario, así como en el diseño, adaptación y propiedades psicométricas de otros instrumentos, con validez y confiabilidad aceptable en nuestro país para poder evaluar, pensando a futuro, y como poder establecer un único inventario de acoso laboral hacia mujeres

Determinar evidencia de validez de constructo mediante ítem-test corregido del inventario de acoso laboral (lipt-60) en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay - Lima, 2019

ESTADISTICOS

-V. de Aiken.
-Análisis descriptivo de los ítems (Ritc, comunalidades, desviación estándar, coeficiente de asimetría y curtosis de Fisher). -Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio.

B) INSTRUMENTO**INVENTARIO DE ACOSO LABORAL LIPT-60****(LEYMANN-1999)**

| | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------------------|----------------|-------------------------|
| 0= Nada en absoluto | 1= Un poco | 2= Moderado | 3=Mucho | 4=Extremadamente |
|----------------------------|-------------------|--------------------|----------------|-------------------------|

Edad:**Sexo:****Fecha:**

| N° | Ítem | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir. | | | | | |
| 2 | Le interrumpen cuando habla. | | | | | |
| 3 | Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar. | | | | | |
| 4 | Le gritan o le regañan en voz alta. | | | | | |
| 5 | Critican su trabajo. | | | | | |
| 6 | Critican su vida privada. | | | | | |
| 7 | Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras. | | | | | |
| 8 | Se le amenaza verbalmente. | | | | | |
| 9 | Recibe escritos y notas amenazadoras. | | | | | |
| 10 | No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo. | | | | | |
| 11 | Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas. | | | | | |
| 12 | La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted. | | | | | |
| 13 | No consigue hablar con nadie, todos le evitan. | | | | | |
| 14 | Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros. | | | | | |
| 15 | Prohíben a sus compañeros que hablen con usted. | | | | | |
| 16 | En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible. | | | | | |
| 17 | Le calumnian y murmuran a sus espaldas. | | | | | |
| 18 | Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted. | | | | | |
| 19 | Le ponen en ridículo, se burlan de usted. | | | | | |
| 20 | Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender. | | | | | |
| 21 | Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica. | | | | | |
| 22 | Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener. | | | | | |
| 23 | Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo. | | | | | |
| 24 | Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas. | | | | | |
| 25 | Ridiculizan o se burlan de su vida privada. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
| 26 | Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen. | | | | | |
| 27 | Le asignan un trabajo humillante. | | | | | |
| 28 | Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada. | | | | | |
| 29 | Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas. | | | | | |
| 30 | Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes. | | | | | |
| 31 | Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales. | | | | | |
| 32 | No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer. | | | | | |
| 33 | Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas. | | | | | |
| 34 | Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles. | | | | | |
| 35 | Le asignan tareas muy por debajo de su competencia. | | | | | |
| 36 | Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes. | | | | | |
| 37 | Le obligan a realizar tareas humillantes. | | | | | |
| 38 | Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase. | | | | | |
| 39 | Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos. | | | | | |
| 40 | Le amenazan con violencia física. | | | | | |
| 41 | Recibe ataques físicos leves, como advertencia. | | | | | |
| 42 | Le atacan físicamente sin ninguna consideración. | | | | | |
| 43 | Le ocasionan a propósito gastos para perjudicar. | | | | | |
| 44 | Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo. | | | | | |
| 45 | Recibe agresiones sexuales físicas directas. | | | | | |
| 46 | Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo. | | | | | |
| 47 | Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su ordenador). | | | | | |
| 48 | Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo. | | | | | |
| 49 | Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse. | | | | | |
| 50 | Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted. | | | | | |
| 51 | Devuelven, abren o interceptan su correspondencia. | | | | | |
| 52 | No le pasan las llamadas, o dicen que no está. | | | | | |
| 53 | Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted. | | | | | |
| 54 | Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos. | | | | | |
| 55 | Ocultan sus habilidades y competencias especiales. | | | | | |
| 56 | Exageran sus fallos y errores. | | | | | |
| 57 | Informan mal sobre su permanencia y dedicación. | | | | | |
| 58 | Controlan de manera muy estricta su horario. | | | | | |
| 59 | Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades. | | | | | |
| 60 | Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente. | | | | | |

C) Carta de Autorización de la Universidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 06 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00323- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. (ita)
Aurora Dulanto
Alcaldesa
MUNICIPALIDAD DE CHANCAY
Calle Diego López de Zúñiga N° 142 – Chancay

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ANDAVIZA OVIEDO, JOSELYN TERESA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



MSG/ALF

D) Carta de Autorización de la Municipalidad



"VILLA DE ARNEADO"

Municipalidad Distrital de Chancay

Desarrollo sostenible con inclusión social

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Chancay, 15 de Mayo del 2019

CARTA N° 0015-2019-MDCH/UT

Mgtr.
MELISA SEVILLANO GAMBOA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

Presente.-

De nuestra consideración:

ASUNTO:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de hacerle llegar un cordial saludo, a nombre de la entidad que represento, hacerle de conocimiento que estaremos dándole las facilidades a la Estudiante de Psicología JOSELYN TERESA ANDAVIZA OVIEDO, en nuestra entidad.

Agradeciendo su gentil atención a la presente, hago propicia la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHANCAY
Jimmy J. Lezama Hizarbe
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

E) Carta de Autorización del uso del Inventario de Acoso Laboral Lipt-60 José Luis de Rivera Revuelta

 **joselyn andaviza** <andaviza.joselyn@gmail.com> jue., 16 may. 16:39 (hace 4 días)   

para luisgderivera ▾

Dr. Luis De Rivera

Mediante la presente, me dirigió a usted para saludarlo, quien le escribe es una estudiante de pre-grado del décimo ciclo de la carrera de la Universidad César Vallejo - Lima, Perú.

Debido a que estoy realizando un trabajo de investigación que lleva como título "Validación del inventario del acoso laboral en trabajadores de la Municipalidad de Chancay, Lima 2019.

Estuve filtrando información por la web acerca de su prueba LIPT-60 con la finalidad de estrategia del acoso psicológico en el trabajo, me parece interesante dicho test para aplicarlo en mi proyecto y me gustaría llevarlo a cabo en Perú con la temática del acoso laboral en una municipalidad, dicho test se requiere para fines académicos, nada comercial mucho menos lucrativo.

Dicho ello agradecería su permiso para utilizar su test en mi país y poder continuar con mi trabajo de investigación.

Sin otro particular, se despide.
Atentamente.
Joselyn Andaviza Oviedo.

 **JOSE LUIS GONZALEZ DE RIVERA** vie., 17 may. 09:56 (hace 3 días)   

para mí ▾

Sin otro particular, se despide.
Atentamente.
Joselyn Andaviza Oviedo.

 **JOSE LUIS GONZALEZ DE RIVERA** 17 may. 2019 09:56 (hace 3 días)   

para mí ▾

Estimada.
Joselyn Andaviza Oviedo

Respecto a su petición, puede utilizar la prueba LIPT-60 para los fines correspondientes.
Sin nada mas que decirte.
Me despido,
Éxitos

Dr. Luis De Rivera

⋮

F)

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Joselyn Andaviza Oviedo**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Propiedades Psicométricas del Inventario del acoso laboral (lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay, Lima Perú- 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la prueba psicológica: **Acoso Laboral (lipt-60) – Heinz Leymann**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Joselyn Andaviza Oviedo

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación
Propiedades Psicométricas del Inventario del acoso laboral (lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay, Lima Perú- 2019 de la señorita Joselyn Andaviza Oviedo.

Día:/...../.....

Firma

G) Resultados de la prueba piloto

TABLA 7

V de Aiken del inventario de Acoso Laboral LIPT-60

| Items | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 | J7 | J8 | J9 | J10 | SUMA |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|------|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 38 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 39 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 41 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 47 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 48 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 51 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 52 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 53 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 59 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |

En la tabla se observa una adecuada calificación por partes de los jueces que analizaron la prueba, de esta manera todos los ítems cumplieron los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Pues según indica Aiken (1996), el porcentaje de acuerdo entre los evaluadores es mayor o igual a 0.80, se admiten los reactivos.

TABLA 8

Estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión desprestigio laboral del inventario de Acoso Laboral LIPT-60 (n=50)

| | M | DE | g¹ | g² | IHC | h² |
|------|----------|-----------|----------------------|----------------------|------------|----------------------|
| P.5 | 1.12 | 0.872 | 0.336 | -0.573 | 0.582 | 0.732 |
| P.10 | 0.46 | 0.646 | 1.577 | 3.465 | 0.487 | 0.476 |
| P.17 | 1.18 | 1.137 | 0.498 | -0.824 | 0.722 | 0.746 |
| P.18 | 1.14 | 1.107 | 0.653 | -0.508 | 0.768 | 0.811 |
| P.28 | 0.54 | 0.885 | 1.619 | 1.734 | 0.330 | 0.795 |
| P.49 | 0.48 | 0.707 | 1.518 | 2.268 | 0.680 | 0.648 |
| P.50 | 0.16 | 0.510 | 4.129 | 5.938 | 0.613 | 0.836 |
| P.54 | 0.64 | 0.776 | 1.283 | 1.691 | 0.695 | 0.618 |
| P.55 | 0.56 | 0.787 | 1.497 | 2.063 | 0.604 | 0.717 |
| P.56 | 0.72 | 0.757 | 1.700 | 5.892 | 0.822 | 0.772 |
| P.57 | 0.56 | 0.861 | 2.005 | 4.864 | 0.846 | 0.857 |
| P.58 | 1.00 | 1.050 | 0.662 | -0.800 | 0.768 | 0.778 |
| P.59 | 0.98 | 1.097 | 0.814 | -0.281 | 0.702 | 0.807 |
| P.60 | 0.56 | 0.861 | 2.005 | 4.864 | 0.756 | 0.709 |

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h²: Comunalidad

En la tabla se muestra los valores descriptivos de la dimensión desprestigio laboral con una desviación estándar mayor de 0.50 y menor a 1.137, en tanto los índices de asimetría son inferiores al 1.5, y las de curtosis están por debajo de 6, lo que evidencia que los datos están acorde a la distribución normal. En cuanto a la correlación ítems-test corregida son mayores a 0.30 por ende podemos medir la variable; así mismo en los valores de comunalidades se presentan valores a partir de 0.40.

Tabla 9

Estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión entorpecimiento del progreso del inventario de Acoso Laboral LIPT-60 (n=50)

| | M | DE | g¹ | g² | IHC | h² |
|------|----------|-----------|----------------------|----------------------|------------|----------------------|
| P.14 | 0.60 | 0.857 | 1.701 | 3.679 | 0.417 | 0.672 |
| P.27 | 0.34 | 0.593 | 1.579 | 1.542 | 0.284 | 0.759 |
| P.32 | 1.00 | 1.050 | 0.662 | -0.800 | 0.459 | 0.844 |
| P.33 | 0.90 | 0.839 | 0.842 | 0.450 | 0.623 | 0.779 |
| P.34 | 0.42 | 0.731 | 2.085 | 4.676 | 0.551 | 0.766 |
| P.35 | 0.64 | 0.749 | 1.013 | 0.657 | 0.630 | 0.777 |
| P.37 | 0.28 | 0.573 | 1.967 | 2.943 | 0.279 | 0.718 |

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h²: Comunalidad

En la tabla los valores del coeficiente de asimetría oscilan entre 0.60 a 2.00, en cuanto al coeficiente de curtosis son menores a 6 por lo tanto se adecuan a la distribución normal, los índices de la correlación ítem-test es superior a 0.28 indicando que los ítems se relacionan con la variable, por último en comunalidades las medidas son superiores a 0.50

Tabla 10

Estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión Incomunicación o bloqueo de la comunicación del inventario de Acoso Laboral LIPT-60(n=50)

| | M | DE | g ¹ | g ² | IHC | h ² |
|------|------|-------|----------------|----------------|--------|----------------|
| P.3 | 0.94 | 0.867 | 0.510 | -0.580 | 0.404 | 0.595 |
| P.11 | 0.68 | 0.768 | 0.628 | -1.012 | 0.584 | 0.623 |
| P.12 | 0.32 | 0.621 | 1.799 | 2.086 | 0.342 | 0.861 |
| P.13 | 0.32 | 0.683 | 2.691 | 7.991 | 0.540 | 0.759 |
| P.15 | 0.26 | 0.694 | 3.792 | 17.367 | -0.017 | 0.740 |
| P.16 | 0.18 | 0.388 | 1.718 | 0.989 | 0.421 | 0.709 |
| P.51 | 0.96 | 0.968 | 0.504 | -0.960 | 0.596 | 0.782 |
| P.52 | 0.82 | 0.873 | 0.558 | -0.963 | 0.661 | 0.743 |
| P.53 | 0.96 | 0.807 | 0.317 | -0.750 | 0.523 | 0.616 |

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h²: Comunalidad

En la tabla las medidas de asimetría están próximo a 1, mientras que las medidas de curtosis oscilan entre 0.50 a 17. 367, en cuanto a la correlación ítem-test corregida tienen valores superiores a 0.25 siendo aceptables a excepción del ítem 15, por último, en cuanto a comunalidad los índices son mayores a 0.50.

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión Intimidación encubierta del inventario de Acoso Laboral LIPT-60 (n=50)

| | M | DE | g¹ | g² | IHC |
|------|----------|-----------|----------------------|----------------------|------------|
| P.7 | 0.22 | 0.648 | 3.037 | 8.666 | 0.083 |
| P.9 | 0.00 | 0.000 | 0.00 | 0.00 | 0.000 |
| P.43 | 0.72 | 0.904 | 1.114 | 0.402 | 0.526 |
| P.44 | 0.24 | 0.555 | 2.285 | 4.299 | 0.529 |
| P.46 | 0.22 | 0.545 | 2.468 | 5.162 | 0.539 |
| P.47 | 1.08 | 0.944 | 0.442 | -0.733 | 0.803 |
| P.48 | 1.08 | 1.027 | 0.541 | -0.846 | 0.716 |

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h²: Comunalidad

En la tabla los valores de asimetría son superiores próximos a 1, y los valores de curtosis menores a 6, a excepción del ítem 9 con índices de 0.00, por otro lado, los índices de la correlación ítem-test corregido son superiores a 0.25 lo que ayuda al estudio a la variable a excepción de los ítems 7 y 9.

Tabla 12

Estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión Intimidación manifiesta del inventario de Acoso Laboral LIPT-60

| | M | DE | g ¹ | g ² | IHC | h ² |
|------|------|-------|----------------|----------------|-------|----------------|
| P.1 | 1,38 | 1,141 | ,308 | -,988 | 0.431 | 0.373 |
| P.2 | 1,30 | ,995 | ,648 | -,028 | 0.692 | 0.674 |
| P.4 | 1,20 | 1,107 | ,715 | -,069 | 0.558 | 0.514 |
| P.8 | ,34 | ,823 | 2,938 | 5,172 | 0.435 | 0.364 |
| P.19 | ,64 | ,802 | 1,004 | ,138 | 0.654 | 0.625 |
| P.29 | ,94 | ,935 | ,591 | -,670 | 0.443 | 0.386 |

Nota M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h²: Comunalidad

En la tabla las medidas de asimetría están próximo a 1, mientras que las medidas de curtosis son menores al valor de 6 por ende los datos se adecuan a la distribución normal, en cuanto a la correlación ítem-test corregida tienen valores superiores a 0.25 siendo aceptables para el estudio de la variable, en comunalidad los índices son mayores a 0.30.

Tabla 13

Estadísticos descriptivos de los ítems de la dimensión Desprestigio Laboral del Inventario de Acoso Laboral LIPT-60 (N=50)

| | M | DE | g ¹ | g ² | IHC | h ² |
|------|------|-------|----------------|----------------|-------|----------------|
| P.6 | 0.66 | 0.961 | 1.321 | 0.65 | 0.505 | ,571 |
| P.20 | 0.16 | 0.51 | 3.165 | 8.929 | 0.426 | ,591 |
| P.21 | 0.1 | 0.416 | 4.237 | 17.294 | 0.253 | ,515 |
| P.22 | 0.48 | 0.58 | 0.735 | -0.414 | 0.41 | ,761 |
| P.23 | 0.6 | 0.67 | 0.678 | -0.565 | 0.21 | ,648 |
| P.24 | 0.32 | 0.621 | 1.799 | 2.086 | 0.556 | ,684 |
| P.25 | 0.52 | 0.814 | 2.06 | 5.673 | 0.499 | ,580 |
| P.26 | 0.08 | 0.274 | 3.193 | 8.534 | 0.345 | ,697 |
| P.30 | 0.16 | 0.422 | 2.721 | 7.353 | 0.454 | ,769 |
| P.31 | 0.26 | 0.664 | 2.702 | 6.909 | 0.599 | ,684 |
| P.36 | 0.96 | 0.989 | 0.742 | -0.469 | 0.382 | ,669 |
| P.38 | 0.38 | 0.602 | 1.944 | 5.597 | 0.293 | ,740 |
| P.39 | 0.18 | 0.482 | 2.766 | 7.178 | 0.58 | ,602 |
| P.40 | 0.1 | 0.303 | 2.75 | 5.792 | 0.427 | ,644 |
| P.41 | 0.34 | 1.319 | 6.063 | 39.771 | 0.347 | ,663 |
| P.42 | 0.22 | 0.507 | 2.315 | 4.774 | 0.319 | ,765 |
| P.45 | 0.06 | 0.24 | 3.821 | 13.124 | | ,672 |

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h²: Comunalidad

En la tabla los valores y las medidas de asimetría oscilan entre 0.67 y 4.23, mientras que las medidas de curtosis van entre -0.41 y 17.29, en cuanto a la correlación ítem-test corregida tienen valores superiores a 0.25 siendo aceptables para el estudio de la variable, en comunalidad los índices son mayores a 0.30.

H) Validación del instrumento a través de juicios de expertos

Juez 1

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellido(s) y nombres del juez validador Dr. / Mg: OSCO DUEÑAS ALEX

DNI: 10323802

Especialidad del validador: GENÉRICA


Alex Enrique Osco Dueñas
MAGISTER EN PSICOLOGIA
C.P.P. 4840

....de Junio del 2018

Juez 2

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: De La Cruz Valdiviano, Carlos

DNI: 06873136

Especialidad del validador: Psicólogo clínico / Doctor en Salud Pública

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


.....
Dr. Carlos De La Cruz Valdiviano
PSICÓLOGO CLÍNICO
C. PL. P. 484

....de octubre del 2018

Juez 3

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: César Raúl Maurice Tapia

DNI: 09227908

Especialidad del validador: Neuropsicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. César Raúl Maurice Tapia
Psicólogo Clínico
C.P. 19992

31...de octubre del 2018

Juez 4

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alexa Grejeda Montalvo

DNI: 08636611

Especialidad del validador: Psicométrica

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Alexa Grejeda Montalvo
C.P. 19020

17 de Octubre del 2018

Juez 5

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Saldana Chavez Kelly

DNI: 06781469

Especialidad del validador: Psicoterapeuta cognitivo conductual

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


KELLY SALDANA CHAVEZ
Psicóloga
C. Ps P. 7045

19 de octubre del 2018

Juez 6

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07063924

Especialidad del validador: Asesor Metodológico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C. Ps P. 3516

21 de octubre del 2018

Juez 7

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Luis Perzo

DNI: 08004265

Especialidad del validador: psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SERGIO E. BERNALES
PERSONAS QUE ATENDEN A PERSONAS

31 de octubre del 2018

Juez 8

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Matilde Córdova Cachay

DNI: 06958470

Especialidad del validador: Psicóloga Clínica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SERGIO E. BERNALES
PERSONAS QUE ATENDEN A PERSONAS

Matilde Córdova Cachay
PSICOLOGA
C.P.P. N 12936

....de octubre del 2018

Juez 9

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RAPRI SOLANO EASON

DNI: 10.925238

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



....de octubre del 2018

Juez 10

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cornejo Del Carpio, Manuel

DNI: 08827486

Especialidad del validador: clínica educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



....de octubre del 2018

D)Acta de aprobación de originalidad

| | | |
|---|--|---|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PR-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 16 de 33 |
|---|--|---|

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay- Lima, 2019" de la estudiante Andaviza Oviedo, Jaselyn Teresa, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrita (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada uno de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de agosto del 2019


Fernando Joel Rosario Quiroz
DNI: 32990613

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

J)Print de pantalla del turnitin

The screenshot shows a Turnitin Feedback Studio interface. The main document area displays the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en trabajadores de la
Municipalidad del distrito de Chancay- Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Psicología

AUTORA:
Andaviza Oviedo, Joselyn Teresa (ORCID: 0000-0003-4540-9507)

The sidebar on the right shows a similarity report titled "Resumen de coincidencias" with a total similarity of 18%. It lists the following sources and their respective percentages:

| Rank | Source | Percentage |
|------|---|------------|
| 1 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 7% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 3 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 1% |
| 4 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | <1% |
| 6 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | <1% |
| 7 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | <1% |
| 8 | danielaflor21996.blog... | <1% |

K) Autorización para la publicación de tesis en el repositorio institucional UCV

| | | |
|--|--|--------------------------|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 |
| | | Versión : 10 |
| | | Fecha : 10-06-2019 |
| | | Página : 1 de 1 |

Yo..... Joselyn Teresa Andaviza Oviedo.....
 identificado con DNI N° 73190464....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "..... Propiedades Psicométricas del inventario de acoso
laboral (Lipt-60) en Trabajadores de la
Municipalidad del distrito de Chancay - Lma 2019.....
";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 73190464.....

FECHA: 14 de 08 del 2019...

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

L) Formulario de autorización para la publicación electrónica de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Andaviza Oviedo Joselyn Teresa
D.N.I. : 73190464
Domicilio : Urb. Honor y Lealtad Mz. R2 Lt 16 Los Viñedos - Surco
Teléfono : Fijo : Móvil : 922525734
E-mail : andaviza.joselyn@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :
Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Andaviza Oviedo Joselyn Teresa

Título de la tesis:

"Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en
trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay- Lima, 2019"

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 14/08/2019

M) Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Andaviza Oviedo, Joselyn Teresa

INFORME TITULADO:

Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en trabajadores de la
Municipalidad del distrito de Chancay-Lima, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 26/08/2019

NOTA O MENCIÓN: 14




Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carrece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019