

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION (LI PT 60)

Esther Jiménez Caballero

Psicóloga y Estudiante de la maestría en Psicología Clínica.

RESUMEN

La investigación que se presenta estuvo dirigida a determinar las propiedades psicométricas del LIPT 60 adaptado por González y Rodríguez (2005). La investigación es de tipo descriptiva y de campo. El diseño de la investigación corresponde a un estudio no experimental, transeccional descriptivo. Se realizó un censo que estuvo conformado por 209 trabajadores y trabajadoras que formularon denuncias de "Acoso Laboral", declarar accidentes laborales, ser evaluados por medicina ocupacional o solicitar mesa técnica, al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), específicamente a la Dirección de Salud de los Trabajadores (Diresat) ubicada en los estados: Aragua, Carabobo, Lara, Mérida, Miranda, Táchira y Zulia. Se utilizó el método de separación de grupos para establecer la Validez de Criterio, determinando que la prueba es capaz de diferenciar empíricamente sujetos acosados y no acosados. En cuanto a la Validez de Constructo se encontraron evidencias de la consistencia interna del instrumento a través del método correlación ítem total. Así mismo, se realizó el análisis factorial, obteniéndose 11 factores de los cuales los primeros 6 explicaron el 64.80 % de la varianza. Además se utilizó el método correlación interpruebas, encontrándose correlaciones altas y significativas a un nivel 0.01 entre los puntajes del LITP 60 y los Inventario de Ansiedad y Depresión de Beck, así como correlaciones negativas y moderadas a un nivel significativo 0.01 entre el LIPT 60 y AESTI de Rosemberg. Finalmente se estimó la confiabilidad utilizándose el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0.98.

Palabras clave: LIPT 60, validez, confiabilidad, acoso laboral.

Recibido: 16/09/2009 - Corregido: 25/11/2009 - Aprobado: 11/05/2010

**PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF INVENTORY LEYMANN
PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION (LI PT 60)**

Esther Jiménez Caballero

Psicóloga y Estudiante de la maestría en Psicología Clínica.

ABSTRACT

The research presented here was designed to determine the psychometric properties of LIPT 60 adapted by Gonzalez and Rodriguez (2005). The research is descriptive and field. The research design is for a non-experimental, transactional descriptive. A census that was comprised of 209 workers who made allegations of "Workplace Harassment", declare accidents to be assessed through occupational medicine or request technical committee, the National Institute of Prevention, Health and Safety (INPSASEL), specifically to the Department of Health Workers (Diresat) located in the states: Aragua, Carabobo, Lara, Merida, Miranda, Táchira and Zulia. We used the method of separation of groups to establish criterion validity, determining that the test can differentiate empirically subject harassed and not harassed. Regarding Construct Validity evidence was found of the internal consistency of the instrument through the item total correlation method. Also, factor analysis was performed, yielding 11 factors of which the first 6 accounted for 64.80% of the variance. You can use the correlation method interpruebas, found high correlations and significant at 0.01 between the scores of 60 and LITP Anxiety Inventory and Beck Depression and moderate negative correlations at significant level 0.01 between 60 and AESTI LIPT Rosemberg. Finally, the reliability was estimated using the Cronbach Alpha coefficient, obtaining a coefficient of 0.98.

Key words: LIPT 60, validity, reliability, workplace harassment.

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DA TERRORIZATION INVENTÁRIO LEYMANN PSICOLÓGICA (LI PT 60)

Esther Jiménez Caballero

Psicóloga y Estudiante de la maestría en Psicología Clínica.

RESUMO

A pesquisa apresentada aqui foi concebido para determinar as propriedades psicométricas da LIPT 60 adaptado por Gonzalez e Rodriguez (2005). A pesquisa é descritiva e de campo. O projeto de pesquisa é para um não-experimentais, descritivos transacional. Um censo que foi composta por 209 trabalhadores que foram feitas acusações de "assédio no local de trabalho", declaram os acidentes de ser avaliado por meio de medicina do trabalho ou comissão técnica pedido, o Instituto Nacional de Prevenção, Saúde e Segurança (INPSASEL), especificamente para o Departamento de Saúde do Trabalhador (Diresat) localizadas nos estados: Aragua, Carabobo, Lara, Mérida, Miranda, Táchira e Zulia. Foi utilizado o método de separação de grupos para estabelecer a validade de critério, determinar que o teste pode diferenciar empiricamente sujeito assediado e não perseguidos. Evidências de validade de construto foi encontrada relação à consistência interna do instrumento por meio do método de correlação item total. Além disso, a análise fatorial foi realizada, resultando em 11 fatores, dos quais os 6 primeiros representaram 64,80% da variância. Você pode usar o método de correlação interpruebas, encontraram correlações altas e significativas de 0,01 entre os escores de 60 e de Ansiedade e Depressão LITP Inventário Beck e moderadas correlações negativas significativas a nível 0,01 entre 60 e LIPT AESTI Rosemberg. Finalmente, a confiabilidade foi estimada pelo coeficiente alfa de Cronbach, obtendo um coeficiente de 0,98.

Palavras chave: LIPT 60, validade, assédio moral no trabalho.

Introducción

A nivel mundial, las características propias del trabajo, sus niveles de exigencia, competitividad y clima organizacional en términos de liderazgo, cohesión y dinámica interpersonal, han ido cambiando, dando cabida a la aparición de elementos tales como el acoso laboral, a consecuencia de lo que ha sido llamado, factores de riesgos psicosociales.

Los riesgos ocupacionales de tipo psicosocial, son señalados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT) como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización y contenido del trabajo así como la realización de la tarea. Estos elementos son los señalados, como los responsables de afectar la salud física, psíquica y social del trabajador según el instituto antes mencionado (Daza y Bilbao, 1997)

En Latinoamérica, países como México, Colombia y Cuba han iniciado investigaciones sobre este fenómeno pues consideran que sus alcances pueden llegar a ser nocivos para la salud de los trabajadores, minando su capacidad laboral presente y futura. Autores como Pando, Aranda, Aldrete, Torres y Chavero (2006), Giraldo (2005), y Almirall, del Castillo, González, Álvarez, Hernández y Parada (2008) han dirigido su atención a esta temática, indagando sobre las características de este fenómeno socio laboral.

Por su parte, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) en Venezuela, establece los factores psicosociales y emocionales como focos de atención en términos de la prevención de enfermedades ocupacionales asociadas a la manifestación de conductas hostiles y degradantes en contra de un trabajador. En este sentido, establece la necesidad de mantener medidas de control que garanticen un ambiente de trabajo adecuado, en el cual se evite la emisión de conductas inadecuadas que puedan dar lugar a la manifestación clínica propia de un proceso de acoso en el sitio de trabajo (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Artículos 10, 62, 70).

Se considera que cuando la institución o empresa cuenta con mecanismos o políticas de prevención, evaluación y control de riesgos psicosociales, puede erradicar las pautas destructivas y mal adaptativas encontradas en su entorno. Sin embargo, cuando en la empresa prevalece la ausencia de cultura preventiva, que motive la evaluación y control a tiempo, favorece la aparición de elementos tales como estrés laboral, fatiga laboral, síndrome de burnout y

acoso laboral, fenómenos que se caracterizan por dañar a quienes los padecen.

En este sentido, el INPSASEL a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), señala en el artículo 56 numeral 5 como parte de los deberes de los empleadores y empleadoras siguiente:

Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

Este interés, en el abordaje de medidas dirigidas a proteger la salud emocional de los trabajadores y trabajadoras responde a la gran demanda de atención mundial, señalada por la Organización Internacional del Trabajo, quien recoge y plasma la urgente necesidad de dar atención a estos factores en el ambiente laboral, debido a las consecuencias que representan.

En Venezuela, cuando un trabajador asiste al INPSASEL a realizar una denuncia referida a “acoso laboral”, se activa un procedimiento de abordaje clínico e investigación de campo para determinar la existencia del mismo, siguiendo el protocolo establecido por la institución. Aunado a este planteamiento, existe una variedad de síntomas manifestados por los trabajadores lo cual evidencia malestar o alteraciones a nivel psíquico, esto es avalado por reposos médicos psiquiátricos y diagnósticos que afirman la presencia de un cuadro depresivo, ansioso, entre otros.

Es importante señalar que cuando los trabajadores asisten en busca de ayuda profesional para encontrar soluciones a su situación laboral, pueden encontrarse con psiquiatras o psicólogos quienes por desconocimiento del tema y del abordaje ocupacional ofrecido por el INPSASEL, asumen que los síntomas presentados corresponden a un diagnóstico clínico asociado a factores de origen genéticos ó personales, limitando así las posibilidades de abordaje idóneo en el paciente y aumentando su frustración al colocar sobre él mismo la causa de su problema.

En muchos casos, las personas que experimentan conductas de acoso laboral por parte de un superior, subordinado o compañero de trabajo, en algún momento desarrollan un rechazo a volver al sitio de trabajo donde han sido irrespetadas y dañadas. Además de ver vulnerados sus derechos durante su estadía en ese lugar, aumenta su sentido de injusticia al ser finamente despedidos o, al renunciar a su trabajo con la única intención de no permitir que continúen causándoles daño, rompiendo así la relación laboral con esa empresa. Esto trae como consecuencia, la disminución de las posibilidades de reinserción laboral, causada por la sintomatología o el trastorno desarrollado como resultado de la exposición al acoso laboral en la empresa anterior, lo cual le impide volver al campo laboral, al menos durante algún tiempo.

Por esta razón, es impostergable conocer los aspectos más relevantes del acoso laboral, su dinámica, características y consecuencias a corto, mediano y largo plazo. Autores como González y Rodríguez (2005), Hirigoyen (2001) y Piñuel (2001) concuerdan que la característica principal del acoso laboral es la emisión por parte de un miembro del equipo de trabajo (jefe, subordinado, compañero de trabajo) de conductas hostiles, degradantes y humillantes dirigidas hacia una o varias personas en el contexto laboral de manera sistemática y frecuente, durante un período regular de 6 meses, período en el cual “el blanco” o persona objeto de maltrato puede desarrollar una serie de síntomas físicos y psíquicos que van desde síntomas de frustración, impotencia, ansiedad, depresión, entre otros, hasta cuadros clínicos graves que en casos extremos, pueden llevar al suicidio.

La manifestación de estas conductas inadecuadas por parte del miembro del equipo de trabajo, genera inicialmente en el trabajador, respuesta de confusión y/o tendencia a “resolver el conflicto” lo cual origina mayor complicación de la situación conflictiva, pues la emisión de estas conductas usualmente no está asociado a algo que la personas haya hecho, sino contrariamente, a algo que no ha hecho, es decir, generalmente no se trata de un error que la persona haya cometido, se trata en su lugar del buen manejo, la responsabilidad y de las características positivas que presenta, lo que da lugar a estas conductas inadecuadas por parte del acosador.

Una de las pruebas más utilizadas para medir acoso laboral es el cuestionario diseñado por Heinz Leymann, el LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*), éste es el primer instrumento creado para evaluar el acoso laboral. Originalmente estuvo compuesto por 45 ítemes, con respuestas

dicotómicas (Sí/No). Posteriormente fue adaptado en España por González y Rodríguez (2005) quienes detectaron 15 ítems adicionales, los añadieron a los 45 anteriores y lo denominaron LIPT- 60. Además ampliaron las posibilidades de respuesta inicialmente dicotómicas para cada ítem, incluyendo una escala tipo Likert para la valoración de la frecuencia o intensidad de cada estrategia de acoso, desde un valor de 0 - estrategia ausente - a 4 – estrategia presente en grado máximo.

En Venezuela, se realiza la evaluación de acoso laboral aplicando esta prueba en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Sin embargo, la misma se encuentra validada en la población española. Es por ello que la investigación que se presenta en este artículo, permite aportar evidencia de validez para el LIPT-60, entregar valores de consistencia interna y análisis de las dimensiones del cuestionario, ajustados a las características particulares de trabajadores y trabajadoras del sector público y privado en Venezuela, específicamente en los estados Aragua, Carabobo, Lara, Mérida, Miranda, Táchira y Zulia. Así mismo, muestra cómo se buscaría fortalecer la conceptualización del acoso laboral, de modo que sea un constructo que pueda ser capaz de validarse en nuestro contexto.

El desarrollo de la investigación, apunta a la necesidad de determinar la validez y la confiabilidad de la escala LIPT-60, con el fin de comprender el fenómeno del Acoso Laboral presente en nuestro país, y definir el constructo adecuado para la población venezolana según sus características, idiosincrasia y cultura. Este estudio permitirá realizar un diagnóstico efectivo y preciso sobre este fenómeno, respondiendo las dudas planteadas en torno a si el instrumento mide lo que debe medir y qué tan bien lo hace.

A nivel psicométrico, encuentra una valiosa justificación en la exploración de las dimensiones incluidas en el LIPT-60, al responder interrogantes en torno a si ¿podrían redimensionarse?, ¿deben incluirse otros indicadores para medir estas dimensiones en la población venezolana?, ¿tal y como están planteadas son representativas de esta cultura, ideología, estilo de vida y condiciones laborales? Es a través de un análisis de las propiedades psicométricas que estas cuestiones tendrían respuesta.

Presenta relevancia contemporánea, por cuanto aborda el tema de “Acoso Laboral” cuyo alcance e impacto social se extiende en Venezuela, dando lugar al desarrollo de enfermedades laborales investigadas y certificadas por el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) en los últimos 5

años. A nivel clínico permitirá a los profesionales de la psicología, abordar esta problemática tomando en cuenta los aspectos relevantes del mismo, realizando una evaluación, diagnóstico e intervención acorde a la realidad planteada, que comience por devolverle al trabajador su centralidad, sentido de vida y le ofrezca herramientas cónsonas con su necesidad de reorganizar su vida y en muchos casos, volver a empezar.

A nivel laboral, la adecuada medición del "Acoso Laboral" permitirá desarrollar medidas o pautas de evaluación por parte de las organizaciones, tomando en cuenta los factores necesarios para evitar o erradicar este comportamiento en el ámbito laboral, garantizando así la salud y seguridad de los trabajadores, contemplada en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Los resultados que se obtengan servirán como punto de partida para otras investigaciones en esta área, permitiendo ampliar el entendimiento de la manifestación del "Acoso Laboral" y su influencia en los espacios laborales, estos factores pueden brindar información nueva y relevante en otras investigaciones.

La investigación estuvo orientada a establecer las propiedades psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60) para lo cual se realizó la aplicación del instrumento a trabajadores y trabajadoras activos que asistieron al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, específicamente a la Dirección de Salud de los Trabajadores (Diresat) ubicado en los estados: Aragua, Carabobo, Lara, Mérida, Miranda, Táchira y Zulia.

Antecedentes Investigativos

Es importante señalar que existe un número significativo de investigaciones realizadas en torno al tema de "Acoso Laboral" con las variables: legal, psicométrica y psicosocial, tanto en Venezuela como en Latinoamérica, estudios considerados como antecedentes para la presente investigación.

El Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT) se atribuye al psicólogo sueco Heinz Leymann (citado por Fidalgo y Piñuel, 2004), considerado el primer investigador que sistematizó y difundió el fenómeno conocido como mobbing o acoso laboral, quien además de crear el concepto, abrir el campo y realizar estudios clínicos y epidemiológicos, describió de manera operativa 45 actividades características del mobbing o acoso laboral, desarrollando la lista de estas actividades en forma de cuestionario de 45 ítems con respuestas dicotómicas (Si/No) y clasificando las estrategias de

acoso psicológico en cinco grandes apartados: Limitar su comunicación, limitar su contacto social, desprestigiar su persona ante sus compañeros, desacreditar su capacidad profesional y laboral y finalmente, comprometer su salud.

González y Rodríguez (2005), realizaron la adaptación al español del LIPT y el estudio de las propiedades psicométricas. Para la adaptación, modificaron el instrumento según las características de la población española, detectando estrategias de acoso que se presentaban frecuentemente en esta pero no estaban en la lista original, añadiendo 15 de estas conductas a la tipificación realizada por el autor, denominándolo LIPT - 60.

Estos autores ampliaron además, las posibilidades de respuesta inicialmente dicotómicas para cada ítem, incluyendo una escala tipo Likert para la valoración de la frecuencia o intensidad de cada estrategia de acoso, desde un valor de 0 - estrategia ausente - a 4 – estrategia presente, en grado máximo. Consideraron también que el instrumento, además de proporcionar una información global (frecuencia e intensidad percibida del conjunto de estrategias de acoso padecidas), y particular (análisis de las respuestas particulares) consta de 6 subescalas: Desprestigio laboral (DL), Entorpecimiento del progreso (EP), Bloqueo de la comunicación (BC), Intimidación encubierta (IE), Intimidación manifiesta (IM) y Desprestigio personal (DP).

González y Rodríguez agregaron que, el LIPT 60 contiene 10 ítemes que no pueden ser agrupados en estas dimensiones, sin embargo, se mantienen en el test puesto que su presencia puede ser muy relevante en la caracterización del acoso. A continuación se presentarán las bases teóricas que sustentan esta investigación, abarcando temas que hacen referencia a definiciones y conceptos básicos relacionados con la medición psicométrica y el Acoso Laboral.

Medición

Medir es el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos, que se realiza mediante un plan explícito y organizado para clasificar y cuantificar los indicadores o datos disponibles en términos de lo que el investigador se ha planteado (Carmines y Zeller; citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2003; p. 345). Esta definición es adecuada para el área de las ciencias naturales.

En el ámbito de la psicología, Kaplan y Sacuzzo (2006) refieren que las pruebas o instrumentos de medición son herramientas estandarizadas que se utilizan para obtener información objetiva y sistematizada de rasgos ó características asociadas a la personalidad, inteligencia, aptitudes, actitudes, y aspectos emocionales, que permiten luego explicar el desempeño del individuo dentro de su contexto particular, establecer similitudes y diferencias entre su comportamiento y el de otros individuos.

Validez

Cohen y Swerdlik (2006) afirman que la validez es un juicio o estimación acerca de qué tan bien una prueba mide lo que pretende medir en un determinado contexto. En tanto que, para Kerlinger y Lee (2002) es la congruencia directa y estrecha de la naturaleza del objeto medido y el instrumento de medición, lo que implica la correspondencia entre los aspectos que miden los reactivos de la prueba y la variable de estudio. Según Cohen y Swerdlik (2006) la validez ha sido conceptualizada de acuerdo con tres categorías: validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo. La presente investigación estuvo dirigida a determinar la validez de criterio y constructo del LIPT-60, por lo tanto se definen a continuación.

Validez de Criterio-Concurrencia

Para Cohen y Swerdlik (2006) la validez de criterio es un juicio de cuán adecuadamente puede ser utilizada la puntuación de una prueba para inferir la posición más probable de un individuo con respecto a cierta medida de interés, siendo el criterio esa medida de interés. Se estudia comparando los puntajes de pruebas o de escalas con una o más variables externas o criterios, que se cree que miden el atributo en estudio (Kerlinger y Lee, 2002). En el caso de esta investigación se utilizó el método de separación de grupos con el fin de determinar si las calificaciones obtenidas por el grupo de acosados, se diferencian de la obtenida por el grupo de sujetos no acosados.

Validez de Constructo

Según Anastasi y Urbina (1998) la validez de constructo de un instrumento es el grado en el que puede afirmarse que mide un constructo o rasgo teórico. Requiere de la acumulación gradual de diversas fuentes de información; cada constructo se deriva de las interrelaciones establecidas entre medidas

conductuales y se forma para organizar y dar cuenta de las concordancias observadas en las respuestas. Por su parte Cronbach (citado por Kerlinger y Lee 2002), indica que existen tres partes para la validación de constructo: indicar lo que quizá expliquen los constructos acerca del desempeño de la prueba, derivar hipótesis a partir de la teoría en la cual está incluido el constructo y probar las hipótesis en forma empírica.

Confiabilidad

Anastasi y Urbina (1998), Polit y Hungler (2000) y Kerlinger y Lee (2002) sostienen que la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado de congruencia con que mide el atributo para el que está diseñado, al ser aplicado a los sujetos en distintas ocasiones y bajo condiciones diferentes. De esta manera, puede decirse que un instrumento es confiable si sus mediciones reflejan exactamente los valores verdaderos del atributo que se investiga.

Alfa de Cronbach

Es un método de consistencia interna que requiere una sola aplicación del instrumento de medición, cuya ventaja se centra en que no es necesario dividir en dos mitades los ítems del instrumento, sólo se aplica la medición y se calcula el coeficiente (Hernández et al. 2003).

Acoso Laboral. Definiciones

Según Velázquez (2005), el primero en conceptualizar el acoso laboral fue el psicólogo sueco Heinz Leymann, quien lo acuñó con el término “mobbing”, partiendo del verbo inglés “to mob”, cuyo significado en la lengua castellana, puede equivaler a un asedio colectivo frente a alguien. No obstante, este término ha sido modificado por los diversos autores que se han dedicado a estudiar su origen, evolución y comportamiento, según criterios culturales o idiosincráticos no especificados, siendo posible encontrar en la literatura, definiciones como: acoso laboral, terror psicológico, acoso moral, mobbing, acoso psicológico en el trabajo, entre otros. Para efectos de esta investigación se aceptó el término “acoso laboral” como suficientemente amplio y específico para la población venezolana.

Para Leymann (citado por González y Rodríguez. 2005) el terror psicológico en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así

arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social. Para Hirigoyen (2001), es todo comportamiento abusivo (gesto, palabras, comportamientos, actitudes, entre otros) que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo.

El Leymann Inventory of Psychological Terrorization: Instrumento de medida de las conductas de Acoso Laboral

Fidalgo y Piñuel (2004) indican que el Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT) fue diseñado por Leymann quien realizó diversos estudios científicos y publicaciones referidos al tema, siendo considerado pionero en este campo. El instrumento original estuvo constituido por 45 ítems con respuestas dicotómicas (Si/No), basado en la clasificación de los cinco grandes apartados de las estrategias de acoso elaborada por Leymann, a saber:

- Limitar su comunicación: El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír.
- Limitar su contacto social: No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros.
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno.
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral: Se asignan a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales.
- Comprometer su salud: Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicósomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador o acosadores, no su repercusión en el acosado (Leymann, citado por González y Rodríguez, 2005).

Fases del Acoso Laboral

Magalhães y Rimoli (2006) señalan que aunque es difícil establecer una secuencia típica de los hechos que ocurren dentro del proceso del acoso laboral, debido a las particularidades que en cada caso pueda presentarse en cuanto al acosador, la persona acosada, el contexto en el cual se desenvuelve el conflicto y la respuesta de la organización frente a éste. Explican las cuatro fases que se presentan durante el proceso del acoso laboral (mobbing) señaladas por Leymann a partir de sus experiencias, estas son:

1.- Fase de conflicto: Se refiere a los roces o las diferencias que pueden existir entre dos o más personas, que pueden solucionarse de forma positiva a través del diálogo, o que por el contrario, pueden constituir el inicio de un problema más profundo que tiene posibilidades de llegar a estigmatizarse.

2.- Fase de estigmatización: En esta fase se activan las estrategias de hostigamiento u acoso contra la persona acosada, utilizando para ello, sistemáticamente y durante un tiempo prolongado, una serie de comportamientos dirigidos a ridiculizar y apartar socialmente a la víctima. En esta fase ya se activa el acoso laboral como tal.

3.- Fase de intervención desde la empresa: Lo que inicialmente era un conflicto conocido básicamente por los miembros del grupo al que pertenece la persona objeto del acoso laboral, trasciende a la dirección de la empresa, pudiendo con ello tener una solución positiva al conflicto, lo cual implicaría una investigación exhaustiva y la reubicación del acosador o del acosado, articulando mecanismos preventivos en la aparición de dicha conducta en otro departamento y/o con otros trabajadores. En caso de que esto no ocurra, la solución será negativa, es decir, sin realizar una investigación exhaustiva, la dirección puede ver a la víctima como causante del conflicto, viniendo entonces a formar parte del entorno que acosa activa o pasivamente a la víctima.

4.- Fase de Exclusión: En esta última fase puede presentarse el abandono de la víctima de su puesto de trabajo, luego de un período de absentismo laboral, usualmente debido a reposo médico asociado a la situación laboral, bien sea por decisión propia o bien, porque la empresa decide prescindir de sus servicios (Magalhães y Rimoli, 2006).corresponde con el estadio clínico de la depresión.

Figura 1. Fases del Mobbing



Metodología

Correspondencia entre los estadios clínicos y fases organizativas en el desarrollo del acoso psicológico (González y López 2003; citado por González, 2007; p. 06). Por su orientación, esta investigación es de Tipo Metodológica, definida por Kerlinger (1979) como “la investigación controlada de los aspectos teóricos y aplicados de las matemáticas, la estadística, la medición y las formas de obtener y analizar los datos” (p. 308).

Diseño

El diseño de la investigación corresponde a un estudio no experimental debido a que se realizó sin manipular deliberadamente las variables, pues como señalan Hernández et al. (2003) en este tipo de investigación lo que hacemos es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para

analizarlos.

No se construyó ninguna situación, solo se observaron las situaciones presentes sin provocarlas intencionalmente. Por ser de tipo no experimental, no hubo manipulación intencional ni asignación al azar, los sujetos ya pertenecían a un grupo o nivel determinado de la variable independiente por autoselección.

Población y Muestra. Descripción

Una vez que se ha definido la unidad de análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz et al. citado por Hernández et al. 2003, p. 303).

Para efectos del presente estudio, la población de trabajadores y trabajadoras se tomó en su totalidad por lo que se prescindió del muestreo. A este tipo de procedimiento se le denomina censo poblacional y se utiliza cuando la muestra es restringida o cuando la intención del investigador así lo exige (Bisquerra, 1997). De esta manera, la población quedó conformada por 209 sujetos de los cuales: 99 sujetos acudieron al INPSASEL a realizar denuncia de acoso laboral, 28 de género masculino, 71 de género femenino y, 110 sujetos asistieron para declarar accidentes laborales, solicitar mesa técnica o recibir atención médica. Este grupo estuvo constituido por 56 hombres y 54 mujeres.

La Media de edad fue 36, edad mínima de 21 años y máxima 60 años. Sus profesiones u ocupaciones fueron clasificadas como: Obrero No Calificado, Obrero Calificado, Oficinista, Profesional Técnico y Profesional Universitario.

En cada sede de la institución, ubicada en las distintas ciudades del país (Diresat - Dirección de Salud de los trabajadores) se procedió a realizar la aplicación del instrumento a los sujetos de estudio, quedando distribuidos de la siguiente manera: Diresat Aragua (36), Carabobo (18), Lara (33), Mérida (16), Miranda (25), Táchira (40), y Zulia (41).

Para estimar la Validez de Constructo, González y Rodríguez (2005), realizaron un estudio factorial para definir la estructura del test y validar teóricamente las dimensiones de acoso psicológico, se procedió a examinar el LIPT con la técnica del análisis factorial, utilizando el método de Componentes Principales y como método de rotación el ortogonal varimax. Se obtuvieron 14 factores, de los cuales los 6 primeros factores coinciden con las dimensiones

señaladas en el acoso psicológico en el trabajo. Los 6 primeros factores explican el 57.72% de la varianza mientras que los 14 totales explican el 75.92%.

Para el cálculo de los índices de confiabilidad de los indicadores, tomaron la muestra de los 141 sujetos que refirieron estar padeciendo acoso psicológico en el trabajo, utilizando el método de correlación de las dos mitades y el alfa de Cronbach, obteniendo valores entre 0.83 y 0.90 en la correlación de las dos mitades y puntajes entre 0.83 y 0.94 en el alfa de Cronbach, con un nivel de significación de 0.01 (González y Rodríguez, 2005).

Resultados de la Investigación

En este apartado se presentan los resultados obtenidos al procesar las respuestas de un grupo de trabajadores que asistieron al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) en relación al Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60) y de esta manera analizar las propiedades psicométricas del mismo, considerando las características culturales de la población venezolana. Para ello se emplearon estadísticas descriptivas e inferenciales por medio del paquete estadístico SPSS versión 15.0.

Con el fin de conocer la distribución de los puntajes obtenidos en las diferentes dimensiones de la prueba se realizó un análisis exploratorio de los datos, calculando la prueba de Kolmogorov – Smirnov de bondad de ajuste, que compara la distribución de los datos de una variable con la distribución normal teórica. Los resultados mostraron que ninguna de las dimensiones de la escala proviene de una población de datos normalmente distribuida. (Ver Tabla No. 2).

Tabla No. 2. Pruebas de Normalidad

	KOLMOGOROV-SMIRNOV(A)		
	Estadístico	Gl	Sig.
TOTAL L60	0.151	208	.000

Para estimar la validez de la prueba, a fin de comprobar qué mide lo que pretende medir (Kerlinger y Lee 2002, Cohen y Swerdlik 2006) se procedió a estimar la Validez de Criterio, que según Kaplan y Sacuzzo (2006) indica qué tan bien corresponde una prueba con un criterio particular.

Para determinar la Validez de Constructo, definida por Anastasi y Urbina (1998) como el grado en el que puede afirmarse que el instrumento mide un constructo o rasgo teórico, para esto se utilizaron los métodos: correlación ítem total, análisis factorial y correlación interpruebas. En cuanto al método de correlación ítem total, enmarcado entre las técnicas de homogeneidad como índice de consistencia interna, cuyo análisis se utiliza para determinar el grado en el que están relacionados recíprocamente los reactivos de la prueba psicológica (Brown 1980), se realizó la correlación de las respuestas de los sujetos a cada ítem con su puntaje total en la prueba LIPT-60, a través del estadístico Rho de Spearman.

Los resultados indican que, con excepción del ítem número 45, los ítems mostraban correlaciones de moderadas a altas que van de 0.302 a 0.872 significativas a un nivel de 0.01. Lo que nos muestra que todos estos ítem evalúan la misma variable, es decir, acoso laboral, dejando evidencia de la validez de constructo. De este modo, puede afirmarse que existe congruencia directa y estrecha entre los aspectos que miden los reactivos de la prueba y la variable de estudio, tal y como lo plantean Kerlinger y Lee (2002). En este caso, los coeficientes de correlación de Spearman reflejan que estos reactivos miden real y efectivamente un mismo aspecto que en este caso se refiere al acoso laboral.

A diferencia de lo ocurrido en pruebas t, donde todos los ítems discriminaban entre los grupos, el ítem 45 "Recibe agresiones sexuales físicas directas", arroja una correlación de 0.267 a un nivel de 0.01 que aunque se clasifica como bajo, es significativa, lo que indica que entre los sujetos de esta investigación, un número muy reducido reportó estar siendo objeto de agresiones sexuales físicas directas.

Es importante destacar que, en la investigación llevada a cabo por González y Rodríguez (2005) este ítem mostró una media de respuesta cercana a 0, es decir, en la muestra española un escaso número de sujetos reportó acoso sexual físico directo.

El factor número 1, presenta los ítems que conforman la dimensión "Desprestigio Laboral" (González de Rodríguez, 2005), sin embargo, la

organización factorial en el presente estudio muestra una combinación de ítems que aunque incluye los correspondientes a aquella dimensión, la sobrepasa, incluyendo ítems que miden una variedad de comportamientos dirigidos a atacar, irrespetar y minar, el espacio individual, mental, emocional y laboral, por lo que esta dimensión ha sido denominada “Violencia Psicológica”.

- Existe concordancia entre la organización del factor 2 de González y Rodríguez (2005) y el factor 4 del presente estudio, encontrando que 6 ítems que conforman la dimensión “Entorpecimiento del Progreso”, se encuentran en la dimensión “Limites en el Desarrollo Laboral”. Lo que implica que en ambos países los esfuerzos por truncar el progreso o desarrollo laboral se consideran partes de las estrategias de acoso laboral, aunque en nuestra población, se le da menor importancia en términos de organización factorial.

- En el estudio de González y Rodríguez (2005) los ítems 22, 23, 26, 36, 38, 39, 40, 41, 42 y 45 corresponden a los 10 ítems que no pudieron ser agrupados en las dimensiones señaladas por ellos, aunque se mantuvieron en el test debido a su relevancia en la caracterización del acoso. En la presente investigación puede notarse que estos ítems se encuentran organizados en las dimensiones “Descalificación Mental y Laboral”, “Violencia Física” y “Descalificación asociada a Apariencia Física”, mostrando cargas altas y moderadas en estos factores.

Debido a estas diferencias, se hizo imprescindible modificar la clasificación de las dimensiones del acoso laboral en el LIPT-60, según la muestra venezolana. En resumen, los hallazgos encontrados permiten conocer las diferencias significativas en las soluciones factoriales del instrumento LIPT-60 entre la población española y la venezolana, en el que a pesar de que se mantiene el mismo número de factores, hay diferencias en cuanto a la agrupación de los ítems en cada factor, así como en la asociación teórica que podemos hacer de los aspectos evaluados en ellos. Así, de acuerdo a lo planteado por Kerlinger y Lee (2002), cada uno de los factores encontrados en la presente investigación, constituye un atributo del acoso laboral medido por los reactivos de la prueba, considerando cómo se han relacionado con el mismo, por lo que establecen la composición factorial de la referida variable.

Para concluir con el análisis de la validez de constructo, se calculó la correlación entre el LIPT-60 y los puntajes obtenidos por los sujetos en las pruebas Ansiedad de Beck, Depresión de Beck y Autoestima de Rosenberg, a efectos de determinar la validez discriminante del instrumento, señalada por

Brown (1980) como la capacidad de la prueba para medir una construcción que pueda demostrar que es independiente de otras, es decir, diferenciar empíricamente el constructo de otros que puedan ser similares, y a su vez, ser capaz de señalar aquello que no está relacionado con él. En este caso, se comparó empíricamente la relación entre acoso laboral, depresión y ansiedad como variables asociadas y con autoestima como variable. En los resultados se observan correlaciones altas y significativas a un nivel de 0.01 entre los puntajes de los sujetos acosados y no acosados, en el LIPT-60 y los inventarios de ansiedad y depresión de Beck, lo que nos indica que los sujetos que obtienen puntajes altos de acoso laboral, tienden a presentar, altos puntajes de ansiedad y depresión.

Así mismo, se evidencian correlaciones negativas y moderadas en un nivel significativo de 0.01 entre los puntajes de los sujetos acosados y no acosados en el LIPT-60 y el inventario de autoestima de Rosenberg (AESTI), lo que muestra una correlación inversa, es decir, que a mayor puntaje de acoso laboral, menor puntaje de autoestima, y a menor puntaje de acoso laboral, mayor puntaje de autoestima.

Esto se relaciona con lo señalado por Leymann al definir el acoso laboral, explicando que la continua exposición de una persona a conductas hostiles por parte de otra u otros, resulta en una considerable miseria mental, psicosomática y social en la persona agredida (citado por González y Rodríguez 2005), lo cual atenta contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona (Hirigoyen, 2001). Por su parte, Piñuel (2001) y González (2007) agregan que el objetivo del acoso laboral es conseguir la aniquilación o destrucción psicológica del trabajador, al destruir su salud y sus capacidades, con el fin último de lograr su salida de la organización.

Es por ello, que los resultados de la investigación apoyan el supuesto de que el LIPT-60 mide la variable que pretende evaluar, pues se espera que las personas que son víctimas de acoso laboral presenten daños a su salud física y psíquica, entre ellos; bajos niveles de autoestima, manifestaciones clínicas patológicas de ansiedad y depresión, lo cual evidencia la validez de constructo de la prueba LIPT 60.

Para estimar la confiabilidad del instrumento, definida por Brown (1980), Kerlinger y Lee (2002), Cohen y Swerdlik (2006), como la razón de la varianza de las puntuaciones reales de una prueba y, la precisión con la que un instrumento mide lo que pretende medir, se utilizó el coeficiente de Alfa de

Cronbach que está clasificada como una medida de homogeneidad y consistencia interna, obteniéndose un puntaje de 0.98 para los 60 reactivos, lo que nos indica que el LIPT-60 es una prueba homogénea y evalúa una sola variable (Brown, 1980) específicamente, acoso laboral.

Conclusiones

La investigación, dirigida a determinar las propiedades psicométricas del Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT-60), arroja las siguientes conclusiones:

- Se estimó la validez de criterio mediante el método de separación de grupos, a través del método de pruebas "t" para muestras independientes, determinando que la prueba es capaz de diferenciar empíricamente, sujetos acosados laboralmente y sujetos no acosados.
- Se determinó la validez de constructo mediante el método de correlación ítem total, a través del estadístico Rho de Spearman. Los resultados indican que, con excepción del ítem número 45, los ítems muestran correlaciones de 0.302 a 0.872 significativas a un nivel de 0.01, lo cual demuestra que existe congruencia directa y estrecha entre los aspectos que miden los reactivos de la prueba y la variable de estudio, acoso laboral.
- Se realizó un análisis factorial exploratorio encontrando 11 factores que explican el 75.36% de la varianza y, un análisis factorial confirmatorio, realizando el proceso de rotación con el que se obtuvieron 6 factores, los cuales explican el 64.80% de la varianza.
- Otro método empleado para estimar la Validez de Constructo, fue correlación interpruebas, encontrándose correlaciones altas y significativas a un nivel de 0.01 entre los puntajes de los sujetos en el LIPT-60 y los inventarios de ansiedad y depresión de Beck, así como correlaciones negativas y moderadas en un nivel significativo de 0.01 entre los puntajes obtenidos en el LIPT-60 y AESTI.
- Se estimó la Confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach obteniéndose un puntaje de 0.98 para los 60 reactivos.
- Los resultados obtenidos nos permiten señalar que el LIPT-60 es una prueba homogénea y consistente al evaluar la variable acoso laboral.

Referencias Bibliográficas

- Almirall, P., del Castillo, N., González, A., Álvarez, S., Hernández, J., y Parada, C. (2008). Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing. Cuestionario de Heinz Leymann modificado. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2008; 9:34-48. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9_1_08/rst05108.pdf
- Anastasi A., Urbina S. (1.998) *Test Psicológicos*. Mexico: Prentice Hall.
- Bisquerra, C. (1997) *Método de investigación educativa*. España: Ediciones CEAC.
- Brown, F. (1980). *Principios de la medición en Psicología y Educación. Manual Moderno*. México.
- Cohen, R. y Swerdlik, M. (2006). *Pruebas y Evaluación Psicológicas*. Editorial McGraw Hill. Mexico.
- Daza, F. y Bilbao, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España. [Fuente Electrónica] Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf.
- Fidalgo, A y Piñuel I. (2004) La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. [Fuente Electrónica]. *Psicothema*. Vol. 16, nº 4, pp. 615-624. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>
- Giraldo, J. (2005) Perspectiva laboral en el contexto colombiano. *Diversitas* julio-diciembre, año/vol. 1, numero 002, pp. 205-216. [Revista en línea]. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/679/67910209.pdf>
- González, J. (2007) Estrés por mobbing. La clínica del acoso psicológico en el trabajo. [Fuente Electrónica]. <http://www.psicoter.es/pdf/clinica-mobbing.pdf>
- González J. y Rodríguez M. (2.005) *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. LIPT- 60*. Madrid: EOS.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2.003) *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Hirigoyen, M. (2.001) *El acoso moral en el trabajo*. España: Ediciones Paidós Ibérica. S.A.

Kaplan, R. y Sacuzzo, D. (2006) Pruebas Psicológicas. Principios, aplicaciones y temas. México: Thomson Editores.

Kerlinger, F. (1979) Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México: Editorial Interamericana.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2.002). Investigaciones del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales. México: Editorial McGraw-Hill.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Gaceta Oficial. República Bolivariana de Venezuela. No. 38.236. Martes 26 de julio de 2005.

Magalhães, L., y Rimoli, A. (2006) "Mobbing" (Assédio Psicológico) no trabalho. Uma síndrome psicossocial multidimensional. Psicologia: Teoria e pesquisa. [Fuente Electrónica]. May-Ago. Vol. 22 No. 2, pp. 183-192. <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>

Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M., Torres, T., y Chavero, O. (2006). Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. Revista salud pública y nutrición Abril-Junio. Vol. 7. No. 2 2006. [Fuente Electrónica]. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2006/spn062e.pdf>

Piñuel I. (2.001) Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. España: Editorial SAL TERRAE.

Polit D, Hungler B. (2.000). Investigación Científica en las Ciencias de la Salud. McGraw-Hill Interamericana. México.

Velázquez, M. (2005) Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales. España: Ediciones 2000.