



ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN
EN PSICOLOGÍA

Enseñanza e Investigación en Psicología

Universidad Veracruzana

rbulle@uv.mx

ISSN (Versión impresa): 0185-1594

MÉXICO

2006

Manuel Pando Moreno / Carolina Aranda Beltrán / Lourdes Preciado Serrano / Sergio

A. Franco Chávez / José Guadalupe Salazar Estrada

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO

PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO)

Enseñanza e Investigación en Psicología, julio-diciembre, año/vol. 11, número 002

Universidad Veracruzana

Xalapa, México

pp. 319-332

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Universidad Autónoma del Estado de México

<http://redalyc.uaemex.mx>



VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO)

Validity and reliability of the inventory of violence and psychological harassment

**Manuel Pando Moreno, Carolina Aranda Beltrán,
Lourdes Preciado Serrano, Sergio A. Franco Chávez
y José Guadalupe Salazar Estrada**
Universidad de Guadalajara¹

RESUMEN

Los objetivos de este trabajo fueron estudiar la confiabilidad y validez de constructo y concurrente del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo en la población mexicana. La muestra estuvo constituida por 307 trabajadores de catorce estados de la República Mexicana y veinticuatro giros empresariales diferentes. Los resultados muestran consistencia interna de cuatro factores, con validez relevante y alta confiabilidad.

Indicadores: Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo; Validez; Violencia y acoso psicológico.

ABSTRACT

The aim of this work was to study the reliability and construct and concurrent validity of the Inventory of Violence and Psychological Harassment in the Mexican population. The sample was constituted by 307 workers of fourteen states of the Mexican Republic and twenty-four different entrepreneurial sectors. The results show internal consistency of four factors, with significant validity and high reliability.

Keywords: Inventory of Violence and Psychological Harassment; Validity; Violence and psychological harassment.

¹ Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Correspondencia: Dr. Manuel Pando Moreno, Isla Can Cún 2234-B, Jardines de San José, 44950 Guadalajara, Jal., México, tel. (33)36-17-99-35, correo electrónico: manolop777@yahoo.com.mx. Artículo recibido el 24 de noviembre de 2005 y aceptado el 12 de febrero de 2006.

INTRODUCCIÓN

La palabra inglesa *mobbing*, que se traduce aquí como “acoso laboral”, procede del estudio de la etología; Konrad Lorenz lo describió como el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos. El término deriva del verbo inglés “*to mob*”, que significa asaltar o acosar (Piñuel, 2001).

El *mobbing* es una forma de violencia psicológica simbólica en el trabajo, pero no es toda la violencia. Según un estudio realizado por la Universidad de Alcalá de Henares en 2001, 11.4% de la población activa española es víctima de acoso laboral. Esto quiere decir que 1,671,956 trabajadores “se levantan cada mañana sabiendo que la destrucción de su imagen profesional les impide realizar su trabajo adecuadamente” (Ausfelder, 2002).

Aunque no existe un perfil típico de la víctima del acoso laboral, algunos profesionales, entre los que se menciona a los docentes, se muestran mucho más propensos a padecerlo que otros trabajadores (Ausfelder, 2002). Leymann (1996) sostiene que cualquier persona puede convertirse en víctima y que no siempre se trata de alguien débil o inepto. A tal efecto, la víctima surgirá sólo a lo largo del proceso de acoso laboral.

El desenlace habitual de la situación suele consistir en que la víctima de acoso laboral sale de la organización de manera voluntaria al no poder soportar más, forzosa mediante el despido, o solicita su traslado a otra área o departamento de la organización.

Sin embargo, generalmente para entonces el daño ya está hecho. Habrán transcurrido en promedio entre quince y dieciocho meses desde el comienzo del acoso, tiempo en el que una prometedora carrera laboral puede verse arruinada, y no sólo será la carrera laboral, la salud física y emocional, la red social de apoyos significativos ni la situación económica de la persona las que serán seriamente dañadas. La recuperación de la víctima suele tardar años, y en ocasiones no recupera jamás su capacidad laboral.

Estudios previos realizados (Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, en prensa) con instrumentos como el LIPT-60 muestran una prevalencia excesiva (79.7%) como para poder calificarse realmente como acoso laboral, lo que ha obligado a reconsiderar la utilidad de tal instrumento; toda vez que es indudable que aquella persona a la que se quiera dañar o alejar de la organización sufrirá comportamientos agre-

sivos más frecuentes e intensos que el resto de sus compañeros de trabajo, se juzgaron como víctimas de acoso psicológico (acoso laboral) a quienes se ubicaran en el cuartil superior en la frecuencia de comportamientos violentos percibidos, quienes representaron apenas 2.8%.

Cualquiera que sea la situación que se derive de esos estudios, es una necesidad apremiante el contar con instrumentos válidos y adecuados para discriminar entre la violencia psicológica en el lugar de trabajo y el acoso laboral o psicológico como una forma específica y altamente destructiva de violencia psicológica.

Una adecuada evaluación será el primer paso para establecer normas que eviten los problemas de acoso laboral y violencia psicológica en los trabajadores, así como otras de las llamadas "patologías emergentes", lo cual constituye ya un reclamo en diversos países (Monaco, Bianco, Di Simione, Di Giuseppe y Prestigiacomo, 2004; Wolfberg, 2003).

MÉTODO

Participantes

Un 61.2% estuvo constituido por sujetos de género masculino, cuyas edades variaron entre los 15 y los 65 años, con una edad promedio de 28.7 años; 63.8% eran casados, 28.7% solteros y el resto se repartió entre otros estados civiles.

Los niveles de escolaridad variaron desde la primaria incompleta (sólo tres años de escolaridad) hasta el nivel de doctorado, siendo la moda la escolaridad correspondiente a secundaria incompleta y completa.

La antigüedad laboral estuvo en un rango que iba desde un mes hasta 34 años de servicio, siendo la antigüedad promedio de 4.8 años. El 41% de los sujetos laboraba en el turno matutino, 18.9% en el vespertino, 3.9% en el nocturno y el resto (36.2%) en turnos variables.

Procedimiento

El objetivo del estudio fue validar el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) en una población de 307 trabajadores mexicanos de veinticuatro entidades federativas. Para ese propósito, se efectuaron los siguientes pasos: 1) De acuerdo a la teoría y a los indicadores utilizables, se definió lo que se intenta medir; 2) Se revisaron

los instrumentos existentes al respecto; 3) Se generó, revisó y decantó un grupo de ítems; 4) Se aplicaron estos a una muestra poblacional, y 5) Se evaluaron los ítems para obtener los datos de confiabilidad correspondientes.

1. Definición de lo que se medirá.

Desde que Leymann (1996) retomara el tema del acoso psicológico en el trabajo (acoso laboral), el concepto no ha sufrido grandes variaciones y la mayoría de los estudiosos del tema (Ausfelder, 2002; Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2001) coinciden en un constructo bajo el nombre de acoso psicológico en el trabajo o acoso laboral. Es así que no se hallaron diferencias importantes entre el concepto expresado por Leymann (1996) (“el encadenamiento, a lo largo de un período bastante corto, de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera”) con el de Piñuel (2001) (“en el ámbito laboral, el *mobbing* señala el continuo y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”) o el de Ausfelder (2002) (“designa actitudes vejatorias de una o varias personas dirigidas contra un individuo o un grupo. Estas actitudes vejatorias, por regla general, se repiten una y otra vez durante un largo espacio de tiempo. Estas implican fundamentalmente la intención del autor de perjudicar a la víctima o de desprestigiarla y en caso necesario expulsarla de un puesto”).

El acoso laboral, de acuerdo con estas definiciones, tiene algunas particularidades que lo distinguen del resto de la violencia psicológica que se encuentra en los ambientes laborales; pueden señalarse al menos tres aspectos necesarios para su identificación: 1) existe como una forma de violencia psicológica específica y está constituido por una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y psicológico, y muy extrañamente de manera física; 2) debe ocurrir con una repetitividad o continuidad de las acciones, y 3) se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización.

2. Revisión los instrumentos existentes.

Sin embargo, los resultados de investigación en diversos países llaman la atención por la alta prevalencia reportada. Leymann (1996), por ejemplo, señala que en Suecia uno de cada cuatro trabajadores había sido víctima al menos una vez en la vida de acoso laboral. Piñuel (2001) reportó para los Estados Unidos también un 25%; la encuesta de la Universidad de Alcalá "Violencia en el entorno laboral", realizada en 2001, encontró que 55% de la población activa encuestada declaró padecer algún tipo de problema psicológico atribuible al acoso laboral; en el resto de Europa aparecen cifras similares (Ausfelder, 2002), y de México y América Latina prácticamente se carece de datos, hallándose sólo un estudio (Pando y cols., en prensa) que con la aplicación del LIPT-60 y el sistema de evaluación de González de Rivera y Rodríguez (2003) señala que, bajo estos criterios, 79.7% de los trabajadores estudiados califica como sufriendo acoso psicológico en el trabajo.

La alta prevalencia de comportamientos violentos encontrada (de 25 a 79%) condujo a los presentes autores a considerar como poco probable que en una organización laboral se desee la destrucción psicológica o la salida de la organización de entre una y tres cuartas partes del personal existente; por ende, era necesario revisar los constructos de algunas de los instrumentos existentes (LIPT-60 y el Inventario Cisneros), hallándose que no satisfacen los criterios para determinar confiablemente el acoso laboral.

Ya se señaló arriba que para determinar el acoso laboral se requieren tres elementos mínimos: la presencia de comportamientos violentos de una o varias personas sobre otra(s); que estos comportamientos se presenten de manera continua durante cierto tiempo, y que "exista la intencionalidad de aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización" o de dañar deliberadamente a la persona.

Los instrumentos revisados permiten confirmar las dos primeras condiciones del acoso laboral; sin embargo, los instrumentos no parecen capaces de determinar si los comportamientos de violencia psicológica que se producen tienen como finalidad el daño deliberado a la víctima, si pueden ser producto de formas organizacionales o de incapacidad en las habilidades directivas, o incluso si son prácticas cul-

turales comunes, lo que impide distinguir al acoso laboral como una forma específica de violencia psicológica en el trabajo del concepto más genérico.

3. Generación, revisión y decantación de ítems.

De la fase anterior surge la necesidad de elaborar un instrumento capaz de evaluar el acoso laboral, diferenciándolo de la violencia psicológica en general, dentro del ámbito laboral. Para esta fase se desarrolló un listado de ítems que representaran los indicadores más adecuados de la violencia y acoso psicológico en el trabajo de manera diferencial, mismos que fueron revisados por sujetos voluntarios y por un grupo internacional de expertos.

El primer listado de reactivos realizado contenía 94 ítems, que fueron revisados por el autor principal y un pequeño grupo de voluntarios (siete alumnos de la carrera de Psicología) que leyó, contestó y comentó cada uno de dichos reactivos. Hecha la revisión, se conservaron 53 ítems cuyo sistema de calificación permite discernir tres elementos evaluados: presencia de violencia psicológica en el trabajo, intensidad de la violencia psicológica en el trabajo, y acoso psicológico en el trabajo.

Esta versión del instrumento fue revisada por un grupo de expertos de España, Chile, Honduras, México, Perú y Venezuela, tras de lo cual se llevó a cabo la aplicación de una versión del citado instrumento de 47 ítems, que tras la evaluación estadística correspondiente quedó finalmente con 22.

4. Aplicación a una muestra poblacional.

Para el análisis estadístico, se diseñó una base de datos con el paquete SPSS, versión 10 para Windows. Se codificaron el Cuestionario de Datos Sociodemográficos y Laborales del Trabajador y el IVAPT-PANDO con los valores determinados.

La estructura factorial de la escala se evaluó mediante un análisis factorial con el método de componentes principales y rotación varimax.

La población participante estuvo constituida por 307 trabajadores de las ya mencionadas entidades federativas, en veinticuatro giros empresariales diferentes.

5. Evaluación de los ítems y obtención de los datos de validez y confiabilidad correspondientes.

Previo al análisis factorial, se consideraron los criterios de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el valor de esfericidad Bartlett para determinar la pertinencia del análisis factorial. Dicho análisis se efectuó con componentes principales y rotación varimax, determinando el valor de carga Eigen para cada ítem, el porcentaje de varianza explicado y la validez relevante.

RESULTADOS

Conforme a las normas de del instrumento así diseñado (IVAPT-PANDO), 86.3% de los trabajadores era víctima de violencia psicológica en el trabajo, aunque sólo 10.5% del total señaló sufrir esa violencia con una intensidad media o alta. El 8.5% de la población estudiada se calificó como sufriendo acoso psicológico en su trabajo, ya fuese en un nivel alto o medio (Cuadro 1).

Cuadro 1. Prevalencia de violencia psicológica, intensidad de la violencia y acoso psicológico en el trabajo.

TIPO	Nula/ baja	Media	Alta
Presencia de violencia psicológica en el trabajo	13.7%	47.7%	38.6%
Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo	89.5%	9.5%	1.0%
Presencia de acoso psicológico en el trabajo	91.5%	7.8%	0.7%

Las variables de género y antigüedad en el trabajo no mostraron asociación estadísticamente significativa con la presencia de violencia psicológica en el trabajo ni con el acoso laboral, a diferencia de la edad y el estado civil. La escolaridad únicamente la tuvo con el acoso laboral, y el turno de trabajo hizo lo propio con la presencia de violencia psicológica en el trabajo (Cuadro 2).

Cuadro 2. Factores asociados a la violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo.

FACTOR	VIOLENCIA p	ACOSO p
Género	—	—
Edad	0.0479	0.0182
Estado civil	0.0000	0.0000
Escolaridad	—	0.0258
Antigüedad	—	—
Turno	0.0345	—

p > 0.05

La mayor tasa de prevalencia de violencia en nivel alto aparece en los sujetos de edad menor a la media, pero la mayor tasa de prevalencia de acoso laboral ocurrió en los de 29 años y más.

En cuanto al estado civil, son los casados, con una tasa de 14.8%, los que tienen mayor prevalencia de violencia, y en cuanto al acoso laboral, los solteros, con 9.1%.

La escolaridad solo mostró asociación estadísticamente significativa con el acoso laboral, donde las mayores tasas de prevalencia fueron para los sujetos con escolaridad de licenciatura o más, con 15.9%. El turno de trabajo resultó asociado significativamente con la violencia, encontrándose la mayor tasa de prevalencia en los trabajadores de turno vespertino, con 20.6%.

Previamente al análisis factorial, se consideraron los criterios de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), cuyo valor fue de 0.897, con valor de esfericidad Bartlett de 1936.114 para 190 grados de libertad y 0.000 de significancia, lo que indica la pertinencia para el análisis factorial (Catena, Ramos y Trujillo, 2003). El instrumento fue concebido como unidimensional y se sometió a un análisis factorial con componentes principales y rotación varimax, solicitando en un inicio tres factores para que maximizaran la varianza explicada y eliminando los ítems que no cumplieran con el valor mayor a 0.40 de carga Eigen. Después de tres análisis factoriales se decidió una sola dimensión, la cual explica 53.47% de varianza (Catena y cols., 2003) y validez relevante, de acuerdo al procedimiento de Guilford, de 0.77% (Cuadro 3).

Cuadro 3. Matriz de cargas factoriales con estructura de tres factores utilizando componentes principales y rotación varimax.

Núm.	Reactivo	Factores		
		1	2	3
1	Recibo ataques a mi reputación.	.619	.450	.194
2	Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público.	.650	.173	.200
3	Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.	.412	.596	.385
4	Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	.572	.300	.096
5	Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.	.624	.197	.027
6	Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.	.624	.213	.257
7	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un(a) mal(a) trabajador(a).	.509	.348	.145
8	Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	.528	.531	.238
9	Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien.	.638	.024	.434
10	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.	.694	.032	.246
11	Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros(as).	.698	.025	.172
12	Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.	.535	.233	.153
13	Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.	.685	.336	.317
14	Siento que se me impide expresarme.	.607	.351	.247
15	Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo.	.616	.226	.485
16	Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.).	.535	.463	.162
17	Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si yo no existiera).	.666	.278	.130
18	Se me asignan sin cesar tareas nuevas.	.573	.038	.252
19	Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme.	.585	.260	.179
20	Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.	.609	.440	.083
21	Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros.	.611	.116	.411
22	Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.	.636	.053	.493
Porcentaje de varianza explicada		36.5	9.45	7.43

De los 22 reactivos seleccionados, 21 de ellos expresaron un valor superior a .5 en el factor 1; solamente el reactivo 3 presentó .412 en el factor 1 y .596 en el 2, mientras que el ítem 8 mostró .528 en el factor 1, pero fue ligeramente superior en el 2, con .531; finalmente, la confiabilidad se obtuvo con el coeficiente alfa de Cronbach, cuyo valor estandarizado fue de 0.911, por lo que se considera adecuado.

DISCUSIÓN

El 8.5% de prevalencia encontrado en este estudio es muy difícil de compararse con los hallados en otros estudios debido a que el estado de conocimiento y de las técnicas de evaluación es aún insuficiente.

Hacer comparaciones entre diferentes naciones resulta difícil por razones culturales, pero más aún por los diferentes sentidos que se le dan al acoso laboral y las diversas formas de medirlo. Mikkelsen y Einarsen (2001) encontraron que las tasas entre los trabajadores daneses podían variar desde 4% hasta 25% cuando se variaban los criterios sobre la exposición a comportamientos intimidatorios de una vez por semana a por lo menos dos veces a la semana.

Algunos autores han señalado que dentro de investigación del acoso laboral el uso de los criterios diferentes para identificar a las víctimas provoca que las tasas de prevalencia varíen muy considerablemente.

Contrastando con tales estudios, el resultado aquí obtenido de 8.5% de víctimas de acoso laboral queda dentro de los rangos reportados, más cercano a los extremos más bajos. Pero indudablemente están por debajo de los resultados de Leymann (1996), con 25%; de Piñuel (2001) y la encuesta de la Universidad de Alcalá, con 55%, o un estudio previo de los presentes autores (Pando y cols., en prensa), que con el LIPT reportó a 79.7% de los trabajadores calificados como acosados.

Estudios anteriores habían señalado diferencias entre los géneros. Seiler (2001), en Estrasburgo, encontró que 43.5% de las mujeres se ven afectadas, frente a 56.5% de los hombres. Einarsen y Skogstad (1996), en Noruega, exhibieron cifras de 55.6 % de mujeres afectadas frente a 43.9% de hombres. En estos estudios, las variaciones de prevalencia de acoso entre géneros no constituyen un margen de diferencia relevante desde el punto de vista estadístico.

En contradicción con los resultados que se muestran aquí, Hirigoyen (2001) y Chiaroni y Chiaroni (2001) hallaron prevalencias con diferencias significativas por género, en los que las mujeres estaban principalmente afectadas, con cifras muy elevadas: 70% y 73%, respectivamente.

La misma Hirigoyen discute este tipo de resultados sobre la base de que los estudios que no encuentran diferencias de género provienen de países escandinavos, Alemania o lugares donde la igualdad de oportunidades para ambos géneros es mayor, mientras que “En Italia, España y América Latina, son muchos los hombres que consideran que una mujer que trabaja es causa de que haya un hombre parado” (p. 89); sin embargo, no presenta ningún resultado de los estudios hechos en América Latina.

Es indudable la relevancia de las aportaciones que puedan hacerse para la evaluación de un problema de salud pública tan complejo como el acoso laboral. El IVAPT-PANDO es el primer instrumento construido y validado en un país latinoamericano y es un comienzo en el acercamiento a la medición del problema en México, quedando mucho más que trabajar para los investigadores de la salud en el campo psicológico y de la salud ocupacional.

REFERENCIAS

- Ausfelder T. (2002). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Océano-Ámbar.
- Catena, A., Ramos, M.M. y Trujillo, H.M. (2003). *Análisis multivariado: un manual para investigadores*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Chiaroni, J. y Chiaroni, P. (2001). Dones épidémiologiques des situations de mobbing d'après une enquête effectuée auprès des medecins du travail en region PACA un profil type du salarié harcelé. *Archives des Maladies Professionnelles*, 2, 96-107.
- Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-202.
- González de Rivera, J.L. y Rodríguez, A.M. (2003). *Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60*. Disponible en línea: <http://www.psiquiatria.com>.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persecution au travail*. Paris: Du Seuil.

- Mikkelsen, E.G. y Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Monaco, E., Bianco, G., Di Simione, A., Di Giuseppe, B. y Prestigiacomo, C. (2004). Patologie emergente in Medicina del Lavoro: il mobbing. *G. Ital. Med. Lav. Ergon*, 26, 28-32.
- Pando, M.M., Aranda, B.C., Aldrete, R.G. y Reynaga, E.P. (en prensa). Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Salud Pública y Nutrición*, 7(2).
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander (España): Sol Terrae.
- Seiler van D., B. (2001). Evaluation du harcèlement moral (enquête dans une population de 1,210 salariés et exploitation dans le but de construire un outil de dépistage). En M.F. Hirigoyen (Ed.): *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Wolfberg, E. (2003). Crisis social y desgaste ocupacional de los profesionales de la salud: alertas y recursos. *Vertex*, 14, 268-279.

APÉNDICE
INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO
(IVAPT-PANDO)

Manuel Pando Moreno

331

El cuestionario que está usted 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 los dos incisos con sus preguntas. El primero, que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B) alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

RESPUESTAS:

A)

- 4. Muy frecuentemente.**
- 3. Frecuentemente.**
- 2. Algunas veces.**
- 1. Casi nunca.**
- 0. Nunca.**

B)

- 1. Menos que a mis compañeros.**
- 2. Igual que a mis compañeros.**
- 3. Más que al resto de mis compañeros.**

PREGUNTAS	A	B
1. Recibo ataques a mi reputación.		
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público.		
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.		
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.		
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.		
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.		
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a).		
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.		
9. Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien.		
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.		
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros(as).		
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.		
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.		
14. Siento que se me impide expresarme.		
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo.		
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.).		

Continúa...

**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA
Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO)**

332

17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera).		
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas.		
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme.		
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.		
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros.		
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.		

*La(s) persona(s) que me produce(n) lo arriba mencionado es(son):

Mi(s) superior(es) _____

Mis compañero(s) de trabajo _____

Mis subordinado(s) _____