

# ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO) PARA BOLIVIA Y ECUADOR

## CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF INVENTORY OF VIOLENCE AND PSYCHOLOGICAL HARASSMENT AT WORK (IVAPT-PANDO) FOR BOLIVIA AND ECUADOR

Manuel Pando Moreno\*, Carolina Aranda Beltrán\*\* y David Max Olivares Álvarez\*\*\*

Universidad de Guadalajara, México.  
Centro de Estudios Transdisciplinarios, Bolivia.

Recibido: 10 de marzo de 2011

Aceptado: 10 de noviembre de 2011

### RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue realizar el análisis factorial confirmatorio del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo «IVAPT-PANDO» en la población trabajadora de Bolivia y Ecuador. La muestra estuvo constituida por 620 trabajadores (311 y 309 respectivamente por cada país) de diversos sectores en servicios e industria. Los resultados muestran consistencia interna, con validez relevante y alta confiabilidad.

**Palabras clave:** Cuestionario de violencia y acoso psicológico, *mobbing*, validez factorial, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

### ABSTRACT

The objective of this work was to carry out the confirmatory factor analysis of Inventory of violence and psychological harassment at work «IVAPT-PANDO» in the working population from Bolivia and Ecuador. The sample consisted of 620 workers (311 and 309 respectively for each country) from different services and industry sectors. The results demonstrate internal consistency with relevant validity and high reliability.

**Key words:** Violence and Psychological Harassment Questionnaire, Mobbing, Factorial Validity, Violence and Psychological Harassment at work.

### Introducción

El fenómeno del *mobbing*, entendido básicamente como una forma de abuso psicológico que ocurre en el lugar de trabajo, permaneció invisible durante mucho tiempo (Escartín-Solanelles, 2009). Sin embargo, desde la década del 80 el estudio del *mobbing* tomó auge y en la década siguiente es tal el interés sobre el tema que algunos han llegado a denominarlo «el tópico de la investigación de los años 90» en el campo de la psicología de las organizaciones (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003).

El *mobbing* ha sido definido por diversos autores (Hirigoyen, 2001; Ausfelder, 2002, Saunders, Huynh & Goodman-Delahunty, 2007) como una agresión psicológica, sistemática con ánimos de destrucción hacia la persona. De acuerdo con Leymann (1996), el acoso es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer insignificantes, pero cuya repetición constante tiene efectos perjudiciales. A partir de la coincidencia de diversos autores se puede definir el acoso psicológico como toda conducta

\* manolop777@yahoo.com.mx

\*\* caranda2000@yahoo.com.mx

\*\*\* cetbolivia@gmail.com

abusiva y reiterada para atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de incomodidad en otro individuo, con la consiguiente lesión de la dignidad e integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo (Brodsky, 1976; Hirigoyen, 2001; Hoel, Einarsen, Keashly, Zapf & Cooper, 2003; Serrano, 2005).

El acoso laboral tiene algunas particularidades que lo distinguen del resto de formas de violencia psicológica, para estos efectos es importante diferenciar la violencia del acoso psicológico, queda claro que ambas son un acto contra el ejercicio de la dignidad y la integridad moral de la persona, por lo cual, atentan contra los derechos fundamentales del hombre reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; pero mientras la primera se aplica de manera casi general a todos los trabajadores de la empresa, a veces con la intención de conseguir más productividad o de «no perder el respeto de los trabajadores», el *mobbing* requiere que se reúnan cuatro características, entre la que se destaca el propósito sobre todas las demás, dado que el propósito es una característica indispensable para la diferenciación entre el *mobbing* y la violencia psicológica generalizada en un ambiente laboral: 1) existe como una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y psicológico, y muy extrañamente de manera física; 2) debe ocurrir con repetitividad o continuidad; 3) se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización y 4) que los comportamientos psicológicamente agresivos sean más o menos verificables (Pando & Ezqueda, 2007).

En la literatura internacional aparecen reflejados índices de prevalencia de acoso psicológico que fluctúan entre el 3,5% y el 79,7% (Leymann, 1996; Piñuel, 2001; Pando, Aranda, Preciado, Franco & Salazar, 2006b) aunque los porcentajes varían dependiendo especialmente del sector laboral, del país en el que se realiza el estudio y/o el instrumento de medida. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que está presente en el 7% del ámbito laboral mundial. La encuesta de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo de 1996 cifraba en 12 millones de personas el número de afectados por el *acoso moral*. En España, el último informe de la «Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo» (Merllió & Paoli, 2000) estimaba que en torno a 800 mil personas estaban padeciendo acoso

psicológico en su actual empleo. Los datos preliminares de la primera encuesta sobre la violencia en el entorno laboral, desarrollada en mayo de 2001 por la Universidad de Alcalá sobre una muestra de casi mil personas en activo, apuntan a que para un 11,44% el acoso laboral es una pesada carga cotidiana lo que elevaría la cifra a más de un millón y medio de personas en activo padeciendo este problema (Pando & Ezqueda, 2007). En Suecia, Leyman (1996), encontró una incidencia del 3,5%. Los estudios de Piñuel (2002, 2003, 2004) en España identificaron prevalencia de un 16%, 22% y 51%; en Gran Bretaña, Cusack (2000) y Quine (2001, 2002) encontraron una incidencia de 38%, 44% y 37% respectivamente; Mikkelsen y Einarsen (2001) identificaron un 14% en Dinamarca; en tanto el estudio de Ólafson y Jóhannsdóttir (2004) en Islandia encontró un 8,3% y Salin (2001) halló un 8,8% en Finlandia.

Rainer (1997), en una investigación con trabajadores ingleses afirmó que un 53% de la población encuestada había sufrido acoso en su lugar de trabajo al menos en una ocasión. Sin embargo los porcentajes disminuyen hasta el 25,5% si introducimos la frecuencia como criterio de evaluación (sufrir una situación de acoso una vez a la semana) y hasta el 9,8% si consideramos además la duración (sufrir acoso durante al menos seis meses). En una investigación realizada en Gales por Lewis (1999) se señaló que entre la población encuestada se encontraba un 62% de víctimas de acoso al menos una vez durante su experiencia laboral aunque el porcentaje disminuía hasta 18% cuando se tenían en cuenta criterios más restrictivos. Por último, es importante destacar el informe publicado en 2001 por la Health and Safety Authority de Irlanda (HSA, 2001) en el que se afirmaba que el 7% de la población activa irlandesa sufría acoso laboral, que era más común entre las mujeres y que la franja de edad de más incidencia se situaba entre los 26 y los 45 años. En el caso de la incidencia entre población activa española señalamos los datos ofrecidos por el informe Randstad (ESADE, 2003) realizado por el Instituto ESADE, que basándose en informes nacionales e internacionales, señala tasas de incidencia de un 3% entre la población activa española. Existen estudios realizados en América Latina, como el caso de México (Pando, Aranda, Aldrete & Reynaga, 2006a), que utilizando como instrumento de evaluación el *Leymann Inventory Psico Terror* (LIPT-60), presentó prevalencias demasiado altas (79,7%), que son cuestionadas inclusive por el propio autor.

\* manolop777@yahoo.com.mx

\*\* caranda2000@yahoo.com.mx

\*\*\* cetbolivia@gmail.com

Los estudios revisados ponen de manifiesto las variaciones en las prevalencias del fenómeno en diferentes países (Bowling & Beehr, 2006), sin embargo, en muchos países latinoamericanos y específicamente en Bolivia y Ecuador no existen precedentes que refieran la prevalencia del fenómeno. La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar la prevalencia de la violencia psicológica y el *mobbing* en trabajadores de Bolivia y Ecuador, así como para obtener el análisis factorial confirmatorio del IVAPT para estos países.

### Material y método

Se realizó un estudio transversal, descriptivo, con una muestra aleatoria no representativa de la Población Económicamente Activa en Bolivia y Ecuador. Participaron 620 sujetos; 311 bolivianos y 309 ecuatorianos pertenecientes al sector de la economía formal, con al menos un año de antigüedad laboral y que estaban empleados en cualquier puesto de trabajo en el que contaran con un superior jerárquico, cuidando que no hubiese más de diez trabajadores de una misma ocupación en la muestra.

A todos los sujetos se les aplicaron cuestionarios para recolección de datos en variables sociodemográficas como edad, sexo, estado civil, años de estudio, antigüedad en su empresa y antigüedad en su puesto de trabajo.

Para recopilar información respecto al *mobbing* se utilizó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT); este inventario señala que para evaluar la presencia de *mobbing* se requieren tres elementos: la presencia de comportamientos violentos de una o varias personas sobre otras, que estos comportamientos se presenten de manera continua durante cierto tiempo y que exista la intencionalidad de aniquilación o destrucción psicológica para obtener su salida de la organización o dañar deliberadamente a la persona. Este instrumento se administra de manera individual o colectiva y tiene 22 preguntas con dos incisos de respuesta. En el primero de ellos (A) se ofrece la opción de cinco niveles de respuesta en escala tipo Likert que va de 0 (nunca) a 4 (muy frecuentemente), lo cual nos permite evaluar la presencia e intensidad de situaciones de violencia en el trabajo. En el segundo inciso (B) 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, de las cuales se considera únicamente si puntúa en el valor 3 ya que es el que muestra la intencionalidad de la conducta y, por tanto, que existe acoso psicológico en el trabajo. Además de las 22 preguntas, se presenta un apartado final donde el trabajador puede indicar si las conductas evaluadas han sido producidas por superiores, compañeros o subordinados de trabajo. Permite así tener información de la direccionalidad de las conductas (*mobbing* ascendente, descendente o colateral).

La corrección del inventario nos da tres valores: *Presencia de violencia psicológica*, *Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo* y *Acoso psicológico en el trabajo*. De acuerdo a las puntuaciones obtenidas, los niveles altos muestran situaciones que requieren una intervención en el plazo más breve posible; las consideradas medias muestran una situación que es preciso subsanar en cuanto sea posible, ya que estos factores pueden resultar en el futuro fuentes de problemas. En estudios anteriores el IVAPT-Pando ha presentado buenos resultados, para México la consistencia interna fue de ,91 alpha de Cronbach y validez factorial de 0,77 de acuerdo a Guilford con 53,47% de varianza explicada (Pando et al, 2006b), en España ,93 de alpha de Cronbach y 53% de varianza explicada (Carrión, López y Pando, 2007), mientras que para Chile el alpha de Cronbach fue de ,95 con un 66% de varianza explicada (Macía, 2008).

La edad promedio de los trabajadores fue de 34,5 años, con un rango de 17 a 60 años. El 58,3% (311) fueron hombres y el 41,7% (256) mujeres. El estado civil que reportaron los trabajadores se distribuyó como sigue: el 47,3% era casado; 41,6% soltero; y el 21,1% restante, se repartió entre separados, divorciados y viudos. Respecto a la antigüedad de los trabajadores se registra un rango de menos de un año hasta los 40, siendo la media de 5,45 años de antigüedad, menos del 50% cuenta con más de tres años de antigüedad en su empresa. Las características y el tamaño de la muestra queda ampliamente justificada para la validación de un instrumento con 22 ítems como el IVAPT-Pando.

\* manolop777@yahoo.com.mx

\*\* caranda2000@yahoo.com.mx

\*\*\* cetbolivia@gmail.com

## Resultados

Previo al análisis factorial se consideraron los criterios de adecuación muestral de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) y su valor fue de 0,88 con valor de esfericidad *Bartlett*: 5403,40 para 231 grados de libertad y 0,000 de significancia; lo cual indica la pertinencia para realizar el análisis factorial.

La estructura factorial del inventario se evaluó mediante la opción del método de componentes principales y rotación varimax para maximizar la independencia entre los factores. En la iteración inicial se obtuvieron seis factores que explican el 62,8% de la varianza. Los valores *eigen* se encuentran por encima de 0,41; de los resultados se obtuvo un coeficiente de fiabilidad  $\alpha = 0,89$  alpha de Cronbach.

Posteriormente se buscó ajustar a tres factores, de acuerdo a lo señalado en el estudio español (Carrión & cols, 2007) y chileno (Macía, 2008) encontrando 48,2% de varianza explicada y siguiendo la conformación de los tres factores españoles que representan los tipos de conductas de violencia en el trabajo y se denominaron: *manipulación para inducir al castigo* (MIC), *daños a la imagen pública* (DIP) y *obstáculos al desempeño laboral* (ODL), (ver tabla 1). Así el primer factor explica el 18,5% de la varianza; el segundo, el 17,8%; y el tercero, el 11,5% de la varianza total.

Luego, ajustando a un solo factor como los resultados obtenidos en México (Pando et al, 2006b), se presentó un 33,8% de varianza explicada. Finalmente, se procedió a calificar a los participantes según la presencia de situaciones de violencia psicológica en el trabajo: el 69,7% responde a cinco o más reactivos (nivel alto), el 21,9% es objeto por lo menos de una a cuatro conductas violentas de carácter psicológico (nivel medio) y el 8,4% reporta no haber sido objeto de algún tipo de este comportamiento. Respecto a la intensidad de la conducta de violencia psicológica en el trabajo, se registra que el 8,4% es nula, 76,1% ha presentado bajo nivel, el 15,2% reporta un nivel medio y el 0,5% manifiesta tener un nivel alto.

Como acoso psicológico en el trabajo se reportó un 4,8% de la población; 3,5% en el nivel medio y 1,3% en nivel alto. Se analizaron por género los datos obtenidos y en ningún caso se encontró diferencia estadísticamente significativa.

Sin embargo, las tasas de presencia de violencia y de la intensidad de la misma mostraron una diferencia estadísticamente significativa entre los dos países, siendo mayor en Bolivia; donde el 94,87% reporta sufrir la presencia de violencia psicológica genérica, contra el 89,3% que la sufre en Ecuador. Para la intensidad de la violencia, el 13,2% de los bolivianos entrevistados declararon sufrir la violencia en una intensidad alta o media, mientras que los entrevistados ecuatorianos la presentaron en un 17,9%. Las diferencias en la presencia de acoso psicológico en el trabajo, no resultaron estadísticamente significativas, aunque el porcentaje mayor se presentó en Ecuador con un 6,1% (ver tabla 2).

## Discusión

Si bien «... el papel que ha jugado la psicología (organizacional, industrial, del trabajo) ha sido generalmente el de apoyar y promover los intereses de las empresas (aumento de la productividad y, por consiguiente, obtención de mayores tasas de plusvalía) aun a costa de la salud física y la integridad mental de los trabajadores» (Rocha, 2006:68), a través de los estudios de salud mental en el trabajo y el uso de instrumentos como el aquí propuesto, podemos hacer visibles algunos de esos daños a la integridad humana que pasan como desapercibidos y en ocasiones son considerados como *normales*.

El instrumento mostró fortaleza en su estructura factorial con un 48,2% de varianza explicada y un alpha de Cronbach de 0,89; lo que coincide con datos obtenidos en México, Chile y España.

En el análisis factorial se buscó la presencia de los tres factores en el «Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)» señalados en la versión española (Carrión & cols, 2007) coincidimos en que se podía calificar la presencia de tres tipos de conducta: *Manipulación para inducir al castigo* (MIC), donde se agrupan nueve ítems que expresan la manipulación de situaciones en el trabajo para provocar errores o faltas que sean merecedoras de sanción; *Daños a la imagen pública* (DIP) con nueve ítems que enumeran comportamientos que inciden socialmente deteriorando la imagen del afectado y *Obstáculos al desempeño laboral* (ODL) con cuatro ítems que engloban actuaciones tendientes a coartar la iniciativa, éxito y futuro profesional de la persona. Sin embargo, no

\* manolop777@yahoo.com.mx

\*\* caranda2000@yahoo.com.mx

\*\*\* cetbolivia@gmail.com

**Tabla 1***Matriz de cargas factoriales para la solución de factores con el método de componentes principales para el IVPT-Pando, Bolivia / Ecuador*

	1	2	3
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).	,668	,203	,212
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si yo no existiera).	,653	,167	,257
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público.	,643	,323	,-052
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.	,616	,009	,170
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.	,606	,186	,070
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.	,534	,126	,308
1. Recibo ataques a mi reputación.	,479	,479	,048
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.	,466	,399	,291
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	,462	,355	,020
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros(as).	,452	,110	,309
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo.	,321	,666	,169
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.).	,369	,653	,-,037
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.	,362	,653	,-210
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.	,292	,643	,095
9. Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien.	,242	,629	,361
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	,-111	,618	,376
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas.	,043	,563	,229
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.	,964	,504	,359
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.	,163	,199	,729
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros.	,121	,071	,713
14. Siento que se me impide expresarme.	,397	,098	,541
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.	,423	,245	,504

\* manolop777@yahoo.com.mx

\*\* caranda2000@yahoo.com.mx

\*\*\* cetbolivia@gmail.com

**Tabla 2**

Prevalencias de «Presencia de Violencia», «Intensidad de la Violencia» y «Acoso Psicológico» por país

<b>PRESENCIA DE VIOLENCIA</b>			
	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
BOLIVIA	76,8% (239)	18,0% (56)	5,2% (16)
ECUADOR	62,5% (193)	25,8% (80)	11,7% (36)
			p = 0,000
<b>INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA</b>			
	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>NULO Y BAJO</b>
BOLIVIA	0% (0)	13,2% (41)	86,8% (270)
ECUADOR	0,7% (2)	17,2% (53)	82,1% (254)
			p = 0,004
<b>ACOSO PSICOLÓGICO</b>			
	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
BOLIVIA	1,6% (5)	1,9% (6)	96,4% (300)
ECUADOR	0,9% (3)	5,2% (16)	93,9% (290)
			p = 0,077

hubo coincidencia completa de los ítems que corresponden a cada factor entre los datos de España, Chile y los nuestros.

En cuanto a la interpretación que hacemos respecto a las puntuaciones obtenidas coincidimos con la interpretación española en que la «Presencia de Violencia Psicológica en el Trabajo» se trata de situaciones de conflicto en el trabajo, cuando éste no es resuelto puede instaurarse como un comportamiento habitual y esta «Intensidad» en la ocurrencia de dichas conductas nos indicaría una situación mantenida de violencia genérica en el trabajo que puede estar siendo recibida por todos en general, por otros o con *intencionalidad* sobre una sola persona en cuyo caso nos hallaríamos ante una situación de acoso psicológico en el trabajo.

Las tasas de presencia de violencia psicológica obtenidas (94,8% en Bolivia y 89,3% en Ecuador) son un poco mayores que las obtenidas en otras latitudes con este mismo Instrumento; 83,3% en Chile, 86,3% en México y 86,2% en España. La intensidad de la violencia obtenidas (13,2% en Bolivia y 17,9% en Ecuador) resultaron mayores que las cifras mexicanas (10,5%) y las españolas (20,5%) pero bastante inferiores a las chilenas (39,5%).

Mientras que para el acoso psicológico en el trabajo las cifras (3,5% en Bolivia y 6,1% en Ecuador) son inferiores a todos los reportes obtenidos; México 8,5%, Chile 17,9% y España 9,4%, utilizando el mismo instrumento (IVAPT) y entre los reportes de con diferentes instrumentos 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.

Las cifras encontradas están indudablemente 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 en México (Pando et al, 2006a), que con el LIPT reportó a 79,7% de los trabajadores calificados como acosados.

El 3,8% de los hombres sufren acoso psicológico en el trabajo a nivel medio y alto mientras que las mujeres presentan un 6,4%, no existiendo diferencia significativa por cuestión de género, confirmándose los resultados obtenidos por Aldrete, Pando, Aranda y Torres (2006) y Pando et al. (2006b) en oposición a los publicados por Hirigoyen (2001) y Chiaroni y Chiaroni (2001).

\* manolop777@yahoo.com.mx

\*\* caranda2000@yahoo.com.mx

\*\*\* cetbolivia@gmail.com

## Referencias

- Aldrete, R., Pando, M., Aranda, B. & Torres, L. (2006). Acoso psicológico en el trabajo ¿Un problema de Género?. *Enseñanza e investigación en psicología*, 11 (1), 53 – 63.
- Ausfelder, T. (2002). *El Acoso Moral En El Trabajo*. Barcelona: Océano-Ambar.
- Bowling, N. & Beehr, T. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91, 998 –1012.
- Brodsky, C. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, D.C.
- Carrión, G., López, B. & Pando, M. (2007). Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R. Barcelona, España: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPA).
- Cusack, S. (2000). Workplace bullying: Icebergs in sight, sounding needed. *The Lancet*, 356, 2118 – 2118.
- Chiaroni, J. & 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., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (2003). The Concept of Bullying at work. The European Tradition. En: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and Emocional Abuse in the Workplace: Internacional Perspectives in research and practice*. London / New York: Taylor & Francis.
- ESADE (2003). Informe Randstad: Acoso Moral (Mobbing). Recuperado de [http://URL.www.esade.es/pfw\\_files/cma/Documents\\_link Informe\\_Acoso\\_Moral\\_Mobbing\\_oct03.pdf](http://URL.www.esade.es/pfw_files/cma/Documents_link Informe_Acoso_Moral_Mobbing_oct03.pdf)
- Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C. & Rodríguez-Carballeira, Á. (2009-2010). Mobbing o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23-24, 1 – 19.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Hoel, H., Einarsen, S., Keashly, L., Zapf, D. & Cooper, C. (2003). Bullying at work. The way forward. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (412-416). London: Taylor & Francis.
- HSA – Health & Safety Authority (2001). *Dignity at work. The challenge of workplace bullying*. Dublin: Health and Safety Authority.
- Lewis, D. (1999). Workplace Bullying interim findings of a study in further and higher education in Wales. *International Journal of Manpower*, 20(1), 106 - 118.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persecution au travail*. Paris: Du Seuil.
- Macía, S. (2008). Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centros de atención primaria. *Psicología y Salud*, 18(2), 247 - 254.
- Merllié, D. & Paoli, P. (2000). *Diez años de condiciones de trabajo en la Unión Europea*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas/Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, p. 7.
- Mikkelsen, E. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393 - 413.
- Ólafsson, R. & Jóhannsdóttir, H. (2004). Coping with bullying in the workplace: the effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance & Counseling*, 32, 319 - 333.
- Pando, M., Aranda, B., Aldrete, R. & Reynaga, E. (2006a). Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Salud Pública y Nutrición*, 7 (2).
- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S. & Salazar, J. (2006b). Validez y Confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando). *Rev. Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11 (2), 319 – 332.
- Pando, M. & Ezqueda, B. (2007). *Temas de Condiciones de Trabajo y Salud Mental*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, España: Sol Terrae.
- Piñuel, I. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Recuperado de <http://www.mobbing.nu/pinnuelinformeCISNEROSII>
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing: Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*. Buenos Aires: Aguilar.
- Piñuel, I. (2004). Informe Cisneros V: La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración (AEAT e IGAE). Recuperado de <http://www.el-refugioesjo.net/pinuel.htm>
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6, 73 - 84.
- Quine, L. (2002). Workplace bullying in junior doctors: Questionnaire survey. *British Medical Journal*, 324, 878 - 879.
- Rainer, C. (1997). The incidence of Workplace. *Bullying Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 199 - 208.
- Rocha, R. (2006). Un punto de vista psicosocial sobre el trabajo en México. *LIBERABIT 12*: 55-77

\* manolop777@yahoo.com.mx

\*\* caranda2000@yahoo.com.mx

\*\*\* cetbolivia@gmail.com

Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 425 - 441.

Saunders, P., Huynh, A. & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *Law and Psychiatry*, 30, 340 - 354.

Serrano, O. (2005). *El acoso moral en el trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.

---

\* Profesor-Investigador en el Instituto de Investigación de la Salud Ocupacional (IISO), de la Universidad de Guadalajara, México.

\*\* Profesora-Investigadora en el Instituto de Investigación de la Salud Ocupacional (IISO), de la Universidad de Guadalajara, México.

\*\*\* Director del Centro de Estudios Transdisciplinarios, Bolivia.

\* manolop777@yahoo.com.mx

\*\* caranda2000@yahoo.com.mx

\*\*\* cetbolivia@gmail.com

LIBERABIT: Lima (Perú) 18(1): 27-36, 2012

ISSN: 1729-4827

## ANEXO

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

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 en las dos columnas con el número que corresponde a la respuesta que desea dar. La primera, que es la columna (A), indica con qué frecuencia le ocurre lo que se pregunta, y la segunda columna (B) se refiere a la frecuencia con la que le ocurre a usted en relación con sus compañeros. En ambos casos tiene que tener presente si ha sucedido o está sucediendo durante los últimos doce meses.

#### RESPUESTAS:

Columna **A)**

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

Columna **B)**

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

PREGUNTAS	A	B
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recibo ataques a mi reputación.</li> <li>2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público.</li> <li>3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.</li> <li>4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.</li> <li>5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.</li> <li>6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.</li> <li>7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores.</li> <li>8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumnias contra mi persona.</li> <li>9. Se desvalora mi trabajo y nunca se reconoce que haya hecho algo bien.</li> <li>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.</li> <li>11. Se castigan mis errores de forma desmedida.</li> <li>12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.</li> <li>13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.</li> <li>14. Se me impide expresarme.</li> <li>15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo.</li> <li>16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.).</li> <li>17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si yo no existiera).</li> <li>18. Me asignan sin cesar tareas nuevas.</li> <li>19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo.</li> <li>20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.</li> <li>21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros.</li> <li>22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.</li> </ol>		

**Complemente lo siguiente:** Señale con una cruz en el margen derecho sobre las líneas **la(s) persona(s) que me produce(n) las cosas arriba mencionadas es (son):**

Mi(s) superior(es) \_\_\_\_\_

Subordinado(s) \_\_\_\_\_

Compañero(s) de trabajo \_\_\_\_\_

Otros (especificar) \_\_\_\_\_

\* manolop777@yahoo.com.mx

\*\* caranda2000@yahoo.com.mx

\*\*\* cetbolivia@gmail.com