

EVALUACIÓN DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE TERROR PSICOLÓGICO DE LEYMANN MODIFICADO (LIPT-60)

ASSESSMENT OF THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE MODIFIED
LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERROR (LIPT 60)

Nicolás Didier*

Arizona State University
Tempe – E.E.U.U.

Juan Francisco Luna

Pontificia Universidad Católica de Chile
Santiago – Chile

Recibido diciembre de 2021/Received December, 2021

Aceptado agosto de 2022/Accepted August, 2022

RESUMEN

El acoso, maltrato u hostigamiento laboral es un problema de larga data para la literatura de salud ocupacional y comportamiento organizacional. La investigación en ambas áreas muestra que situaciones de maltrato laboral afectan en resultados relevantes para las organizaciones como lo son la rotación de personal, el desempeño grupal o individual, y la tasa de ausentismo. A nivel individual está relacionado con síntomas de estrés, problemas psicosomáticos y el desarrollo de conductas extrarrol. Debido a los marcos legales que determinan las conductas adecuadas o no adecuadas en el lugar de trabajo, es de utilidad para las organizaciones contar con instrumentos diagnósticos que den cuenta de forma oportuna de la existencia de fenómenos de maltrato laboral. Este artículo da cuenta del proceso de análisis de la confiabilidad y validez interna del Cuestionario de Terror Psicológico de Leymann Modificado (LIPT-60) en población chilena, tomando como eje de análisis el comprobar si la estructura factorial empírica da cuenta del cuerpo teórico que le sustenta. Se concluye que, a pesar de poseer buenos índices de confiabilidad y consistencia interna, la dimensionalidad de las facetas del modelo de Leymann no es representada de forma adecuada por la construcción y adaptación del LIPT-60.

Palabras Clave: Acoso laboral, confiabilidad, validez, LIPT-60.

ABSTRACT

Mobbing, workplace bullying, or workplace mistreatment are longstanding problems for occupational health and organizational behavior literature. The research in both areas shows that workplace bullying affects relevant organizational outcomes such as personnel rotation, individual and group performance, and absenteeism. At an individual level, workplace bullying is related to stress symptoms, psychosomatic problems, and extra-role behaviors. Since labor regulations and laws define what behavior is suitable or not in the workplace, it is useful for organizations to have the proper instrumentation to detect phenomena related to workplace bullying. This article gives an account of the analysis of the reliability and internal validity of the LIPT 60, taking as an axis of analysis to verify if the empirical factorial structure gives an account of the theoretical body that sustains it. It is concluded that despite having good indices of reliability and internal consistency, the dimensionality of the facets of the Leymann model is not adequately represented by the construction and adaptation of the LIPT 60.

Key Words: Workplace bullying, reliability, validity, LIPT 60.

* Autor correspondiente / Corresponding author: ndidier@asu.edu



INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo está en un proceso de cambio radical. Desde los cambios tecnológicos contenidos en la cuarta revolución industrial (Schwab, 2018), la transición desde la economía del conocimiento a la economía digital (Didier, 2021), la irrupción del teletrabajo como una alternativa cierta después del periodo pandémico del COVID-19 (ILO, 2020), los cambios en las culturas y valores nacionales (Didier y Luna, 2020) y las consiguientes presiones por la migración forzosa de personas por razones económicas, políticas y ambientales. Estos cambios se encuentran en proceso de redefinir los significados y alcances de nuestros conceptos de trabajo, organización, equipos y convivencia organizacional. Con esos cambios ocurriendo, es razonable pensar en los efectos de estos estresores respecto del comportamiento organizacional y su conexión con fenómenos organizacionales como el maltrato laboral, la supervisión abusiva o las conductas contraproductivas (Cohen, 2016; Freire y Pinto, 2021; Plimmer *et al.*, 2021; Vatankeh *et al.*, 2017).

El maltrato laboral como fenómeno del comportamiento organizacional ha sido cubierto desde diferentes conceptualizaciones y ángulos. Como fenómeno complejo y multicausal, la literatura de comportamiento organizacional ha distinguido entre supervisión abusiva (comunicación abusiva del supervisor, excluye contacto físico) (Hu y Liu, 2017; Martinko *et al.*, 2013), violencia en el lugar de trabajo (origen en supervisor o cliente, incluye contacto físico) (Ricciardelli *et al.*, 2018; Shier *et al.*, 2018), y el acoso o maltrato laboral, que en inglés suma los conceptos de *mobbing*, *bullying*, *workplace aggression*, *incivility and harassment* (Birks *et al.*, 2017). La diversidad de conceptos y formulaciones idiomáticas dificultan la visión en conjunto de un fenómeno con diversas manifestaciones como lo es el maltrato laboral, y sus efectos en las víctimas denominado terror psicológico. Estas conductas asimiladas al acoso o victimización han demostrado efectos de corto y largo plazo en variables de salud mental como de gestión de recursos humanos (Balducci *et al.*, 2012; Hauge *et al.*, 2010; Nielsen y Einarsen, 2012; Ortega *et al.*, 2011). En esta investigación trataremos acoso, maltrato y abuso laboral como sinónimos.

Una de las versiones conceptuales más robustas en materias de maltrato laboral es la ofrecida por Heinz Leymann. Las contribuciones tempranas del trabajo de Leymann (1990) apuntaban a una

definición del maltrato laboral como una situación sistemática en el tiempo, donde el maltrato o abuso eran la consecuencia de las condiciones poco adecuadas de trabajo. Aunque el desarrollo de la investigación en diferentes países europeos y angloparlantes, el análisis de los antecedentes del maltrato laboral apunta a un fenómeno multicausal y multinivel, incluyendo balance de poder, jerarquías, elementos relacionados con la personalidad, o dimensiones del clima como la confianza organizacional (Beale y Hoel, 2011; Ertürk, 2016; Góralewska-Słowska, 2019; Hüsrevşahi, 2015; Mulder *et al.*, 2016; Namie y Namie, 2018).

Sin embargo, no es tan solo los niveles de análisis lo que pesa en la construcción conceptual de los fenómenos de maltrato laboral. Como plantea Parzefall y Salin (Parzefall y Salin, 2010), una definición respecto de que el maltrato laboral es de por sí algo complejo, utilizándose diversidad de conceptos para definir fenómenos de acoso que no posean una naturaleza sexual o racial. Esto implicaría que, independiente de variables culturales (ej., tolerancia al maltrato), las definiciones serían lo suficientemente maleables para incluir cada vez conductas más específicas y arraigadas en contextos específicos (Sischka *et al.*, 2020; Trujillo-Flores *et al.*, 2015), siendo susceptible de omisiones e imprecisiones por la forma en que se expresa el fenómeno en la cultura laboral (Pheko *et al.*, 2017; Pilch y Turska, 2015).

Ahora bien, la mayor parte de la literatura que busca establecer prevalencias respecto de los fenómenos de acoso laboral presenta una doble dificultad: por una parte la operacionalización del concepto y los mecanismos de medición de este fenómeno (Agervold, 2007; Anjum *et al.*, 2019; Balducci *et al.*, 2011; Nielsen *et al.*, 2009; Nixon *et al.*, 2021; Silva *et al.*, 2021); mientras que por otra se enfrenta a cuestionamientos respecto del alcance y la posibilidad de generalizar los resultados conforme con las muestras obtenidas de estos estudios (Moayed *et al.*, 2006; Mulder *et al.*, 2017; Nielsen *et al.*, 2010; Pheko, 2018; Steffgen *et al.*, 2019). Sin embargo, dichas críticas, ya sean a las cifras de la prevalencia del acoso laboral como la conceptualización de los fenómenos, se han centrado en investigaciones en países desarrollados, donde el fenómeno interactúa con los marcos y procedimientos legales propios de cada país.

Incluyendo las limitaciones de los marcos legales en la definición del maltrato, este pudiera

definirse como: (a) es una forma de violencia no homicida y no física; (b) frecuentemente resulta en daño psicológico y emocional; y (c) es dirigido a grupos que no responden la agresión con agresión (Antoine, 2018; Zachariadou *et al.*, 2018). Dicha descripción arrojaría al acoso o maltrato laboral como un precursor de actos negativos como el aumento en la rotación de las organizaciones (Berthelsen *et al.*, 2011), el aumento de la prevalencia de enfermedades mentales y la consiguiente dificultad de generar equipos de trabajo y climas positivos (Cropanzano *et al.*, 2003; Karsavuran y Kaya, 2017; Yildiz, 2015).

No obstante, a causa de las características del fenómeno, como las limitantes éticas de los estudios que involucran condiciones de trabajo y salud mental, la forma de operacionalización y medición del acoso laboral ha recibido un creciente nivel de atención. Lo anterior, porque la expansión territorial de las investigaciones en el área han visto una migración desde los inicios del concepto en Europa hacia Estados Unidos y hacia otros países desarrollados. De esta forma, en la medida que se han generado focos de interés para los investigadores de ámbitos organizacionales, se han desarrollado nuevas escalas y aproximaciones a la medición del maltrato o acoso laboral.

Debido a lo expuesto es que el desarrollo teórico del concepto de acoso laboral se ha vuelto equivalente al instrumento que se utilizó en dicha investigación, variando su dimensionalidad y facetas (Garthus-Niegel *et al.*, 2016). Esto ha contribuido a que la investigación acerca del hostigamiento, acoso o maltrato laboral no mantenga consistencia en su poder explicativo respecto de aspectos negativos de las organizaciones o resultados organizacionales, pero sí lo haga con efectos en variables intrasujeto como la salud mental (da Silva João y Saldanha Portelada, 2019). Para Leymann (1990), el terror psicológico o acoso laboral corresponde a comunicaciones hostiles o antiéticas dirigidas por un individuo o grupo de forma sistemática en el transcurso del tiempo en contra de un miembro individual de la organización. Esta definición permite la incorporación de conductas focalizadas en el maltrato, sin la necesidad de referir a acciones violentas o que atenten contra las leyes laborales. En este sentido, el terror psicológico sería un fenómeno netamente interpersonal o intergrupalo, que excluye agresiones físicas como parte del fenómeno. Por la generalidad y alcance de la teoría subyacente, como la versatilidad del instrumento

que la acompaña, en esta investigación evaluamos las propiedades psicométricas del cuestionario de terror psicológico LIPT-60.

METODOLOGÍA

Características del instrumento

La tradición europea en materias de maltrato ha basado su desarrollo en los aportes de Leymann (1990, 1996), que por medio del desarrollo del LIPT-45 buscaba con un listado de 45 conductas establecer la prevalencia de las prácticas de acoso laboral. De acuerdo con el modelo original de dicho instrumento, la presencia del acoso laboral sería rescatada por cinco dimensiones, las que han sido reinterpretadas con el paso del tiempo por los investigadores del área (Zukauskas *et al.*, 2015). Estas dimensiones del acoso laboral se han establecido como el concepto teórico base de Leymann, y se orientan a diferenciar el área en que la situación de maltrato posee impacto en la víctima, las agresiones u hostigamiento: (a) las relaciones sociales en el trabajo, (b) exclusión social, (c) tareas o desempeño laboral, (d) ataques personales, y (e) violencia física (Leymann, 1996). Desde esta perspectiva el maltrato laboral consistiría en agresiones de todo tipo, las que generarían una situación de incomunicación y aislamiento del resto de la organización, como el ser blanco de comunicaciones no éticas enfocadas a socavar a la víctima.

A nivel de instrumentos los cuestionarios originados desde el inventario de terror psicológico presentan una estructura de 6 factores, los que son tratados dimensionalmente de forma sumativa, encontrándose entre ellos: desprestigio personal (DL), entorpecimiento del progreso (EP), bloqueo de la comunicación (BC), intimidación encubierta (IE), intimidación manifiesta (IM) y desprestigio personal (DP) (Moreno *et al.*, 2013; Taspinar *et al.*, 2013). Siguiendo la lógica de la dispersión teórica y raigambre cultural de los fenómenos de maltrato, el Colegio de Psicólogos de Madrid realizó varias adaptaciones al cuestionario original de Leymann, incluyendo 15 nuevos ítems de conductas entendidas como maltrato. Adicionalmente, cambiaron el modelo de respuesta desde presencia o ausencia de una conducta, a una medición como variable continua, permitiendo la evaluación de la intensidad de las conductas (J. González de Rivera y Rodríguez-Abuin, 2005).

En el LIPT-60, la evaluación del maltrato laboral ocurre de diferentes formas: global o

agregada y dimensional. A nivel global, mediante sus 60 reactivos, el administrador de la prueba puede encontrar una mirada comprensiva del nivel, intensidad y difusión de las prácticas de maltrato. A nivel dimensional, el LIPT-60 respeta la estructura de 6 factores del modelo de Leymann, asignando: 14 reactivos para la escala de desprestigio laboral; 7 para entorpecimiento del progreso; 9 para entorpecimiento o bloqueo de la comunicación; 7 para intimidación encubierta; 6 en la escala de intimidación manifiesta; y 7 reactivos a la escala de desprestigio personal. La fórmula de cálculo de los índices de las escalas y los indicadores agregados se encuentran debidamente detallados y especificados en su manual (J. González de Rivera y Rodríguez-Abuin, 2005)

A nivel iberoamericano, el cuestionario derivado de la teoría del terror psicológico de Leymann ha sido usada ampliamente, tanto en el campo aplicado de la psicología ocupacional (Fontes *et al.*, 2013) como en ámbitos de medición psicológica (Acosta Villa *et al.*, 2020; Almirall Hernández *et al.*, 2008; José González de Rivera y Rodríguez, 2006) y forense (Castillo, 2004; Vilarino *et al.*, 2020). En los casos antes expuestos, la literatura se ha aproximado al maltrato laboral como un fenómeno que posee cierta dimensionalidad, donde las prácticas tendientes al desprestigio personal y laboral son diferentes de aquellas relacionadas a la intimidación o a la exclusión social en el lugar de trabajo. Tanto en la validación de instrumentos como en su adaptación original (versión de 60 ítems) esta dimensionalidad ha sido abordada desde el análisis factorial, identificando la consistencia de la agrupación teórica según las áreas de maltrato identificadas.

Respecto de la estructura psicométrica del instrumento, la evidencia disponible para el contexto iberoamericano en el uso del cuestionario LIPT-60 carece de robustez. La mayor parte de los estudios disponibles respecto del instrumento realizan el análisis factorial exploratorio para dar cuenta de la dimensionalidad de las escalas, pero no avanzan hacia el análisis confirmatorio de dicha estructura (Almirall Hernández *et al.*, 2008; González y Delgado, 2011; González de Rivera y Rodríguez-Abuin, 2003; José González de Rivera y Rodríguez, 2006; Guadalupe *et al.*, 2006; Vilarino *et al.*, 2020). Al ser evaluado por medio del análisis factorial confirmatorio, el LIPT-60 ha mostrado una estructura variable de entre 3 y 6 factores

explicativos del comportamiento, identificando entre 0 y 1 los factores de segundo orden (Millán *et al.*, 2016; Rosales Shishco y Noe Grijalva, 2018). Aun teniendo en cuenta las diferentes posibilidades de modelamiento, la estructura factorial del cuestionario se ha mostrado inestable, con resultados mixtos de ajuste en términos de ajuste a la matriz de datos (CFI, TLI, RMSEA) (Xia y Yang, 2019).

Muestra y procedimientos

Para el logro de la muestra se utilizó un diseño bietápico donde los encuestadores debían contactar a personas que estuvieran dispuestas a participar en el estudio. Una vez establecidas las condiciones de participación, se procedía a enviarles un cuestionario electrónico que contenía, entre otras escalas, el LIPT-60. Una vez enviado el cuestionario se realizaban actividades de seguimiento en el caso de no haberse obtenido la respuesta al cuestionario completo, llegando a una tasa de respuesta del 78,7%.

Como criterios de inclusión en el estudio, los participantes debían formar parte de la población económicamente activa, ser mayores de 15 años y menores de 70, con competencias digitales que les habilitaran para responder la encuesta; y tuvieran la disposición ratificada de participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.

La muestra final de este estudio fue compuesta por 2079 casos, correspondientes a 57,29% de mujeres, con una media de edad de 34,4 años. Asimismo, la distribución por nivel educacional señaló que la muestra alcanzó una composición de 36,98% de personas con educación secundaria completa o menor; con una mayoría de trabajadores en cargos de gestión y operación de sus organizaciones (36,17%), seguidos por trabajos de carácter profesional (23,95%) y no calificados/técnicos (39,87%). En la Tabla 1 se consignan las características generales de la muestra.

Estrategia de análisis

Para el desarrollo del análisis del instrumento se planteó una estructura progresiva donde se consideraron elementos básicos de la confiabilidad de las dimensiones originales identificadas en el instrumento, a lo que se le agregó la realización de los análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Adicionalmente se buscó encontrar una estructura factorial que mantuviera sentido de la definición original de un solo fenómeno con diferentes facetas o subdimensiones.

Tabla 1
Características de la Muestra

Características sociodemográficas		Total	
		N	%
Género	Femenino	1191	57,29
	Masculino	888	42,71
Educación	Educación Primaria	78	3,75
	Educación Secundaria	691	33,23
	Educación Superior	1139	54,78
	Educación Postgrado	171	8,23
Tipo de empleo	Administración/Gestión	752	36,17
	Profesional	498	23,95
	Semiprofesional (técnico)	384	18,47
	Trabajo no calificado	445	21,40
Orientación política	Centro Derecha	359	17,27
	Centro Izquierda	417	20,06
	Derecha	376	18,09
	Izquierda	344	16,55
Edad (promedio)	No tiene o no le interesa	583	28,04
	Total: 34,46; SD: 10,53		

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

Propiedades psicométricas

El inventario de terror psicológico de Leymann considera en sus seis dimensiones diferentes indicadores de situaciones de maltrato en el contexto de trabajo. Sin embargo, para cada una de esas dimensiones no existe el mismo número de reactivos asociados, lo que desemboca en que algunas acumulen 14 reactivos, mientras otras se representen con 6 indicadores. Este desbalance es algo relevante, porque al ser escalas de numerosos reactivos, se ven afectados por la relación entre el indicador de consistencia alfa de Cronbach y el número de reactivos en análisis (Oppenheim, 1992).

A simple vista, como se observa en la Tabla 2, los indicadores de confiabilidad de las escalas se encuentran en los niveles más elevados.

Como se puede observar de las medias por cada subdimensión, la alta correlación entre los reactivos puede darse por los bajos niveles de incidencia de maltrato en la muestra obtenida, como de la cantidad de reactivos incluidos en cada subescala. A continuación se presentan los comportamientos de los reactivos a nivel descriptivo y en su relación con el total de la prueba, separados por subdimensión en las Tablas 3-8.

Análisis factorial exploratorio

Como segundo paso se realizó un análisis factorial exploratorio por sobre los 60 reactivos del instrumento en evaluación. Mediante la selección del método de extracción de factorización de ejes principales y utilizando la rotación *varimax*, se obtuvo una solución de solo tres factores principales con autovalores mayores a 1. Se consideró entonces la posibilidad de que las dimensiones se encontraran altamente correlacionadas y no fueran oblicuas, reemplazando la rotación *varimax* por la técnica de *oblimin directo*, obteniendo idénticos resultados. Para mayor detalle en el comportamiento de los reactivos, ver Tabla 9 y Figura 1.

Al proceder con el análisis factorial exploratorio por cada subdimensión, se encuentra que todas las escalas son unidimensionales, como se muestra en la Tabla 10, en la relación entre reactivos y cargas factoriales. Esta solución muestra que las escalas pudieran funcionar de manera adecuada de forma separada.

Análisis factorial confirmatorio

En consideración de los hallazgos del análisis factorial exploratorio, se procedió a utilizar una doble aproximación para el desarrollo del análisis factorial confirmatorio. La primera

Tabla 2*Comportamiento de dimensiones modelo LIPT-60*

Dimensión	Alfa	Media	DS	Mín	Máx
Desprestigio laboral	0,964	1,79	,953	1	5
Entorpecimiento del progreso	0,939	1,72	,961	1	5
Bloqueo de comunicación	0,954	1,65	,911	1	5
Intimidación encubierta	0,956	1,55	,917	1	5
Intimidación manifiesta	0,902	1,88	,940	1	5
Desprestigio personal	0,952	1,62	,936	1	5

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3*Escala de desprestigio laboral*

Reactivo	Media	SD	Ítem-test Corr.
Criticar su trabajo	2,11	1,19	0,70
No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	1,72	1,10	0,78
Le calumnian y murmuran a sus espaldas	1,82	1,16	0,77
Hacen circular rumores falsos o infundados acerca de usted	1,75	1,12	0,79
Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	1,72	1,11	0,83
Se someten informes confidenciales y negativos de usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	1,61	1,07	0,83
Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	1,54	1,01	0,78
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	1,80	1,17	0,84
Ocultan sus habilidades y competencias especiales	1,83	1,18	0,84
Exageran sus fallos y errores	1,88	1,23	0,82
Informan mal sobre su permanencia y dedicación	1,81	1,16	0,87
Controlan de manera muy estricta su horario	2,01	1,31	0,71
Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	1,87	1,18	0,78
Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	1,73	1,15	0,84

Tabla 4*Escala de entorpecimiento del progreso*

Reactivo	Media	SD	Ítem-test Corr.
Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	1,66	1,08	0,78
Le asignan un trabajo humillante	1,58	1,03	0,81
No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	1,75	1,13	0,79
Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	1,85	1,18	0,80
Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	1,76	1,13	0,83
Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	1,87	1,20	0,79
Le obligan a realizar tareas humillantes	1,62	1,10	0,81

Tabla 5*Escala de bloqueo de comunicación*

Reactivo	Media	SD	Ítem-test Corr.
Sus compañeros le ponen trabas para expresarse o no le dejan hablar	1,92	1,12	0,70
Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	1,74	1,12	0,80
La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	1,65	1,05	0,83
No consigue hablar con nadie, todos le evitan	1,60	1,03	0,86
Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	1,60	1,04	0,83
En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	1,64	1,08	0,85
Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	1,56	1,03	0,82
No le pasan las llamadas, o dicen que no está	1,58	1,04	0,81
Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted	1,62	1,06	0,83

Tabla 6*Escala intimidación encubierta*

Reactivo	Mean	SD	Ítem-test Corr.
Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	1,55	1,02	0,82
Recibe escritos y notas amenazadoras	1,55	1,04	0,82
Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	1,55	1,05	0,86
Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	1,53	1,02	0,88
Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	1,50	1,00	0,89
Manipulan sus equipos o herramientas (por ejemplo, borran archivos de su computador)	1,59	1,06	0,84
Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	1,57	1,01	0,84

Tabla 7*Escala intimidación manifiesta*

Reactivo	Media	SD	Ítem-test Corr.
Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	2,16	1,24	0,66
Le interrumpen cuando habla	2,16	1,18	0,73
Le gritan o le regañan en voz alta	1,89	1,16	0,77
Se le amenaza verbalmente	1,62	1,08	0,75
Le ponen en ridículo, se burlan de usted	1,66	1,08	0,73
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	1,82	1,13	0,77

Tabla 8*Escala de prestigio personal*

Reactivo	Media	SD	Ítem-test Corr.
Critican su vida privada	1,79	1,13	0,79
Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	1,60	1,06	0,87
Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	1,69	1,11	0,84
Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	1,61	1,05	0,84
Ridiculizan o se burlan de su vida privada	1,58	1,03	0,87
Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	1,57	1,03	0,85
Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados	1,56	1,02	0,82

Tabla 9*Resultados análisis factorial exploratorio 3 dimensiones*

Reactivo	Factor			Reactivo	Factor			Reactivo	Factor		
	1	2	3		1	2	3		1	2	3
LIPT1	0,588	0,302		LIPT21	0,821			LIPT41	0,856	-0,273	
LIPT2	0,629	0,409		LIPT22	0,866			LIPT42	0,856	-0,292	
LIPT3	0,732	0,239		LIPT23	0,874			LIPT43	0,861	-0,201	
LIPT4	0,727	0,276		LIPT24	0,847			LIPT44	0,859	-0,279	
LIPT5	0,675	0,383		LIPT25	0,869			LIPT45	0,854	-0,299	
LIPT6	0,787		0,226	LIPT26	0,866			LIPT46	0,861	-0,292	
LIPT7	0,827			LIPT27	0,880			LIPT47	0,841		
LIPT8	0,828			LIPT28	0,835			LIPT48	0,836		
LIPT9	0,825			LIPT29	0,817	0,234		LIPT49	0,872		
LIPT10	0,810			LIPT30	0,867			LIPT50	0,859		
LIPT11	0,820			LIPT31	0,841	-0,204		LIPT51	0,853	-0,207	
LIPT12	0,839			LIPT32	0,775			LIPT52	0,838		
LIPT13	0,859			LIPT33	0,771	0,309		LIPT53	0,852		
LIPT14	0,827			LIPT34	0,783	0,223		LIPT54	0,784	0,265	-0,212
LIPT15	0,850			LIPT35	0,743	0,251		LIPT55	0,781	0,288	-0,205
LIPT16	0,866			LIPT36	0,650	0,260		LIPT56	0,749	0,361	-0,200
LIPT17	0,786			LIPT37	0,857			LIPT57	0,806	0,288	-0,204
LIPT18	0,810			LIPT38	0,822			LIPT58	0,646	0,301	-0,216
LIPT19	0,873			LIPT39	0,834			LIPT59	0,735	0,246	
LIPT20	0,878			LIPT40	0,863	-0,294		LIPT60	0,821		

Nota: Por razones de presentación se excluyen cargas factoriales menores a .2

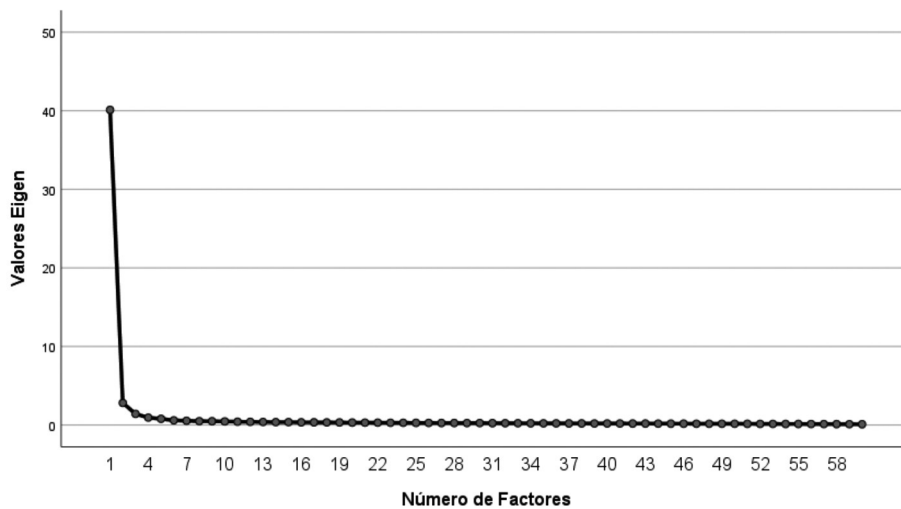
Figure 1*Gráfico de sedimentación análisis instrumento completo (60 reactivos) (Varimax)*

Tabla 10
Cargas factoriales por subescala de instrumento

Reactivo	Factor: DL	Reactivo	Factor: EP	Reactivo	Factor: BC	Reactivo	Factor: IE	Reactivo	Factor: IM	Reactivo	Factor: DP
lipt5	0,71	lipt14	0,81	lipt3	0,72	lipt7	0,84	lipt1	0,70	lipt6	0,81
lipt10	0,79	lipt27	0,84	lipt11	0,82	lipt9	0,84	lipt2	0,76	lipt20	0,89
lipt17	0,79	lipt32	0,82	lipt12	0,85	lipt43	0,89	lipt4	0,82	lipt21	0,86
lipt18	0,81	lipt33	0,83	lipt13	0,89	lipt44	0,91	lipt8	0,80	lipt24	0,87
lipt28	0,85	lipt34	0,85	lipt15	0,86	lipt46	0,92	lipt19	0,79	lipt25	0,90
lipt49	0,85	lipt35	0,82	lipt16	0,88	lipt47	0,86	lipt29	0,82	lipt30	0,87
lipt50	0,80	lipt37	0,84	lipt51	0,84	lipt48	0,86			lipt31	0,84
lipt54	0,86			lipt52	0,83						
lipt55	0,86			lipt53	0,85						
lipt56	0,83										
lipt57	0,89										
lipt58	0,72										
lipt59	0,79										
lipt60	0,85										

perspectiva implicó seguir con la estructura pre-assignada de reactivos a las dimensiones elaboradas por el desarrollador del instrumento. Mientras que se consideró una segunda estrategia que arrojara la mejor configuración y ajuste factorial, incluyendo en el análisis la mejor combinación de reactivos, que maximizara la consistencia interna como la dimensionalidad de la conducta que pretende evaluar el inventario. Para ello en cada escala definida para el instrumento se construyó una alternativa

que ocupara los 4 reactivos que tuvieran mayor carga factorial en el análisis exploratorio. Como se observa en la Tabla 11, si bien los indicadores de ajuste (CFI y TLI) alcanzan rangos aceptables con menor cantidad de reactivos en sus escalas, la cantidad de residuales afecta la calidad del ajuste expresada en el RMSEA. Dicha situación es válida para todas las escalas, a excepción del desprestigio personal, y bloqueo de la comunicación que en su versión alternativa alcanza un gran nivel de ajuste.

Tabla 11
Resultados análisis factorial confirmatorio

Dimensión	c ²	GL	RMSEA	CFI	TLI	Alfa
Desprestigio laboral	2209,60	77	,116	,922	,908	
Desprestigio laboral (Sel.)	49,59	2	,107	,992	,976	,913
Entorpecimiento del progreso	717,8	14	,156	,941	,911	
Entorpecimiento del progreso (Sel.)	43,86	2	,1	,993	,978	,907
Bloqueo comunicación	1024,74	27	,133	,943	,924	
Bloqueo comunicación (Sel.)	9,695	2	,043	,999	,996	,895
Intimidación encubierta	633,74	14	,146	,959	,939	
Intimidación encubierta (Sel.)	42,45	2	,099	,995	,985	,943
Intimidación manifiesta	631,18	9	,182	,918	,864	
Intimidación manifiesta (Sel.)	110,89	2	,162	,974	,921	,872
Desprestigio personal	502,95	14	,13	,966	,948	
Desprestigio personal (Sel.)	15,83	2	,058	,999	,994	,928

Fuente: Elaboración propia.

Nota: (Sel.): versión alternativa de la escala, con la selección de los 4 mejores reactivos.

Como se observa en la Tabla 11, y como se había pronosticado en los resultados del análisis factorial exploratorio, la dimensionalidad de las facetas por sí misma es cuestión del instrumento. Ahora bien, esto pudiera verse relacionado con la definición teórica de las dimensiones y su expresión cultural, dando cuenta de la falta de significados únicos que engloben las prácticas de maltrato laboral.

Finalmente es necesario señalar que la estructura teórica del cuestionario de terror psicológico no se encontró reflejado en los datos recolectados. Esto es, que independiente de la selección de ítems por escala, no fue posible hallar una solución matemática para el modelo de medición. Esta comprobación se realizó considerando una estructura con un factor de segundo orden y con 6 factores no oblicuos, lo que arrojó el mismo resultado. Lo anterior fue refrendado, realizando una comprobación de la dimensionalidad de las escalas agrupándose el desprestigio personal y laboral ($\chi^2_{(19)}=151,18$; CFI=0,991; RMSEA=0,058), Intimidación encubierta y manifiesta ($\chi^2_{(19)}=684,61$; CFI=0,954; RMSEA=0,13), y bloqueo de comunicación y entorpecimiento del progreso ($\chi^2_{(19)}=273,38$; CFI=0,982; RMSEA=0,08), sin hallarse un factor de segundo orden para estas agrupaciones.

Análisis descriptivo del uso del instrumento y su protocolo

En lo que refiere al procesamiento de la información del cuestionario, el LIPT-60 representa una variación desde el inventario de terror psicológico de Leymann, donde las opciones de respuesta son dicotómicas, hacia preguntas tipo Likert que capturaran la intensidad de la conducta de acoso laboral. Adicionalmente, desde su versión

original, al inventario se le agregaron 15 aseveraciones adicionales que daban cuenta de nuevas formas de maltrato.

Sin embargo, la noción de intensidad en el nivel de maltrato, presente en el LIPT-60, parecía distante de la población que se pretendía representar, por lo que se reinterpretó la intensidad como la frecuencia de los actos constitutivos de maltrato. Para ello la escala Likert fue establecida en un rango de 1 a 5, donde 1 representa la ausencia de la conducta descrita y 5 se estableció como siempre (evento de alta recurrencia). En este sentido, los resultados representaron la frecuencia de las conductas, dando a la interpretación la equivalencia entre la recurrencia y la intensidad o gravedad otorgada para dicho reactivo.

En la adaptación española del LIPT-60 se establecen en su método de corrección diferentes formas de contar y producir los resultados: (a) índices de escalas o dimensiones (sumatoria de los puntajes de cada subdimensión); (b) número total de estrategias de acoso psicológico (NEAP): número de respuestas afirmativas a los reactivos (diferentes de nunca o 1); (c) índice global de acoso psicológico (IGAP): sumatoria de valores de cada dimensión divididas por el número de reactivos; (d) índice medio de acoso psicológico (IMAP): suma de los valores asignados a cada dimensión dividido por el NEAP.

En el caso de este estudio, la Tabla 12 presenta los indicadores extraídos de acuerdo con la fórmula de corrección.

Por último, al considerar la distribución de los indicadores en términos de sus baremos, se encuentra que los índices dimensionales antes mencionados

Tabla 12

Indicadores de LIPT-60

Indicador	Media	DS	Mín	Máx
Desprestigio laboral	25,17	13,348	14	70
Entorpecimiento del progreso	12,08	6,7334	7	35
Bloqueo de la comunicación	14,90	8,2055	9	45
Intimidación encubierta	10,84	6,4109	6	35
Intimidación manifiesta	11,30	5,6421	6	30
Desprestigio personal	11,40	6,5583	7	35
NEAP	4,367	3,7354	0	10
IGAP	,0727	,06225	0	,166667
IMAP	22,56	14,004	6,3	100

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13
Baremos indicadores del LIPT-60

Percentiles	Índice dimensiones						NEAP						Indicadores	
	DL	EP	IE	BC	IM	DP	DL	EP	IE	BC	IM	DP	IGAP	IMAP
p1	14	7	7	9	6	7	0	0	0	0	0	0	0	8
p5	14	7	7	9	6	7	0	0	0	0	0	0	0	10
p10	14	7	7	9	6	7	0	0	0	0	0	0	0	11,4
p25	14	7	7	9	6	7	0	0	0	0	0	0,017	0	14
p50	19	9	7	11	9	8	1	0	0	0	2	0,067	0	17
p75	33	15	12	19	15	14	2	0	1	1	4	0,133	1	26
p90	47	23	22	29	20	22	2	0	2	1	4	0,167	1	51
p95	52	26	26	32	23	26	2	0	2	1	4	0,167	1	54
p99	65	31	31	39	27	31	2	0	2	1	4	0,167	1	64

Fuente: Elaboración propia.

poseen comportamientos de gran asimetría. Lo mismo ocurre para los indicadores NEAP, IGAP e IMAP. Lo que revela que el comportamiento de la intensidad del maltrato o acoso laboral no sigue las lógicas originales de presencia o ausencia de las estrategias. Para mayor detalle observar la Tabla 13.

DISCUSIÓN

Los vertiginosos cambios que se encuentra experimentando el mercado del trabajo y el mundo globalizado, colocan una fuerte presión sobre los tomadores de decisiones respecto de cómo las organizaciones son gestionadas y dirigidas (Didier, 2018; Didier y Luna, 2017, 2020). Desde la agenda del “World Economic Forum” hasta las elaboraciones de la Organización del Trabajo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, existe una conciencia incremental acerca de la necesidad de salvaguardar la seguridad psicológica de los trabajadores y potenciar su desarrollo social y económico (Ryder, 2015; Sachs, 2012; Santillán *et al.*, 2011; WEF and Willis Towers Watson, 2020; World Economic Forum, 2021). Este avance respecto de garantizar mejores condiciones de trabajo y ambientes laborales sanos requiere de instrumentos que permitan tanto evaluar los riesgos psicosociales como fenómenos de acoso laboral que atenten contra la seguridad psicológica de los trabajadores.

Dentro de esta investigación se analizó el cuestionario LIPT-60 para la evaluación de situaciones de acoso y maltrato laboral. La revisión de las propiedades psicométricas del instrumento reveló parte de los problemas que han acarreado las

continuas adaptaciones y revisiones del inventario de terror psicológico de Leymann. Por ejemplo, considerando la formulación original del LIPT-45, las respuestas dicotómicas pueden y deben ser interpretadas como la presencia o ausencia de determinadas estrategias de acoso laboral. Sin embargo, al transformar los reactivos a preguntas tipo Likert –buscando capturar la presencia e intensidad de las prácticas de maltrato– obliga a considerar si la definición teórica del modelo de medición funciona adecuadamente.

Como parte de los resultados, al igual que en otros trabajos revisados respecto de cambios en el formato de respuesta, los reactivos no se comportan directamente con la dimensionalidad teórica planteada. Es así como las escalas individuales funcionan de forma adecuada, pero tienden a indiferenciarse en la presencia de los otros ítems de medición pertenecientes a otras escalas. Esto también se expresó en los resultados del análisis factorial confirmatorio, donde los indicadores de ajuste se encontraron lejos de alcanzar valores adecuados ($RMSEA < 0.06$).

La falta de dimensionalidad de las facetas también incidió en la imposibilidad de construir un factor de segundo orden, ya sea el general de maltrato/acoso laboral como los dimensionales de desprestigio, aislamiento o intimidación. Sin embargo, las escalas al estar correlacionadas entre sí generaron indicadores de ajuste adecuados cuando se les consideraba factores no ortogonales. No obstante, al no encontrarse un factor de segundo orden en las diferentes instancias, no permiten establecer que

efectivamente todas las dimensiones correspondan a facetas específicas del terror psicológico, que originalmente planteara Heinz Leymann.

Finalmente, los resultados obtenidos avalan el trabajar con el promedio de las escalas del LIPT-60, siempre y cuando se trabaje con el puntaje promedio del indicador y no con la estimación de la variable latente. Mientras que, como instrumento, su uso como

herramienta de tamizaje y revisión de conductas constitutivas de hostigamiento laboral aparece como un instrumento confiable y eficaz en la generación de información respecto del fenómeno. Sin embargo, el desarrollo de investigación empírica utilizando este instrumento debe considerar el problema de dimensionalidad al momento de establecer modelos correlacionales o causales.

REFERENCIAS

- Acosta Villa, C. M., Cervantes Atia, V., Valero Manjarres, M. L., y Fontalvo, M. C. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 491-503. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32398>
- Agervold, M. (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 161-172. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00585.x>
- Almirall Hernández, P. J., Castillo Martín, N. P. del, González Marrero, A., Álvarez Porben, S., Hernández Romero, J. S., y Parada Fernández, C. (2008). Validación de un instrumento para el diagnóstico del *mobbing*. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) modificado. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 9(1), 34-48.
- Anjum, A., Muazzam, A., Manzoor, F., Visvizi, A., Pollock, G., y Nawaz, R. (2019). Measuring the scale and scope of workplace bullying: An alternative workplace bullying scale. *Sustainability (Switzerland)*, 11(17), 1-11. <https://doi.org/10.3390/su11174634>
- Antoine, N. (2018). Consequences Of Workplace Bullying on Employees' Health and Organization. *Grace Peterson Nursing Research Colloquium*, 1-27. <https://via.library.depaul.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1167&context=nursing-colloquium>
- Balducci, C., Cecchin, M., y Fraccaroli, F. (2012). The impact of role stressors on workplace bullying in both victims and perpetrators, controlling for personal vulnerability factors: A longitudinal analysis. *Work and Stress*, 26(3), 195-212. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.714543>
- Balducci, C., Fraccaroli, F., y Schaufeli, W. B. (2011). Workplace bullying and its relation with work characteristics, personality, and post-traumatic stress symptoms: An integrated model. *Anxiety, Stress and Coping*, 24(5), 499-513. <https://doi.org/10.1080/10615806.2011.555533>
- Beale, D., y Hoel, H. (2011). Workplace bullying and the employment relationship: Exploring questions of prevention, control and context. *Work, Employment and Society*, 25(1), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0950017010389228>
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., y Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go?: A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *International Journal of Manpower*, 32(2), 178-193. <https://doi.org/10.1108/01437721111130198>
- Birks, M., Cant, R. P., Budden, L. M., Russell-Westhead, M., Sinem Üzar Özçetin, Y., y Tee, S. (2017). Uncovering degrees of workplace bullying: A comparison of baccalaureate nursing students' experiences during clinical placement in Australia and the UK. *Nurse Education in Practice*, 25, 14-21. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.04.011>
- Castillo, S. (2004). Acoso moral y sus repercusiones médico legales. *Medicina Legal de Costa Rica*, 21(1), 5-22. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151995000200007&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.07.003>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., y Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160-169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- da Silva João, A. L., y Saldanha Portelada, A. F. (2019). Mobbing and Its Impact on Interpersonal Relationships at the Workplace. *Journal of Interpersonal Violence*, 34(13), 2797-2812. <https://doi.org/10.1177/0886260516662850>
- Didier, N. (2018). EVAT 30, un análisis de invarianza. Validación en Chile. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 11(2), 69-78. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.11208>
- Didier, N. (2021). Are we ready? Labour market transit to the digital economy. *Journal of Adult and Continuing Education*, 147797142098334. <https://doi.org/10.1177/1477971420983347>
- Didier, N., y Luna, J. F. (2017). ¿Dónde Estamos? La Cultura Laboral Chilena desde Hofstede. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 295-311. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60557>
- Didier, N., y Luna, J. F. (2020). Escalas de Cultura de Dorfman y Howell: Análisis de Invarianza Factorial Progresiva. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 13(3), 145-155.
- Ertürk, A. (2016). Organizational Trust of Mobbing Victims: A Study of Turkish Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 4(11). <https://doi.org/10.11114/jets.v4i11.1827>
- Fontes, K. B., Santana, R. G., Peloso, S. M., Dalva, M., y Carvalho, B. (2013). Factores asociados al acoso moral en el ambiente laboral del enfermero. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 21(3), 758-764. www.eerp.usp.br/rlae
- Freire, C., y Pinto, M. I. (2021). Clarifying the mediating effect of ethical climate on the relationship between ethical leadership and workplace bullying. *Ethics & Behavior*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/10508422.2021.1941027>
- Garthus-Niegel, S., Nübling, M., Letzel, S., Hegewald, J., Wagner, M., Wild, P. S., Blettner, M., Zwiener, I., Latza, U., Jankowiak, S., Liebers, F., y Seidler, A. (2016). Development of a mobbing short scale in the Gutenberg Health Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 137-146. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1058-6>
- González, D., y Delgado, S. (2011). Mobbing en trabajadores Españoles y Latinoamericanos: Un estudio exploratorio con el LIPT-60. *PRAXIS. Revista de Psicología*, 13(19), 31-51.
- González de Rivera, J. L., y Rodríguez-Abuin, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2), 17-27.
- González de Rivera, J., y Rodríguez-Abuin, M. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. *El LIPT-60*. Editorial EOS.
- González de Rivera, José, y Rodríguez, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R Mobbing and psychopathology: A study with LIPT-60 and SCL 90-R. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(3), 398.
- Góralewska-Słońska, A. (2019). Experiencing mobbing at workplace facing psychological gender and occupational

- burnout. *Management*, 23(1), 156-173. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0009>
- Guadalupe, M., Rodríguez, A., Pando, M., Carolina, M., Teresa, B., López, M. T., Psicológico, A., El, E. N., Un, T., Género, P. D. E., Moreno, M. P., Aranda, C., y Torres, T. M. (2006). Acosos psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 11(1), 53-63.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., y Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 426-433. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x>
- Hu, L., y Liu, Y. (2017). Abuse for status: A social dominance perspective of abusive supervision. *Human Resource Management Review*, 27(2), 328-337. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.06.002>
- Hüsrevşahi, S. P. (2015). Relationship between organizational mobbing and silence behavior among teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(5), 1179-1188. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.5.2581>
- ILO. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*.
- Karsavuran, S., y Kaya, S. (2017). The relationship between burnout and mobbing among hospital managers. *Nursing Ethics*, 24(3), 337-348. <https://doi.org/10.1177/0969733015602054>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R., y Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of Organizational Behavior*, 34(SUPPL 1). <https://doi.org/10.1002/job.1888>
- Millán, A., Diaferia, L., Acosta, M., y D'Aubeterre, M. E. (2016). Comparativo de las Propiedades Psicométricas del NAQ-R y del LIPT-60 en trabajadores venezolanos. *CES Psicología*, 40-67. <https://doi.org/10.21615/cesp.9.2.4>
- Moayed, F. A., Daraiseh, N., Shell, R., y Salem, S. (2006). Workplace bullying: A systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311-327. <https://doi.org/10.1080/14639220500090604>
- Moreno, M. P., Beltrán, C. A., Tsuno, K., Inoue, A., y Kawakami, N. (2013). Assessing psychological violence and harassment at work: Reliability and validity of the Japanese version of the inventory of violence and psychological harassment (IVAPT) Comparing NAQ-R and LIPT. *Journal of Occupational Health*, 55(2), 108-119. <https://doi.org/10.1539/joh.12-0231-oa>
- Mulder, R., Bos, A. E. R., Pouwelse, M., y van Dam, K. (2017). Workplace mobbing: How the victim's coping behavior influences bystander responses. *Journal of Social Psychology*, 157(1), 16-29. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1152213>
- Mulder, R., Pouwelse, M., Lodewijckx, H., Bos, A. E. R., y van Dam, K. (2016). Predictors of Antisocial and Prosocial Behaviour of Bystanders in Workplace Mobbing. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 26(3), 207-220. <https://doi.org/10.1002/casp.2244>
- Namie, G., y Namie, R. (2018). Risk Factors for Becoming a Target of Workplace Bullying and Mobbing. *Workplace Bullying and Mobbing in the United States*, April.
- Nielsen, M. B., y Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., y Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979. <https://doi.org/10.1348/096317909X481256>
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., y Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 81-101. <https://doi.org/10.1080/13594320801969707>
- Nixon, A. E., Arvan, M., y Spector, P. E. (2021). Will the real mistreatment please stand up? Examining the assumptions and measurement of bullying and incivility. *Work & Stress*, 1-25. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1891584>
- Oppenheim, A. N. (1992). *Questionnaire design, interviewing, and attitude measurement*. St Martin Press.
- Ortega, A., Christensen, K. B., Høgh, A., Rugulies, R., y Borg, V. (2011). One-year prospective study on the effect of workplace bullying on long-term sickness absence. *Journal of Nursing Management*, 19(6), 752-759. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01179.x>
- Parzefall, M. R., y Salin, D. M. (2010). Perceptions of and reactions to workplace bullying: A social exchange perspective. *Human Relations*, 63(6), 761-780. <https://doi.org/10.1177/0018726709345043>
- Pheko, M. M. (2018). Autoethnography and cognitive adaptation: two powerful buffers against the negative consequences of workplace bullying and academic mobbing. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/17482631.2018.1459134>
- Pheko, M. M., Monteiro, N. M., y Segopolo, M. T. (2017). When work hurts: A conceptual framework explaining how organizational culture may perpetuate workplace bullying. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(6), 571-588. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1300973>
- Pilch, I., y Turska, E. (2015). Relationships Between Machiavellianism, Organizational Culture, and Workplace Bullying: Emotional Abuse from the Target's and the Perpetrator's Perspective. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 83-93. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2081-3>
- Plimmer, G., Nguyen, D., Teo, S., y Tuckey, M. R. (2021). Workplace bullying as an organisational issue: Aligning climate and leadership. *Work & Stress*, 1-26. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1969479>
- Ricciardelli, R., Power, N., y Medeiros, D. S. (2018). Correctional Officers in Canada: Interpreting Workplace Violence. *Criminal Justice Review*, 43(4), 458-476. <https://doi.org/10.1177/0734016817752433>
- Rosales Shishco, S. E., y Noe Grijalva, H. M. (2018). Acoso en el trabajo: evidencias psicométricas del LIPT- 60 en una muestra Peruana. *Ucv Hacer*, 7(3), 45-54. <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v7n3a4>
- Ryder, G. (2015). The International Labour Organization: The next 100 years I. *Journal of Industrial Relations*, 57(5), 748-757. <https://doi.org/10.1177/0022185615595732>

- Sachs, J. D. (2012). From millennium development goals to sustainable development goals. *The Lancet*, 379(9832), 2206-2211. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60685-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60685-0)
- Santillán, E. G., Garza, E. G., y Palencia, E. P. (2011). El trabajo decente: Nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2011.1.23564>
- Schwab, K. (2018). Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution. In *World Economic Fund*. Currency.
- Shier, M. L., Graham, J. R., y Nicholas, D. (2018). Interpersonal interactions, workplace violence, and occupational health outcomes among social workers. *Journal of Social Work*, 18(5), 525-547. <https://doi.org/10.1177/1468017316656089>
- Silva, R., Simões, M., Monteiro, A. P., y Dias, A. (2021). Leymann inventory of psychological terror scale: Development and validation for portuguese accounting professionals. *Economies*, 9(3), 1-15. <https://doi.org/10.3390/economies9030094>
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., y Steffgen, G. (2020). Further Evidence for Criterion Validity and Measurement Invariance of the Luxembourg Workplace Mobbing Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(1), 32-43. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000483>
- Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A. F., Kohl, D., y Happ, C. (2019). The Luxembourg Workplace Mobbing Scale: Psychometric Properties of a Short Instrument in Three Different Languages. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(2), 164-171. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000381>
- Taspinar, B., Taspinar, F., Guclu, S., Nalbant, A., Calik, B. B., Uslu, A., y Inal, S. (2013). Investigation of the association between mobbing and musculoskeletal discomfort in academicians. *Japanese Psychological Research*, 55(4), 400-408. <https://doi.org/10.1111/jpr.12030>
- Trujillo-Flores, M. M., Lambarry-Vilchis, F., y De La Luz Valderrabano-Almegua, M. (2015). Quantification of mobbing in the Mexican financial sector from a gender perspective. *Convergencia*, 22(67), 211-233. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i67.2188>
- Vatankhah, S., Javid, E., y Raoofi, A. (2017). Perceived organizational support as the mediator of the relationships between high-performance work practices and counter-productive work behavior: Evidence from airline industry. *Journal of Air Transport Management*, 59, 107-115. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2016.12.001>
- Vilarino, M., Amado, B. G., Martin-Pena, J., y Vázquez, M. J. (2020). Feigning mobbing in the LIPT-60: Implications for forensic psychological assessment. *Anuario de Psicología Jurídica*, 30(1), 83-91. <https://doi.org/10.5093/apj2019a19>
- WEF and Willis Towers Watson. (2020). *COVID-19 Pandemic Workforce Principles*. March.
- World Economic Forum. (2021). *The Global Risks Report 2021: 16th Edition*.
- Xia, Y., y Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior Research Methods*, 51(1), 409-428. <https://doi.org/10.3758/s13428-018-1055-2>
- Yildiz, S. M. (2015). The relationship between bullying and burnout: An empirical investigation of Turkish professional football players. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(1), 6-20. <https://doi.org/10.1108/SBM-09-2012-0034>
- Zachariadou, T., Zannetos, S., Chira, S. E., Gregoriou, S., y Pavlakis, A. (2018). Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among Health-care Professionals in Cyprus: Greek Version of "Leymann Inventory of Psychological Terror" Instrument. *Safety and Health at Work*, 9(3), 339-346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.11.003>
- Zukauskas, P., Vveinhardt, J., Melnikas, B., y Grančay, M. (2015). Dynamics of Attack Actions in the Mobbing Strategy: The Case of Lithuania. *Journal of Business Economics and Management*, 16(4), 733-752. <https://doi.org/10.3846/16111699.2015.1068840>