

# Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centros de atención primaria<sup>1</sup>

## *Application and psychometric evaluation of the IVAPT-PANDO test in two primary care centers*

Felipe Macía Sepúlveda<sup>2</sup>

### RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo evaluar las propiedades psicométricas del test IVAPT-PANDO en una muestra piloto constituida por 48 trabajadores de dos centros de salud especializados en atención primaria ubicados en la región metropolitana de Santiago de Chile. Los resultados arrojan una alta fiabilidad total y una adecuada capacidad discriminativa de los ítems. Los hallazgos de la presente investigación confirman las buenas propiedades del test obtenidas en otros estudios iberoamericanos, pero dan cuenta de un posible error en una de sus categorías de medición, ante lo cual se plantea una corrección tentativa que permitiría mejorar el instrumento. Se proyectan estudios con muestreos probabilísticos y adaptación de la escala a la población trabajadora chilena.

**Palabras clave:** Mobbing; Acoso psicológico laboral; Estudio instrumental.

### ABSTRACT

*The goal of this study was to evaluate the psychometric properties the IVAPT-PANDO test in a pilot sample consisting of 48 workers from two health centers specializing in primary attention, located in the metropolitan area of Santiago de Chile. Results show a high total reliability, along with an adequate discriminative capacity of the items. Findings confirm the good qualities of the test obtained in other studies in the Latin American area, but they point out a possible mistake in one of the measuring categories for which a correction that could improve the instrument is proposed. Investigations with probabilistic samples and adaptation of the scale to the Chilean working population are projected.*

**Key words:** Mobbing; Harassment in a working environment; Instrumental study.

## INTRODUCCIÓN

El estudio de la violencia psicológica en el trabajo comenzó a llevarse a cabo de manera sistemática a mediados de los años ochenta e inicios de la década de los noventa, de la mano del psiquiatra alemán Heinz Leymann (cfr. González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003). Posteriormente, el tema se fue expandiendo a otras zonas geográficas con los trabajos de Piñuel y González de Rivera en España,

---

<sup>1</sup> El autor agradece la colaboración de los participantes en el estudio y a todas las personas involucradas en el proceso de muestreo, con mención especial a los encargados de personal, así como a los docentes Manuel Pando y Carolina Reynaldos por su apoyo durante la investigación.

<sup>2</sup> Universidad de Santiago de Chile. Correspondencia: Felipe Macía Sepúlveda, London Derry 4362, Puente Alto, 81500 Santiago, Chile, correo electrónico: macia.felipe@gmail.com. Artículo recibido el 22 de enero y aceptado el 27 de mayo de 2008.

de Einarsen en Escandinavia, y de muchos más. Esta expansión trajo consigo una serie de diferentes términos para ese fenómeno, tales como psicoterror, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, *mobbing* y otros; sin embargo, todos estos rótulos implican características similares que permiten entenderlos como un mismo fenómeno (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003; Topa, Depolo y Morales, 2007).

Ahora bien, esas características básicas del *mobbing*<sup>3</sup>—que, dicho sea de paso, lo diferencian del resto de las manifestaciones de violencia psicológica—muestran leves diferencias debido a la gran cantidad de investigadores en este campo y al distinto énfasis que ponen en sus elementos básicos. Sin embargo, atendiendo a lo anterior, Piñuel (2001) señala que tanto la persistencia temporal de las conductas de acoso y el amplio abanico de posibilidades en su manifestación son los dos elementos más importantes de este tipo de violencia. En la misma línea, Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006) señalan que para poder determinar la presencia de acoso deben reunirse tres condiciones: en primer lugar, ser una violencia específicamente orientada a lo moral y psicológico; en segundo lugar, haber una continuidad de las acciones, y, por último, tener el propósito de perjudicar la integridad de la persona al tratar de obtener su salida de la organización (cfr. Carrión, López y Pando, 2007). Posteriormente, Pando (2006) incorporó un cuarto elemento: la existencia de comportamientos externos reales y verificables por testigos, es decir, no meras sensaciones. De este modo, al considerar estos elementos, el acoso se instaura como un tipo específico de violencia psicológica.

Para ilustrar la diferencia entre estar o no frente al acoso, viene a cuento el ejemplo que da Salin (2003) (cfr. también Einarsen y Hauge, 2006), quien apunta que episodios aislados, tales como recibir bromas de los compañeros de trabajo o ser asignado a tareas por debajo de las propias competencias, no son necesariamente aspectos de este fenómeno, ya que este ocurre sólo cuando dichos comportamientos se manifiestan de manera sistemática y durante un largo período de tiempo, ge-

nerando así un clima laboral desagradable y hostil para quien los padece. Como señala Martínez (2007), no es difícil encontrar discusiones o roces entre compañeros de trabajo o superiores y subordinados; sin embargo, las cosas son distintas cuando una persona o grupo de personas ejerce sobre otra persona una violencia sistemática y deliberada durante un período prolongado en el lugar de trabajo, siendo esto justamente a lo que se refiere el acoso.

En la literatura relativa al acoso es posible reconocer dos tipos de modelos causales: un modelo que pone énfasis en las características personales y sociodemográficas del afectado para explicar la formación del fenómeno, y un modelo que concede mayor importancia a los aspectos del entorno y a las condiciones laborales como predictores del acoso psicológico laboral (Topa y cols., 2007). Cabe señalar que en la actualidad se está encontrando mucha evidencia que señala la gran importancia de los factores contextuales de la organización en la predicción del acoso (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005; Pando, Ezqueda, Reynaldos y Bermúdez, 2006; Topa y cols., 2007).

Sea cual sea el modelo causal empleado para explicar y predecir el acoso, al momento de hablar sobre sus efectos o consecuencias se abordan generalmente los aspectos individuales y organizacionales. En el primero de los modelos antedichos, se considera el acoso como la principal fuente de estrés social en el trabajo, lo que llega a generar problemas emocionales, psicosomáticos y psiquiátricos a las víctimas, siendo los más frecuentes la depresión, las adicciones, la ansiedad, los síntomas de estrés postraumático, la irritabilidad, el malestar físico y el ausentismo (Einarsen y Hauge 2006; Martínez, 2007; Topa y cols., 2007), e incluso, en casos severos, la destrucción total de la que pudo haber sido una prometedora vida laboral de la persona, ya que ésta en ocasiones no se recupera jamás del daño recibido (Piñuel, 2006; Pando, Aranda y cols., 2006).

En segundo lugar, en lo que respecta a las consecuencias o daños organizacionales del acoso, éste afecta el rendimiento o productividad laboral y genera intenciones de abandono, deficiencias en las tareas, disminución de la creatividad, aumento de las licencias médicas, insatisfacción laboral,

<sup>3</sup> En lo sucesivo se denominará acoso al *mobbing*, o bien acoso psicológico en el trabajo (N. del E.).

pobre clima laboral y alta rotación (Einarsen y Hauge, 2006; Martínez, 2007; Topa y cols., 2007).

Como se ha señalado, el acoso daña a la persona en su más amplio sentido, tanto en lo mental como en lo físico, y por otro lado, tal como afirman Fidalgo y Piñuel (2004), merma la competitividad potencial de las organizaciones y les genera grandes pérdidas económicas; homologando un estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo (2004) en trabajadores europeos, implicaría un gasto, para Chile, de 63 mil millones de pesos<sup>4</sup> (González y Pincheira, 2006).

Reconociéndose los graves peligros del acoso para la salud, se han realizado numerosos estudios sobre su prevalencia, hallándose valores distintos en sus índices, lo que muy probablemente se debe a la utilización de instrumentos diferentes. Así, en general se le conceden porcentajes de entre 1 y 10% (Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia, 2003). En España se reportan estudios que arrojan una prevalencia que va de aproximadamente 11 a 22% (Carrión y cols., 2007). Un estudio realizado en ese país en 2001 llevó a decir a Ausfelder (2003) (cfr. también Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006) que 1,671,956 trabajadores se levantan cada mañana sabiendo que la destrucción de su imagen profesional les impide realizar su trabajo adecuadamente. Al considerarse un supuesto 10% en la fuerza laboral chilena, según los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (2007), se podría decir que casi 698,000 trabajadores chilenos son víctimas de acoso psicológico laboral.

En Latinoamérica, según lo reportado por Pando, Ezqueda y cols. (2006), al utilizar el LIPT-60 para evaluar la prevalencia del acoso, los resultados obtenidos fueron excesivos (casi 80%), por lo que se consideraron poco probables, lo que a su vez hizo necesaria la reconsideración de su validez, por lo que en México se construyó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO).

En Chile se repite el escenario latinoamericano de la inexistencia de datos válidos y confiables o de estudios empíricos sobre el acoso psicológico laboral. A raíz de lo anterior, González y Pincheira (2006) realizaron un estudio con este

instrumento en la región del Maule en el que participaron 150 funcionarios adscritos a las instituciones de orden y seguridad. Dichos autores reportaron una prevalencia de 8.7%, constituyéndose así en el único dato aportado por la escala IVAPT-PANDO en territorio nacional. Es importante destacar que si bien los datos son provisorios (al no existir estudios de adaptación del instrumento), la tasa más alta de acoso se registró en Chile (Pando, Ezqueda y cols., 2006).

Como es bien sabido, para poder realizar estrategias de intervención o prevención adecuadas, o incluso una mera evaluación, es primero necesario contar con una medición válida y confiable de lo que se quiera trabajar, siendo estos justamente los objetivos principales de la presente investigación, es decir, reportar, mediante un estudio preliminar, las propiedades psicométricas del IVAPT-PANDO para averiguar si es posible su correcto uso en Chile; aportar datos sobre la prevalencia del acoso en la muestra de organizaciones consideradas en el estudio; analizar el peso predictivo de distintas variables sociodemográficas recogidas de la muestra, contrastándolas con las de otros estudios, y, por último, aportar datos para el análisis psicométrico de la escala en el contexto nacional e iberoamericano.

## MÉTODO

### Participantes

Se utilizó un muestreo no probabilístico, obteniéndose una muestra accidental constituida por 48 participantes, de los cuales 85% eran mujeres. El rango de edad fue de 21 a 57 años, con una media de 39.1 años y desviación estándar de 9.6. Esta muestra estuvo integrada por trabajadores de los más diversos cargos de dos centros de salud especializados en atención primaria ubicados en la región metropolitana de la ciudad de Santiago (Chile).

En lo que respecta al estado civil de los participantes, 58.3% estaban casados, 31.3% solteros, 2.1% viudos y 4.2% separados y convivientes. En cuanto a su nivel de escolaridad, evaluado por el último año cursado y aprobado, los participantes tenían educación básica completa o educación media incompleta, con 4.3% en cada caso; educación

<sup>4</sup> Aproximadamente 122 millones de dólares (N. del E.).

media completa, 25.5%; nivel técnico profesional, 36.2%; estudios universitarios incompletos, 10.6%, y universidad completa y postgrado, 17 y 2.1%, respectivamente.

### Instrumento

El Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) es un test elaborado por el profesor Manuel Pando con el fin de generar diagnósticos más certeros de la presencia o ausencia del acoso psicológico en el escenario laboral. Para lograr esto, el IVAPT-PANDO, a diferencia de otras escalas existentes, fue diseñado para determinar si los comportamientos de violencia psicológica incluyen el daño deliberado (intencionalidad) a la víctima, lo cual, sumado a la medición de su presencia y continuidad, hacen posible un diagnóstico más rico en sus contenidos.

La escala se compone de 22 reactivos que plantean una aseveración sobre algún elemento constituyente del acoso, y a continuación, en una primera columna, se solicita que se señale la frecuencia del comportamiento; en este apartado se proporcionan cinco opciones de respuesta (de 0 = nunca, a 4 = muy frecuentemente). Esta columna indica la presencia de conductas de violencia psicológica, así como su duración e intensidad.

Luego, en una segunda columna, se solicita que se señale la frecuencia de este comportamiento con relación a los compañeros de trabajo, lo que permite determinar la percepción de acoso psicológico y, por ende, si el daño causado es deliberado o si son prácticas organizacionales habituales, lo que aporta una evaluación más precisa de aquél. En esta columna se ofrecen tres opciones de respuesta: 1, menos que a mis compañeros, 2, igual que a mis compañeros y 3, más que a mis compañeros.

Por último, tras completar el test, se solicita señalar quiénes son los que realizan las conductas contenidas en los reactivos, donde aparecen superiores, compañeros y subordinados; esto se utiliza solamente para determinar el tipo de acoso (ascendente, descendiente u horizontal).

En cuanto a los datos sociodemográficos, se eliminaron diversas variables de las solicitadas en el test con el fin de anticipar una alta atrición de datos, ya que era muy difícil garantizar el anoni-

mato con la información solicitada y que, dada la finalidad de la investigación (esto es, evaluar las propiedades psicométricas del test), no eran relevantes. Sin embargo, fue solicitado el país de origen, ciudad, sexo, estado civil y último año cursado de educación formal.

### Procedimiento

El procedimiento para la aplicación del test consistió en proporcionar el instrumento en la organización para que fuera entregado a los trabajadores, concediéndoles a estos un par de días para que lo completaran en sus hogares, sin presiones y con el tiempo necesario. Se les dio a conocer asimismo el objetivo del estudio, junto a con una hoja en la que se especificó su carácter voluntario, y se respondió a sus inquietudes. Posteriormente, los cuestionarios fueron devueltos por dichos participantes a la unidad a cargo de cada organización y en un sobre cerrado para resguardar su anonimato.

En cuanto a las instrucciones incorporadas en el test, estas fueron las siguientes: "El cuestionario que usted está a punto de contestar tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste todas las aseveraciones; para esto, debe escribir su respuesta en la columna que corresponda. Toda la información será confidencial y sólo podrá ser utilizada por personas calificadas y únicamente con fines investigativos".

Si bien en el manual se recomienda que el test sea aplicado en el mismo lugar de trabajo y dentro de la misma jornada, las características de las organizaciones que compusieron la muestra hizo que lo anterior no se pudiera llevar a cabo porque los participantes no disponían del tiempo necesario ni el lugar físico era adecuado para responder apropiadamente.

### Análisis de datos

El análisis de datos realizado consistió en evaluar la capacidad para discriminar de los ítems por medio de la correlación ítem-total. También se evaluó la fiabilidad del test con la alfa de Cronbach para el total de los ítems y con la eliminación de

cada elemento de la escala. En cuanto a la validez de constructo, se realizaron las pruebas KMO y de esfericidad de Bartlett; luego se realizó un análisis factorial exploratorio y confirmatorio, ambos con extracción de componentes principales y rotación varimax; finalmente, se evaluaron, con el IVAPT, los valores de la presencia, intensidad y acoso psicológico en el trabajo. A esto se añadió el análisis de diferencias y asociación significativas en los valores del test con las variables sociodemográficas recogidas. Dichos análisis se realizaron mediante el paquete estadístico SPSS, versión 11.5.

### RESULTADOS

En lo que respecta a la calidad métrica de los ítems –específicamente a su capacidad discriminativa (proporcionada por la correlación ítem-total)–, todos los reactivos poseen un adecuado índice de discriminación (valores sobre .30), tal como se puede ver en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Índice de discriminación (ID) de los ítems.

Ítem	ID	Ítem	ID	Ítem	ID
1	.73	9	.87	17	.76
2	.70	10	.84	18	.36
3	.73	11	.74	19	.61
4	.47	12	.71	20	.73
5	.71	13	.78	21	.64
6	.69	14	.88	22	.74
7	.73	15	.75		
8	.57	16	.69		

En cuanto a la fiabilidad de las puntuaciones en el test, el coeficiente alfa de Cronbach fue de .95. Al realizar la corrección de este índice eliminando cada uno de los elementos de la escala, su valor no varió significativamente.

Por otra parte, previamente a la realización del análisis factorial, se evaluó su pertinencia mediante el estadístico de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. Los resultados de ambas pruebas indican que era factible llevar a cabo dicho análisis dado que la magnitud de los coeficientes de correlación parciales entre las variables eran suficientes (KMO = 0.838) y que el modelo factorial era adecuado para explicar los datos de la muestra, indicando que existían relaciones signi-

ficativas entre las variables (Esfericidad de Bartlett = 887.457;  $p = 0.000$ ).

En primera instancia, se realizó un análisis factorial exploratorio, de donde se obtuvo una solución factorial de cinco factores que explican 76.9% de la varianza total. El problema con esta matriz fue que había muchos ítems que saturaban alto en más de un factor, por lo que se procedió a realizar el análisis factorial confirmatorio replicando la estructura de tres factores obtenida en España (cfr. Carrión, López y Pando, 2007).

Se obtuvo una solución factorial de tres factores que explican 66% de la varianza total. De este total, el primer factor aporta 28.8%, el segundo 23.6% y el tercero 13.5%. Tras probar con distintos puntos de corte con base en la carga Eigen, se optó por la matriz de componentes rotados representada en la Tabla 2. En ésta, se señaló como punto de corte una carga Eigen de .55; de este modo, se lograron componentes más definidos.

**Tabla 2.** Matriz de componentes rotados(a)

	Componente		
	1	2	3
A20	.782		
A3	.752		
A7	.739		
A19	.729		
A16	.706		
A15	.703		
A17	.676		
A14	.666		
A1	.629		
A2	.597		
A13	.587		
A22		.805	
A21		.789	
A9		.776	
A11		.706	
A12		.649	
A10		.618	
A8			
A4			.864
A6			.692
A5			.690
A18			

Método de extracción: Análisis de componentes principales.  
Método de rotación: Normalización varimax con Kaiser.  
La rotación ha convergido en nueve iteraciones.

De los 22 ítems, se pierden el número 8 y el 18. A ello se suma que este último ítem fue el que obtuvo el más bajo índice de discriminación, y

además fue el único que al ser eliminado de la escala favorece un leve aumento de su confiabilidad. De este modo, el factor 1 quedó constituido por los ítems 1, 2, 3, 7, 13, 14, 15, 16, 17, 19 y 20; el factor 2 se compone de los ítems 9, 10, 11, 12, 21 y 22, y, por último, el factor 3 está conformado por los ítems 4, 5 y 6.

En cuanto a los puntajes obtenidos colectivamente, en el IVAPT (cfr. Carrión y cols., 2007) la presencia de violencia psicológica, con una media de 21.7 puntos, es alta. Sin embargo, la intensidad de la misma es baja, con una media de 21.7. En lo que se refiere al acoso psicológico en el

trabajo, este también es bajo al alcanzar una media de 2.4 puntos.

Los resultados arrojados por el IVAPT en la presencia, intensidad y acoso psicológico en el trabajo (Tabla 3), según las referencias de Carrión y cols. (2007), indican que 83.3% de los trabajadores participantes eran víctimas de violencia psicológica. A esto se añade que 39.6% fue objeto de violencia con intensidad media o alta. Por último, el porcentaje que señaló estar sufriendo acoso psicológico laboral fue de 18.9%. Este último valor fue obtenido de 37 de los 48 participantes debido a la atrición y a diversos errores al llenar la columna B.

**Tabla 3.** Presencia de violencia psicológica, intensidad de la violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Tipo	Nula/Baja	Media	Alta
Presencia de violencia	8 (16.66%)	2 (4.16%)	38 (79.16%)
Intensidad de la violencia	29 (60.41%)	12 (25.00%)	7 (14.58%)
Presencia de acoso	30 (81.08%)	5 (13.51%)	2 (5.40%)

En lo referente a la asociación de variables medidas en esta aplicación del IVAPT, se comenzó evaluando la distribución normal de las puntuaciones de presencia, intensidad y acoso en el trabajo. Los resultados por la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra señalaron que las puntuaciones de las variables de presencia e intensidad se distribuían de forma normal; sin embargo, esto no ocurrió con el acoso. De esta manera, se utilizaron los diferentes índices de correlación paramétricos y no paramétricos y según el nivel de medición de la variable, sin encontrarse ninguna correlación significativa para los tres valores dados por el test y las cuatro variables sociodemográficas evaluadas (sexo, edad, escolaridad y estado civil).

En cuanto a las diferencias de medias en cada una de las variables y los puntajes, los resultados no mostraron diferencias estadísticamente significativas en las pruebas paramétricas (*t* de Student y ANOVA de un factor) ni en las no paramétricas (U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis), excepto para el caso del acoso psicológico en el trabajo según la escolaridad (último año cursado y aprobado [ $p < .02$ ], en la prueba de Kruskal-Wallis).

Finalmente, en cuanto a quienes son los que ejercían el acoso, 62.5% señaló que provenía de los superiores, 47.9% dijo que de los compañeros, y el restante 8.3%, de los subordinados.

## DISCUSIÓN

La calidad de la capacidad discriminativa de los ítems del IVAPT en esta aplicación mostró que la totalidad de los elementos supera el criterio para ser reconocido como adecuado. La estimación de la fiabilidad arrojó una alfa de Cronbach de .95, lo cual se asemeja bastante a lo reportado por González y Pincheira (2006) en Talca, con alfa de .93; Pando, Aranda y cols. (2006) encontraron un alfa igual a .91, y Carrión, López y Pando (2007) una igual a .93. Todo esto comienza a ratificar de forma sistemática la confiabilidad del IVAPT.

En cuanto a la validez de constructo del test, en primera instancia se realizó un análisis factorial exploratorio con extracción de componentes principales y rotación varimax, el cual arrojó una solución factorial de cinco factores que logran explicar 76.9% de la varianza, pero dado que muchos factores saturaban con altas cargas Eigen en más de un factor, se procedió a contrastar la solución factorial de tres factores reportada por Carrión y cols. (2007). Estos nuevos resultados conformaron tres factores que explican 66% de la varianza, superior a lo encontrado por la validación realizada en España (53.01%) y el 56.55% reportado por González y Pincheira (2006).

Sin embargo, el cómo los ítems conformaron estos tres factores dista bastante de lo hallado por Carrión y cols. (2007), a lo que se añade la pérdida de dos ítems. Estas inconsistencias hacen plantear la necesidad de realizar el estudio de validez del test con un muestreo probabilístico y apoyándose en tests de otros constructos relacionados, como depresión, autoestima y burnout.

La prevalencia de acoso psicológico en el trabajo de 18.9% es elevado si se le compara con el de 18.7% de González y Pincheira (2006), de 9.4% de Carrión y cols. (2007) o de 8.5% de Pando, Aranda y cols. (2006). Sin embargo, se hace difícil comparar los porcentajes directamente puesto que las características de los lugares de trabajo utilizados fueron muy variados; así, por ejemplo, González y Pincheira (2006) trabajaron con funcionarios de instituciones de orden y seguridad. De todos modos, el resultado de la prevalencia se mantiene dentro de los extremos bajos en la medición del acoso a través del IVAPT hecha en su corta existencia. En relación a los que ejercen tal violencia, la gran mayoría son los superiores o compañeros de trabajo, lo que concuerda con lo que habitualmente se plantea en la literatura sobre este fenómeno.

Cabe señalar que es necesario analizar con cuidado los resultados de la prevalencia de acoso aquí reportados, ya que hubo muchas dificultades para responder la columna B, que contiene este dato; lo anterior se debe a que, al ser esta una aplicación piloto, se les consultó a los encargados de administrar los tests sus comentarios sobre su llenado, hallándose que los participantes se confundieron al momento de tener que responder en la columna B tras marcar 0 (nunca) en la columna A; es decir, no entendieron cómo debían responder acerca de la comparación de la ocurrencia de la conducta de violencia con sus compañeros cuando habían respondido en la columna A que tales conductas nunca habían ocurrido.

Este problema, aparte de confundir al usuario del test al momento de completarlo, puede generar un aumento artificial de la violencia existente en la organización, denominando a ésta como una donde el trato violento es habitual, y catalogar al usuario como un testigo de violencia sin que esto sea necesariamente cierto. La incorporación de la columna B y la necesidad de evaluar si las

conductas violentas dentro de una organización son parte de las prácticas habituales, son muy relevantes para una posterior intervención de la violencia psicológica en el trabajo. Para no perder esta plusvalía del test, se plantea, como una solución tentativa al problema, que al responder 0 (nunca) en la columna A no sea necesario responder en la B, o bien asignar nuevamente un valor de 0. De llevarse a cabo este método, se hará necesario reevaluar los baremos otorgados en el manual para la apropiada corrección de la columna B.

Como otra limitante, relacionada con la anterior, aparece el procedimiento de aplicación del test, ya que no se utilizó el recomendado en el manual por las carencias de tales condiciones en las organizaciones utilizadas. Sin embargo, los resultados de las propiedades psicométricas de esta aplicación son bastante buenos y prometedores para el test, aun funcionando bajo otros métodos de aplicación. Cabe mencionar que, de todos modos, la alta mortandad experimental fue claramente un problema del procedimiento aquí empleado. Aun así, al controlar de mejor manera esta atrición, el presente procedimiento se puede instaurar como un método útil en organizaciones que no cuentan con una adecuada infraestructura para aplicar los tests (como por ejemplo una construcción) o no pueden interrumpir sus horarios de atención (por ejemplo, los centros de salud). Trabajar en esta línea parece ser uno de los próximos objetivos para seguir mejorando este instrumento tan prometedor en sus aplicaciones en Iberoamérica.

En cuanto a las variables de agrupación o de predicción del acoso, en la presente investigación no se encontraron estas relaciones o diferencias, a excepción de la variable de agrupación sobre el acoso, lo cual aporta datos sobre la inexistencia de dichas relaciones, a veces tan reiteradas en la literatura; en este sentido, los resultados de la presente investigación siguen la línea de Moreno y cols. (2005), Aldrete y cols. (2006), Pando, Ezqueda y cols. (2006) y Topa y cols. (2007) al señalar que, al parecer, son las variables organizacionales las que pueden generar un mayor impacto sobre el acoso que las individuales.

Para finalizar, debe decirse que el IVAPT cuenta con las condiciones para ser utilizado provisoriamente en la evaluación del acoso en este país. Sin embargo, se hace necesario continuar la

investigación del instrumento en diversos contextos laborales. En esta línea, se plantea la utilización de rotaciones oblicuas en el análisis factorial, pues parece ser que este tipo de rotación se presenta más acorde a la relación teórica de los fac-

tores del test al permitir la interacción entre las mismas. Además, se hace necesario validar el test, junto con la obtención del error estándar de medición y de los baremos para el contexto nacional.

## REFERENCIAS

- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. y Torres, T. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(1), 53-63.
- Ausfelder, T. (2003). *Mobbing. El acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Aula Magna.
- Carrión, M., López, L. y Pando, M. (2007). Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R. Barcelona: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada.
- Einarsen, S. y Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273.
- Fidalgo, A. y Piñuel, I. (2004). La Escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- González, M. y Pincheira, P. (2006). *Propiedades psicométricas del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-PANDO*. Tesis no publicada para optar al título de psicólogos. Talca (Chile): Universidad de Talca.
- González de Rivera, J. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (versión española). *Psiquis*, 24(2), 59-69.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2007). *Empleo, trimestre septiembre-noviembre, 2007*. Disponible en línea: [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/mercado\\_del\\_trabajo/empleo/series\\_estadisticas/cifras\\_comentadas.php](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/series_estadisticas/cifras_comentadas.php) (Recuperado el 27 de diciembre de 2007).
- Martínez, C. (2007). "Mobbing" acoso psicológico en el trabajo. *Hospitalidad ESDAI*, 12, 39-55.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 27-32.
- Organización Internacional del Trabajo (2004). *La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asegura que 16 millones de europeos son víctimas de acoso y violencia laboral o mobbing*. Disponible en línea: [http://hebdomario.typepad.com/confidencial\\_7d/2004/08/la\\_organizacin\\_.html](http://hebdomario.typepad.com/confidencial_7d/2004/08/la_organizacin_.html) (Recuperado el 12 de septiembre de 2007).
- Pando, M. (2006, octubre). *Mobbing en Latinoamérica*. Ponencia presentada en el Primer Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo. Cuernavaca, México.
- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S. y Salazar, J. (2006). Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO). *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(2), 319-332.
- Pando, M., Ezqueda, B., Reynaldos, C. y Bermúdez, D. (2006, octubre). *Violencia psicológica y mobbing: datos preliminares de Latinoamérica*. Ponencia presentada en el Primer Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo. Cuernavaca, México.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander (España): Sol Terrae.
- Piñuel, I. (2006). *Neomanagement*. Barcelona: Random House-Mondadori.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Topa, G., Depolo, M. y Morales, F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19(1), 88-94.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M. (2003). Empirical findings of bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.): *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 103-126). London: Taylor and Francis.