

INFORME FINAL PROYECTO PO157 – FUCYT-ACHS
P0157. Validación y estandarización del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo IVAPT PANDO. Un instrumento para la prevención de violencia laboral como factor de riesgo para la salud mental

Investigadores:

Coordinadora: Ximena Díaz B, Centro de Estudios de la Mujer
Co-investigadores: Juan Pablo Toro, Universidad Diego Portales
Cristian Villarroel, Ministerio de Salud
Amalia Mauro, Centro de Estudios de la Mujer
Contraparte técnica ACHS: Daniela Campos, Departamento de Riesgos Psicosociales

Fecha de ejecución: 10 de octubre de 2013 al 10 de enero de 2015

Este proyecto fue realizado con el financiamiento de la Asociación Chilena de Seguridad a través de la Fundación Científica y Tecnológica, FUCYT.

INDICE

	Pág.
Resumen	
I. Introducción	4
II. Marco Teórico	6
III. Objetivos de la investigación e hipótesis	9
IV. Metodología general	10
V. Primera etapa: Validación de contenido	12
VI. Segunda etapa: Adaptación semántica	17
VII. Tercera y cuarta etapa: Análisis psicométrico y estandarización del inventario	24
VIII. Resultados generales: violencia, acoso psicológico y desórdenes emocionales en la población estudiada	45
IX. Conclusiones	56

BIBLIOGRAFÍA

Anexos

- **Anexo 1: Inventario IVAPT PANDO original**
- **Anexo 2: Inventario propuesto por el equipo del Proyecto**
- **Anexo 3: Inventario Segunda versión preliminar**
- **Anexo 4: Inventario versión final**

RESUMEN

En Chile, los problemas de salud mental representan una de las primeras causas de morbilidad de la población adulta, considerándose la violencia laboral uno de los estresores sociales más importantes de la vida laboral. En Chile, no existen cifras oficiales que den cuenta de la magnitud del problema. Este proyecto se propuso validar y estandarizar para la población trabajadora chilena el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) en una muestra de trabajadores de los sectores de Comercio, Salud y Educación, a fin de disponer de un instrumento para la evaluación de esta problemática y así posteriormente poder desarrollar programas de prevención de riesgos para salud mental. Se propuso además conocer las asociaciones entre violencia laboral y salud mental, conocer la frecuencia y distribución de violencia laboral en una muestra de trabajadores/as, y desarrollar un manual de uso del instrumento validado.

El proceso de validación y estandarización del Inventario, se desarrolló en cinco etapas: evaluación de contenidos por un grupo de expertos, evaluación semántica por trabajadores/as, validación psicométrica y estandarización, y elaboración del Manual. Los resultados mostraron que este instrumento es útil para la medición de la violencia y acoso psicológico en el trabajo en la población trabajadora en Chile, en los sectores productivos estudiados, incluyéndose un 4° factor relativo a violencia externa. Se elimina el reactivo relativo a acoso sexual.

I. INTRODUCCIÓN

En Chile, como en otros países del mundo, los problemas de salud mental representan una de las primeras causas de morbilidad de la población adulta, lo cual tiende a acrecentarse en los últimos años. Si bien la información sobre salud mental de trabajadores y trabajadoras es escasa, la tendencia señalada puede inferirse del aumento sostenido de las licencias médica curativas por “trastornos emocionales y del comportamiento” de la población asalariada en los últimos años, tanto en la afiliada al sistema FONASA como al sistema ISAPRE (FONASA 2009-2010, Superintendencia de Salud 2009). En ambos sistemas las licencias tramitadas por las mujeres por esta causa casi duplican a las tramitadas por los hombres. Por otra parte, Encuestas Nacionales de Salud (MINSAL 2003, 2009-2010), la Encuesta Calidad de Vida y Salud del Ministerio de Salud (MINSAL 2006), y la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (MINSAL, DT, & ISL 2011), así como otros estudios sectoriales dan cuenta de una alta prevalencia de problemas de salud mental y emocionales en la población trabajadora (Díaz & Mauro 2012; Ansoleaga & Toro 2010; Morales 2007; Guic et al. 2002 y 2006; Torres & Paravic 2005, entre muchos otros).

En lo que respecta a trabajadores/as afiliados/as a la Asociación Chilena de Seguridad, un estudio (Garrido 2012 en Ansoleaga et al (2012) informa que durante el año 2011, se registraron 4.456 atenciones por afecciones de salud mental, que representaron un 14,4% del total de las enfermedades profesionales acogidas en la ACHS en ese año, y equivalen a 28.163 días laborales perdidos. Asimismo, señala que del total de los trabajadores acogidos al sistema de mutuales (ley 16.744) el número de trabajadores con afecciones de salud mental de origen laboral aumentó en un 632% en 10 años.

Entre las condiciones de trabajo que determinan un mayor riesgo de desarrollar un trastorno mental de origen laboral, se han identificado algunos factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización de la producción y de las relaciones laborales, que en el largo plazo pueden causar serios daños en la salud psicológica de la población trabajadora, los cuales podrían transitar hacia cuadros de patología mental (Vézina 2000).

No obstante, se ha reconocido internacionalmente que uno de los estresores sociales más importantes de la vida laboral actual es la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, reconocidos ambos además como uno de los problemas de salud pública que mayor preocupación provocan en el mundo por su creciente magnitud (Hoel, Rayner & Cooper 1999; Di Martino, Hoel y Cooper 2003; Di Martino, 2002; Chappell y Di Martino, 2000).

En Chile no existen cifras oficiales que den cuenta de la magnitud del problema. No obstante, algunos estudios a nivel de la población trabajadora general, y una serie de estudios exploratorios realizados a partir de los años 2000 -mayoritariamente enfocados en la violencia psicológica o acoso moral en grupos de ocupación específicos- han aportado valiosos indicios que advierten que la violencia laboral constituye un problema que se ha instalado en forma permanente en las relaciones

laborales en Chile y que afecta mayoritariamente a las mujeres (Dirección del Trabajo 2009, 2011; Castellón 2011; Andrade, Muñoz y San Martín, 2006; Díaz, Fernández y Torres 2004; Letelier y Valenzuela 2002; Moena 2010; Paravic, Valenzuela y Burgos 2004; Paredes y Paravic 2006; Ministerio de Salud, ENCAVI 2006; Gray 2006; Inostroza y González (2008)). A nivel nacional, el año 2011 el Centro de Estudios de la Mujer y la Universidad de Ottawa, con la asesoría del Programa de Estudios Psicosociales de Género de la Universidad Diego Portales, realizaron un estudio sobre riesgos psicosociales, salud mental y género, en base a una muestra de 3010 casos, representativa a nivel nacional de trabajadores y trabajadoras asalariadas en Chile, la cual reveló una importante prevalencia de violencia en el trabajo y diferencias significativas de exposición según el sexo: un 9,7%, 11% y 3,7% de hombres y un 12,3%, 16% y 5,1% de mujeres declararon haber sido víctimas de acoso psicológico, de violencia física o verbal y de acoso sexual respectivamente en sus lugares de trabajo.

El año 2011, y en el marco de su función de rectoría y regulación en materia de salud de la población, el Ministerio de Salud, a través del Departamento de Salud Ocupacional, convocó a un grupo de expertos para desarrollar un Protocolo para la Vigilancia de Riesgos psicosociales en los lugares de trabajo. Dicho protocolo adoptó el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 como instrumento de vigilancia de dichos riesgos, por ser el único cuestionario que se encuentra validado para la población chilena (Resolución exente 336, Junio 2013). A pesar de los avances que esta regulación garantiza, tanto por la instalación de la temática como por la posibilidad de generar evidencia epidemiológica, este instrumento no incorporó la dimensión violencia laboral.

A partir de esta situación, surge la necesidad de disponer de un instrumento que permita mediciones válidas y confiables de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo en Chile, ampliando de ese modo el campo de dimensiones incluidas en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales adoptado en Chile. Para responder a esta necesidad, este proyecto se propuso validar y estandarizar para la población trabajadora chilena el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) diseñado por el Dr. Manuel Pando en México, con el fin de generar diagnósticos más certeros de la presencia o ausencia de acoso psicológico en el trabajo.

Por otra parte, este proyecto apunta a responder a una preocupación de la Asociación Chilena de Seguridad que señala que “el ámbito psicosocial es, en nuestro país, uno de los que presenta menos actividad preventiva. Sin embargo, cada vez es más clara la necesidad de diagnóstico e intervención en estos temas para conseguir mejores condiciones laborales y trabajadores más sanos y seguros” (Asociación Chilena de Seguridad 2011: 26). Destaca además que si no se realizan estudios que permitan identificar y reconocer riesgos para la salud de los/as trabajadores/as, no se pueden desarrollar programas de vigilancia y detección precoz de enfermedades profesionales de manera de evitar su ocurrencia y avances (Asociación Chilena de Seguridad 2011:30). La validación y estandarización de un instrumento que permita medir la prevalencia de violencia laboral en el país, a su vez permitirá detectar este tipo de riesgo al interior de las empresas, desarrollar estrategias o acciones de prevención y

mitigación que traerán beneficios para su productividad, disminución de accidentes y enfermedades de origen laboral, y la consecuente disminución de licencias médicas y días perdidos por enfermedades profesionales de salud mental

II. MARCO TEÓRICO

La violencia en el trabajo ha llegado a ser un fenómeno alarmante en todo el mundo tanto por su aumento sostenido como por sus consecuencias. Es reconocido como uno de los problemas sociales emergentes que mayor preocupación provoca, debido a su creciente magnitud, impacto y consecuencias a nivel personal, organizacional y social. Chappell y Di Martino (2000) han denominado a la violencia laboral como la nueva epidemia del siglo XXI, asimilándola –metafóricamente- a una plaga que socava silenciosamente la salud e integridad de las personas (Di Martino, Hoel y Cooper 2003; Di Martino 2002; Chappell y Di Martino 2000, Avendaño 2004; OIT 1998). Por otra parte, los datos obtenidos en diferentes estudios nacionales e internacionales indican que la magnitud del fenómeno no sólo es creciente sino que existiría un subregistro y denuncia del mismo, y que es altamente probable que la realidad del acoso moral en el trabajo esté subestimada y muchos casos queden en la sombra (Avendaño 2004).

El concepto de violencia laboral es amplio y controvertido, existiendo variados enfoques para describirlo y abordarlo. La OIT (2003:4) la define como “cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo”.

También se ha definido como: “aquellos incidentes donde las personas son abusadas, amenazadas o atacadas en circunstancias relacionadas con su trabajo, y que implican una agresión explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud” (Wynne et al. 1997 en Avendaño 2004:79). Einarsen y Raknes (1997 en Einarsen & Hauge 2006:253) se centran en el concepto de acoso psicológico que hace referencia a conductas negativas continuas que son dirigidas contra uno o varios empleados por superiores y/o colegas. Estas acciones pueden causar humillación, ofensa y estrés tanto en las víctimas como en quienes las presencian pudiendo conducir a graves problemas emocionales, psicosomáticos y psiquiátricos. Asimismo, a nivel organizacional puede interferir en el rendimiento laboral, causar un ambiente negativo en el trabajo, ausentismo laboral y disminución de la productividad (Hoel, Einarsen y Cooper, 2003 en Einarsen & Hauge 2006).

A partir de los estudios pioneros de Leymann sobre acoso psicológico (1996), se han desarrollado diversas aproximaciones teóricas para abordar el tema de la violencia laboral, en sus distintas expresiones, que pueden resumirse en tres enfoques o modelos explicativos centrales (Einarsen, 2000; Salin, 2003; Moreno et al. 2005): 1) basado en los rasgos de personalidad de la víctima y del acosador, 2) basado en las características inherentes a la interacción humana en las organizaciones, y 3) basado en las características del entorno laboral y social. **Enfoque 1:** lo distintivo de este enfoque es que la unidad de análisis son las características de los individuos,

considerando como causas primordiales de la violencia, rasgos de personalidad de la víctima y del acosador así como su perfil sociodemográfico. Este enfoque ha sido ampliamente discutido y ha generado gran oposición por parte de los primeros investigadores que abordaron este tema como Heinz Leymann (Salin, 2003). Empero, muchos investigadores estiman que no se puede ignorar la personalidad de la víctima en la comprensión del acoso psicológico. Algunas características de los trabajadores víctimas de acoso laboral -consideradas posibles causas de violencia- son el ser sumiso, provocador o tener una alta afectividad negativa. En cuanto a características del perpetrador se han señalado, entre otras, las personalidades con baja tolerancia a la ambigüedad y las que tienen una visión negativa de los trabajadores (Salin, 2003). A estos rasgos se le pueden sumar características sociodemográficas de la víctima que favorecerían el ser más probablemente víctimas de acoso como por ejemplo pertenecer a alguna minoría étnica, tener alguna discapacidad o pertenecer a un sexo subrepresentado en el lugar de trabajo. **Enfoque 2.** En éste el énfasis está puesto en las relaciones humanas. Dentro de esta perspectiva, que considera el nivel diádico y el nivel grupal, el acoso laboral se da en la interacción entre víctima y victimarios/as (Salin, 2003). La víctima no es un mero recipiente pasivo del acoso, sino que, por el contrario es un agente activo (Hoel, et al, 2003), cuya respuesta al acoso puede neutralizar o hacer escalar el conflicto. Asimismo, señala Salin, la víctima puede ser atacada simplemente porque el perpetrador quiere demostrar poder o porque la víctima es parte de un out group, por ejemplo, de un sexo subrepresentado o de un grupo étnico. En este nivel de análisis de la violencia laboral es importante también considerar el grado de dependencia entre víctima y victimario/a, así como las diferencias o desbalance de poder (Salin 2003). **Enfoque 3.** Este es el enfoque que reúne mayor consenso en torno a la explicación del fenómeno de la violencia laboral. En éste, los factores explicativos del fenómeno se desprenden principalmente de la forma de organizar el trabajo, por lo tanto, las causas se vinculan con características del entorno organizacional y de los riesgos asociados a éste. Constituye el más aceptado para explicar el acoso psicológico. Leymann (1996) señala que el mobbing no se trata de un problema del individuo que lo padece o del acosador que lo desencadena, sino que de un signo o síntoma de que las cosas no marchan bien en la manera de organizar el trabajo. En la actualidad, abundante evidencia señala la gran importancia de los factores contextuales de la organización en la predicción del acoso y una importante relación entre la organización del trabajo y acoso, tales como ambigüedad y conflicto de roles, falta de información, tareas mal definidas, sobrecarga cuantitativa, bajo control, estilos de liderazgo, valores, cultura organizacional y estilo de gestión (Di Martino, 2002; OMS 2004; Piñuel 2004; Topa y cols. 2007, en Macía 2008; Daza y Pérez, s/año).

Los esfuerzos por cuantificar la presencia de violencia en las organizaciones se ha visto obstaculizado por la ausencia de instrumentos válidos y confiables para su estudio en forma masiva. En este contexto, el instrumento desarrollado por el Dr. Manuel Pando propone una forma de medición de la violencia laboral que se inscribe en el enfoque desarrollado por Leymann -seguido posteriormente por numerosos investigadores- que pone la explicación del fenómeno de la violencia en factores organizaciones. Pero al mismo tiempo, Pando destaca la necesidad de distinguir “si los comportamientos de violencia tienen como finalidad el daño deliberado de la víctima, si pueden ser

producto de formas organizacionales o de incapacidad en las habilidades directivas, o incluso si son prácticas culturales comunes” (Pando et al.2006). En esta perspectiva, la conceptualización de Pando permite distinguir el “acoso psicológico”, referido a aquellos comportamientos que tienen el propósito deliberado de producir daño en la víctima, dando cuenta a la vez de la “violencia psicológica”, es decir de la prevalencia del fenómeno de la violencia en el ambiente de trabajo.

III. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Objetivo general

Validar y estandarizar para la población trabajadora chilena el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) en una muestra de trabajadores de los sectores de Comercio, Salud y Educación en empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad.

Objetivos específicos

1. Disponer de un instrumento para la evaluación de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo que pueda ser utilizado en programas de prevención de riesgos para la salud mental y desarrollo de calidad de vida laboral
2. Establecer la existencia de asociación entre violencia y acoso psicológico en el trabajo, y desórdenes emocionales medidos a través del Cuestionario de Salud General de Golberg en el grupo estudiado.
3. Describir la frecuencia y distribución de violencia y acoso psicológico en el trabajo en una muestra de trabajadores/as de empresas afiliadas a la ACHS en la Región Metropolitana.
4. Desarrollar un manual para el uso de la versión chilena del test Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) que incluya las recomendaciones para su aplicación y los valores resultantes del proceso de estandarización.

Hipótesis

1. Los resultados del proceso de validación y estandarización del instrumento para medir violencia laboral –IVAPT-PANDO satisfacen los criterios para determinar confiablemente en Chile, en los sectores estudiados, el acoso laboral: presencia y frecuencia de comportamientos violentos, intensidad e intencionalidad de la acción.
2. Los/as trabajadores/as expuestos/as a violencia laboral tienen mayor posibilidad de presentar trastornos emocionales. Los/as trabajadores/as que obtengan mayores puntajes en el inventario de violencia laboral IVAPT-PANDO tendrán mayor riesgo relativo de presentar trastornos emocionales.
3. Las mujeres están expuestas a mayor presencia, intensidad e intencionalidad de violencia laboral que los hombres, y a la vez, presentan mayor presencia de sintomatología de salud mental según el GHQ12.

IV. METODOLOGÍA GENERAL

1. Población objetivo

Se definió como población objetivo a los/as trabajadores/as asalariados/as de las empresas adheridas a la ACHS, pertenecientes a tres sectores de la economía: comercio, salud, y educación, de tres regiones representativas del volumen de trabajadores del país: 1) Región Metropolitana, 2) Región de Valparaíso y, 3) Región del Bío Bío. El estudio se focalizó en las ciudades más grandes de cada una de las regiones seleccionadas: Gran Santiago, Valparaíso y Concepción respectivamente y en los grupos de ocupación más expuestos a violencia laboral de acuerdo a literatura nacional e internacional (Di Martino Vittorio, Helge Hoel and Cary L. Cooper 2003; Eurofound 2012; Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.2002; Institut National de Santé Publique, Québec - Institut de Statistique Québec- IRST 2011; Dirección del Trabajo 2011). En el comercio, vendedores/as; en salud, trabajadores no profesionales y profesionales no médicos; en educación, docentes de enseñanza básica y media.

2. Descripción del instrumento

El Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) es un instrumento elaborado por el Dr. Manuel Pando, en México, para evaluar la presencia o ausencia de acoso psicológico en los lugares de trabajo y su frecuencia, a la par que evalúa si existe o no la intencionalidad de producir daño deliberado a la víctima.¹ **(Anexo 1)**

La escala se compone de 22 reactivos (ítems) que plantean una aseveración o afirmación sobre alguna situación, comportamiento, constituyente de acoso. En una primera columna (A) se solicita al trabajador/a encuestado/a que señale la frecuencia con que ha sido víctima de dicho comportamiento. En esta columna se proporcionan cinco opciones de respuesta (de 0=nunca a 4=muy frecuentemente) e indica la presencia de conductas que se consideran de violencia psicológica así como su intensidad.

En una segunda columna (B) se solicita al trabajador/a encuestado/a que señale la frecuencia de este comportamiento en comparación con los/as compañeros/as de trabajo. Esto permite determinar la percepción de acoso psicológico, es decir si existe intencionalidad de dañar a una persona o grupo en particular o si se trata de prácticas organizacionales habituales. En esta columna se ofrecen 3 alternativas de respuesta: 1, menos que a mis compañeros(as); 2, igual que a mis compañeros(as) y 3, más que al resto de mis compañeros(as). El acoso laboral *“tiene algunas particularidades que lo distinguen del resto de la violencia psicológica que se encuentra en los ambientes laborales; pueden señalarse al menos tres aspectos necesarios para su identificación: 1) existe como una forma de violencia psicológica específica y está constituido por una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y psicológico, y muy extrañamente de manera física; 2) debe ocurrir con una repetitividad o continuidad de las acciones, y*

¹ Se cuenta con la autorización del Dr. Pando para su aplicación en Chile.

3) se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización". (Pando, Aranda, Preciado, Franco, Salazar. 2006)

Tras completar el cuestionario se solicita señalar quiénes son los (as) causantes de las situaciones señaladas en los reactivos (ítems): superiores, compañeros o subordinados, lo que permite determinar si el acoso es ascendente, descendente u horizontal.

3. Método de validación y estandarización del instrumento

El proceso de validación y estandarización del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo, IVAPT –PANDO, se realizó mediante técnicas cualitativas y cuantitativas, y se desarrolló en cinco etapas que se describen a continuación.

Primera etapa: Validación de contenido del Inventario: La validez de contenido de un test psicosocial es siempre el primer paso en la construcción de un instrumento de este tipo, y busca responder a la pregunta de si el contenido de los ítems es una medida representativa de la propiedad que se quiere medir. Por tanto, se trata básicamente de un análisis conceptual y de su correspondencia con los reactivos (ítems) que conforman el instrumento. Es una medida útil para examinar si los elementos que constituyen el instrumento realmente son una representación adecuada de todos los posibles elementos que podrían constituir el instrumento para realizar la medición que se pretende. Es decir, el primer paso consiste en definir la propiedad que se busca medir. En el caso del Inventario IVAPT PANDO corresponde a dimensiones referidas a violencia y acoso psicológico en el trabajo. El análisis consiste en la emisión de un juicio por parte de personas que tienen profundos conocimientos del atributo que se pretende medir. El producto específico de esta etapa es una versión preliminar del instrumento.

Segunda etapa: Validación semántica del Inventario: En la etapa de validación semántica se busca estudiar el grado en que las preguntas son bien comprendidas por los/as encuestados/as y por tanto, si recogen satisfactoriamente la información de aquella propiedad que se busca medir. Esta validación se realiza en dos pasos. Primero el equipo analiza el lenguaje y el grado de comprensión del instrumento previamente sometido a la validación de contenidos. En un segundo paso la versión corregida por el equipo de investigación es sometida a discusión con grupos de trabajadores y trabajadoras de las actividades económicas y grupos de ocupación seleccionados. El producto específico de esta etapa es la 2da versión preliminar del instrumento a ser aplicado en una muestra representativa para su validación y estandarización en una muestra de trabajadores/as chilenos/as.

Tercera etapa : Consiste en la aplicación de la 1ª versión preliminar del instrumento a una muestra intencionada de trabajadores y trabajadoras

Cuarta etapa: Corresponde al análisis psicométrico y estandarización del Inventario para la población chilena.

Quinta etapa: Elaboración de un manual de uso del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-PANDO.

V. PRIMERA ETAPA: VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INVENTARIO

1. Objetivo de la primera etapa del proyecto

El objetivo para esta etapa del proyecto fue la validación de contenido del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT PANDO)

2. Desarrollo de las actividades

La validación de contenido del IVAPT PANDO se realizó a través de una evaluación por parte de un Panel de expertos/as o de jueces, para lo cual el equipo del proyecto desarrolló las siguientes actividades:

a. Selección de un grupo de expertos/as en el tema. Para ello se elaboró una lista de personas de distintas instituciones (Universidades, Mutuales, Organismos del Estado, representantes sindicales), de distintas especialidades (psicólogos, médicos, sociólogos) que hubieran trabajado sobre el tema de violencia laboral y/o sobre factores de riesgos psicosociales.

b. Elaboración de una carta-invitación personalizada a participar en una primera reunión de Expertos/as, enviado por e-mail. En dicha invitación se describe el propósito del estudio, el objetivo del Panel de expertos y el requerimiento de tiempo. Se enviaron invitaciones a una primera lista de personas. Cuando alguno/a de los/as invitados/as de la primera lista declinaba participar, se envió una nueva invitación a una 2da lista de reemplazo.

c. Previo a la realización de la reunión, el equipo elaboró varios documentos de discusión interna: (1) una matriz con los principales instrumentos utilizados para medir violencia laboral o mobbing, a partir de una revisión de los principales instrumentos utilizados disponibles para esta medición. La matriz incluía: autor/res, dimensiones y número de ítems. (2) Documento sobre procedimientos-metodología para la evaluación de contenidos por jueces o expertos/as. (3) Documento para presentación del Inventario IVAPT Pando en la Reunión de validación de los expertos/as, incluyendo la metodología a utilizar en el desarrollo de la primera reunión. Incluye además un anexo con las principales definiciones de violencia laboral, mobbing.

d. El equipo elaboró asimismo una versión alternativa del IVAPT PANDO y del cuestionario de datos generales para poner a consideración de los Expertos y Expertas. Esta versión propone un formato más amigable, con una primera adaptación del lenguaje al país, e introduciendo algunas modificaciones que se consideraron importantes como la definición del período de delimitación de la frecuencia de la ocurrencia del comportamiento indicado (6 meses), la introducción de 5 nuevos reactivos referidos a acoso sexual y nuevos datos generales. Para la inclusión de reactivos referidos a acoso sexual, se revisaron varios cuestionarios específicos sobre este tema, en particular preguntas sobre conductas de acoso sexual incluidas en los instrumentos para medir violencia laboral. Se reformularon y adaptaron algunos de los ítems que se estimaron más adecuados. (Anexo 2. Versión del Inventario elaborada por el equipo)

e. El día 15 de noviembre de 2013 se realizó la primera reunión del Panel de expertos/as, a la que asistieron 12 personas de distintas instituciones: Departamento de Salud Ocupacional y Departamento de Salud Mental del Ministerio de Salud;

Departamento de Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública, Instituto de Seguridad Laboral, Universidad Católica Silva Henríquez, Universidad Católica, Universidad de Chile, Universidad Diego Portales, Universidad de Valparaíso, ACHS, Representante del Sindicato Bancario y los miembros del equipo del Proyecto y la asesora técnica de la ACHS. Se **excusó** de asistir el representante de la SUSESO. Otros 3 invitados que no podían participar de la reunión expresaron su interés de participar en la validación vía correo electrónico.

Juan Pablo Toro, Profesor de la Facultad de Psicología de la Universidad Diego Portales, miembro del equipo de investigación, estuvo a cargo de la conducción de la reunión.

Dado que el Inventario IVAPT PANDO ha sido aplicado en varias oportunidades en Chile, aunque en poblaciones acotadas en número y grupos de ocupación y actividad económica, se propuso que la discusión se centrara en particular en tres aspectos, mediante una lectura crítica de todo el Inventario:

- Mejorar la redacción, hacerla más comprensible para la población trabajadora chilena, si lo creían necesario.
- Proponer cambios respecto a tiempo de referencia e inclusión de 5 nuevos reactivos sobre acoso sexual
- Proponer cambios al formato actual del Inventario y a los datos generales

3. Resultados de la primera etapa

Recomendaciones generales sugeridos por el Panel de Expertos

Se indicó que sería conveniente incluir una introducción en el mismo formulario que señale cuál es el propósito de la aplicación de este cuestionario; el resguardo del anonimato y confidencialidad de la información; el que no haya respuestas buenas y malas; que se haga referencia sólo al trabajo que el/la encuestada/o considera su trabajo principal; la necesidad de delimitar tiempo de ocurrencia de las conductas de violencia, la modificación del lenguaje de algunos de los reactivos.

Respecto a los datos generales de la versión propuesta por el equipo del proyecto, se propuso reducir la información solicitada, y dar mayor flexibilidad a los datos, para que puedan adaptarse a distintos tipo de empresa o institución y de trabajadores/as a los que se vaya a aplicar.

En términos generales se acordó conservar el número de ítems que tiene actualmente el IVAPT PANDO, adaptando el lenguaje de algunos reactivos. Se acordó mantener el período de ocurrencia propuesto de las conductas de violencia (6 meses) e incluir una sola pregunta referida a acoso sexual.

Cambios introducidos a los ítems del inventario.

A continuación se describen los cambios que el grupo de expertos introdujo en los ítems del IVAPT PANDO

Con el objeto de facilitar la visualización de estos cambios, se describirá para cada ítem la versión original y la forma en que ésta fue modificada (señalando con rojo las palabras que fueron cambiadas). Se introdujeron nuevos ítems, para los cuales no hay referentes en el instrumento original.

Versión original De los ítems (reactivos)	Versión final de los ítems
1. Recibo ataques a mi reputación	Recibo ataques a mi reputación o a mi imagen personal
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público	2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público o en privado
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas	3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir	4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones

6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador(a)	7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	8. Se extienden por mi lugar de trabajo rumores malintencionados sobre mi persona
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien	9. Se desvaloriza mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.	10. Se ignoran mis éxitos laborales y se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros (as)	11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas duramente
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otra áreas de la empresa	12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con mis compañeros/as o con personas de otras áreas de la empresa
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar
14. Siento que se me impide expresarme	14. Se me impide expresarme
15. Se me ataca verbalmente verbales criticando los trabajos que realizo	15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo con gritos, insultos o groserías
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)	16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo o menosprecio)
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la viera no existiera)	17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran, no existiera, " ley del hielo ")
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas	18. Se me asignan nuevas tareas sin parar
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme	19. Me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo con la intención de desacreditarme
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad	20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad

para hacer bien mis tareas	para hacer bien mis tareas
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente, que las que se ofrecen a otros compañeros	21. No puedo acceder a capacitación o formación
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo	22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en el trabajo.

Eliminación de ítems

El Panel de expertos sugiere eliminar los cinco ítems sugeridos por el equipo del Proyecto para medir acoso sexual. En reemplazo de esto, se mantiene un solo ítem.

<i>Ítems (reactivos) propuestos por el equipo</i>
1. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.
2. He sido objeto de palabras o gestos de carácter sexual no deseado.
3. He recibido amenazas de personas de mi trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual.
4. Me han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de beneficio/s en mi trabajo.
5. Me han cambiado de actividades en mi trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de personas de mi trabajo.

Inclusión de nuevos ítems

Por sugerencia del equipo del proyecto se acordó agregar 3 nuevos ítems (reactivos) con la finalidad de captar la existencia o no de acoso psicológico, físico o sexual provocados por personas ajenas a la empresa o institución (clientes, pacientes, apoderados, alumnos), reactivos no incluidos en el instrumento original. Como ha sido demostrado en otras investigaciones, en algunos sectores (docentes, trabajadores/as de la salud, atención de público) las personas externas a la empresa o institución pueden ser las principales causantes de violencia contra algunos grupos de trabajadores y trabajadoras.

<i>Nuevos ítems (reactivos) incluidos para medir violencia externa</i>
24. ¿Ha sido agredido(a) verbalmente por personas ajenas a su empresa u organización, como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.?
25. ¿Ha sido agredido físicamente por personas ajenas a su empresa u organización como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.?
26. ¿Ha sido objeto de maltrato, humillación, ridiculización, menosprecio, por alguna persona ajena al trabajo como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.?
27. ¿Ha sabido de conductas o actitudes de acoso sexual? Es decir alguien en su trabajo ha sido objeto de palabras o gestos de carácter sexual no deseado

Una vez recogidas las sugerencias y comentarios hechos por los/as asistentes al Panel de Expertos/as, se elaboró una nueva versión del Inventario IVAPT PANDO, el que les fue enviado por correo electrónico, para una segunda ronda de discusión.

Cabe señalar que se mantuvo correspondencia con el Dr. Manuel Pando, autor del Inventario, desde que se le pidió autorización para el uso del Inventario. Posteriormente se le solicitaron informaciones adicionales, entre ellas se destaca la duda que quedó entre los miembros del equipo y los/as expertos/as respecto al por qué no determinaba un período de referencia para las respuestas y que nuestro equipo había propuesto poner un límite de 6 meses. El Dr. Pando respondió que cuando lo discutieron en México no se habían puesto de acuerdo en el tiempo de referencia, aunque considera que seis meses es el período estándar.

El producto específico de esta etapa fue la 1ra versión preliminar del instrumento, que a juicio de los expertos contenía las preguntas necesarias para la medición de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo.

VI. SEGUNDA ETAPA: VALIDACIÓN SEMÁNTICA

1. Objetivo de la segunda etapa del proyecto

El objetivo para esta etapa del proyecto fue realizar la adaptación semántica de la versión preliminar del instrumento que resultó del proceso de validación de contenido. Se buscó estudiar el grado en que las preguntas eran bien comprendidas por los encuestados y por tanto recogían satisfactoriamente la información de aquella característica que se busca medir.

Durante esta segunda etapa (adaptación semántica) se pueden introducir modificaciones en la forma en que están redactadas las preguntas (cambio de palabras, uso de giros idiomáticos, agregar sinónimos para facilitar la comprensión, etc.).

2. Metodología: trabajo de campo

Esta etapa se realizó a través de la aplicación del Inventario a una muestra intencionada de 32 trabajadores -19 mujeres y 13 hombres- del Comercio, Salud y Educación, asegurando así la representatividad de cada uno de los grupos ocupacionales. Los Inventarios se aplicaron en cuatro talleres en los que participaron grupos de trabajadores/as convocados por el equipo, y fueron auto aplicados después de una introducción explicativa por parte de una persona del equipo del proyecto.

a. Descripción de la muestra

Cuadro 1. Distribución de la muestra por sexo

Sexo	n	%
Hombres	13	40,6
Mujeres	19	59,4
Total	32	100,0

Cuadro 2. Distribución de la muestra por sector económico y sexo

Sector	Hombres	Mujeres	Total
Retail	5	5	10
Salud	5	8	13
Enseñanza	3	6	9

b. Metodología de trabajo en los talleres

Los talleres se iniciaron con una presentación oral del proyecto y de las instituciones e investigadores participantes por parte de la Investigadora responsable o de uno/a de los miembros del equipo de investigación.

En esta presentación se señaló que el Centro de Estudios de la Mujer y la Universidad Diego Portales estaban realizando un estudio sobre violencia laboral en Chile. Para ello, se iba a aplicar un cuestionario que se elaboró en México y ha sido aplicado en varios países de América Latina, pero que antes de aplicarlo era necesario adaptarlo a Chile, ya que si bien en ambos países se habla el mismo idioma la forma en que nos expresamos puede ser muy distinta. El objetivo de esta reunión era pedirles que leyeran este cuestionario, de forma individual, lo contestaran y nos dijeran si se entendía el lenguaje utilizado, si se comprendía lo señalado en cada ítem y las instrucciones para llenarlo. Así como también que indicaran los cambios que ellos(as) creyeran necesarios hacerle al cuestionario para adaptarlo al lenguaje de los y las trabajadores/as chilenos/as.

Se les explicó que debían responder a dos bloques de preguntas. (i) Columna A, que se refiere a la frecuencia con que le ha ocurrido la situación (desde muy frecuentemente a nunca) y (ii) Columna B, en la que se les pide comparar lo que le ha ocurrido con lo ocurrido a sus compañeros (desde menos hasta más que a sus compañeros).

Se destinó media hora para que cada uno(a) lo leyera, contestase y señalara lo que resultaba difícil de entender y 40 minutos más (o lo que fuera necesario) para recoger y compartir las opiniones de todo el grupo.

En cada taller se les señaló a los/as participantes que en base a las opiniones de todos ellos(as), el equipo de investigación haría las modificaciones que fueran necesarias. El cuestionario definitivo sería aplicado a 500 trabajadores chilenos de ambos sexos, del sector del Comercio, de la Salud y la Educación.

Finalizada la presentación, se les entregó a todos/as los/as asistentes la Carta de Consentimiento Informado y se les pidió que la leyeran y si estaban de acuerdo con sus términos la firmaran.

Asimismo se les hizo llenar una planilla de asistencia en la que consta nombre, institución a la que pertenece, teléfono, correo electrónico y firma.

Una vez firmada las cartas se les entregaron los cuestionarios. Cada persona lo leyó y contestó, lo que tomó aproximadamente 15 minutos de tiempo en todos los talleres.

3. Resultados de la segunda etapa

a. Comentarios generales acerca del cuestionario (de todos los talleres)

- Hubo consenso en todos los grupos que el cuestionario era muy claro, que se entendía perfectamente, que era fácil de responder (“amigable” señalaron algunas personas).
- Hubo consenso también en que las situaciones que se exponían reflejaban bien lo que ocurría en los lugares de trabajo (“Es una buena foto a las situaciones que ocurren con más frecuencia”) y se destacó la relevancia del segundo bloque de situaciones referidos a violencia externa.

b. Comentarios relativos al formato del cuestionario y a las instrucciones. Sugirieron:

- En las instrucciones orales: pedirles a las personas que antes de responder lean toda la encuesta, que lean lentamente las instrucciones y los encabezados de cada columna para evitar confusiones. Señalaron que las personas ponen poca atención en la lectura, por lo que las instrucciones orales son muy importantes.
- Señalar que es conveniente responder las columnas A y B al mismo tiempo.
- Acortar la introducción.
- Imprimir el cuestionario en formato horizontal debido a la dificultad de leer en sentido vertical.
- Repetir los encabezados de columnas en cada cambio de página para evitar volver a la página anterior, y eliminar una posible fuente de error en la respuesta.
- Enfatizar el anonimato y la confiabilidad de la información entregada.

c. Comentarios relativos a la comprensión del cuestionario

- Produjo confusión el contenido de tres ítems de violencia externa seguido de acoso sexual. Se produce un salto respecto a las situaciones planteadas en el primer bloque pero no se explica. Se sugiere agregar un encabezado que indique que las situaciones que se plantean se refieren a violencia externa, y ubicar en otro lugar la pregunta sobre acoso sexual.
- Se planteó el problema de qué responder en la columna B, cuando en la columna A se responde “nunca”
- En la pregunta 23: ¿quiénes son en su mayoría los causantes.....: hombres - mujeres? se sugiere agregar la columna “ambos” y enfatizar la idea de “mayoría”.
- En la misma pregunta (23) se señaló que la violencia se ejerce habitualmente desde el superior directo, por lo que se sugiere reemplazar la palabra “superiores” por “jefes directos”. En algunos grupos se sugirió también que en la columna que señala “subordinados” poner “subordinados suyos”.

d. Cambios en los ítems (reactivos)

A continuación se describen los cambios que se introdujeron en los reactivos. La tabla muestra la pregunta original (primera versión preliminar de la encuesta), las observaciones que surgieron durante la adaptación semántica y la forma en que quedó el ítem para la segunda versión preliminar de la encuesta.

Hubo cambios en la redacción de muy pocos ítems, pero sí se reordenaron los ítems del bloque agregado, ya que había causado confusión.

Versión original Del ítem	Observaciones	Versión final de los ítems
1. Recibo ataques a mi reputación o a mi imagen personal		1. Recibo ataques a mi reputación o a mi imagen personal
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público o en privado		2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público o en privado
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas		3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir		4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para		6. Se me impide tener información que es

realizar mi trabajo		importante y necesaria para realizar mi trabajo
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)		7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)
8. Se extienden por mi lugar de trabajo rumores malintencionados sobre mi persona		8. Se extienden por mi lugar de trabajo rumores malintencionados sobre mi persona
9. Se desvaloriza mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien		9. Se desvaloriza mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa		10. Se ignoran mis éxitos laborales y se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas duramente		11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas duramente
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con mis compañeros/as o con personas de otras áreas de la empresa o institución		12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con mis compañeros/as o con personas de otras áreas de la empresa
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar		13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar
14. Me impiden expresarme		14. Se me impide expresarme
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo con gritos, insultos o groserías		15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo con gritos, insultos o groserías
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo o menosprecio)		16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo o menosprecio)
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran, no existiera, "ley del hielo")		17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran, no existiera, "ley del hielo")

18. Se me asignan nuevas tareas sin parar		18. Se me asignan nuevas tareas sin parar
19. Me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que tengo con la intención de desacreditarme		19. Me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo con la intención de desacreditarme
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas		20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas
21. No me dan acceso a capacitación o formación		21. Se me bloquean o limitan las oportunidades de capacitación o formación
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en el trabajo.		22. Se me bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en el trabajo
Se cambia orden de los nuevos ítems agregados		
24. ¿Ha sido agredido(a) verbalmente por personas ajenas a su empresa u organización, como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.?	Se cambia pregunta por afirmación	24. He sabido de conductas o actitudes de acoso sexual en mi trabajo, ya sean palabras o gestos de carácter sexual no deseado
25. ¿Ha sido agredido físicamente por personas ajenas a su empresa u organización como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.?	idem	25. He sido agredido(a) verbalmente por personas ajenas a mi empresa u organización, como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.
26. ¿Ha sido objeto de maltrato, humillación, ridiculización, menosprecio, por alguna persona ajena al trabajo como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.?	idem	26. He sido agredido (a) físicamente por personas ajenas a mi empresa u organización como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.
27. ¿Ha sabido de conductas o actitudes de acoso sexual? Es decir alguien en su trabajo ha sido objeto de palabras o gestos de carácter sexual no deseado	idem	27. He sido objeto de maltrato, humillación, ridiculización, menosprecio, por alguna persona ajena al trabajo como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.

En cuanto a los datos generales sociodemográficos y laborales, se incluyeron los siguientes: sexo, edad, estado civil, nivel de educación, puesto o cargo que ocupa, antigüedad en la empresa o institución, tipo de contrato y de jornada y sistema de horarios y/o turnos, si tiene o no personal a cargo y existencia o no de sindicatos y participación en el mismo.

El producto específico de esta etapa fue la 2da versión preliminar del instrumento para aplicar en la 3ra etapa del proyecto a una muestra de 500 trabajadores/as de los 3 sectores seleccionados en 3 regiones del país (Región Metropolitana, Región de Valparaíso y Región del Bío Bío. **(Anexo 3)**)

En síntesis, finalizadas la primera y segunda etapas el cuestionario quedó compuesto de 3 secciones: (a) el instrumento IVAP-PANDO, con sus 22 reactivos del original, 1 reactivo sobre acoso sexual que el instrumento original no contenía, 3 reactivos nuevos sobre violencia externa (b) Cuestionario Salud General de Golberg en su versión de 12 preguntas, GHQ-12, para la detección de desórdenes emocionales; y (c) Preguntas sociodemográficas y laborales que permiten caracterizar a los/as trabajadores/as de los sectores productivos consultados (sexo, edad, nivel de estudios, cargo en la empresa, antigüedad, tipo de contrato, jornada de trabajo y horario, entre otras). Las situaciones de violencia psicológica y acoso fueron circunscritas a una temporalidad de 6 meses.

VII. TERCERA ETAPA Y CUARTA ETAPAS: ANÁLISIS PSICOMÉTRICO Y ESTANDARIZACIÓN DEL IVAPT-PANDO

1. Objetivo

Esta etapa tuvo como objetivo el evaluar las propiedades psicométricas del instrumento (análisis factorial, análisis de consistencia interna y análisis de validez convergente). La confiabilidad hace referencia a la consistencia de la medición obtenida, es decir, hasta qué punto se obtendrían similares resultados si se repite la medición. A su vez, la validez se realizó mediante un análisis factorial del que se desprende la consistencia y contribución de cada uno de los reactivos a determinadas dimensiones de estudio.

2. Metodología: selección de la muestra, estrategia de trabajo de campo

Se aplicó una encuesta a una muestra de trabajadores y trabajadoras asalariadas de los sectores de actividad económica y regiones seleccionadas a fin de conocer el comportamiento del instrumento IVAPT-PANDO y estandarizarlo para la población trabajadora chilena.

Esta encuesta incluye: 1) la versión final del inventario IVAPT-PANDO y 2) el Cuestionario de Salud General de Goldberg en su versión de 12 preguntas (GHQ-12) para establecer la existencia de asociación entre violencia y acoso psicológico en el trabajo, y desórdenes emocionales. Este cuestionario fue validado en Chile por Trucco et al. (1979), y por Humphreys et al. (1991).

a. Diseño de la muestra y selección de los casos

La población objetivo inicial fueron los/as trabajadores/as asalariados/as de las empresas adheridas a la ACHS pertenecientes a tres sectores de la economía: comercio, salud, y educación, de tres regiones representativas del volumen de trabajadores del país: 1) Región Metropolitana, 2) Región de Valparaíso y, 3) Región del Bío Bío. La aplicación de la encuesta se focalizó en las ciudades más grandes de cada una de las regiones seleccionadas: Gran Santiago, Valparaíso y Concepción. Se seleccionaron mediante dos etapas.

Primera etapa: selección de una muestra aleatoria de empresas asociadas a la ACHS para cada uno de los sectores, en base a los siguientes criterios:

- Salud, establecimientos municipalizados y pertenecientes a la Red Asistencial de Salud (MINSAL);
- Educación, establecimientos municipalizados, particulares subvencionados y particulares.
- Comercio: trabajadores/as de atención directa a público.

Segunda etapa: Selección intencionada de trabajadores/as de los grupos de ocupación más expuestos a violencia laboral de las empresas priorizadas.

b. Tamaño de la muestra

Las cuotas muestrales para cada región se establecieron en base a la población ocupada a nivel nacional en cada rama seleccionada y en cada región. Inicialmente, se estimó un tamaño muestral de casos con un 95% de confianza de 385 trabajadores.

Dado que el propósito de este proyecto fue generar evidencia sobre temáticas escasamente medidas en Chile y sobre la que no se cuenta con información basal (violencia laboral), se optó por sobre representar la muestra en un 50% en cada región y rama sobre el mínimo que establecen las cuotas muestrales estadísticas, por lo que el diseño quedó conformado por una muestra de 577 casos.

Sin embargo, la muestra efectiva quedó compuesta de 700 trabajadores superando la muestra propuesta, debido a que la encuesta despertó gran interés entre los trabajadores/as de la Salud y Educación y la aplicación convocó a un número mayor de trabajadores/as que lo previsto.

Cabe destacar que este es el número más grande de trabajadores/as con el cual se ha validado el instrumento en Chile.

Las cuotas muestrales propuestas y las efectivas obtenidas fueron las siguientes: (Cuadro 3)

Cuadro 3. Distribución de la muestra según sector productivo y Región

Región	Comercio		Educación		Salud	
	Comprometido	Ejecutado	Comprometido	Ejecutado	Comprometido	Ejecutado
Región de Valparaíso	60	48	21	51	12	30
Región Metropolitana	243	256	84	89	57	53
Región del BioBío	60	60	25	25	16	90
Totales	362	362	129	165	85	173

c. Aplicación del instrumento (Trabajo de campo)

Para acceder a empresas de la ACHS, el equipo se reunió con psicólogos/as de la mutualidad que estuviesen realizando intervenciones en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales a fin, de que ellos/as aplicaran el IVAPT PANDO, junto con los otros instrumentos de evaluación.

Esta primera estrategia no se pudo cumplir por el rechazo recibido de parte de las empresas para aplicar el instrumento. En consecuencia, se desarrolló una nueva estrategia. Dada la extensa experiencia de trabajo del equipo del proyecto con dirigentes/as sindicales, se decidió solicitarles su apoyo para la aplicación del instrumento a trabajadores y trabajadoras de las regiones, sectores y grupos de ocupación seleccionados.

En una primera etapa se contactó a dirigentes/as de empresas afiliadas a la ACHS, y posteriormente se amplió a dirigentes/as de empresas afiliadas a alguno de los 4 organismos administradores de la ley 16.744, es decir empresas afiliadas a otras Mutuales de Seguridad.

Se siguieron tres procedimientos:

1. El o la dirigente convoca a uno o más grupos de su sector o empresa, al cual se le aplica la encuesta con la supervisión de un/a investigador/a del equipo o una persona capacitada por el equipo para ello.
2. El o la dirigente aplica directamente la encuesta a grupos de trabajadores/as para los cual se la capacita previamente respecto a las explicaciones e instrucciones que debe entregar.
3. El o la dirigente capacitado/a entrega en sobre cerrado la encuesta a sus compañeros/as y las recoge posteriormente respondidas.

La capacitación a las personas encargadas de aplicar la encuesta incluyó: la explicación del objetivo del estudio, la necesidad de insistir en el anonimato y confidencialidad de la información, e instrucciones para responder.

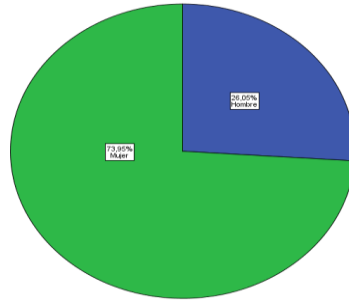
A cada trabajador y trabajadora que respondió la encuesta se le pidió firmar una carta de consentimiento informado en la que se reiteró la voluntariedad, anonimato y confidencialidad de la información.

ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DEL INSTRUMENTO IVAPT PANDO

1. Descripción de la población estudiada

Para el análisis estadístico se utilizó el paquete estadístico SPSS en su versión 20.

La muestra quedó constituida por un total de 700 personas -26,05% de hombres y 73,95% de mujeres- variando esta proporción según el sector considerado. En efecto la presencia de mujeres es muy alta en los Sectores de Educación y Salud, sectores económicos claramente feminizados. (Cuadro 4).



Cuadro 4. Sexo de los Encuestados por Sector Productivo (en %)

		Sector Productivo		
		Educación	Salud	Comercio
Sexo	Hombre	19,5%	15,1%	34,4%
	Mujer	80,5%	84,9%	65,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Respecto a la edad de los encuestados y encuestadas, la media, mediana y moda para la variable edad fue de 39,8; 41 y 44 años, respectivamente. El nivel de estudios de la muestra se comporta de manera distinta en cada sector productivo. En el sector Educación, la gran mayoría de los/as entrevistados tienen Educación universitaria (90%), mientras que en el sector Salud predominan las personas con formación técnica (70%) y en el Comercio más de la mitad tienen Enseñanza media (61%). Estos resultados se condicen con el puesto o cargo ocupado dentro de la organización. (Cuadro 5)

Cuadro 5. Encuestados/as por Nivel de Estudio , puesto de trabajo y Sector Productivo

		Sector Productivo			
		Educación	Salud	Comercio	Total
Nivel de estudios	Enseñanza básica	1,2%	0,0%	4,2%	2,5%
	Enseñanza media	0,6%	5,6%	60,7%	33,2%
	Formación técnica (CFT)	1,2%	66,9%	20,6%	26,8%
	Formación profesional (IP)	6,7%	12,5%	6,5%	8,0%
	Educación universitaria	90,2%	15,0%	7,9%	29,5%
¿Cuál es su puesto o cargo en la empresa?	Administración y Servicio	4,2%	10,4%	14,9%	11,3%
	Atención a Público	0,0%	0,0%	39,0%	20,1%
	Jefatura	6,1%	0,0%	0,0%	1,4%
	Operario/a	0,0%	0,0%	46,1%	23,9%
	Personal de la Salud	0,0%	89,6%	0,0%	22,1%
	Profesional de Apoyo	5,5%	0,0%	0,0%	1,3%
	Profesor/a	84,2%	0,0%	0,0%	19,9%

El 77% del total de encuestados tienen contratos indefinidos o pertenecen a la planta de la institución, porcentaje que varía según el sector en el que trabaja. Así, en Educación este porcentaje se reduce al 59%, en Salud llega al 61% y en Comercio la gran mayoría (93%) declara tener contrato por tiempo indefinido. En Educación y Salud, le siguen en importancia los contratos a plazo fijo/contrata: 41% y 32%, respectivamente.

En lo que respecta a la duración de la jornada, si bien la mayoría reporta tener jornada completa (85%), este porcentaje es más bajo en el sector Educación (74%), en el que adquiere cierta relevancia el trabajo a jornada parcial (26%). Finalmente en lo que respecta al horario de trabajo, el 71% declara trabajar en horario diurno. Empero, en el Sector de salud este porcentaje se reduce al 50%, y un 42% declara tener turnos rotativos día-noche. En el caso del sector Comercio, se advierte que un 18% tiene trabajo en bloques rotativos de días de trabajo y de descanso (Cuadro 6).

Cuadro 6. Tipo de contrato por sector económico, tipo de jornada y turnos (en %)

		Sector Productivo			
		Educación	Salud	Comercio	Total
¿Qué tipo de contrato tiene usted?	Indefinido / Planta	58,5%	61,3%	93,0%	76,9%
	A plazo fijo / Contrata	40,9%	31,8%	5,6%	20,5%
	A honorarios	0,6%	3,5%	1,1%	1,6%
	Otro	0,0%	3,5%	0,3%	1,0%
Su jornada de trabajo es	Completa	73,8%	90,1%	87,4%	84,8%
	Parcial	25,6%	3,5%	10,4%	12,3%
	Otra	0,6%	6,4%	2,2%	2,9%
Usted trabaja en sistema de horarios y/o turnos	Diurno	99,4%	49,7%	69,5%	71,5%
	Nocturno	0,0%	6,4%	1,1%	2,2%
	Turnos rotativos día - noche	0,0%	42,2%	6,7%	14,0%
	Bloques rotativos de días de trabajo y descanso (4x2, 5x3, ect.)	0,6%	0,6%	17,6%	9,4%
	Otro	0,0%	1,2%	5,0%	2,9%

2. Tratamiento de la base y consistencia de los datos

Lo primero fue preparar la base de datos y realizar el control de calidad de la aplicación del instrumento. Ello implicó las siguientes acciones:

- ✓ Recodificar todas las variables incongruentes en el apartado “B” del IVAPT-PANDO, asignando el valor “99” como perdido por usuario.
- ✓ Sumar los puntajes del apartado A del IVAPT-PANDO para formar la variable “IVAPT_Intensidad_Violencia”, incluyendo únicamente los casos completos.
- ✓ Recodificar, en nuevas variables, los valores del apartado A del IVAPT-PANDO para crear valores binarios (0=1; 1=1; 2=1; 3=1; 4=1).
- ✓ Sumar los valores de las variables binarias del apartado A del IVAPT-PANDO para crear variable “IVAPT_Presencia_Violencia”, incluyendo únicamente los casos completos.
- ✓ Recodificar, en nuevas variables, los valores del apartado B en el IVAPT-PANDO para formar valores binarios (1=0; 2=3; 3=1).
- ✓ Sumar los valores recodificados del apartado B del IVAPT-PANDO para formar la variable “IVAPT_Presencia_Acoso”, incluyendo únicamente los casos completos.
- ✓ Recodificar, en nuevas variables, los valores del GHQ-12 para formar valores binarios (1=0, 2=0, 3=1, 4=1).
- ✓ Sumar los valores recodificados del GHQ-12 para formar la variable “GHQ-12”, incluyendo únicamente los casos completos.
- ✓ Recodificar, en una nueva variable, los valores de “IVAPT_Intensidad_Violencia” en rangos (0=Nula; 1-22=Baja Intensidad; 23-44= Mediana Intensidad; 45-88= Alta Intensidad).

- ✓ Recodificar, en una nueva variable, los valores de "IVAPT_Presencia_Violencia" en rangos (0=Nula; 1-4= Media; 5-22= Alta).
- ✓ Recodificar, en una nueva variable, los valores de "IVAPT_Presencia_Acoso" en rangos (0-3= Nula o baja; 4-7= Media; 8-22= Alta).
- ✓ Recodificar, en una nueva variable, los valores de GHQ_12 en rangos (0-4= ausencia de psicopatología; 5-6= sospecha de psicopatología subumbral; 7-12= Indicativo de presencia de psicopatología).
- ✓ Sumar los valores de los nuevos ítems para formar la variable "Violencia_Externa".

i. Análisis de los Valores Perdidos

A pesar de que se tomaron todas las precauciones para una fácil comprensión del instrumento por parte del encuestado (incorporar una introducción, aclaraciones sobre lo que se consulta y temporalidad de los acontecimientos, etc.), hubo un porcentaje de encuestas sin respuestas en algunos de sus ítems, sobre todo en la columna B. Esta falta de respuesta se podría explicar por la complejidad de responder a una situación personal (Columna A) y simultáneamente compararla con el resto de compañeros de trabajo (columna B), lo que puede implicar una exigencia cognitiva para el encuestado. En efecto, las pruebas estadísticas aplicadas señalan que no existe un patrón de pérdida debido a la complejidad de la pregunta, sino más bien, a la estructura lógica del instrumento.

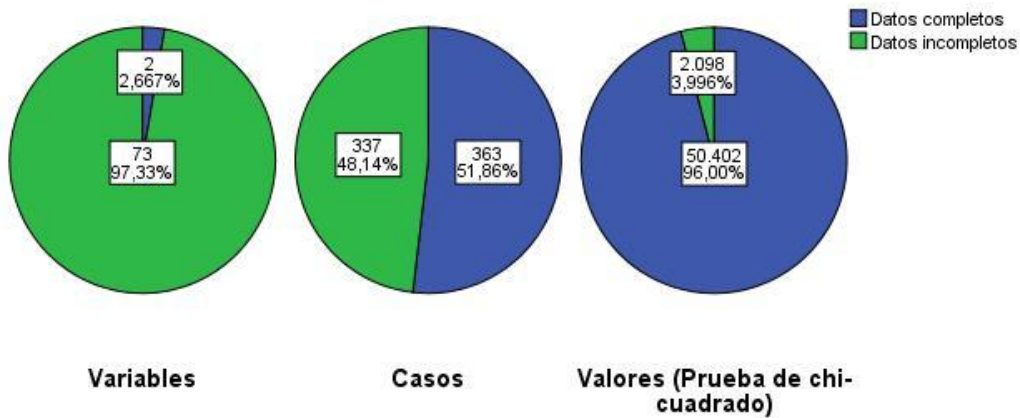
Una de las situaciones que se presta a confusión está dada cuando el encuestado responde no percibir violencia, es decir responde "nunca" (columna A), y en la columna B se le solicita señalar si es más o menos que a sus compañeros. Sin embargo, se puede sostener que no existe una incongruencia en responder "nunca" en la columna A y agreguen "igual que a mis compañeros" o "menos que a mis compañeros" en la columna B, ya que pueden existir individuos que no perciben violencia hacia ellos, y consideran que es igual para sus compañeros, o quienes no perciben violencia hacia ellos, y consideran que a sus compañeros sí, por lo que sería "menos que a mis compañeros".

El caso que sí es incongruente es el que detalla el Dr. Pando en su manual de puntuación, cuando la primera respuesta es "nunca" y la segunda es "más que a mis compañeros". En la muestra, y en el marco del control de calidad de los datos, los casos que cumplían con esta situación fueron recodificados con un "99", agregando en cada variable dicho valor como perdido por usuario.

El valor total de los datos perdidos es de un 3.996%, lo que se ubica dentro del rango aceptable. El valor de los datos perdidos para el apartado A es de un 0,944%, por lo que se puede hacer un análisis factorial y utilizar eliminación de casos "listwise" de manera segura. El valor total de datos perdidos en el apartado B es de un 9,468%.

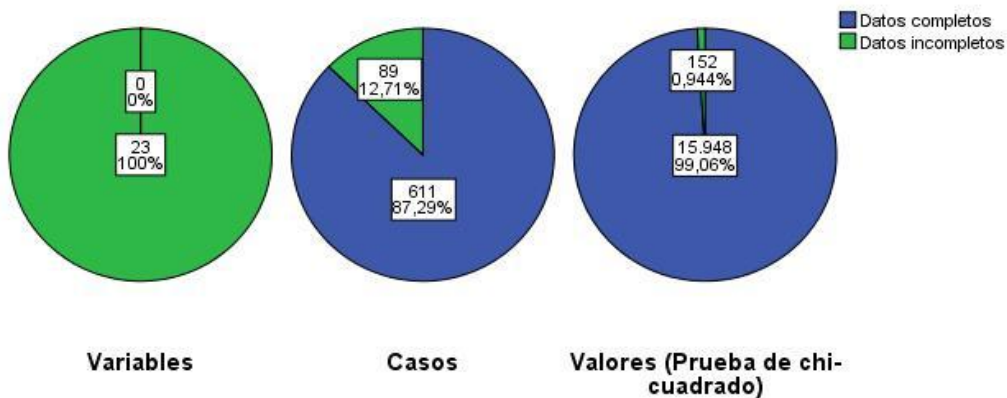
A continuación se entregan gráficos por tipo de valor perdido (variables, casos y valores para la prueba de chi-cuadrado):

Resumen global de valores perdidos



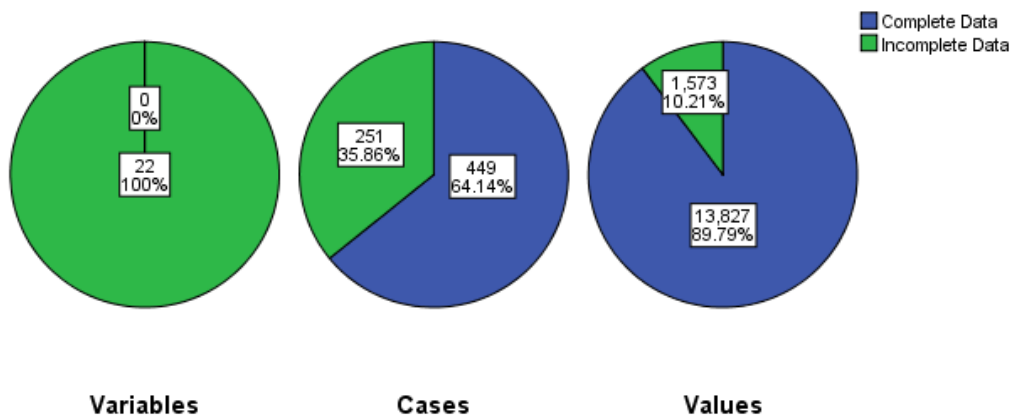
Con el fin de contar con mayores antecedentes del apartado en el que se producen mayores valores perdidos, se entrega un resumen para el módulo A y otro para el módulo B.

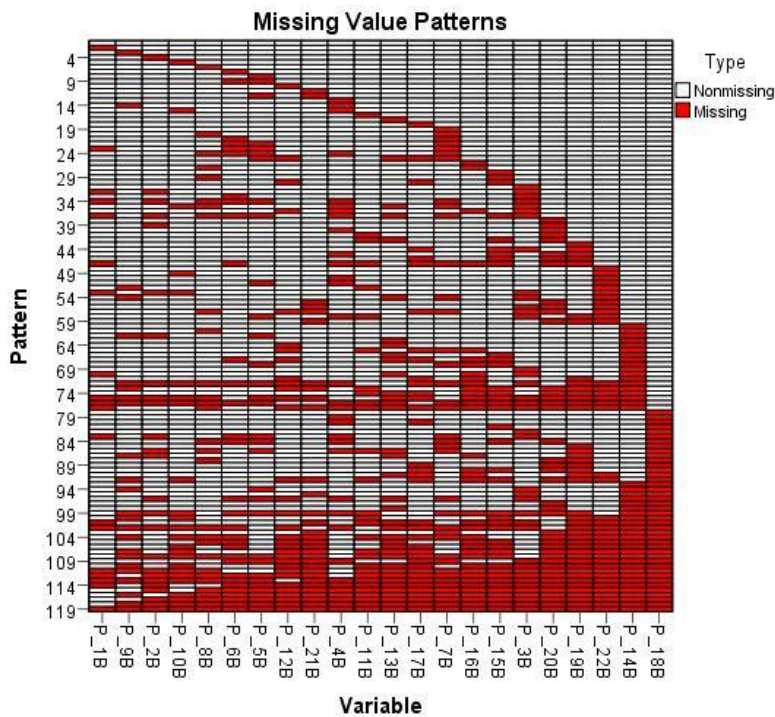
Resumen global de valores perdidos



Como es posible apreciar, los casos con datos incompletos en el apartado B son 3 veces mayor que en el apartado A.

Overall Summary of Missing Values

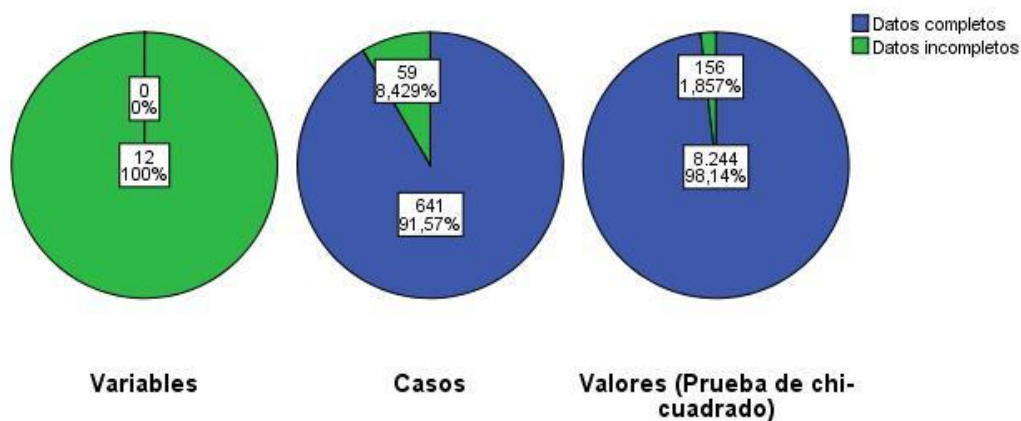




A partir de lo anterior, y con alto porcentaje de datos perdidos en el apartado B, bajo un patrón no monotónico, es posible inferir que este comportamiento está relacionado con las variables mismas a evaluar, ya sea por la mayor carga cognitiva que genera responder de dos maneras diferentes a un mismo reactivo, o por la dificultad en la comparación con otros compañeros de trabajo.

El apartado con el Cuestionario GHQ 12 fue el que menos valores perdidos tuvo, tal como se puede observar en los siguientes gráficos.

Resumen global de valores perdidos



3. Análisis factorial

Método de Extracción

La extracción de datos tiene como finalidad el mostrar la vinculación, tendencia o correlación de la información. Existen variadas técnicas, que a lo largo de los años han tenido defensores y detractores.

En este estudio, y luego de varias pruebas de distintos métodos de rotación o factorización, el equipo de investigación decidió utilizar como método de extracción de datos el *análisis por componentes principales*, al ser el método utilizado por el autor del instrumento y en toda la literatura de validación de este instrumento. Este método forma una combinación lineal de las variables observadas. El primer componente principal es la combinación que da cuenta de la mayor cantidad de la varianza en la muestra. El segundo componente principal responde a la siguiente cantidad de varianza inmediatamente inferior a la primera y no está correlacionado con el primero. Así sucesivamente los componentes explican proporciones menores de la varianza de la muestra total.

Respecto al método de rotación, si bien el más utilizado ha sido Varimax², para esta validación se utilizó el método de rotación oblicuo al considerar que los factores están relacionados entre sí, aspecto común dentro de los estudios en ciencias sociales (Matsunaga, 2010). Con el fin de comparar, la misma estructura factorial se presentó con rotación varimax y promax al utilizar el análisis por componentes principales. Se utilizó un valor eigen mayor a 1 como criterio para determinar el número de factores. Una solución de tres factores fue arrojada tras éste. Siguiendo a Matsunaga (2010), se tomó un criterio conservador de .7 para determinar la inclusión de ítems en cada dimensión, por lo que valores menores al criterio fueron suprimidos. Dos ítems presentaron cargas cruzadas, 10A y 9A, los cuales fueron asignados a la dimensión con mayor carga (dimensión 2), que a su vez presentó una mayor coherencia teórica.

Cabe destacar que los criterios de inclusión de esta validación fueron más exigentes que el de otras investigaciones que realizaron las pruebas psicométricas para el mismo instrumento, tal como se puede apreciar en la siguiente tabla.

² Es el más común y trata de minimizar el número de variables que tienen alta carga en un factor. Esto debe fortalecer la interpretabilidad de los factores. Esta es una rotación ortogonal.

Equipo de Investigadores	Criterio de Eliminación de Ítems (punto de corte carga Eigen)
Manuel Pando M, Carolina Aranda B, Lourdespreciado S, Sergio A Franco CH, José Guadalupe Salazar E.	Superior a 0,40
Felipe Macía Sepúlveda	Superior a 0,55
Cristina González V., Paula Pincheira H., Emilio Moyano Díaz	Superior a 0,50
Manuel Pando Moreno, Carolina Aranda Beltrán, David Max Olivares Alvarez	Superior a 0,41
Manuel Pando Moreno, Mabel Bertot, Carolina Aranda-Beltrán, María Teresa Amezcua Sandoval	Superior a 0,40
Horacio Tovalin Ahumada, Marlene Rodriguez M, Sara Unda Rojas, José A Centeno H, et al	No señala.

3.1. Análisis factorial IVAPt PANDo original 22 ítem

El análisis factorial se realizó sobre el apartado A. No se incluyó el ítem 23 sobre acoso sexual dado que dicha pregunta no está vinculada a una dimensión dentro del instrumento.

Pruebas KMO y Bartlett

Con el fin de revisar la viabilidad del análisis factorial, se aplicó el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO y el valor de esfericidad de Bartlett). Dicho índice puede determinar si las correlaciones parciales entre las variables son suficientemente pequeñas y permite comparar la magnitud de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. El estadístico KMO varía entre 0 y 1; los valores pequeños indican que el análisis factorial puede no ser una buena solución, dado que las correlaciones entre los pares de variables no pueden ser explicadas por los factores. Los valores menores a 0,5 indican que no debe utilizarse el análisis factorial con los datos muestrales que se están estudiando.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,953
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	9195,192
	gl	231
	Sig.	,000

La prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin indica un valor de .953. La prueba de esfericidad de Bartlett indica un valor χ^2 de 9195.192, $p=.000$, ambos indicadores de que es viable ejecutar un análisis factorial en los datos.

No se encuentran comunalidades bajas, por lo que no se excluye ningún ítem bajo este criterio (todos los valores sobre .5). Esto quiere decir que las variables quedan explicadas a través de los componentes extraídos.

Varianza Explicada

Los tres componentes extraídos explican un 62.718% de la varianza. El primer componente explica un 51.653%, el segundo un 5.813%, y el tercero un 5.252%.

Total Variance Explained							
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	11.364	51.653	51.653	11.364	51.653	51.653	10.318
2	1.279	5.813	57.466	1.279	5.813	57.466	8.051
3	1.155	5.252	62.718	1.155	5.252	62.718	7.648
4	.876	3.983	66.701				
5	.844	3.836	70.538				
6	.747	3.393	73.931				
7	.608	2.763	76.694				
8	.542	2.465	79.160				
9	.483	2.196	81.356				
10	.462	2.102	83.458				
11	.438	1.991	85.448				
12	.410	1.865	87.313				
13	.389	1.767	89.080				
14	.350	1.591	90.671				
15	.333	1.512	92.183				
16	.330	1.499	93.681				
17	.312	1.417	95.098				
18	.283	1.288	96.386				
19	.213	.968	97.355				
20	.207	.941	98.296				
21	.199	.904	99.200				
22	.176	.800	100.000				

Cargas factoriales

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

La carga factorial es un coeficiente usado para expresar una variable estandarizada en términos de los factores, e indica el peso atribuido a cada factor. Los factores con coeficiente grandes (en valores absolutos) para una variable son factores relacionados estrechamente con dicha variable.

Estructura Matricial del Instrumento original 22 item

Structure Matrix			
	Component		
	1	2	3
14A- Se me impide expresarme	.825		
13A- Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	.816		
17A- Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran, no existiera, "ley del hielo")	.807		
20A- Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	.806		
16A- Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo o menosprecio)	.791		
15A- Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo con gritos, insultos o groserías	.769		
12A- Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con mis compañeros/as o con personas de otras áreas de la empresa	.748		
21A- Se me bloquean o limitan las oportunidades de capacitación o formación	.727		
11A- Se castigan mis errores o pequeñas fallas duramente	.721		
19A- Me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo con la intención de desacreditarme	.718		
22A- Se me bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en el trabajo	.717		
4A- Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir		.803	
6A- Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo		.757	
18A- Se me asignan nuevas tareas sin parar		.735	
10A- Se ignoran mis éxitos laborales y se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa	.730	.734	
9A- Se desvaloriza mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien	.700	.723	
5A- Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		.713	
1A- Recibo ataques a mi reputación o a mi imagen personal			.854
3A- Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas			.825
2A- Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público o en privado			.821
8A- Se extienden por mi lugar de trabajo rumores malintencionados sobre mi persona			.778
7A- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)			.724

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

La revisión de los ítems que componen cada uno de los tres factores identificador nos llevó a proponer la siguiente denominación para cada uno de ellos.

Factor	Nombre
1	Conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador/a
2	Intensificación del trabajo, aislamiento y despersonalización de logros
3	Estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador/a

Cabe señalar que los factores no son variables independientes, sino más bien, cada factor está constituido por un grupo de variables que caracterizan el concepto que representa el factor. Por lo general, los factores que pueden caracterizar a un grupo de variables no se conocen con anticipación, sino que llegan a ser determinados por medio del análisis factorial. Para el caso de esta validación, lo relevante era probar si el grupo de variables era significativo en la realidad chilena, considerando la validación semántica y el nuevo grupo de variables agregadas.

3.2. Análisis factorial incluyendo nuevos ítems

Al igual que lo realizado en el análisis factorial del instrumento IVAPT PANDO original de 22 ítems, en este caso se utilizó también como método de extracción el análisis por componentes principales. Se utilizó también un valor de eigem mayo a 1 como criterio para determinar el número de factores. Una solución de 4 factores fue arrojada tras este análisis. Siguiendo a Matsunaga (2010) se tomó un criterio conservador de .7 para determinar la inclusión de ítems en cada dimensión.

3.2.1. Matriz de Correlación.

La matriz de correlación no presenta valores negativos por lo que ningún ítem es excluido o reversado bajo éste criterio.

Pruebas de adecuación muestral.

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.949
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	9957.466
	df
	300
	Sig.
	0.000

La prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett indican que es viable realizar un análisis factorial en los datos presentados.

3.2.2. Comunalidades. No se encuentran comunalidades bajas, por lo que no se excluye ningún ítem bajo este criterio (todos los valores sobre .5). Esto quiere decir que las variables quedan explicadas a través de los componentes extraídos. No se adjunta tabla por su tamaño.

3.2.3. Varianza explicada

Los cuatro componentes extraídos explican el 63.810% de la varianza. El primer componente explica el 47.497% de la varianza, el segundo el 6.633%, el tercero el 5.123% y el cuarto el 4.557%.

Total Variance Explained							
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	Variance	%	Total	Variance	%	Total
1	11.874	47.497	47.497	11.874	47.497	47.497	10.665
2	1.658	6.633	54.130	1.658	6.633	54.130	8.332
3	1.281	5.123	59.253	1.281	5.123	59.253	7.947
4	1.139	4.557	63.810	1.139	4.557	63.810	3.978
5	.884	3.538	67.347				
6	.841	3.365	70.713				
7	.775	3.102	73.814				
8	.656	2.623	76.437				
9	.586	2.343	78.780				
10	.524	2.098	80.877				
11	.466	1.863	82.740				
12	.463	1.851	84.591				
13	.439	1.755	86.346				
14	.405	1.620	87.966				
15	.387	1.549	89.515				
16	.344	1.378	90.892				
17	.333	1.332	92.224				
18	.319	1.276	93.500				
19	.312	1.246	94.746				
20	.292	1.166	95.912				
21	.246	.983	96.896				
22	.209	.835	97.731				
23	.198	.790	98.522				
24	.195	.780	99.301				
25	.175	.699	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

3.2.4. Cargas Factoriales

Se mantienen los mismos factores, agregándose uno nuevo con los ítems de violencia externa. Un ítem (10A) presenta carga cruzada, aún cuando se decide dejarlo en el segundo factor que es, a la vez, la dimensión en la carga mayormente y con mayor consistencia teórica.

Structure Matrix				
	Component			
	1	2	3	4
14A- Se me impide expresarme	.826			
13A- Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	.814			
20A- Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	.809			
17A- Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran, no existiera, "ley del hielo")	.806			
16A- Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo o menosprecio)	.797			
15A- Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo con gritos, insultos o groserías	.770			
12A- Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con mis compañeros/as o con personas de otras áreas de la empresa	.749			
21A- Se me bloquean o limitan las oportunidades de capacitación o formación	.729			
19A- Me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo con la intención de desacreditarme	.727			
22A- Se me bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en el trabajo	.719			
11A- Se castigan mis errores o pequeñas fallas duramente	.716			
4A- Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir		.790		
10A- Se ignoran mis éxitos laborales y se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa	.721	.756		
6A- Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo		.751		
9A- Se desvaloriza mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien		.739		
18A- Se me asignan nuevas tareas sin parar		.728		
5A- Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		.711		
1A- Recibo ataques a mi reputación o a mi imagen personal			.851	
3A- Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas			.826	
2A- Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público o en privado			.821	
8A- Se extienden por mi lugar de trabajo rumores malintencionados sobre mi persona			.779	
7A- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)			.726	
He sido objeto de maltrato, humillación, ridiculización, menosprecio, por alguna persona ajena al trabajo como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.				.882
He sido agredido(a) verbalmente por personas ajenas a mi empresa u organización, como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.				.854
He sido agredido (a) físicamente por personas ajenas a mi empresa u organización como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.				.713

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Se mantienen los mismos ítems en cada componente, y aquellos que indican violencia por parte del cliente externo forman uno nuevo. Incluyendo este nuevo factor, la tabla del nuevo instrumento quedaría de la siguiente forma:

Factor	Nombre
1	Conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador/a
2	Intensificación del trabajo, aislamiento y despersonalización de logros
3	Estigmatización y daños a la imagen pública del trabajador/a
4	Conductas de violencia generadas por personas externas a la empresa u organización

4. Análisis de consistencia interna- Confiabilidad

4.1. Confiabilidad escala original de 22 ítems

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1A	21.13	299.935	.632	.952
2A	21.15	298.453	.658	.952
3A	21.32	299.356	.656	.952
4A	20.84	299.389	.567	.953
5A	20.93	298.024	.578	.953
6A	21.09	297.554	.651	.952
7A	21.36	297.277	.722	.951
8A	20.99	296.740	.652	.952
9A	20.66	291.610	.726	.951
10A	20.74	290.991	.755	.951
11A	21.04	296.989	.678	.952
12A	21.28	297.347	.676	.952
13A	21.17	296.927	.725	.951
14A	21.34	296.268	.750	.951
15A	21.53	302.687	.660	.952
16A	21.33	298.308	.737	.951
17A	21.29	296.416	.745	.951
18A	20.80	296.303	.634	.952
19A	21.39	298.946	.710	.951
20A	21.35	296.103	.751	.951
21A	20.99	292.871	.679	.952
22A	20.85	290.444	.695	.952

4.2. Confiabilidad escala incluyendo nuevos ítems

La escala total presenta un excelente nivel de confiabilidad con un alfa de .951. Dadas las pocas significativas diferencias en la confiabilidad total al retirar cada ítem, no se recomienda la eliminación de reactivos.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	25

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1A- Recibo ataques a mi reputación o a mi imagen personal	23.98	351.107	.635	.950
2A- Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público o en privado	23.99	349.521	.660	.949
3A- Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas	24.16	350.282	.663	.949
4A- Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir	23.68	350.364	.575	.950
5A- Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	23.77	349.508	.572	.950
6A- Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	23.94	348.653	.650	.949
7A- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	24.20	348.539	.716	.949
8A- Se extienden por mi lugar de trabajo rumores malintencionados sobre mi persona	23.84	348.006	.648	.949
9A- Se desvaloriza mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien	23.51	342.676	.717	.949
10A- Se ignoran mis éxitos laborales y se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa	23.59	341.991	.744	.948
11A- Se castigan mis errores o pequeñas fallas duramente	23.90	347.693	.689	.949
12A- Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con mis compañeros/as o con personas de otras áreas de la empresa	24.13	348.563	.671	.949
13A- Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	24.02	348.184	.718	.949
14A- Se me impide expresarme	24.19	347.600	.739	.948
15A- Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo con gritos, insultos o groserías	24.38	354.328	.656	.949
16A- Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo o menosprecio)	24.19	349.792	.735	.949
17A- Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran, no existiera, "ley del hielo")	24.14	347.742	.737	.948
18A- Se me asignan nuevas tareas sin parar	23.64	347.181	.637	.950
19A- Me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo con la intención de desacreditarme	24.24	349.986	.713	.949
20A- Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	24.20	346.984	.753	.948
21A- Se me bloquean o limitan las oportunidades de capacitación o formación	23.84	344.051	.668	.949
22A- Se me bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en el trabajo	23.70	341.307	.687	.949
He sido agredido(a) verbalmente por personas ajenas a mi empresa u organización, como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.	23.65	356.033	.441	.952
He sido agredido (a) físicamente por personas ajenas a mi empresa u organización como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.	24.53	366.758	.324	.952
He sido objeto de maltrato, humillación, ridiculización, menosprecio, por alguna persona ajena al trabajo como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.	24.01	356.731	.469	.951

4.2.1.- Componente 1.

El primer componente presenta un excelente nivel de confiabilidad con un alpha de .930. Dado que la confiabilidad decrece con el retiro de cualquier ítem, no se recomienda la eliminación de reactivos.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13A	8.92	73.850	.744	.922
14A	9.09	73.297	.783	.920
15A	9.28	76.347	.703	.924
17A	9.05	74.024	.738	.922
20A	9.10	73.588	.761	.921
12A	9.04	74.106	.685	.924
16A	9.10	74.853	.739	.922
21A	8.75	71.599	.696	.924
11A	8.79	74.593	.650	.926
19A	9.14	75.452	.686	.924
22A	8.62	70.951	.690	.925

4.2.2.- Componente 2.

El segundo componente presenta un buen nivel de confiabilidad con un alpha de .861. Dado que la confiabilidad decrece con el retiro de cualquier ítem, no se recomienda la eliminación de reactivos.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4A	6.55	24.302	.609	.845
5A	6.64	24.110	.595	.848
6A	6.81	24.307	.655	.838
9A	6.37	22.843	.706	.827
18A	6.52	24.062	.619	.844
10A	6.45	22.691	.735	.822

4.2.3.- Componente 3.

El tercer componente presenta un buen nivel de confiabilidad con un alpha de .878. Dado que la confiabilidad decrece con el retiro de cualquier ítem, no se recomienda la eliminación de reactivos.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1A	3.81	14.126	.747	.843
2A	3.82	14.165	.718	.850
3A	4.02	14.443	.731	.847
7A	4.04	14.884	.664	.862
8A	3.66	13.906	.692	.857

4.2.4.- Componente 4.

El cuarto componente presenta un nivel aceptable de confiabilidad con un alpha de .773. Al retirar el ítem 26A la confiabilidad aumenta a un alpha de .848, lo que se considera un nivel bueno. Sin embargo no se recomienda el retiro de éste ya que, de realizarse, el componente mantendría únicamente dos ítems, uno bajo el mínimo recomendado para formar un factor.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
25A	1.43	3.075	.689	.603
26A	2.34	5.203	.449	.848
27A	1.79	3.248	.740	.533

4.3.- Conclusiones de confiabilidad.

La escala total presenta una confiabilidad de nivel excelente con un alpha de .951. La confiabilidad de las sub escalas oscila entre un alpha de .773 a .930, presentando buenos índices de confiabilidad en general. Se recomienda mantener todos los ítems debido a los argumentos expuestos con anterioridad.

De acuerdo a los datos, los ítems agregados constituyen un nuevo factor que, a pesar de que no forman parte de las condiciones internas de trabajo, ni son promovidas por los compañeros o superiores, pueden formar parte de este instrumento y arrojar información relevante.

5. Análisis convergente

Se presentan correlaciones significativas con la presencia de psicopatología. Estas correlaciones son levemente más intensas en el instrumento que incluye los nuevos ítems. Todas las correlaciones como significativas. (Cuadro 7 a y b)

Marcar con amarillo

Cuadro 7a. Correlación entre el IVAPT PANDO original de 22 ítems y el GHQ-12

		Correlations			
		Intensidad de la Violencia	Presencia de Violencia	Presencia de Acoso	GHQ-12
Intensidad de la Violencia	Pearson Correlation	1	.894**	.595**	.414**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	614	614	434	573
Presencia de Violencia	Pearson Correlation	.894**	1	.402**	.383**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	614	614	434	573
Presencia de Acoso	Pearson Correlation	.595**	.402**	1	.310**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	434	434	449	423
GHQ-12	Pearson Correlation	.414**	.383**	.310**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	573	573	423	641

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Cuadro 7b. Correlaciones con IVAPT PANDO con nuevos ítems y GHQ-12

		Correlations			
		IVAPT 2 Intensidad de Violencia	IVAPT 2 Presencia de Violencia	IVAPT 2 Presencia de Acoso	GHQ-12
IVAPT 2 Intensidad de Violencia	Pearson Correlation	1	.892**	.572**	.431**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	607	607	423	568
IVAPT 2 Presencia de Violencia	Pearson Correlation	.892**	1	.370**	.384**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	607	607	423	568
IVAPT 2 Presencia de Acoso	Pearson Correlation	.572**	.370**	1	.317**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	423	423	438	414
GHQ-12	Pearson Correlation	.431**	.384**	.317**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	568	568	414	641

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Todas las escalas presentan correlaciones significativas con un α de 0.01.

Como es posible observar en el cuadro 7^a y b, tanto el IVAPT Pando en sus dos versiones como el GHQ 12 son capaces de medir rasgos en común para ambos instrumentos, es decir, sus medidas convergen.

6. Nuevas frecuencias para valores categóricos de escalas

Transformaciones:

Los valores han sido transformados en función de sus porcentajes. El cuestionario original presenta 22 ítems mientras el nuevo presenta 25.

6.1.- Intensidad de violencia:

- Cuestionario 22 ítems (88 puntos máximo)

Alta = 45 o más puntos (51%),

Corte superior Mediana = 44 puntos (50%),

Corte superior Baja = 22 puntos (25%)

- Cuestionario 25 ítems (100 puntos máximo):

Alta = 51 o más puntos.

Mediana = 26 – 50 puntos.

Baja = 1-25 puntos.

Nula = 0 puntos.

6.2.- Presencia de violencia:

- Cuestionario 22 ítems (22 puntos máximo):

Alta = 5 o más (22.72%),

Corte superior media = 4 (18.18%),

Nula = 0.

- Cuestionario 25 ítems (25 puntos máximo).

Alta = 6 o más puntos.

Media = 1 a 5 puntos.

Nula = 0.

6.3.- Presencia de Acoso:

- Cuestionario 22 ítems (22 puntos máximo):

Alta = 8 o más puntos (36.36%),

Corte superior media = 7 (31.81%),

Corte superior Nula o Baja = 3 (13.63%)

- Cuestionario 25 ítems (25 puntos máximo):

Alta = 9 o más puntos.

Media = 4 a 8 puntos.

Nula o Baja = 0 a 3 puntos.

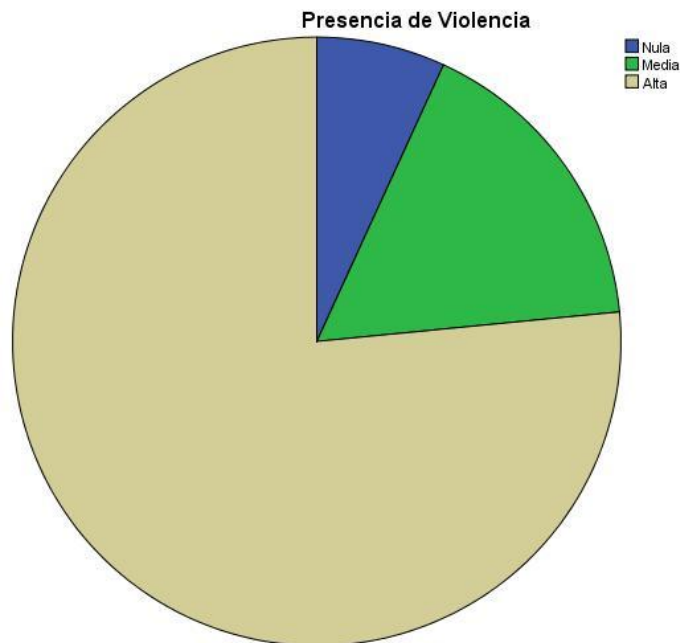
VIII. RESULTADOS GENERALES

1. Presencia de Violencia

Con respecto a la presencia de violencia, el 67,1% de los encuestados/as respondió haber sido objeto de 5 o más acciones o conductas violentas en el trabajo (nivel alto), el 16,6% ha sido objeto de al menos una a cuatro conductas violentas (nivel medio) y el 6,8% no fue objeto de ningún tipo de conducta de violencia psicológica en el trabajo (Cuadro 8).

Cuadro 8. Presencia de violencia IVAPT PANDO 22 reactivos

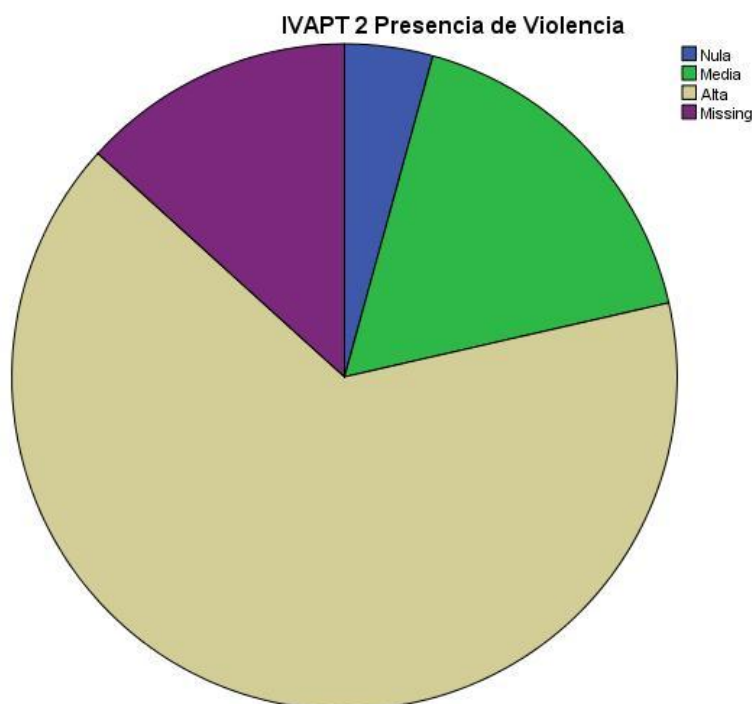
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nula	42	6.0	6.8	6.8
	Media	102	14.6	16.6	23.5
	Alta	470	67.1	76.5	100.0
	Total	614	87.7	100.0	
Missing	System	86	12.3		
Total		700	100.0		



Al analizar la presencia de violencia, del IVAPT PANDO modificado con nuevos ítems, 25 en total, encontramos que los porcentajes son similares a los del original. En efecto el 75,3% de los encuestados respondió a seis cinco o más reactivos (nivel alto), el 19,8% ha sido objeto de al menos de una a cuatro conductas violentas (nivel medio) y el 4,9% reportó no haber sido objeto de algún tipo de conducta de violencia psicológica en el trabajo. (Cuadro 9)

Cuadro 9. Presencia de violencia IVAPT PANDO modificado 25 reactivos

IVAPT 2 Presencia de Violencia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nula	30	4.3	4.9	4.9
	Media	120	17.1	19.8	24.7
	Alta	457	65.3	75.3	100.0
	Total	607	86.7	100.0	
Missing	System	93	13.3		
Total		700	100.0		



Al analizar la presencia de violencia psicológica por sexo, y comparando ambas versiones del instrumento, encontramos que las diferencias entre el IVAPT PANDO original y el modificado no son significativas. (Cuadro 10)

Cuadro 10. Presencia de violencia según sexo en %

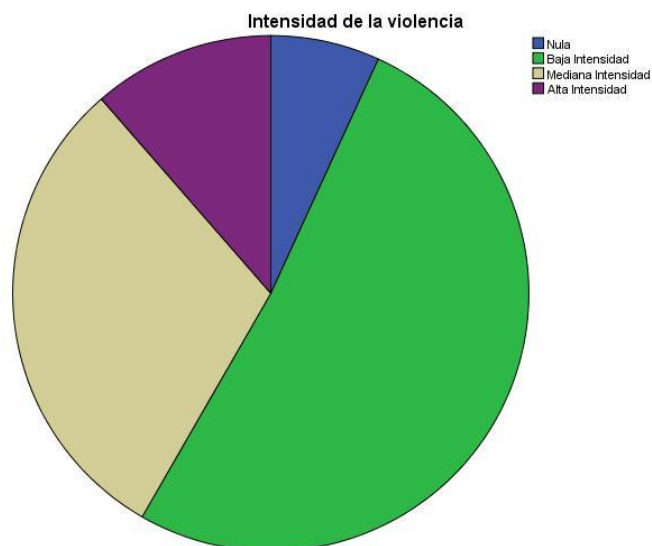
Presencia Violencia		Sexo	
		Hombre	Mujer
IVAPT PANDO 22 ítems	Nula	9,3	6,1
	Media	17,3	15,6
	Alta	73,5	78,3
IVAPT PANDO modificado 25 ítems	Nula	7,5	4,1
	Media	19,3	19,2
	Alta	73,3	76,7

2. Intensidad de la Violencia

En lo que se refiere a la intensidad de la conducta de violencia psicológica en el trabajo, de acuerdo al instrumento original de 22 ítems se registra que en el 6,8% de los casos fue nula, 51,5 presentó bajo nivel, el 30,3% una intensidad mediana y 11,4% experimentó un alto nivel de intensidad. (Cuadro 11)

Cuadro 11. Intensidad de la violencia según IVAPT PANDO 22 ítems

		Intensidad de la violencia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nula	42	6.0	6.8	6.8
	Baja Intensidad	316	45.1	51.5	58.3
	Mediana Intensidad	186	26.6	30.3	88.6
	Alta Intensidad	70	10.0	11.4	100.0
	Total	614	87.7	100.0	
Missing	System	86	12.3		
Total		700	100.0		

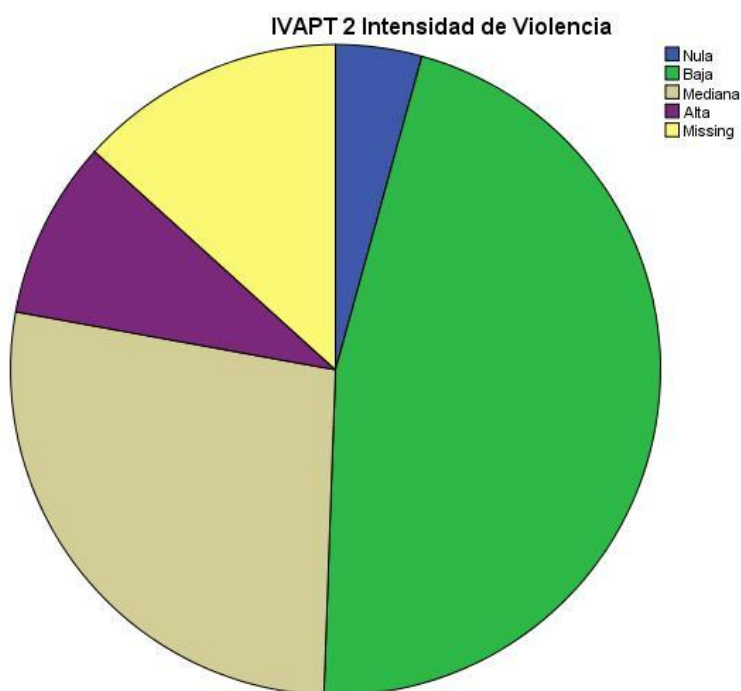


Si analizamos los resultados referidos a la intensidad de la violencia psicológica en el trabajo, de acuerdo al instrumento modificado de 25 ítems, encontramos que las diferencias con el original son mínimas: en el 4,9% fue nula, 53,4% presentó bajo nivel, el 31,5% una intensidad mediana y 10,2% experimentó un alto nivel de intensidad. (Cuadro 12)

Cuadro 12. Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo según IVAPT PANDO modificado 25 ítems

IVAPT 2 Intensidad de Violencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nula	30	4.3	4.9	4.9
	Baja	324	46.3	53.4	58.3
	Mediana	191	27.3	31.5	89.8
	Alta	62	8.9	10.2	100.0
	Total	607	86.7	100.0	
Missing	System	93	13.3		
Total		700	100.0		



Al igual que lo observado en la presencia de violencia psicológica, las diferencias por encontramos que si se compara la versión original y la modificada, en el caso de los hombres aumenta ligeramente la intensidad baja, en 4 puntos porcentuales y en el caso de las mujeres también los aumentos son mínimos en la baja y mediana intensidad . (Cuadro 13)

Cuadro 13. Intensidad de la violencia por sexo. En %

Intensidad de la violencia		Sexo	
		Hombre	Mujer
IVAPT PANDO 22 ítems	Nula	9,3	6,1
	Baja Intensidad	50,6	51,5
	Mediana Intensidad	27,2	31,4
	Alta Intensidad	13,0	11,1
IVAPT PANDO 25 ítems	Nula	7,5	4,1
	Baja	54,0	52,9
	Mediana	26,7	33,2
	Alta	11,8	9,8

4. Presencia de Acoso

Los resultados del IVAPT PANDO original de 22 ítems muestran que sólo el 13,9% de las personas encuestadas reportó haber experimentado algún grado de acoso psicológico: 6,5% en el nivel medio y 7,1% en el nivel alto. (Cuadro 14)

Cuadro 14. Presencia de Acoso según IVAPT PANDO original 22 ítems

Presencia de Acoso

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nula o baja	388	55.4	86.4	86.4
	Media	29	4.1	6.5	92.9
	Alta	32	4.6	7.1	100.0
	Total	449	64.1	100.0	
Missing	System	251	35.9		
Total		700	100.0		

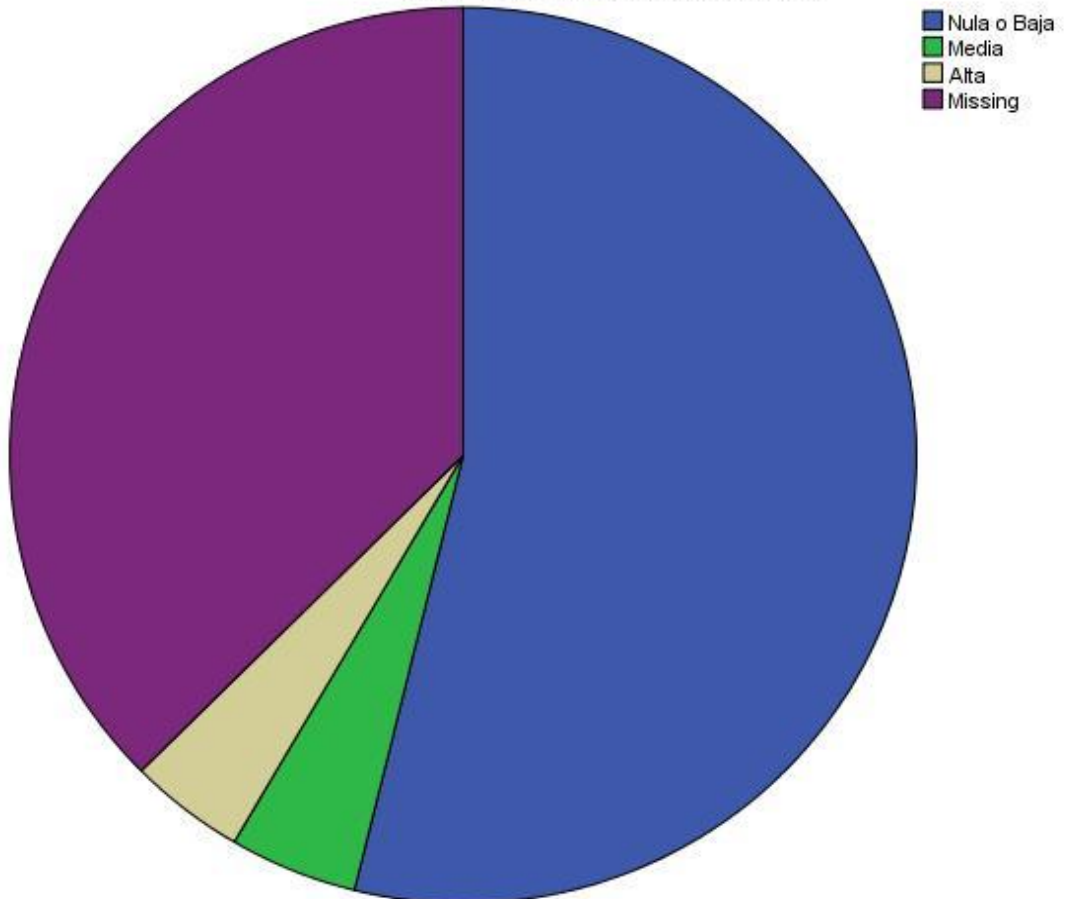
Los resultados del IVAPT PANDO modificado de 25 ítems son similares a los del original: 13,9% de las personas encuestadas reportó haber experimentado algún grado de acoso psicológico: 7,3% en el nivel medio y 6,6% en el nivel alto. (Cuadro 15)

Cuadro 15. Presencia de Acoso Psicológico según IVAPT PANDO modificado 25 reactivos

IVAPT 2 Presencia de Acoso

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nula o Baja	377	53.9	86.1	86.1
	Media	32	4.6	7.3	93.4
	Alta	29	4.1	6.6	100.0
	Total	438	62.6	100.0	
Missing	System	262	37.4		
Total		700	100.0		

IVAPT 2 Presencia de Acoso



Los datos obtenidos son consistentes con la percepción de presencia de violencia en el trabajo, siempre mayor que la de acoso psicológico, observados en otros estudios realizados en América Latina.

Autores /Tamaño muestra	Presencia Violencia			Intensidad Violencia			Presencia Acoso		
	Nula/baja	Media	Alta	Nula/baja	Media	Alta	Nula/baja	Media	Alta
Pando , Aranda, Preciado, Franco, Salazar (México) ⁶ N= 307	13,7	47,7	38,6	89,5	9,5	1,0	91,5	7,8	0,7
Macía (Chile) ⁸ N = 48	16,66	4,16	79,16	60,4	25,0	14,58	81,08	13,51	5,40
González, Pincheira Moyano (Chile) ⁹ N= 150	5,3	20,7	74	70	20,7	4,0	91,3	6,7	2,0
Pando, Aranda, Olivares (Bolivia) ¹¹ N= 311	5,2	18,0	76,8	86,8	13,2	0,0	96,4	1,9	1,6
Pando, Aranda, Olivares, (Ecuador) ¹¹ N = 309	11,7	25,8	62,5	82,1	17,2	0,7	93,9	5,2	0,9
Pando, Bertot, Aranda, Amezcua (Cuba) ⁷ N = 322	17,9	30,4	51,7	83,4	14,4	2,2	92,5	5,0	2,5
Pando, Aranda, Parra, Gutiérrez (Colombia) ¹³ N= 359	24,0	30,6	45,4	88,8	10,6	0,6	92,2	5,0	2,8
Este estudio: Díaz, Mauro, Toro, Villarroel, Campos (Chile) N = 700	4,9	19,8	75,3	58,2	31,5	10,2	86,1	7,3	6,6

5. Respuesta a reactivos según sector productivo y sexo

Se realizaron cruces entre reactivos y los sectores productivos estudiados, observándose las siguientes situaciones (cuadro 16):

- El 23,6% de los hombres y mujeres del sector salud y comercio refieren que se desvaloriza su trabajo y nunca se reconoce que algo lo hagan bien (frecuente + frecuentemente).
- Un 27,5% de los hombres de estos dos sectores señalan que se ignoran sus éxitos laborales y se atribuyen a la suerte.
- Un 24,7% de las mujeres del sector Educación perciben que se les asignan tareas nuevas sin parar
- Un 28% de los hombres del sector Salud señalan que les bloquean e impiden las oportunidades de ascenso

Cuadro 16. Proporción de respuestas a algunos Reactivos por sector productivo y sexo (en %)

		Sector Productivo					
		Educación		Salud		Comercio	
		Sexo		Sexo		Sexo	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Se desvaloriza mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien	Nunca	40,6%	37,9%	42,3%	16,4%	30,6%	28,8%
	Casi nunca	25,0%	22,7%	11,5%	32,9%	20,7%	20,2%
	Algunas veces	18,8%	23,5%	23,1%	29,5%	24,0%	25,8%
	Frecuentemente	9,4%	11,4%	3,8%	13,0%	11,6%	15,5%
	Muy frecuentemente	6,3%	4,5%	19,2%	8,2%	13,2%	9,9%
Se ignoran mis éxitos laborales y se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa	Nunca	41,9%	40,9%	37,5%	22,1%	32,2%	32,6%
	Casi nunca	25,8%	21,2%	16,7%	29,0%	19,0%	17,4%
	Algunas veces	12,9%	22,0%	16,7%	32,4%	23,1%	27,0%
	Frecuentemente	12,9%	11,4%	16,7%	9,7%	17,4%	13,9%
	Muy frecuentemente	6,5%	4,5%	12,5%	6,9%	8,3%	9,1%
Se me asignan nuevas tareas sin parar	Nunca	31,3%	38,5%	30,8%	22,4%	36,8%	37,3%
	Casi nunca	25,0%	20,0%	30,8%	29,4%	16,2%	20,4%
	Algunas veces	21,9%	16,9%	23,1%	39,2%	23,1%	22,2%
	Frecuentemente	9,4%	16,2%	3,8%	4,9%	15,4%	14,2%
	Muy frecuentemente	12,5%	8,5%	11,5%	4,2%	8,5%	5,8%
Se me bloquean o limitan las oportunidades de	Nunca	59,4%	58,8%	53,8%	25,5%	43,3%	46,7%
	Casi nunca	18,8%	16,8%	15,4%	26,9%	18,3%	16,7%

capacitación o formación	Algunas veces	12,5%	12,2%	15,4%	24,1%	18,3%	21,1%
	Frecuentemente	0,0%	6,9%	7,7%	11,0%	12,5%	7,9%
	Muy frecuentemente	9,4%	5,3%	7,7%	12,4%	7,5%	7,5%
Se me bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en el trabajo	Nunca	65,6%	59,4%	40,0%	25,0%	38,5%	41,0%
	Casi nunca	18,8%	9,4%	16,0%	24,3%	16,4%	15,4%
	Algunas veces	6,3%	14,8%	16,0%	25,0%	23,0%	22,0%
	Frecuentemente	0,0%	10,2%	20,0%	11,1%	14,8%	11,5%
	Muy frecuentemente	9,4%	6,3%	8,0%	14,6%	7,4%	10,1%

En el sector salud y comercio los hombres refieren mayor carga laboral que las mujeres. En educación, hombres y mujeres señalan igual carga laboral y la “asignación de nuevas tareas sin parar”

En todos los sectores se reconoce la posibilidad de capacitación.

En el sector comercio, tanto para hombres como mujeres, la percepción de posibilidades de ascenso se distribuye sin diferencias estadísticamente significativas. En educación, las mujeres refieren mayores posibilidades de ascenso.

6. Direccionalidad de la violencia

Respecto de la direccionalidad de la violencia, un 51,6% indica a los superiores como los causantes de esta situación (violencia vertical) y un 22,45% a los compañeros (violencia horizontal). En el sector Salud, la mayoría de los superiores causantes de violencia son mujeres (72%), mientras que la de los pares proviene de los compañeros varones. En Educación y Comercio, los superiores causantes de violencia son hombres y mujeres en proporciones similares (Cuadro 17).

Cuadro 17. Personas causantes de la violencia psicológica por sector económico y sexo (en %)

		Sector Productivo					
		Educación		Salud		Comercio	
		Sexo		Sexo		Sexo	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
¿Qué persona(s) han sido la mayoría de las veces causante(s) de las situaciones mencionadas por usted?	Superiores (jefes directos)	43,8%	42,2%	42,3%	72,4%	44,9%	50,9%
	Compañeros/as	18,8%	19,5%	30,8%	20,0%	24,6%	23,2%
	Subordinados	3,1%	4,7%	0,0%	1,4%	5,1%	1,8%
	Ninguno(a) / No corresponde	34,4%	33,6%	26,9%	6,2%	25,4%	24,1%

7. Algunos resultados de los reactivos de violencia externa

En lo que respecta a violencia externa, los datos muestran que un 4,5% de hombre y mujeres declaran haber sido agredido físicamente, en forma frecuente o muy frecuente por personas ajenas a la empresa o institución: 2% de los hombres y 4,0%, de las mujeres. Estos porcentajes se elevan cuando los y las encuestadas hacen referencia a haber sido víctimas de agresión verbal, alcanzando el 22,9% entre los hombres y el 15,5% entre las mujeres Finalmente, 14 % de los hombres y 10,2% de las trabajadoras señalan haber sido objeto de maltrato, humillación, ridiculización o menosprecio por parte de alguna persona ajena a su trabajo. (Cuadro 18 a, b y c) En cada uno de estos reactivos el sector comercio lidera los porcentajes. (Cuadro 19)

Cuadro 18a: Trabajadores agredidos verbalmente por personas ajenas a mi empresa u organización según Sexo

Frecuencia agresión verbal		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Nunca	n	73	178	251
	%	40,8%	34,9%	36,4%
Casi nunca	n	22	90	112
	%	12,3%	17,6%	16,3%
Algunas veces	N	43	163	206
	%	24,0%	32,0%	29,9%
Frecuentemente	n	28	42	70

	%	15,6%	8,2%	10,2%
Muy frecuentemente	n	13	37	50
	%	7,3%	7,3%	7,3%
Total	N	179	510	689
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro 18b. Trabajadores agredidos físicamente por personas ajenas a mi empresa u organización según Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Nunca	n	132	376	508
	%	74,2%	74,3%	74,3%
Casi nunca	n	19	62	81
	%	10,7%	12,3%	11,8%
Algunas veces	n	16	48	64
	%	9,0%	9,5%	9,4%
Frecuentemente	n	9	14	23
	%	5,1%	2,8%	3,4%
Muy frecuentemente	n	2	6	8
	%	1,1%	1,2%	1,2%
Total	n	178	506	684
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro 18c. Trabajadores que han sido objeto de maltrato, humillación, ridiculización, menosprecio, por alguna persona ajena al trabajo por Sexo

Frecuencia de maltrato, humillación		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Nunca	n	88	241	329
	%	49,4%	47,6%	48,1%
Casi nunca	n	31	118	149
	%	17,4%	23,3%	21,8%
Algunas veces	n	34	95	129
	%	19,1%	18,8%	18,9%
Frecuentemente	n	15	27	42
	%	8,4%	5,3%	6,1%
Muy frecuentemente	n	10	25	35
	%	5,6%	4,9%	5,1%
Total	n	178	506	684

% dentro de Sexo

100,0%

100,0%

100,0%

Cuadro 19. Trabajadores víctimas de violencia externa por sector productivo

		Sector Productivo		
		Educación	Salud	Comercio
He sido agredido(a) verbalmente por personas ajenas a mi empresa u organización, como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.	Nunca	49,7%	32,0%	32,7%
	Casi nunca	20,0%	20,3%	12,7%
	Algunas veces	20,0%	34,3%	31,9%
	Frecuentemente	7,3%	9,3%	11,6%
	Muy frecuentemente	3,0%	4,1%	11,1%
He sido agredido (a) físicamente por personas ajenas a mi empresa u organización como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.	Nunca	90,3%	60,2%	73,9%
	Casi nunca	2,4%	19,3%	12,3%
	Algunas veces	4,2%	15,2%	9,0%
	Frecuentemente	2,4%	2,3%	4,2%
	Muy frecuentemente	0,6%	2,9%	0,6%
He sido objeto de maltrato, humillación, ridiculización, menosprecio, por alguna persona ajena al trabajo como clientes, apoderados, pacientes, estudiantes, etc.	Nunca	63,6%	42,4%	43,3%
	Casi nunca	17,6%	26,2%	21,9%
	Algunas veces	11,5%	24,4%	19,7%
	Frecuentemente	4,2%	4,1%	7,9%
	Muy frecuentemente	3,0%	2,9%	7,3%

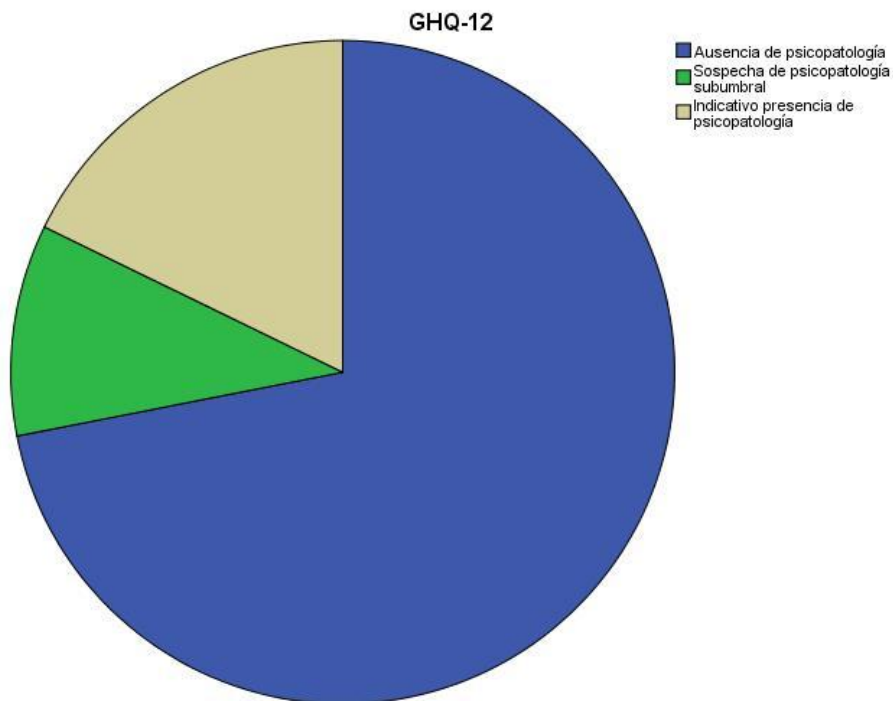
6. Presencia de psicopatología

De acuerdo a los resultados de la aplicación del GHQ-12, un 17,8% de la muestra presenta psicopatología (Cuadro 20).

Cuadro 20. Presencia de psicopatología

GHQ-12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ausencia de psicopatología	461	65.9	71.9	71.9
	Sospecha de psicopatología subumbral	66	9.4	10.3	82.2
	Indicativo presencia de psicopatología	114	16.3	17.8	100.0
	Total	641	91.6	100.0	
Missing	System	59	8.4		
Total		700	100.0		



Cuadro 21. Presencia de psicopatología según sexo

		Sexo	
		Hombre	Mujer
GHQ-12	Ausencia de psicopatología	76,0%	70,4%
	Sospecha de psicopatología subumbral	6,6%	11,3%
	Indicativo presencia de psicopatología	17,4%	18,2%

Si consideramos algunos de los ítems que lo componen, encontramos que: Respecto de la consulta por preocupaciones y la pérdida de sueño, hombres y mujeres de Educación y Comercio puntúan sobre 40% (bastante más de lo habitual + mucho más de lo habitual). Sobre el agobio y tensión, encabezan la lista las mujeres de Educación y Comercio (58,3% y 50,6% respectivamente), y mantienen los más altos puntajes frente a la consulta por haberse sentido poco feliz o deprimida (34,1% y 36,9% respectivamente) (Cuadro 22).

Cuadro 22. Algunos resultados del GHQ12 por sector productivo y sexo (en %)

		Sector Productivo					
		Educación		Salud		Comercio	
		Sexo		Sexo		Sexo	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	No, en absoluto	18,8%	12,2%	25,0%	26,4%	24,8%	19,7%
	No más de lo habitual	40,6%	42,0%	41,7%	38,2%	34,7%	37,7%
	Bastante más de lo habitual	34,4%	32,8%	25,0%	25,0%	25,6%	25,4%
	Mucho más de lo habitual	6,3%	13,0%	8,3%	10,4%	14,9%	17,1%
¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?	No, en absoluto	18,8%	6,8%	25,0%	11,8%	19,8%	16,2%
	No más de lo habitual	34,4%	34,8%	29,2%	42,4%	35,5%	33,2%
	Bastante más de lo habitual	31,3%	34,8%	29,2%	31,3%	28,1%	30,1%
	Mucho más de lo habitual	15,6%	23,5%	16,7%	14,6%	16,5%	20,5%
¿Se ha sentido poco feliz o deprimido (a)?	No, en absoluto	43,8%	32,6%	44,0%	23,6%	36,4%	32,0%
	No más de lo habitual	28,1%	33,3%	32,0%	47,9%	38,0%	31,1%
	Bastante más de lo habitual	18,8%	27,3%	16,0%	21,5%	13,2%	22,4%

	Mucho más de lo habitual	9,4%	6,8%	8,0%	6,9%	12,4%	14,5%
--	--------------------------	------	------	------	------	-------	-------

IX. CONCLUSIONES

Podemos afirmar que los objetivos planteados por el proyecto han sido cumplidos.

En relación al primer objetivo, desde el punto de vista psicométrico, la validez es el resultado de un proceso de recopilación de evidencia empírica sustentada en supuestos teóricos, que para este caso, están dadas por el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT PANDO. Los resultados de la validación del inventario mostraron que este instrumento es útil para la medición de la violencia y acoso psicológico en el trabajo en la población trabajadora en Chile, en los sectores productivos estudiados, confirmándose así la primera hipótesis planteada. Los resultados para cada uno de los sectores o las diferencias entre ellos pueden ser comprendidos a la luz de las particularidades de cada rubro productivo.

Esta validación se realizó con la muestra más grande que ha tenido este instrumento en Chile hasta la fecha (700 casos), en trabajadores/as de los sectores de comercio, salud y educación.

De acuerdo a los datos, los ítems agregados relativos a violencia externa constituyen un nuevo factor que, a pesar de que no forman parte de las condiciones internas de trabajo, ni son promovidas por los compañeros/as o superiores, pueden formar parte de este instrumento y arrojar información relevante.

A partir de lo anterior, y en virtud de esta validación, se recomienda en Chile el uso de esta nueva versión -incluido el 4° factor- con el fin de ser utilizado en futuras investigaciones que arrojen resultados tanto de la violencia al interior de las organizaciones de trabajo, como aquella que resulta de la atención de público o de la interacción con los clientes. Se cumple, de este modo, el segundo objetivo de disponer de un instrumento para la evaluación de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo.

Cabe señalar que en la versión que proponemos utilizar se eliminó el ítem 23 referido a acoso sexual, que propuso inicialmente el equipo a cargo de este proceso de evaluación, por cuanto, a diferencia de todos los otros ítems que apuntan a situaciones propias, éste apunta a la percepción de una situación externa.

(Anexo 4)

Respecto a la presencia de asociación entre violencia y acoso psicológico en el trabajo, y desórdenes emocionales, medidos a través del Cuestionario de Salud General de Golberg en el grupo estudiado (Objetivo 2), las pruebas estadísticas realizadas señalan que todas las escalas presentan correlaciones significativas con un α de 0.01. Tanto el IVAPT-PANDO como el GHQ 12 son capaces de medir rasgos en común para ambos instrumentos, es decir, sus medidas convergen. De este modo, se pudo observar que la proporción de encuestados/as con presencia de indicios de psicopatología aumenta a medida que aumenta el nivel de violencia, en todos los sectores de actividad y en

mujeres y hombres, confirmándose la segunda hipótesis propuesta. Constituyeron una excepción los hombres del sector educación, entre los cuales se observa que aunque la violencia sea catalogada como nula, el porcentaje de encuestados en los que se advierte indicios de presencia de psicopatología es alto. Sin embargo, no fue parte de los objetivos de esta investigación el determinar si existe causalidad entre la presencia de violencia o acoso y el daño a la salud, sino más bien, indagar la existencia de una asociación.

Los resultados del proceso de validación permitieron, a la vez, mostrar presencia de violencia en una alta proporción de trabajadores, aunque de baja intensidad en gran parte de los casos. Solo un 10% de las personas encuestadas experimentaban un alto nivel de intensidad de la violencia. Estos resultados son consistentes con los observados en otros estudios realizados en América Latina.

Sin embargo, contrariamente a las evidencias nacionales e internacionales, los resultados mostraron que mujeres y hombres reportan en proporciones muy similares presencia de violencia laboral, y que una mayor proporción de hombres que de mujeres están expuestos a violencia de alta intensidad. Así también, los resultados del GHQ 12 mostraron similares valores indicativos de presencia de sintomatología de salud mental de hombres y mujeres. La hipótesis planteada de una mayor exposición a violencia laboral y mayor sintomatología de salud mental en las mujeres no es confirmada por los resultados descritos.

Si bien los resultados de la validación del IVAPT-PANDO mostraron que este instrumento es útil para la medición de la violencia y acoso psicológico en el trabajo en Chile, su aplicación presentó varias dificultades, las que se señalan a continuación:

1. Dificultad de aplicar cuestionario de forma autoaplicada sin la presencia de una persona capacitada

Al igual que lo señalado por Macías (2008) y otros autores (Colombia) en su validación del Instrumento, en nuestra validación encontramos que los y las participantes tuvieron muchas dificultades para llenar la columna B. (comparación de los compañeros/as), pese a darse instrucciones sobre su llenado. En muchos casos, los encuestados/as no sabían cómo responder en la columna B cuando habían respondido "Nunca" en la columna A.

Esta dificultad se tradujo en un alto porcentaje de datos perdidos en el apartado B. Debido a la cantidad y calidad de la pérdida de datos, además de las dificultades en el muestreo, se hipotetiza que está relacionada con las variables mismas a evaluar, ya sea por la mayor carga cognitiva que genera responder de dos maneras diferentes a un mismo reactivo, o por la dificultad en la comparación con otros compañeros de trabajo.

De allí que, pensamos que la sola presentación de los objetivos y la orientación general dada por los/as investigadores/as o personas capacitadas para su posterior autoaplicación en solitario, no son suficientes resguardos para evitar esta dificultad.

Por esta razón creemos que la forma de aplicación más adecuada para superar esta dificultad, sería la autoaplicación en presencia de una persona capacitada que pueda, no solo dar instrucciones precisas, sino responder dudas mientras los participantes responden la encuesta.

2. Dificultad de procedimiento para aplicación del cuestionario según recomendaciones propuestas por el Dr. Pando de que el instrumento sea aplicado en el mismo lugar de trabajo y dentro de la misma jornada.

Las características de las empresas e instituciones que compusieron la muestra hicieron que en la mayoría de los casos esta propuesta de aplicación no pudiera llevarse a cabo. La razón fundamental fue la negativa de los directivos de las empresas a colaborar con este estudio, rechazando la autorización para la aplicación del instrumento. Debido a esta negativa, se aplicó el instrumento con la colaboración de dirigentes/as sindicales. En este caso, las limitaciones se derivan de las dificultades de los y las trabajadoras para abandonar su puesto de trabajo en horas laborales, por negativa de las empresas, por temor, o por los sistemas de trabajo en cadena. En algunos casos, los menos, se agregó la dificultad de no disponer de un lugar físico adecuado que permitiera responder la encuesta en forma grupal, ante lo cual se entregó a las personas la encuesta en sobre cerrado, previa instrucción para responderla.

Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2002. FACTS. La violencia en el Trabajo, 24.
- Andrade, G., Muñoz, C. y San Martín, C. 2006. El acoso Laboral (Mobbing) un factor de riesgo psicosocial en la Administración Pública. Trabajo de titulación presentado en conformidad a los requisitos para obtener el título de Psicólogo. Escuela de Psicología, Fac. de Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Las Américas. Chile
- Ansoleaga, E., & Toro, J. 2010. "Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera". *Salud trab*, 18(1), 7-16.
- Ansoleaga et al. 2012. "Indicadores de efectividad en intervenciones para el reintegro al trabajo y evaluación de su impacto preventivo de recaídas en trastornos depresivos calificados de origen laboral".
- Asociación Chilena de Seguridad, ACHS: Memoria Anual 2011
- Avendaño, Cecilia. 2004. "Violencia en el trabajo: el mobbing/bullying o acoso moral". *Persona y Sociedad*, Vol. XVIII No1 / 2004:77-98. Universidad Alberto Hurtado.
- Chapell Duncan y Vittorio Di Martino. 2000: La Violence au Travail. Encontrado en:
http://books.google.cl/books?id=Dgxm7FfEJf8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Bureau International du Travail. Geneve.
- Daza, Martín F. & Jesús Pérez. Sin año. *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España.
- Díaz Ximena & Amalia Mauro. 2012. Riesgos psicosociales y salud mental de trabajadores y trabajadoras del sector salud en Chile". En *Personas que cuidan personas. Dimensión humana y trabajo en salud*. PP. 146 a 165. Organización Panamericana de la Salud, Universidad Diego Portales y Sociedad Chilena de Administración en Atención Médica y Hospitalaria editores. Santiago, Chile.
- Díaz, Soraya, Roberto Fernández, Roberto & Iván Torres. 2004. Psicoterrorismo en la ciudad de Copiapó y Puerto de Caldera, Región de Atacama. Tesis de título en Prevención de Riesgos. INACAP, sede Copiapó. Chile.
- Di Martino Vittorio. 2002. "Violence at the workplace. The global response". En *Afr. Newslett on Occup Health and Safety* 2002;12:4-7.
- Di Martino Vittorio, Helge Hoel and Cary L. Cooper. 2003. Preventing violence and harassment in the workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.
- Dirección del Trabajo. 2011. "El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral." *Informe de Actualidad Laboral* 2. División de Estudios. Santiago de Chile, diciembre.
- Dirección del Trabajo. 2009. "Acoso sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de Denuncias." *Aporte al debate laboral*, nº 23. División de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

- Einarsen & Hauge. 2006. "Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura." *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volumen 22, nº3 - Págs. 251-273.
- Einarsen, S. y Raknes, B. I. 1997. "Harassment in the workplace and the victimization of men." *Violence and Victims*, 12, 247-263, en Einarsen & Hauge 2006:253
- Eurofound. 2012. Fifth European Working Conditions Survey. 2012. Publications Office of the European Union, Luxembourg
- FONASA. 2009-2010. Planificación Institucional - Subdepto. de Estudios - Data Ware House. FONASA. Santiago Chile.
- Garrido, P. 2012. Diagnóstico Situacional Servicios de Salud Mental Red ACHS (No publicado) en Ansoleaga et al. "Indicadores de efectividad en intervenciones para el reintegro al trabajo y evaluación de su impacto preventivo de recaídas en trastornos depresivos calificados de origen laboral" (2012).
- Gold David y Joannah Caborn. Organización 2003/2004. OIT combate la violencia en el trabajo. Programa SOLVE OIT. En Baker: Educación Obrera 2003/4
- González M. Cristina & P. Andrea Pincheira. 2006. Propiedades psicométricas del inventario de violencia acoso psicológico en el trabajo IVAPT – PANDO. Universidad de Talca, Chile.
- Gray Nora 2006. Estudio Acoso Laboral en el Trabajo. Informe final para el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago, diciembre.
- Guic S, Eliana; M^a Angeles Bilbao R, Camilo Bertin. 2002. "Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos". *Revista Médica de Chile* v.130: 1101-1112, n.10, octubre. Santiago, Chile.
- Guic S, Eliana; Pablo Mora O, Ricardo Rey C, Alfonso Robles G. 2006. "Estrés organizacional y salud en funcionarios de centros de atención primaria de una comuna de Santiago". *Revista Médica de Chile* v.134: 447- 455, n.4, abril. Santiago, Chile.
- Hoel H., Einarsen & Cooper C. 2003. Bullying and emotional abuse in the workplace. Internacional perspective in research and practice. London/New York: Taylor & Francis, en Einarsen & Hauge 2006.
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. 1999. "Workplace bullying". In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 195-230). Chichester, UK: Wiley.
- Humphreys D, Ibáñez C, Fullerton C, Acuña J, Florenzano R, Marchandon A. Validación Preliminar en Chile de una Versión abreviada del Cuestionario General de Salud de Goldberg GHQ-12. Presentado en las XLVI Jornadas anuales de la Sociedad de Neurología, Psiquiatría y Neurocirugía. Santiago, 16 al 19 de octubre de 1991.
- Institut National de Santé Publique, Québec - Institut de Statistique Québec-IRST 2011. Enquete Québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail. Etudes et
- Recherches, Rapport R-691. EQCOTESST 2011. Montreal, Québec.
- Inostroza, Marlene & Claudia González. 2008. Estudio exploratorio: vivencias y consecuencias de víctimas de mobbing según género. Tesis para optar al título

- de Licenciado en Psicología. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Escuela de Psicología. Santiago de Chile.
- Letelier, Patricia & Sandra Valenzuela. 2002. "Violencia: fenómeno relevante de estudio en campos clínicos intra-hospitalarios de enfermería". *Revista CIENCIA Y ENFERMERÍA*. Vol. 8, nº 2.
 - Leymann, H.1996. "The content and development of mobbing at work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
 - Macía, Sepúlveda, Felipe. 2008."Aplicación y evaluación psicométrica del test Ivapt-Pando en dos Centros de Atención Primaria". En *Psicología y Salud*, julio-diciembre, año/vol. 18, número 002. Universidad Veracruzana. Xalapa, México, pp: 247-254.
 - Macía Sepúlveda F. & Carolina Reynaldos Quinteros. 2009. Acoso psicológico laboral: Nociones generales. Su Presencia y estudio en Chile. Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales. RIPSOL Chile. UDP.
 - Matsunaga Masaka, 2010. "How to factor-Analyze your Data Right: Do's, don'ts, and How-To's", en *International Journal of psychological Research*. Vol. 3, Nº 1
 - Ministerio de Salud 2006. II Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud (ENCAVI). Gobierno de Chile. Santiago.
 - Ministerio de Salud.2003, 2009-2010. Encuesta Nacional de Salud. Ministerio de Salud. Santiago, Chile.
 - Ministerio de Salud (MINSAL), Dirección del Trabajo (DT), Instituto de Seguridad Laboral (ISL). 2011. Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile. 2009-2010. Informe Interinstitucional. ENETS. Santiago, Chile
 - Moena Febe 2010. "Acoso Moral en el trabajo, basado en un estudio exploratorio en personal de ventas de grandes tiendas de la ciudad de Valdivia (Mobbing)". Tesis presentada como requisito para optar al Grado de Licenciado en Administración. Universidad Austral de Chile. Escuela de Ingeniería Comercial.
 - Morales, Claudia.2007. "¿De qué se enferman las trabajadoras chilenas? *Revista Ciencia & Trabajo*, año 9, Número 23: 20-24, enero/marzo . Santiago, Chile.
 - Moreno Jiménez Bernardo, Alfredo Rodríguez Muñoz, Eva Garrosa Hernández y M.ª Eugenia Morante Benadero.2005. "Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio." *Psicothema*. Vol. 17, nº 4, pp. 627-632. Universidad Autónoma de Madrid
 - Organización Mundial de la Salud. Programa de Salud Ocupacional y Ambiental.2004. "Sensibilizando sobre el Acoso Psicológico en el Trabajo". Serie *Protección de la Salud de los Trabajadores* Nº4.
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2003. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el trabajo en el sector de servicios y medidas destinadas a combatir ese fenómeno, Ginebra, noviembre de 2003.
 - Pando Moreno Manuel, Carolina Aranda Beltrán, Lourdes Preciado Serrano, Franco Chávez, José Guadalupe Salazar Estrada. 2006. "Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (ivapt-pando)".

Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 11, núm 2, julio-diciembre 2006, pp. 319-332. México. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.

- Paravic, Tatiana., Sandra Valenzuela y Mónica Burgos. 2004. "Violencia Percibida por Trabajadores de Atención Primaria de Salud". *CIENCIA Y ENFERMERÍA* 10(2), 53-65.
- Paredes Arévalo, Lorena y Tatiana Paravic Klijn. 2006. "Percepción de violencia y factores asociados según usuarios de un consultorio y postas de salud. Concepción, Chile". *CIENCIA Y ENFERMERIA* XII (1): 39-51.
- Piñuel, I. 2004. *Neomanagement. Jefes tóxicos y sus víctimas*. Madrid: Editorial Aguilar.
- Proyecto Araucaria 2007-2012: Centro de Estudios de la Mujer, Universidad de Ottawa y Universidad Diego Portales. www.proyectoaraucaria.cl
- Salin, Denise. 2003. "Workplace Bullying among business profesionales. Prevalence organizacional antecedents and gender differences." *Ekonomi Och Samhälle. Skrifter urgivna vid Svenska handelshögskolan* Publications of the Swedish School of Economics and Business Administration. Nr 117. Helsingfors
- Superintendencia de Salud. Archivo Maestro de Licencias Médicas. 2009. Santiago, Chile.
- Topa, G., Depolo, M., y Morales, J.F. 2007. "Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias". *Psicothema*, 19(1), 88-94.
- Torres, Alexandra y Tatiana Paravic. 2005. "Morbilidad de la mujer trabajadora, Servicio de Salud Concepción, Chile". *Ciencia y Enfermería*. V 11 nº 1. p. 73-84 Concepción, junio 2005
- Trucco M, Larraín S, Campusano ME.1979. "Estudio de un cuestionario para detectar desórdenes emocionales: validación preliminar." *Rev Chilena de Neuropsiquiatría* 1979; 17:20-26
- Vézina, M. 2000. Les problèmes de santé reliés a l'organisation du travail: Axes de reflexion. Paper presentado al Congrès de l'Association des médecins spécialistes en santé communautaire du Québec.
- Wynne, R.N., Clarkin, N., Cox, T. y Griffiths, M. 1997. En Wynne R. N., Clarkin, N, Cox, T. Y Griffiths, M. (editores). "*Guidance on the prevention of violence at work*". European Commission, DG-V, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg en Avendaño 2004.