

INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-E-R)

La escala **IVAPT-E-R** consta de 22 ítems, con dos criterios de respuesta para cada uno, tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas que se dan en el lugar de trabajo y que pueden ser desencadenantes de situaciones de conflicto, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

En el primero de ellos (A) se ofrece la opción de 5 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 exista acoso psicológico en el trabajo. Además de las 22 preguntas, se presenta un apartado final donde el trabajador podrá 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. El IVAPT-Pando ha presentado consistencia interna $\alpha = 0.911$ alpha de Cronbach y validez factorial de 0.77 de acuerdo a Guilford con 53.47% de varianza explicada.

Para la realización del análisis factorial confirmatorio de dicho instrumento, la muestra de estudio estuvo constituida por 567 trabajadores de los sectores servicios e industria de España. La edad promedio de los trabajadores fue de 37 años, con una desviación estándar de 9.8 y rango de 19 a 63 años. El 54.7% (311) fueron hombres y el 45.3% (256) fueron mujeres. El estado civil que reportaron los trabajadores se distribuyó como sigue: el 38.6% (219) era casado; el 28.6% (162), soltero; el 3% (17) tenía pareja, el 5.8% (33) reportó estar separado o divorciado y el 24% (136) no informó. El 34.2% de los trabajadores participantes manifestaron no tener cargas familiares, el 49.9% tener 1 ó 2 personas a su cargo y el 15.9% declaró tener a su cargo de 3 a 7 personas. Respecto a la antigüedad de los trabajadores se registra que el 9.4% lleva de 1 a 11 meses trabajando en la empresa; el 10.3% tiene entre 1 a 3 años de antigüedad; el 11.5% tiene entre 3 años y un mes a 4 años de antigüedad, y el 68.8% tiene más de 4 años en la empresa. El 28.9% dice haber presentado baja ante la empresa por un período de 1 a 7 días en el último año, el 24.2% de 8 hasta 200 días en el último año y el 46.9% no ha tenido ningún día de baja. El 23.6% de las bajas autoinformadas son por cuestión médica; el 4.8% por factores psicosociales; el 1.4% por accidentes y el 70.2% por otras causas. Las características y el tamaño de la muestra queda ampliamente justificada para la validación de un instrumento con 22 ítems como el IVAPT-Pando.

RESULTADOS

Previo al análisis factorial se consideraron los criterios de adecuación muestral de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) y su valor fue de 0.9398 con valor de esfericidad *Bartlett*: 5770.92 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. Después de seis iteraciones se obtuvieron tres factores que explican el 53.01% de la varianza, con los cuales se tiene el 73% de validez factorial. Los valores *eigen* se encuentran por encima de 0.47 y conformaron tres factores muy claros, 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)*. Así el primer factor explica el 40.87% de la varianza; el segundo, el 6.92%; y el tercero, el 5.2% de la varianza total. De los resultados se obtuvo un coeficiente de fiabilidad $\alpha = 0.93$ alpha de Cronbach.

Finalmente, se procedió a calificar a los participantes según la **presencia** de situaciones de violencia psicológica en el trabajo: el 63.49% (360) responde a cinco o más reactivos, el 22.75% (129) es objeto por lo menos de una a cuatro conductas violentas de carácter psicológico y el 13.76% (78) reporta no haber recibido nunca algún tipo de este comportamiento en su trabajo. Respecto a la **intensidad** de la conducta de violencia psicológica en el trabajo, se registra que el 13.76% (78) es nula, 65.78% (373) ha presentado bajo nivel, el 17.28% (98) reporta un nivel medio y el 3.17% (18) manifiesta tener un nivel alto. Y en el 9.4% (54) constatamos la intencionalidad de estas conductas y reportan sufrir **acoso psicológico** en su trabajo a un nivel alto (15) y medio (39) y un 90.5% (513) a nivel nulo o bajo.

DISCUSIÓN

El presente análisis factorial determinó la existencia de 3 factores en el "Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-E-R)" que explican el 53.01 de la varianza a diferencia del original que reporta un sola dimensión aunque se mantiene aproximadamente el mismo porcentaje de varianza (53.47), confirmándose así la validez del instrumento para la población laboral en España.

El obtener tres factores nos sugiere que el instrumento puede calificar la presencia de tres tipos de conducta: *Manipulación para inducir al castigo (MIC)*, que agrupa 11 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 5 ítems que enumeran comportamientos que inciden socialmente deteriorando la imagen del afectado y *Obstáculos al desempeño laboral (ODL)* con 6 ítems que engloban actuaciones tendentes a coartar la iniciativa, éxito y futuro profesional de la persona.

Los resultados del análisis factorial establecen un paralelismo con los valores que ofrece el IVAPT-PANDO, por lo que consideramos los mismos parámetros de calificación para valorar Presencia e Intensidad, aunque no así en Presencia de Acoso Psicológico, donde el original ofrece categorías de "Nula o baja", "Media" y "Alta" y en esta validación hemos diferenciado cuatro categorías "Nula", "Baja", "Media" y "Alta".

El 9.4% de prevalencia encontrada en este estudio confirma la cuestión formulada por Pando y otros (2006) que obtuvieron una prevalencia de 8.5% de víctimas de acoso laboral que quedaba dentro de los rangos reportados por otras investigaciones, más cercano a los extremos más bajos (4%) y no a los valores obtenidos por Leymann (1996) con 25%, Piñuel (2001) con 55% y Pando y otros (en prensa) que reportó un 79.7% de trabajadores calificados como acosados

Carrión, M.A., López, F. y Pando, M. (2007) *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo "IVAPT-E-R"*. Colección Evaluación Psicosocial nº 1. Edita: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada "AEPA". Mayo 2007 Mollet del Vallès. Barcelona. ISBN: 978-84-611-6845-3

con el LIPT (González de Rivera, 2003). El 9.6% de prevalencia de hombres sufren acoso psicológico en el trabajo a nivel medio y alto mientras que las mujeres presentan un 9.4%, no existiendo diferencia significativa por cuestión de género, confirmándose los resultados obtenidos por Pando y otros (2006) en oposición a los publicados por Hirigoyen (2001) y Chiaroni y Chiaroni (2001)

CUADRO Nº 1

Matriz de cargas factoriales para la solución de factores con el método de componentes principales para el IVAPT-E-R, España.

	MIC	DIP	ODL
14. Siento que se me impide expresarme.	0.6731	0.2029	0.3659
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo.	0.6606	0.4417	0.1304
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.	0.6293	0.1544	0.2879
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.	0.6084	0.295	0.1912
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.	0.6036	0.2355	0.2473
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.	0.5977	0.1166	0.1434
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros(as).	0.5915	0.3241	0.2876
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si yo no existiera).	0.5596	0.431	0.2003
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).	0.5274	0.3016	0.2953
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas.	0.5054	0.0351	0.2356
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	0.4751	0.1345	0.2955
1. Recibo ataques a mi reputación.	0.1453	0.7971	0.2286
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.	0.1947	0.7763	0.1216
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público.	0.2381	0.7303	0.2242
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	0.2986	0.6668	0.2123
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.).	0.4923	0.5225	0.1347
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.	0.1641	0.2391	0.7689
9. Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien.	0.2314	0.2936	0.6556
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.	0.267	0.197	0.6368
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros.	0.2393	0.1276	0.6336
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.	0.2733	0.0254	0.6323
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.	0.306	0.2002	0.6175