

**Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60
Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.¹**

Jose Luis González de Rivera Revuelta

Manuel J. Rodríguez Abuín

Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática,

Avenida de Filipinas, 52

28003 Madrid

www.psicoter.es

FICHA TÉCNICA

Nombre: LIPT-60

Autores: José Luis González de Rivera Revuelta

Manuel J. Rodríguez Abuín

Finalidad: Valoración de las estrategias de acoso psicológico en el trabajo

Forma de aplicación: Individual y colectiva

Tiempo de aplicación:

Variable, aproximadamente entre 10 y 20 minutos

Ámbito de aplicación:

Adultos o personas en edad laboral

¹ COMO CITAR ESTE TRABAJO:

de Rivera, JLG y Rodríguez-Abuin, MJ: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid, 2005

2.- JUSTIFICACIÓN Y SENTIDO

2.1.-DESARROLLO HISTORICO

2.1.-DESARROLLO HISTORICO

En 1984 Heinz Leymann, psiquiatra alemán afincado en Suecia, publicó su primer estudio piloto sobre la violencia psicológica en el trabajo, fenómeno ya conocido y estudiado, aunque de manera menos sistemática, con anterioridad (Brodsky, 1976). En 1990 Leymann presentó en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo una ponencia sobre mobbing, dando el primer impulso a un término que ha hecho fortuna desde entonces. En 1993 publicó en alemán su libro *Mobbing*, traducido en 1996 al francés. Poco después, aparecieron otras dos obras más con el mismo título, ambas claramente influidas por Leymann: Una en Estados Unidos, (Davenport y cols, 1996) y otra en España (Piñuel, 2001). Sin embargo, el término inicialmente preferido por Leymann para designar el fenómeno del maltrato psicológico en el entorno laboral era el de “terror psicológico” o “psicoterrorización”, mucho más gráfico e impactante. La definición que da Leymann de *Mobbing o terror psicológico* es la siguiente:

El mobbing o 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 (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (criterio estadístico: 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, psicosomática y social.

Las posibilidades de actuación hostil en el terreno de la comunicación son muy variadas, desde insultos directos hasta insinuaciones, comentarios y “puntas” mal intencionadas ², pasando por actos de negación de la comunicación (“*ninguneo*”), tales como ignorar un saludo, no responder a una pregunta, actuar como si determinada persona no estuviera presente, etc.

Además de crear el concepto, abrir el campo y realizar los primeros estudios clínicos y epidemiológicos, (la mayoría, desgraciadamente, publicados sólo en sueco), Leymann describió de manera *operativa*, o sea, objetivamente demostrable, 45 actividades características de mobbing. La lista de estas actividades en forma de cuestionario se denomina LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), y ha sido utilizada, entre otras, en su gran investigación en la mayor fábrica de acero de Suecia (Leymann y Tallgren, 1989). Conceptualmente, Leymann clasifica las estrategias de acoso psicológico en cinco grandes apartados, que hemos denominado coloquialmente “Las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional”:

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 (Ej. Item 1.- “Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir”).

“Punta” o puñalada comunicativa es un comentario deliberado, aparentemente inocente, pero que activa por asociación una experiencia traumática o conflictiva (Gonzalez de Rivera, 2002)

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 (Ej. Ítem 13.- “No consigue hablar con nadie, todos le evitan”).

Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno (Ej. Ítem 23 “Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo”).

Desacreditar su capacidad profesional y laboral: Se asigna 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 (Ej. Ítem 34.- “Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles”).

Comprometer su salud: Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador o acosadores, no su repercusión en el acosado (Ej. Ítem 39 “Le obligan a hacer trabajos nocivos o peligrosos”).

2.2.- LA VERSION ESPAÑOLA DEL LIPT

Desde finales de 1999, el Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática de Madrid ha ampliado su tradicional interés en los síndromes de estrés para incluir entre sus líneas de investigación y asistencia clínica los trastornos relacionados con el acoso psicológico en el trabajo. Desde nuestros primeros casos, hemos detectado estrategias de acoso, relativamente frecuentes en España, que no están en la lista de

Leymann. Por eso, nuestra primera modificación del cuestionario original ha sido añadir 15 de estas conductas a continuación de las 45 tipificadas por Leymann (preguntas 46-60). Finalmente, hemos modificado las posibilidades de respuesta al cuestionario, inicialmente de tipo dicotómico, para permitir la valoración por el sujeto de la intensidad con que es afectado por cada una de las estrategias de acoso. De esta forma, se obtiene una escala tipo Likert que proporciona información tanto de la frecuencia como de la intensidad de las estrategias de acoso percibidas dentro de un rango, desde cero (la conducta no ha tenido lugar, no la ha experimentado) hasta cuatro (conducta experimentada con intensidad máxima). Las instrucciones de administración son modificadas en esta versión de manera apropiada.

3.- CONTENIDOS

El LIPT-60, además de proporcionar una información global – frecuencia e intensidad percibida del conjunto de las estrategias de acoso padecidas- y particular – análisis de las respuestas particulares- consta de 6 subescalas de acoso

1.- Subescala de desprestigio laboral (DL) = ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60

La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.

Items subescala DL

5. Critican su trabajo..
10. No le miran,o le miran con desprecio o gestos de rechazo..
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted..
28. Se evalua su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.....
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos,
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....
56. Exageran sus fallos y errores
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación
58. Controlan de manera muy estricta su horario..
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.....

2.- Subescala de entorpecimiento del progreso (EP) = ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35,37

La constituyen items que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

Ítems subescala EP:

14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus.. compañeros.....
27. Le asignan un trabajo humillante.....
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia
37. Le obligan a realizar tareas humillantes

3.- Subescala de incomunicación o bloqueo de la comunicación
(BC)=items 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53

La constituyen items referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).

Items subescala BC

3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.....
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....

52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
53. Pierden u olvidan los encargos para usted.....

4.- Subescala de intimidación encubierta (IE)= items 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48

La constituyen items referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.

Items subescala IE

7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras
9. Recibe escritos y notas amenazadoras..
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.....
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).....
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.....

5.- Subescala de intimidación manifiesta (IM)= items 1, 2, 4, 8, 19, 29

En este caso, los items se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.

Items subescala IM

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.....
2. Le interrumpen cuando habla..
4. Le gritan o le regañan en voz alta.....
8. Se le amenaza verbalmente..
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted..
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....

6.- Subescala de desprestigio personal (DP)= items 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31

Esta compuesta por items que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar..

Items subescala DP

6. Critican su vida privada.....
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.....
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.....
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales..

Además, en el LIPT-60 hay 10 ítems que no se pueden agrupar en estas dimensiones apropiadamente, aunque se tienen en cuenta para la obtención de los indicadores globales NEAP, IMAP e IGAP y para el análisis cualitativo (ver corrección e interpretación). Estos ítems, bien saturan en más de una dimensión, bien se agrupan en varias dimensiones con validez factorial, pero no constituyen una escala por el pequeño número de ítems en cada factor- lo que disminuiría la fiabilidad de la medición-, y por su alto grado de especificidad (bajas comunales). Se mantienen en el test por cuanto su presencia puede ser muy relevante en la caracterización del acoso (Ej. Ítem 41.- Recibe ataques físicos leves, como advertencia). Los ítems que no se incluyen en las seis subescalas son los siguientes:

22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.....
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.....
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen..
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes..
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.....
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.....
40. Le amenazan con violencia física.....
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.....

4.- JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

4.1.- Descripción muestras estudiadas

Se han utilizado tres muestras en el estudio:

- a) Muestra formada por personas de población general laboral (n=150, 62 hombres y 88 mujeres con una edad media de 36, 86 y una dt= 9,21).
- b) Muestra formada por personas que refieren padecer acoso psicológico en el trabajo (N= 141, 47 hombres y 94 mujeres con edad media 41, 26 y dt igual a 11, 92).
- c) Muestra perteneciente a cuerpos de seguridad del estado español (N=60, 58 hombres y 2 mujeres, con una edad media de 35, 42 y una dt de 6,96).

En las tres muestras utilizadas se han constatado unas distribuciones en las variables de las dimensiones del LIPT que no se ajustan a los supuestos de normalidad, tanto en lo que se refiere al sesgo como al apuntamiento. Esto sucede especialmente en las muestras formadas por personas que no consta estén afectadas por conductas de acoso. En estos casos, la distribución está muy sesgada, de forma que las puntuaciones dimensionales más frecuentes están en torno a cero.

En la descripción por estrategias de acoso experimentadas (Tablas 1A, 1B), se puede observar en el estudio realizado con el grupo de personas que refieren acoso psicológico en el trabajo que las estrategias más frecuentes –más del 85% lo indica- (items 1,2, 5, 11, 29, 33, 54, 55, 56) pertenecen a las dimensiones de intimidación manifiesta, desprestigio

laboral, incomunicación y entorpecimiento del progreso; mientras, las estrategias menos frecuentes –menos del 22%- (items 7, 21, 22, 23, 26, 31, 40, 41, 42, 45, 46) pertenecen a las dimensiones de desprestigio personal y de intimidación encubierta o indirecta, o pertenecen al grupo de items que no se ha agrupado en ninguna dimensión. Es destacable el hecho de que los items menos frecuentes se refieren a conductas o muy visibles o que dejan huellas tangibles (ej daños a pertenencias, agresión sexual o ataques físicos) que aunque pueden acompañar a las conductas de acoso más frecuentes – y son así pues significativas, cuando están presentes- se alejan del concepto de la violencia sutil más psicológica que física característica del acoso laboral.

En la muestra de población laboral general, se sigue la misma tendencia detectada, aunque con alguna particularidad. Los items 8 (se le amenaza verbalmente) y 60 (se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente), en la población general son de los menos frecuentes a diferencia de la muestra de acoso en que son muy frecuentes. Los items 1 (sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir), 2 (le interrumpen cuando habla) y 5 (critican su trabajo) son muy frecuentes en ambas muestras. Estas tendencias indican que ciertas estrategias de acoso son "aceptables" (con leve o moderada intensidad) en la población general, mientras que hay otras que reflejan una hostilidad inaceptable indicadoras de acoso psicológico en el trabajo.

En la muestra de los cuerpos de Seguridad del estado las frecuencias de las conductas de acoso son menores en general así como su intensidad (indicadores dimensionales e indicadores globales son más bajos), con respecto a la muestra de acoso. Sin embargo, en dos items, 39 (le obligan a realizar trabajos nocivos y/o peligrosos) y 46 (ocasionan daños en sus

pertenencias o su vehículo), se invierte esta tendencia, reflejando seguramente una característica peculiar referente a la jerarquía y opacidad de ciertas organizaciones. Así mismo, es destacable que los ítems más frecuentes - con gran diferencia – pertenecen a la dimensión de intimidación manifiesta (ítems 1, 2, 4, 8 y 29) y a la escala de desprestigio laboral (ítems 5, 28, 54 y 58), corroborando la característica de jerarquización propia de los cuerpos de seguridad del estado

Con respecto a las intensidades percibidas en las estrategias de acoso (Tabla 1B), en general las puntuaciones más altas son las de la muestra de acoso, las intermedias las de la muestra de cuerpos de seguridad del estado y las más bajas las de la población general. Así mismo, existe una correlación positiva entre la frecuencia y la intensidad de las estrategias percibidas, de esta forma las estrategias más frecuentes son las más intensamente percibidas en las tres muestras y las menos frecuentes las menos intensas. Así mismo, en la comparativa concreta entre las diferentes muestras se observa:

a.- En la mayoría de ítems de la escala de intimidación manifiesta (1, 2, 4 y 8), las frecuencias son muy similares tanto en la muestra de “personas con acoso” como en la de “cuerpos de seguridad del estado”; sin embargo, las intensidades son más altas en la muestra de “acoso” que en la de cuerpos de seguridad del estado. Esto confirma las particularidades de esta muestra en el que la intimidación manifiesta es habitual y no es percibida tan intensamente como en otras profesiones.

b.- Las diferencias más acusadas en la intensidad percibida de las estrategias de acoso entre la muestra de población general laboral y la de

los cuerpos de seguridad del estado, están en items de las escalas de intimidación manifiesta y de desprestigio laboral.

TABLA 1A

LIPT- FRECUENCIA DE ESTRATEGIAS DE ACOSO			
ITEM	Muestra Población general laboral n = 150	Muestra Guardia Civil n = 60	Muestra “acoso” n = 141
	% Positivos	% Positivos	% Positivos
1.Superiores no dejan expresar	35,8	90	91,5
2.Interrumpen habla	48,7	83,3	87,8
3.Compañeros no dejan hablar	24	30	65,5
4.Gritan	28,7	68,3	78,6
5. Critican trabajo	43,7	80	87,1
6. Critican vida privada	15,2	31,7	59,7
7. Llamadas amenazantes	0,7	2	20
8. Amenaza verbal	7,3	60	76,3
9. Escritos amenazantes	4	5	25
10. No miran, desprecio	21,9	46,7	82,3
11. Ignorarle	23,8	41,7	85,1
12. No dirigirse a usted	17,2	13,3	70
13. Le evitan	7,3	3,3	56,4
14. Lugar trabajo aislado	6	10	56,5
15. Prohibir al resto hablarle	4	5	49,3
16. Trato como invisible	11,3	20	71,2
17. Calumnias, murmurar	22,5	41,7	81,2
18. Rumores falsos	21,9	33,3	81,5
19. Burlas, ridículo	9,3	20	64,5
20. Trato enfermo mental	6	8,3	52,2
21. Obligar examen psicologico	2,7	3,3	18,2
22. Burlas defecto físico	6	3,3	21

23. Imitación para ridículo	6	6,7	21,9
24. Burlas religión,política	10,7	6,7	34,3
25. Burlas vida privada	4,7	10	35,2
26. Burlas procedencia	2,7	1,7	13,8
27. Trabajo humillante	7,3	13,3	51,8
28. Evaluaciones injustas	26	60	83,2
29.Cuestionan decisiones	29,1	56,7	91,1
30. Insultos	6	19,3	43,3
31. Insinuaciones sexuales	4	6,7	21,1
32. Sin tareas	7,3	17,3	53,2
33. Cortar iniciativas	20,7	41,7	85,8
34. Tareas absurdas	20,5	46,7	69,3
35. Tareas muy simples	21,2	36,7	73,4
36. Sobrecarga tareas nuevas	34	20	55,4
37. Tareas humillantes	6,7	18,3	43,5
38. Tareas muy difíciles	9,3	5	32,1
39. Trabajos nocivos	7,3	30	22,3
40. Amenazas físicas	1,3	3,3	14,4
41. Ataques físicos leves	1,3	3,3	18,7
42. Ataque físico directo	0	0	5,8
43. Gastos para perjudicarlo	2,7	8,3	23
44. Daños en su domicilio	2	5	24,5
45. Agresión sexual directa	0	0	2,9
46. Daños pertenencias	0,7	18,3	16,5
47.Manipular herramientas	6,6	6,7	46
48. Sustraer pertenencias	6	10	48,2
49. Informes confidenciales	10,6	29,3	65,9
50. Presiones a otros...	9,3	8,3	57,5
51.Correspondencia intervenida	5,3	1,7	40,3
52. No pasan llamadas	9,3	6,7	43,5
53. Pierden encargos	14,7	16,7	58,6
54. Minimizan logros	23,3	56,7	87,1
55. Ocultan habilidades	23,2	41,7	89,2

56. Exageran fallos	19,2	45	86,4
57. Informan mal permanencia	18	36,7	84,3
58. Control estricto horario	23,2	55	77,3
59. Pegas permisos	18,5	50	73
60. Provocar reacción emocional	12,1	43,3	84,4

TABLA 1B

LIPT- FRECUENCIA DE ESTRATEGIAS DE ACOSO						
ITEM	Muestra Población general laboral n = 150		Muestra Guardia Civil n = 60		Muestra “acoso” n = 141	
	Media	dt	Media	dt	Media	dt
1.Superiores no dejan expresar	0,5828	0,9547	1,9667	1,2069	2,5603	1,3168
2.Interrumpen habla	0,8333	1,0582	1,6667	1,084	2,1942	1,279
3.Compañeros no dejan hablar	0,3333	0,7111	0,4333	0,7449	1,461	1,3759
4.Gritan	0,4467	0,8236	1,1667	1,0918	2,1286	1,4974
5. Critican trabajo	0,6556	0,9525	1,5333	1,1270	2,45	1,436
6. Critican vida privada	0,2715	0,774	0,55	0,9474	1,3525	1,4135
7. Llamadas amenazantes	0,02	0,2449	0,0333	0,2582	0,4857	1,0627
8. Amenaza verbal	0,1733	0,7023	0,9667	1,041	1,9928	1,467
9. Escritos amenazantes	0,0733	0,3859	0,0666	0,3117	0,5929	1,1868
10. No miran, desprecio	0,41	0,93	0,75	1,02	2,3	1,51
11. Ignorarle	0,4305	0,9202	0,6833	0,9654	2,305	1,439
12. No dirigirse a usted	0,3046	0,8082	0,1667	0,4572	1,9357	1,6013
13. Le evitan	0,1457	0,5819	0,0333	0,181	1,3857	1,472
14. Lugar trabajo aislado	0,1533	0,6926	0,15	0,515	1,6087	1,6542
15. Prohibir al resto hablarle	0,0933	0,4825	0,0833	0,4235	1,3529	1,608
16. Trato como invisible	0,2185	0,7014	0,2667	0,6069	2,0216	1,6351
17. Calumnias, murmurar	0,4040	0,9250	0,6333	0,92	2,3478	1,5409

18. Rumores falsos	0,3709	0,8611	0,5667	0,9454	2,3407	1,5653
19. Burlas, ridículo	0,18	0,6561	0,2667	0,6069	1,6739	1,5243
20. Trato enfermo mental	0,1656	0,7065	0,2167	0,7612	1,2536	1,4502
21. Obligar examen psicologico	0,060	0,4052	0,01	0,5734	0,4891	1,1889
22. Burlas defecto físico	0,1	0,4742	0,0833	0,5302	0,4928	1,1221
23. Imitación para ridículo	0,0733	0,3086	0,1333	0,5031	0,4526	0,9924
24. Burlas religión,política	0,1745	0,6010	0,1	0,3992	0,7591	1,2457
25. Burlas vida privada	0,1	0,5017	0,15	0,515	0,7721	1,2109
26. Burlas procedencia	0,0466	0,3540	0,0166	0,1291	0,2391	0,7102
27. Trabajo humillante	0,1325	0,5499	0,2	0,5764	1,3381	1,5951
28. Evaluaciones injustas	0,5067	1,0150	1,05	1,1263	2,4307	1,5377
29.Cuestionan decisiones	0,4834	0,9299	0,9333	1,055	2,4326	1,3591
30. Insultos	0,1467	0,6281	0,2833	0,6911	1,0851	1,4662
31. Insinuaciones sexuales	0,06	0,3324	0,1333	0,5357	0,446	1,0779
32. Sin tareas	0,1067	0,4509	0,3167	0,7247	1,5899	1,6975
33. Cortar iniciativas	0,3933	0,8891	0,8	1,1169	2,539	1,4369
34. Tareas absurdas	0,3974	0,9386	0,8833	1,1511	1,8571	1,5939
35. Tareas muy simples	0,4503	1,0308	0,8677	1,3208	2,0719	1,609
36. Sobrecarga tareas nuevas	0,6667	1,1153	0,3333	0,7516	1,3885	1,5394
37. Tareas humillantes	0,1200	0,5299	0,2667	0,6342	1,0507	1,4615
38. Tareas muy difíciles	0,1267	0,4381	0,067	0,3117	0,6643	1,1481
39. Trabajos nocivos	0,1333	0,5393	0,48	0,9112	0,4245	0,9779
40. Amenazas físicas	0,033	0,3361	0,033	0,1810	0,3022	0,89
41. Ataques físicos leves	0,02	0,1821	0,083	0,5302	0,4173	1,0137
42. Ataque físico directo	0	0	0	0	0,1087	0,5081
43. Gastos para perjudicarlo	0,0533	0,3805	0,1667	0,6422	0,6187	1,2763
44. Daños en su domicilio	0,3333	0,2696	0,2167	0,5849	0,6043	1,1894
45. Agresión sexual directa	0	0	0	0	0,0050	0,3258
46. Daños pertenencias	0,006	0,0816	0,3000	0,7658	0,3453	0,9066
47.Manipular herramientas	0,092	0,3890	0,0833	0,3340	1,1871	1,5349
48. Sustraer pertenencias	0,066	0,2758	0,1167	0,3724	1,1655	1,4675
49. Informes confidenciales	0,2252	0,7499	0,5000	0,9478	1,8636	1,6474
50. Presiones a otros...	0,1533	0,5402	0,1333	0,4682	1,4552	1,5686

51. Correspondencia intervenida	0,1060	0,5435	0,0166	0,1291	1,0719	1,5494
52. No pasan llamadas	0,1467	0,5231	0,1167	0,4903	1,087	1,4723
53. Pierden encargos	0,20	0,5556	0,2167	0,5237	1,3714	1,456
54. Minimizan logros	0,46	0,9805	0,9500	1,0321	2,6571	1,4131
55. Ocultan habilidades	0,457	1,0049	0,7333	1,0062	2,6691	1,4264
56. Exageran fallos	0,4040	0,9810	0,7333	0,9719	2,4857	1,5196
57. Informan mal permanencia	0,3333	0,8644	0,6500	1,0549	2,5259	1,5103
58. Control estricto horario	0,4768	1,0187	1,0833	1,2527	2,2766	1,5635
59. Pegas permisos	0,3775	0,9643	1	1,2622	1,9078	1,5255
60. Provocar reacción emocional	0,2752	0,8610	0,7667	1,0312	2,6738	1,476

4.2.- FIABILIDAD

Dada la baja variabilidad de las puntuaciones en las muestras con “supuestos no acosados”, se ha utilizado la muestra de personas “acosadas”, para los cálculos de los índices de fiabilidad de los indicadores.

Para el cálculo de los índices de fiabilidad se ha utilizado el método de correlación de las dos mitades y el alfa de Cronbach (Tabla 2).

TABLA 2

FIABILIDAD ESCALAS LIPT-60		
	MUESTRA ACOSO N= 141	
	corr. 2 mitades	Coef. α
DL	0,90	0,94
EP	0,89	0,88
BC	0,88	0,92
IE	0,83	0,83
IM	0,83	0,84
DP	0,85	0,84

4.3.- VALIDEZ:

Se ha estudiado la validez de criterio a partir del poder predictivo de las dimensiones e indicadores globales del lipt con respecto a la sintomatología psicopatológica (análisis de contingencia y de correlaciones) en la muestra de acoso; y la validez de constructo a partir del estudio factorial del instrumento.

4.3.1.- Validez de criterio

Dentro de la muestra formada por personas que han referido acoso psicológico en el trabajo, se ha realizado un estudio que vincula el grado de acoso psicológico percibido con el grado de psicopatología experimentada. Para ello, se han extraído por medio de dos análisis de clusters de K-medias tres grupos de diferente grado de acoso psicológico en el trabajo (los hemos definido como medio, bajo y alto)- Tabla 3-, y tres grupos de diferente sintomatología psicopatológica a partir de las puntuaciones de los sujetos en las dimensiones del Cuestionario de 90 síntomas (versión española del SCL-90 R de Derogatis de González de Rivera y cols, 2002) -Tabla 4-. Después, por medio de un análisis de contingencia se ha comprobado si existe una relación entre la pertenencia a los grupos formados a partir de las estrategias de acoso laboral y a partir de la sintomatología psicopatológica - Tabla 5-.

Los resultados (Tabla 5), muestran que la pertenencia al grupo de acoso laboral está asociada a la pertenencia de un grupo de psicopatología. Así los individuos pertenecientes al grupo de acoso laboral bajo pertenecen principalmente al grupo de psicopatología baja (31) y en menor medida al del nivel medio (17) y escasamente al de psicopatología alta (6); los del

grupo de acoso laboral medio (grupo intermedio), pertenecen al de psicopatología media (24), secundariamente al de psicopatología baja (14) y de forma menor al de psicopatología alta (8); y los del grupo de acoso laboral alto pertenecen mayoritariamente a los de psicopatología alta (12) y psicopatología media (12), y de forma menor al grupo bajo (7).

TABLA 3

Clusters APT	1(bajo)	2 (medio)	3 (alto)
desprestigio laboral	1,17	2,83	3,50
entorpecimiento del progreso	,69	2,08	2,97
Incomunicación	,53	1,77	3,01
intimidación encubierta	,14	,59	1,92
intimidación manifiesta	1,25	2,51	3,23

TABLA 4

Clusters psicopatología SCL-90 R	1 (medio)	2 (bajo)	3 (alto)
SOM	1,83	,82	2,69
OBSCOMP	2,12	1,06	3,03
SENSINT	1,69	,77	2,57
DEPRE	2,31	1,21	3,24
ANS	1,98	,87	2,93
HOST	1,51	,60	2,87
ANS.FOBI	,96	,23	2,19
I.PAR	1,96	,90	2,60
PSICOT	1,01	,46	2,00

TABLA 5

Clusters psicopatología SCL-90 R	1 (medio)	2 (bajo)	3 (alto)	total
Clusters acoso laboral bajo	17	31	6	54
medio	24	14	8	46
alto	12	7	12	31
total	53	52	26	131

	<i>Valor</i>	<i>P</i>
Coeficiente contingencia	0,347	0,001

Esta relación se ve así mismo reflejada en la matriz de correlaciones (correlación de Pearson) entre las dimensiones del acoso laboral del LIPT-60 con las dimensiones de psicopatología del SCL-90R en la muestra de personas con acoso(Tabla 6). Sin embargo, las correlaciones no determinan unas relaciones específicas diferenciales entre estas dimensiones ya que la mayoría de las correlaciones son positivas y significativas. Una de las razones de esta inespecificidad de correlaciones es la intercorrelación significativa entre todas las dimensiones del SCL-90R, es decir, hay una interdependencia muy importante entre dichas dimensiones. Por esto, se han realizado correlaciones parciales entre las dimensiones del LIPT-60 y del SCL-90R, controlando el efecto de las variables de psicopatología que no entran en la correlación. Así se han obtenido los siguientes resultados:

1.- En general, las correlaciones son mucho más selectivas que cuando se aplica la correlación de Pearson. Así sólo existen correlaciones significativas de las dimensiones de acoso laboral con las dimensiones de

psicopatología del SCL-90 R de somatización, sensibilidad interpersonal, ideación paranoide y psicoticismo. Las dimensiones del LIPT que más correlaciones parciales presentan son las de intimidación tanto manifiesta como encubierta, y la que menos la de desprestigio personal.

2.- La dimensión de psicopatología de somatización correlaciona positivamente sólo con las dimensiones de acoso laboral de intimidación manifiesta y encubierta. Es decir, la intimidación en cualquiera de sus dos formas, está relacionada, con los mecanismos de somatización, controlando los efectos que otras dimensiones de psicopatología pueden tener en relación con la somatización como pueden ser la ansiedad y la depresión.

3.- La sensibilidad interpersonal correlaciona negativa y significativamente con todas las dimensiones de acoso laboral (excepto con las de desprestigio tanto laboral como personal), utilizando la correlación parcial, en contraste con la correlación positiva cuando no se controlan el efecto de las otras dimensiones de psicopatología en la correlación de Pearson. Esta paradoja se entiende teniendo en cuenta las correlaciones de signo contrario con la ideación paranoide que se menciona a continuación.

4.- La ideación paranoide, correlaciona positivamente con todas las dimensiones de acoso laboral al utilizar la correlación parcial, siguiendo la tendencia de las correlaciones de Pearson sin controlar los efectos del resto de dimensiones de psicopatología. En conjunto, los resultados de las correlaciones parciales con la ideación paranoide y con la sensibilidad interpersonal, se interpretan de la manera siguiente:

- La percepción de estrategias de acoso laboral es más aguda o inteligente cuando la susceptibilidad (sentimientos de

inferioridad, hipersensibilidad a las opiniones y actitudes ajenas, e incomodidad e inhibición en las relaciones interpersonales) en las relaciones interpersonales es baja. Sería como un componente de adaptación perceptiva a las situaciones, libre de connotaciones psicopatológicas, ya que se controla el efecto de las restantes dimensiones de psicopatología.

- Sin embargo, la percepción adaptativa de situaciones de acoso laboral no impide la reacción psicopatológica paranoide, de ahí la correlación positiva con esta dimensión del SCL-90R (componente de elaboración del pensamiento en el que predomina la suspicacia, con necesidad de control, miedo a la pérdida de autonomía e incluso la ideación delirante y la proyección de hostilidad).

5.- Finalmente hay una correlación negativa significativa, entre la intimidación manifiesta y el psicoticismo. Traducido conceptualmente, la percepción de intimidación manifiesta es mayor cuando el componente esquizoide libre de asociaciones psicopatológicas es menor. Dicho de otra manera, el esquizoidismo (aislamiento de las emociones, tendiendo al centramiento en el mundo interno del pensamiento) puede ser un factor que bloquea o que interfiere la percepción de estrategias de intimidación manifiesta (algo vinculado a la percepción de emociones hostiles directas).

TABLA 6

CORRELACIONES ENTRE LAS DIMENSIONES DEL LIPT Y DEL SCL-90										
N=121	Correl.	SOM	O-C	S-I	DEP	ANS	HOST	A.FOB	I.PAR	PSIC
Idpl	Pearson	0,44 (0,00)	0,40 (0,00)	0,27 (0,00)	0,41 (0,00)	0,49 (0,00)	0,35 (0,00)	0,38 (0,00)	0,42 (0,00)	0,27 (0,00)
	Parcial	0,02 (0,84)	0,34 (0,71)	-0,24 (0,00)	0,07 (0,41)	0,17 (0,06)	0,00 (0,96)	0,15 (0,10)	0,29 (0,00)	-0,07 (0,42)
Iep	Pearson	0,38 (0,00)	0,36 (0,00)	0,19 (0,02)	0,40 (0,00)	0,40 (0,00)	0,29 (0,00)	0,27 (0,00)	0,34 (0,00)	0,25 (0,00)
	Parcial	0,05 (0,57)	0,04 (0,66)	-0,23 (0,01)	0,15 (0,09)	0,08 (0,33)	0,00 (0,95)	0,05 (0,62)	0,20 (0,02)	-0,01 (0,89)
Iinc	Pearson	0,40 (0,00)	0,32 (0,00)	0,26 (0,00)	0,33 (0,00)	0,40 (0,00)	0,23 (0,01)	0,32 (0,00)	0,49 (0,00)	0,24 (0,00)
	Parcial	0,08 (0,34)	-0,03 (0,75)	-0,18 (0,04)	0,02 (0,78)	0,13 (0,16)	-0,11 (0,21)	0,11 (0,20)	0,41 (0,00)	-0,07 (0,41)
Iie	Pearson	0,37 (0,00)	0,2 (0,01)	0,13 (0,14)	0,19 (0,03)	0,28 (0,00)	0,20 (0,02)	0,31 (0,00)	0,31 (0,00)	0,25 (0,00)
	Parcial	0,20 (0,03)	-0,02 (0,80)	-0,29 (0,00)	-0,06 (0,52)	-0,02 (0,81)	0,00 (0,99)	0,19 (0,04)	0,28 (0,00)	0,14 (0,13)
Iim	Pearson	0,46 (0,00)	0,34 (0,00)	0,21 (0,01)	0,33 (0,00)	0,38 (0,00)	0,28 (0,00)	0,33 (0,00)	0,43 (0,00)	0,15 (0,08)
	Parcial	0,24 (0,01)	0,00 (0,98)	-0,20 (0,02)	0,06 (0,50)	-0,01 (0,90)	0,04 (0,67)	0,15 (0,10)	0,37 (0,00)	-0,22 (0,02)
Idpp	Pearson	0,35 (0,00)	0,32 (0,00)	0,28 (0,00)	0,32 (0,00)	0,34 (0,00)	0,24 (0,00)	0,30 (0,00)	0,37 (0,00)	0,38 (0,00)
	Parcial	0,06 (0,54)	0,02 (0,80)	-0,13 (0,14)	0,04 (0,65)	0,02 (0,82)	-0,07 (0,41)	0,08 (0,35)	0,21 (0,02)	0,12 (0,20)

Som: somatización **o-c:** obsesión-compulsión **s-i:** sensibilidad interpersonal
dep: depresión **ans:** ansiedad **host:** hostilidad
a.fob: ansiedad fóbica **i.par:** ideación paranoide **psic:** psicoticismo

IDPL= Índice de Desprestigio laboral
IEP= Índice de Entorpecimiento del progreso
IINC= Índice de Incomunicación
IIE= Índice de Intimidación encubierta o indirecta
IIM= Índice de Intimidación manifiesta o directa
IDPP= Índice de Desprestigio personal

4.3.2.- Validez de constructo

Se realizó un estudio factorial para definir la estructura del test y validar teóricamente las dimensiones de acoso psicológico señaladas. Para ello, con la muestra de 141 individuos con acoso psicológico en el trabajo se procedió a examinar el LIPT con la técnica del análisis factorial exploratorio. Como procedimiento de extracción de factores se utilizó el método de Componentes Principales, y como método de rotación el ortogonal varimax, que proporciona una solución de factores no correlacionados; es decir, se fuerza a que sean independientes. En total se obtuvieron 14 factores, de los cuales los 6 primeros factores coinciden con las dimensiones señaladas en el acoso psicológico en el trabajo. El resto de factores cuentan con muy pocos items, siendo factores que explican un porcentaje de la varianza total muy pequeño. Mientras que sólo los 6 primeros factores explican el 57,72 % de la varianza, mientras que los 14 totales explican el 75,92%. Las saturaciones factoriales de los items en los 6 primeros factores de la matriz factorial rotada se exponen en la tabla 7. Se consideran correlaciones representativas para definir los factores las mayores de 0,480. Se omiten las correlaciones menores de 0,30 para simplificar la lectura de los datos:

TABLA 7

Pesos factoriales de los ítems en los 6 factores						
Item	FACTORES 1	2	3	4	5	6
LIPT1	0,312	0,423			0,454	
LIPT2		0,348	0,373		0,585	
LIPT3			0,602		0,342	
LIPT4					0,815	
LIPT5	0,558		0,320		0,408	
LIPT6	0,301		0,362			0,664
LIPT7				0,587		
LIPT8		0,304		0,311	0,629	
LIPT9				0,681		
LIPT10	0,527					
LIPT11	0,412	0,420	0,382			
LIPT12	0,422	0,342	0,509			
LIPT13	0,361		0,589			0,331
LIPT14		0,578		0,325		
LIPT15		0,386	0,542			
LIPT16	0,424	0,457	0,463			
LIPT17	0,658		0,307			
LIPT18	0,530				0,332	0,339
LIPT19	0,423				0,455	
LIPT20	0,342					0,606
LIPT21						0,484
LIPT22						
LIPT23						
LIPT24						0,440
LIPT25						0,791
LIPT26						
LIPT27	0,380	0,447				
LIPT28	0,755					
LIPT29	0,456				0,599	
LIPT30					0,367	0,370
LIPT31						0,576
LIPT32		0,751				
LIPT33	0,414	0,602				
LIPT34		0,698				
LIPT35	0,312	0,700				
LIPT36						
LIPT37	0,340	0,398				
LIPT38						
LIPT39						
LIPT40						
LIPT41						
LIPT42						
LIPT43				0,642		
LIPT44				0,661		
LIPT45						
LIPT46				0,742		
LIPT47	0,465			0,551		
LIPT48	0,352		0,331	0,536		
LIPT49	0,427		0,303	0,302		

Item	FACTORES 1	2	3	4	5	6
LIPT50	0,482	0,381				
LIPT51			0,537	0,364		
LIPT52			0,760			
LIPT53		0,321	0,612			
LIPT54	0,807					
LIPT55	0,776	0,308				
LIPT56	0,824					
LIPT57	0,777					
LIPT58	0,654					
LIPT59	0,487					
LIPT60	0,670				0,345	

Factor 1: Dimensión de Desprestigio laboral (DPL)

Factor 2: Dimensión de Entorpecimiento del progreso (EP)

Factor 3.- Dimensión de Incomunicación (INC)

Factor 4.- Dimensión de Intimidación encubierta o indirecta (Ienc)

Factor 5.- Dimensión de Intimidación manifiesta o directa (Iman)

Factor 6.- Dimensión de Desprestigio personal (DPER)

5.- INSTRUCCIONES DE ADMINISTRACIÓN

El texto estandar para la administración del cuestionario es:

" A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado"

El texto original de la versión dicotómica ha sido modificado de "... marque la que haya experimentado " (versión dicotómica) a " ... marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado "

6.- CORRECCIÓN

El LIPT-60, además de proporcionar una información global – frecuencia e intensidad percibida del conjunto de las estrategias de acoso padecidas- y particular – análisis de las respuestas particulares-, permite valorar 6 dimensiones de acoso en los siguientes índices :

1.- Índice de desprestigio laboral (DL) = Sumatorio puntuaciones en ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 / 14

2.- Índice de entorpecimiento del progreso (EP) = Sumatorio ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35, 37/ 7

3.- Índice de incomunicación (BC)= Sumatorio ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53 / 9

4.- Índice de intimidación encubierta (IE)= Sumatorio ítems 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48 /7

5.- Índice de intimidación manifiesta (IM)= Sumatorio ítems 1, 2, 4, 8, 19, 29 /6

6.- Índice de desprestigio personal (DP)= Sumatorio ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31 /7

Para la obtención de los indicadores globales, por analogía con el procedimiento seguido en otros instrumentos de medida, como el cuestionario de 90 síntomas de Derogatis (Gonzalez de Rivera y cols. 2002), hemos establecido tres indicadores globales: el número total de estrategias de acoso psicológico, (NEAP), el índice global de acoso psicológico (IGAP) y el índice medio de acoso psicológico (IMAP) El cálculo de éstos se efectúa de la manera siguiente:

NEAP: Contaje simple de todas las respuestas distintas de cero.

IGAP: Índice global, obtenido sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de estrategias consideradas en el cuestionario, es decir, entre 60 (o el número de respuestas contestadas).

IGAP= Suma valores asignados a cada estrategia / n° de items contestados

IMAP: Índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentadas, obtenido dividiendo la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Este número es variable, y viene determinado por el NEAP

IMAP = Suma de los valores asignados a cada estrategia / NEAP

7.- INTERPRETACIÓN

El LIPT-60 ha sido diseñado para ser interpretado a tres niveles: el global, el dimensional y el de la estrategia concreta. Así se obtiene una información sobre la frecuencia e intensidad de acoso percibido, sobre el

tipo de acoso percibido y sobre la presencia concreta de determinados síntomas que, sin estar agrupados en dimensiones, pueden por sí mismos caracterizar de forma muy significativa el acoso padecido (ej. Ítem 40.- "Le amenazan con violencia física" o ítem 42. - "Le atacan físicamente sin ninguna consideración")

Entre las medidas globales, el NEAP o Número de estrategias de acoso psicológico indica la frecuencia de las estrategias de acoso experimentadas e informa de la amplitud de dicho acoso. El IGAP, o índice global de acoso percibido, combina tanto por una parte el número de estrategias de acoso percibidas como la intensidad percibida de las mismas, indicando el grado de afectación global del acoso en el sujeto. Por último el IMAP, o Índice medio de acoso percibido, es una medida pura del grado de intensidad percibida en el acoso, como un índice de intensidad de las estrategias de acoso percibidas.

La valoración de las dimensiones de acoso psicológico en el trabajo percibido informa sobre el perfil de acoso experimentado, es decir de cuál es la forma de acoso psicológico padecido en el trabajo. El acoso se puede experimentar con predominio en una o más dimensiones, definiendo así formas de acoso, lo cual facilita la comprensión del acoso experimentado por el individuo y el diseño e implementación de estrategias cognitivas y comportamentales, tanto en la intervención psicoterapéutica como en la organizacional. Así, las intervenciones psicoterapéuticas son imprescindibles cuando hay puntuaciones altas en la escala de desprestigio personal, por la carga de desprecio a las propias creencias que fácilmente afectará la autoestima y el estado de ánimo. Mientras que sí, además, las puntuaciones son muy altas en la escala de incomunicación, sería aconsejable la intervención grupal en la organización para facilitar el

desbloqueo de la comunicación que interfiere en la recuperación psicoterapéutica.

La interpretación de los índices globales y de las dimensiones de acoso del LIPT-60 se facilita gracias a unos baremos que permiten comparar las puntuaciones de un individuo con un grupo normativo. Para ello, después de corregir el cuestionario y establecer las puntuaciones directas en los índices globales y en las dimensiones de acoso, se siguen los siguientes pasos:

(1) Buscar en la tabla del baremo correspondiente la puntuación centil correspondiente a las puntuaciones directas y anotarlas en la hoja de corrección. En cada tabla aparecen las dimensiones del acoso laboral y los índices globales. En las columnas extremas se encuentran las puntuaciones centiles.

Una vez determinada la tabla de baremos adecuada (el baremo 1 para casos en población general laboral que no consta que o no refieren explícitamente padecer acoso – ej. “Screening” del acoso psicológico en el trabajo en una organización-; el baremo 2, para personas que refieren o denuncian una situación de acoso laboral; y el baremo 3 para la evaluación de individuos pertenecientes a los cuerpos de seguridad del Estado), se ha de tomar cada una de las puntuaciones directas obtenidas y recorrer la columna o baremo de esa dimensión hasta encontrar el valor más aproximado; una vez localizada dicha puntuación en las columnas extremas podemos ver la puntuación centil correspondiente. La puntuación centil nos indica el tanto por ciento de un grupo normativo que dicha puntuación deja por debajo o lo que es lo mismo, el tanto por cien del grupo sobre el que el individuo obtiene una puntuación superior.

Si una puntuación supera la puntuación máxima (en la dimensión o índice) se le asignará el centil 99, y si la puntuación se encuentra por debajo de la puntuación mínima se le asignará el percentil 5.

Así en un ejemplo práctico, dado un caso de una persona que refiere acoso psicológico en el trabajo, y una vez obtenidas las puntuaciones directas correspondientes, se extraen las puntuaciones centiles gracias al baremo 2:

	NEAP	IGAP	IMAP	DL	EP	BC	IE	IM	DP
PD	43	1,93	2,7	2,57	3,14	2,56	1	3,33	0,86
PC	80	70	50	50	80	75	70	80	60

Nótese en las puntuaciones que en el NEAP la puntuación directa es equidistante entre las puntuaciones directas correspondientes a los centiles 80 y 75, con lo que se podría anotar cualquiera de las dos puntuaciones.

- (2) Si el individuo valorado obtiene en el baremo 2 en el IGAP (Índice global de acoso psicológico) o en más de 2 dimensiones una puntuación centil 60 o por encima, podemos definir un caso con alta probabilidad de padecer acoso y se requiere una exploración individual más a fondo para valorar su caso, en riesgo de desarrollo de cuadro psicopatológico.
- (3) Si el individuo obtiene en el baremo 2 en el IGAP (Índice global de acoso psicológico) o en más de 2 dimensiones una puntuación por encima del centil 30 y por debajo del 60 , podemos definir un caso con moderada probabilidad de acoso, y es recomendable, exploración individual para confirmar la situación de acoso

psicológico en el trabajo y valorar posible sintomatología psicopatológica asociada.

- (4) Si el individuo se sitúa en el IGAP o en más de tres dimensiones por encima del centil 15 hasta el centil 30, se puede afirmar que hay probabilidad de que el individuo se encuentre en una organización generadora de estrés laboral, pero sin llegar todavía a un grado en el que se esté produciendo acoso psicológico en el trabajo. La probabilidad es pequeña, aunque es útil el valorar el IMAP; si éste se encuentra por encima del percentil 70, la intensidad de acoso percibida es muy alta, y entonces la probabilidad de acoso laboral es mayor y se debe hacer una entrevista y exploración psicopatológica en profundidad.
- (5) Por último, en cualquier otro caso, la probabilidad de que se produzca acoso laboral es muy baja. Sin embargo, en cualquiera de estos casos es útil también valorar el IMAP, ya que el acoso puede producirse con pocas estrategias pero con mucha intensidad percibida.

Con individuos pertenecientes a cuerpos de seguridad del estado, se debe primero consultar el baremo 3, y si la puntuación del IGAP o en más de 3 dimensiones está por encima del centil 80, se consideraría un caso con probabilidad de acoso y se procedería a comparar las puntuaciones con el baremo 2 mediante el procedimiento anteriormente señalado.

Con individuos de la población general laboral que no consta o no refieran padecer acoso laboral (por ejemplo, en análisis exploratorio de una organización para detección de casos problema o para detección de niveles generales de hostilidad interpersonal en la organización), debe procederse en primer lugar consultando el baremo 1 de la población general. Si la

puntuación en el IGAP o en más de tres dimensiones está por encima del centil 80, debe considerarse un posible caso de “acoso laboral” y se volvería a proceder con el procedimiento estándar de valoración con el baremo 2 de la población de “acoso laboral”.

Es necesario así mismo tener en cuenta que en algunos casos puede no detectarse acoso ajustándose a los criterios anteriormente señalados, cuando en realidad puede haberlo. Son aquellos en los que el NEAP es bajo (4-5 respuestas) y el IMAP es muy alto (por encima de 3,5).

En la interpretación cualitativa por estrategias particulares de acoso, se deben tener en cuenta los items que no pertenecen a ninguna de las dimensiones señaladas, algunos de ellos con muy baja frecuencia y cuya presencia, por lo tanto, es muy relevante: Por ejemplo, los items con comportamientos de agresión directa (items 40, 41, 42 y 45) u otros relacionados con el carácter nocivo del trabajo a realizar (item 39). De igual forma por su menor frecuencia, se deben considerar los items de la dimensión de desprestigio personal.

Por último, dado que el LIPT no pretende ser un test para valorar la personalidad, sino para valorar la percepción de estrategias de acoso en el trabajo, hay que tener en cuenta la posibilidad del fingimiento, simulación y/o distorsión perceptiva de la realidad en la realización del test. El LIPT-60 no tiene ninguna escala de sinceridad, ya que no pretende sustituir en ningún caso a la entrevista y a otros instrumentos de valoración de la personalidad (tests subjetivos y proyectivos). De cualquier forma, debe considerarse con precaución los estilos de respuesta “aumentadores” en las escalas. Al igual que en otras escalas como el SCL-90 R, debemos desconfiar de protocolos extremos por la alta probabilidad de distorsión

que implican, sobre todo en el caso del LIPT “por arriba”: protocolos con un NEAP mayor de 50 respuestas y un IMAP mayor de 3,5.

8.- BAREMOS

Dado que no hay diferencias significativas en las muestras estudiadas por sexos, se presentan 3 baremos: el primero, realizado a partir de la muestra de población general; el segundo, a partir de la muestra estudiada de personas afectadas por conductas de acoso psicológico en el trabajo; y el tercero, a partir del estudio realizado en una muestra de sujetos pertenecientes a cuerpos de seguridad del estado (guardia civil).

Baremo 1.- Población general laboral (N=150)

Pc	Neap	Imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc
99	45,43	3,38	3,03	3,70	3,79	3,23	1,96	3,48	2,58	99
97	34,94	3,04	1,72	2,42	2,77	2,05	0,57	2,74	1,81	97
95	29,45	2,96	1,26	2,07	1,48	1,25	0,34	2,03	1,00	95
90	21,70	2,26	0,59	1,27	0,96	0,47	0,14	1,16	0,33	90
85	15	---	0,35	0,78	0,60	---	0,02	1,00	---	85
80	12,00	2,00	0,26	0,58	---	---	---	---	0,16	80
75	11,00	1,74	0,25	0,38	0,40	0,25	---	0,66	---	75
70	9	1,60	0,21	0,30	0,20	---	---	---	---	70
65	8,15	1,51	0,18	---	---	---	---	0,50	---	65
60	7,60	1,40	0,15	0,23	---	0,12	---	---	---	60
55	6	1,33	0,13	---	---	---	---	0,33	---	55
50	5	1,25	0,11	0,15	---	---	---	---	---	50
45	4	1,20	0,10	---	---	---	---	0,16	---	45
40	4	1,14	---	---	---	---	---	0,13	---	40
35	3	1,09	0,07	0,08	---	---	---	---	---	35
30	2	---	0,05	0,05	---	---	---	---	---	30
25	2	---	0,03	---	---	---	---	---	---	25
20	1	---	0,02	---	---	---	---	---	---	20
15	---	---	0,01	---	---	---	---	---	---	15
10	--	---	---	---	---	---	---	--	---	10
5	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5
Pc	Neap	Imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc

NEAP= Número de estrategias de acoso psicológico
 IGAP= Índice Global de acoso psicológico
 IMAP= Índice medio de acoso psicológico percibido
 DP= Índice de Desprestigio laboral
 EP= Índice de Entorpecimiento del progreso
 BC=Índice de Bloqueo de la comunicación
 IE= Índice de Intimidación encubierta o indirecta
 IM= Índice de Intimidación manifiesta o directa
 DP= Índice de Desprestigio personal

Baremo 2.- Población afectada de acoso psicológico en el trabajo (N=141)

Pc	Neap	imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc
99	55,32	4,00	3,35	4,00	---	4,00	3,36	4,00	3,73	99
97	50,74	3,71	2,98	3,98	4,00	3,89	3,14	3,84	3,43	97
95	50	3,60	2,83	3,81	3,86	3,66	3,13	3,83	3,26	95
90	48	3,50	2,57	3,64	3,57	3,44	2,00	3,67	2,14	90
85	45,70	3,33	2,41	3,56	3,29	3,08	1,71	3,50	1,96	85
80	44	3,27	2,26	3,42	3,00	2,73	1,37	3,33	1,69	80
75	42	3,21	2,03	3,34	2,71	2,44	1,14	3,08	1,43	75
70	41	3,09	1,93	3,18	2,53	2,28	1,00	2,90	1,20	70
65	38	3,00	1,80	3,14	2,29	2,03	0,76	2,67	1,00	65
60	35,20	2,88	1,70	3,00	2,00	1,89	0,57	2,50	0,86	60
55	34	2,77	1,61	2,69	1,86	1,44	0,43	2,33	0,71	55
50	32	2,65	1,45	2,57	1,57	1,33	----	2,17	----	50
45	31	2,44	1,32	2,35	1,41	1,22	0,29	2,00	0,57	45
40	29	2,31	1,15	2,00	1,14	1,00	0,14	1,83	0,43	40
35	27,70	2,17	1,02	1,74	1,00	0,78	----	1,67	---	35
30	25,60	2,00	0,84	1,50	0,86	0,56	----	1,50	0,29	30
25	23,50	1,88	0,77	1,39	0,71	0,44	----	1,33	0,14	25
20	21	1,67	0,64	1,07	0,43	-----	----	1,17	0,05	20
15	17,30	1,54	0,52	0,93	0,29	0,33	----	1,00	----	15
10	15	1,37	0,42	0,70	0,14	0,22	----	0,67	----	10
5	11	1,20	0,25	0,44	0,00	0,01	0,00	0,34	0,00	5
Pc	Neap	imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc

NEAP= Número de estrategias de acoso psicológico

IGAP= Índice Global de acoso psicológico

IMAP= Índice medio de acoso psicológico percibido

DP= Índice de Desprestigio laboral

EP= Índice de Entorpecimiento del progreso

BC= Índice de Bloqueo de la comunicación

IE= Índice de Intimidación encubierta o indirecta

IM= Índice de Intimidación manifiesta o directa

DP= Índice de Desprestigio personal

Baremo 3.- Población cuerpos de seguridad del estado (N=60)

Pc	Neap	Imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc
99	48	4,00	2,00	3,21	3,29	2,00	1,71	---	2,28	99
97	40,53	3,11	1,92	2,86	2,46	1,26	0,88	3,00	2,05	97
95	31,95	2,87	1,34	2,42	1,85	0,99	0,57	2,82	1,54	95
90	29,80	2,40	1,00	2,11	1,29	0,56	0,43	2,17	0,70	90
85	27	2,18	0,92	1,63	1,14	---	---	1,97	0,43	85
80	24,80	2,04	0,73	1,29	1,00	---	0,29	---	0,29	80
75	23,50	1,99	0,61	1,00	0,86	0,33	---	1,67	0,25	75
70	20	1,77	0,51	0,93	0,71	---	---	1,50	---	70
65	17	1,74	0,46	0,86	---	---	---	---	---	65
60	16	1,62	0,43	0,71	0,43	0,22	0,14	1,33	0,14	60
55	15	1,49	0,36	---	0,29	---	---	1,17	0,08	55
50	13	1,41	0,30	0,57	---	--	---	1,00	---	50
45	12	1,32	0,27	0,46	0,14	--	---	---	---	45
40	11	1,26	0,25	0,39	0,06	0,11	---	0,83	---	40
35	10,35	1,24	0,21	0,36	---	---	---	---	---	35
30	10	1,21	0,18	0,29	----	---	---	0,67	---	30
25	9	1,14	0,17	0,23	---	---	---	0,54	---	25
20	7,20	1,11	0,14	0,21	---	---	---	---	---	20
15	4,30	1,01	0,10	0,15	---	---	---	0,50	---	15
10	4	---	0,08	---	---	---	---	0,33	---	10
5	2,10	1,00	0,07	0,07	0,00	0,00	0,00	0,17	0,00	5
Pc	Neap	Imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc

NEAP= Número de estrategias de acoso psicológico

IGAP= Índice Global de acoso psicológico

IMAP= Índice medio de acoso psicológico percibido

DP= Índice de Desprestigio laboral

EP= Índice de Entorpecimiento del progreso

BC= Índice de Bloqueo de la comunicación

IE= Índice de Intimidación encubierta o indirecta

IM= Índice de Intimidación manifiesta o directa

DP= Índice de Desprestigio personal

9.- BIBLIOGRAFIA

1. Brodsky, C.M(1976). ***The harassed worker***. Toronto: Lexington Books; DC Heath and Company.
2. Davenport, N., Schwartz, RD & Elliot, GP(1999) ***Mobbing. Emotional Abuse in the American Workplace***. Ames, Iowa : Civil Society Publishing,
3. González de Rivera, JL: Nosología psiquiátrica del estrés. *Psiquis*, 2001, 22:1-7.
4. González de Rivera JL (2003). ***El maltrato psicológico*** (segunda edición). Madrid: Espasa Calpe, Madrid. (Primera edición, 2002)
5. Gonzalez de Rivera, JL, De las Cuevas, C, Rodriguez-Abuín, M y Rodriguez-Pulido, F (2002): ***El cuestionario de 90 sintomas. Adaptación española del SCL-90-R***. Madrid: TEA Ediciones.
6. Leymann, H., y Gustavsson, B (1984). *Psykiskt vold i arbetslivet. Tvd explorativa under-sokningar* [***Psychological violence at work places. Two explorative studies***]. (Under-sokningsrapport 42.) Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.
7. Leymann, H., y Tallgren, U (1989). Undersokning av frekven-sen vuxenmobbing inom SSAB (Investigation into the frequency of adult mobbing in **SSAB** a Swedish steel company using the LIPT questionnaire). ***Arbete, miinniska, miljo, 1, Ila-115***.
8. Leymann H (1992) Mobbing und psychoterror am arbeitsplatz. ***Sichere Arbeit***, 5: 22-28.
9. Leymann H (1996). ***Mobbing. La persecution au travail***. Paris: Editions du Seuil.
10. Leymann, Heinz. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. In: Zapf & Leymann (Eds.): ***Mobbing and Victimization at Work . A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2): 165-184***
11. Piñuel, I (2001). ***Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo***. Santander: Sal Térrea.

ANEXO- HOJA DE PERFILES

Indicadores globales:

NEAP: Número de estrategias de acoso psicológico.

“Frecuencia de las estrategias de acoso psicológico en el trabajo”

IMAP: Índice medio de acoso percibido

“ Distrés experimentado en las estrategias de acoso percibidas o intensidad percibida en el acoso”

IGAP: Índice global de acoso percibido

“Medida global del acoso laboral considerando tanto la frecuencia como la intensidad percibida de las estrategias de acoso”

Indicadores dimensionales:

DP: Índice de desprestigio laboral

“Desprestigio sobre la actividad laboral mediante distorsiones de la comunicación (calumnias, rumores), minimización y ocultamiento de logros y medidas restrictivas con agravio comparativo”

EP: Índice de entorpecimiento del progreso

“Bloqueo sistemático y degradación de la actividad laboral con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias”

BC: Índice de incomunicación o de bloqueo de la comunicación

“ Bloqueo de la comunicación intraorganizacional y extraorganizacional de la persona afectada por el acoso”

IE: Índice de intimidación encubierta o indirecta

“ Intimidación con amenazas y daños encubiertos, generalmente sin que se conozcan sus responsables: intimidación “limpia”, que no deja “huella”.

IM: Índice de intimidación manifiesta o directa

“Intimidación con amenazas y restricciones, que no se disimulan incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo

DP: Índice de desprestigio personal

“Descrédito o desprestigio de la vida personal y privada (no laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar.

LIPT - 60

© González de Rivera.

Nombre.....Apellidos.....

Fecha nacimiento.....Dirección.....

CP..... Localidad.....Teléfono.....

Estado Civil.....Profesión.....

Correo electrónico.....

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

el cero (“0”) si **no** ha experimentado esa conducta en absoluto

el uno (“1”) si la ha experimentado **un poco**

el dos (“2”) si la ha experimentado **moderada o medianamente**

el tres (“3”) si la ha experimentado **bastante** y

el cuatro (“4”) si la ha experimentado **mucho o extremadamente**:

1 Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.....	0	1	2	3	4
2 Le interrumpen cuando habla..	0	1	2	3	4
3 Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	0	1	2	3	4
4 Le gritan o le regañan en voz alta.....	0	1	2	3	4
5 Critican su trabajo..	0	1	2	3	4
6 Critican su vida privada.....	0	1	2	3	4
7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
8 Se le amenaza verbalmente..	0	1	2	3	4
9 Recibe escritos y notas amenazadoras..	0	1	2	3	4
10 No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo..	0	1	2	3	4
11 Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4

12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.....	0	1	2	3	4
13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....	0	1	2	3	4
14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus.. compañeros.....	0	1	2	3	4
15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4
16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....	0	1	2	3	4
17 Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....	0	1	2	3	4
18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted..	0	1	2	3	4
19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted..	0	1	2	3	4
20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....	0	1	2	3	4
21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.....	0	1	2	3	4
22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.....	0	1	2	3	4
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.....	0	1	2	3	4
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.....	0	1	2	3	4
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....	0	1	2	3	4
26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen..	0	1	2	3	4
27 Le asignan un trabajo humillante.....	0	1	2	3	4
28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....	0	1	2	3	4
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....	0	1	2	3	4
30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....	0	1	2	3	4
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados..	0	1	2	3	4
32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....	0	1	2	3	4
34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....	0	1	2	3	4
35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	0	1	2	3	4
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes..	0	1	2	3	4

37 Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.....	0	1	2	3	4
39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.....	0	1	2	3	4
40 Le amenazan con violencia física.....	0	1	2	3	4
41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....	0	1	2	3	4
42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....	0	1	2	3	4
43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....	0	1	2	3	4
44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....	0	1	2	3	4
45 Recibe agresiones sexuales físicas directas.....	0	1	2	3	4
46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.....	0	1	2	3	4
47 Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).....	0	1	2	3	4
48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.....	0	1	2	3	4
49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.....	0	1	2	3	4
50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....	0	1	2	3	4
52 No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4
53 Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.....	0	1	2	3	4
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0	1	2	3	4
55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....	0	1	2	3	4
56 Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58 Controlan de manera muy estricta su horario..	0	1	2	3	4
59 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	0	1	2	3	4
60 Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente.....	0	1	2	3	4

