

Determinación del *mobbing* y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia

Assessing Workplace Bullying: Validation of Inventory of Violence and Psychological Harassment (IVAPT) to Colombia

Manuel Pando Moreno¹, Carolina Aranda Beltrán¹,
Liliana Parra Osorio², Ana María Gutiérrez Strauss³

Resumen

Objetivo: Efectuar la validación colombiana de la versión del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) y determinar la violencia psicológica y el *mobbing* en población formal económicamente activa en Colombia.

Material y métodos: Se realizó un estudio transversal, descriptivo, con una muestra aleatoria no representativa de la Población Económicamente Activa en Colombia. Participaron 359 sujetos, pertenecientes al sector de la economía formal, con al menos un año de antigüedad laboral y que estaban empleados en cualquier puesto de trabajo en el que contaran con un superior jerárquico.

Resultados: El análisis factorial exploratorio mostró una solución de dos factores, que explica el 50.3 % de la varianza total con un α de Cronbach de 0.89; datos similares a los presentados en otros países latinoamericanos.

Conclusiones: El Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo mostró ser un instrumento adecuado para la evaluación de la violencia psicológica y el *mobbing* en trabajadores de Colombia.

Palabras clave: acoso psicológico en el trabajo, evaluación, IVAPT, salud laboral, validación.

Fecha de recepción: 21 de julio de 2013
Fecha de aceptación: 14 de septiembre de 2013

¹ Ph.D. Docente departamento Salud Pública, Universidad de Guadalajara (México).

² Ph.D. Docente departamento Administración en Salud, Universidad Libre de Cali (Colombia).

³ Ph.D. Docente Departamento Salud Pública, Universidad del Norte (Colombia).

Correspondencia: Manuel Pando Moreno. Isla Gorgona 3078. Residencial La Cruz 44950, Guadalajara, Jalisco (México). manolop777@hotmail.com

Abstract

Objective: To validate the colombian version of the inventory of Violence and Psychological Harassment at Work and to determine psychological violence and mobbing in formal active economic population at Colombia, using IVAPT instrument.

Material and methods: We conducted a cross-sectional descriptive study, with an aleatory sample non representative of the Economically Active Population in Colombia. Participants included 359 subjects; belonging to the sector of the formal economy, with at least one year of seniority and who were employed in any job in which they have a hierarchical superior.

Results: The exploratory factorial analysis, showed a solution of two factors, which explained 50.3 % of the total variance with a Cronbach's alpha of 0.89, data similar to those presented in other Latin American countries.

Conclusions: The Inventory of Violence and Psychological Harassment at work showed to be an appropriate tool for evaluating the psychological violence and mobbing in workers of Colombia.

Keywords: psychological harassment at work, assessment, IVAPT, occupational health, validation.

INTRODUCCIÓN

El fenómeno del *mobbing*, entendido básicamente como una forma de abuso psicológico que ocurre en el lugar de trabajo, permaneció invisible durante mucho tiempo (1). Sin embargo, desde la década de los 80 el estudio del *mobbing* tomó auge y en la década siguiente fue tal el interés en el tema que algunos han llegado a denominarlo “el tópico de la investigación de los años 90” en el campo de la psicología de las organizaciones (2).

A pesar de la existencia de diversas definiciones, la mayoría de ellas tienen en común cuatro elementos: 1) que exista la manifestación de comportamientos psicológicamente agresivos, 2) que se presenten de un modo repetido y duradero, 3) con la intencionalidad de generar un daño a la víctima (desprestigiar, humillar o expulsar de la empresa) y 4) que los comportamientos psicológicamente agresivos sean reales y no solo susceptibilidades del individuo.

Deben excluirse los conflictos pasajeros y centrados en un momento concreto que están presentes en numerosas organizaciones (3) y las formas de agresión psicológicas que se presentan casi como un modelo de comunicación común en la cultura de muchos países, uso de la agresión psicológica como procedimiento administrativo para dar órdenes o solicitar que se realice alguna actividad pero sin la intencionalidad de producir daño. Aunque nada justificable, y definitivamente negativa, esta práctica no debe ser confundida con el *mobbing*.

Esta forma de violencia psicológica en los centros de trabajo, que hemos llamado “violencia genérica” por aplicarse de manera general a todos los trabajadores, ha mostrado incluso ser menos patogénica que el *mobbing* (4).

Así, el concepto de *mobbing* en este estudio es muy similar al de Moreno (3), que “concibe el acoso psicológico como continuadas actitudes y comportamientos hostiles, dirigidos de manera sistemática por uno o varios indi-

viduos contra otro, con el fin de desprestigiar, humillar, aislar y, en último término, provocar el abandono del puesto de trabajo”, o el de Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper (2), quienes lo definen como “hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales”.

Distintos estudios han puesto de manifiesto que el acoso psicológico se encuentra fuertemente relacionado con diferentes problemas de salud, como por ejemplo, alteraciones del sueño, ansiedad, problemas psicósomáticos, irritabilidad y depresión (4, 5, 7), o estrés postraumático, en los casos más graves (8-10). Otros efectos comunes del padecimiento del *mobbing* son la apatía, la indefensión y los sentimientos de desesperanza (5-6).

Estas consecuencias han convertido al acoso psicológico en un tema de gran interés público que ha generado un creciente número de investigaciones.

Respecto a la evaluación del acoso psicológico existen diversas aproximaciones a su medición. Inicialmente, las primeras observaciones de acoso procedían del trabajo clínico de Leymann; posteriormente, este mismo autor desarrolló el “Leymann Inventory of Psychological Terrorization” (LIPT, 1990) (3). Otro instrumento ampliamente empleado en países de habla inglesa es el NAQ (“Negative Acts Questionnaire”), desarrollado por Einarsen y Raknes (11).

En la literatura internacional se presentan índices de prevalencia de acoso psicológico que fluctúan entre el 3.5 y el 79.7 % (5, 12, 13), aunque los porcentajes varían dependiendo específicamente del sector laboral, del país donde se realiza el estudio y/o el instrumento de medida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el acoso psicológico puede estar presente en el 7 % del ámbito laboral mundial. La encuesta de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo de 1996 calculaba 12 millones de personas afectadas por el *mobbing*. En España, el último informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (14) estimaba que cerca de 800 mil personas estaban padeciendo acoso psicológico en sus actuales empleos.

Leyman (5) encontró en Suecia una incidencia del 3.5 %; Piñuel (12, 15, 16), por su parte, señaló prevalencias de un 16, 22 y 51 % para España; Martínez-Lugo (17) señala que “en Gran Bretaña, Cusack (18) y Quine (19, 20) encontraron una incidencia de 38, 44% y 37%, respectivamente; Mikkelsen y Einarsen (9) identificaron un 14 % en Dinamarca; el estudio de Ólafson y Jóhannsdóttir (21) en Islandia encontró un 8.3 % y Salin (22) halló un 8.8 % en Finlandia”.

Existen importantes variaciones en los resultados de acuerdo con el instrumento utilizado para la evaluación y las características que se apliquen en el mismo; por ejemplo, Rainer (23) encontró que el 53 % de los trabajadores ingleses afirmó que había sufrido acoso en su lugar de trabajo al menos en una ocasión, sin embargo, el porcentaje disminuyó a 25.5 % cuando introdujo el criterio de “sufrir al menos una agresión por semana; y bajó hasta 9.8 % cuando incluyó el criterio de haberlo sufrido durante al menos 6 meses.

Lewis (24) señaló que entre la población encuestada en Gales se encontró un 62 % de víctimas que había sufrido acoso al menos una vez durante su experiencia laboral, aunque el

porcentaje disminuyó hasta 18 % cuando se tuvieron en cuenta criterios más restrictivos.

En el ámbito europeo, uno de los datos más fiable hasta la fecha es el ofrecido por Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia (25), quienes tras revisar 31 estudios europeos realizados entre 1989 y 2001 concluyeron que la prevalencia del acoso con un criterio restrictivo (por lo menos una vez a la semana y durante al menos seis meses) varía entre un 1 y un 4 %. Los casos menos severos de acoso ocurren con una mayor frecuencia: entre el 8 y el 10 % de la población europea parece verse afectado por conductas de acoso de forma ocasional.

Existen estudios realizados en América Latina, en México (26), que utilizando como instrumento de evaluación el "Leymann Inventory Psico Terror" (LIPT-60) encontró prevalencias demasiado altas (79.7 %), que son cuestionadas inclusive por el propio autor. Sin embargo, con la utilización del IVAPT se ha encontrado mayor consistencia en los resultados obtenidos para diversos países; en México un 8.5 % (13), en Chile 17.9 % (27), en España 9.4 % (6), en Costa Rica 19.2 % (28), en Bolivia 3.5 %, en Ecuador 6.1 % (29) y en Cuba 7.5 % (30). Datos muy similares a los arriba mencionados de Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia (25) para Europa.

Los estudios revisados ponen de manifiesto las variaciones en las prevalencias del fenómeno en diferentes países, sin embargo, en Colombia no existen precedentes en la aplicación del IVAPT.

Cualquiera que sea la situación que se derive de esos estudios, es una necesidad apremiante contar con instrumentos válidos y adecuados para discriminar entre la violencia psicológica en el lugar de trabajo y el acoso laboral o

psicológico como una forma específica y altamente destructiva de violencia psicológica.

Una adecuada evaluación será el primer paso para establecer normas que eviten los problemas de acoso laboral y violencia psicológica en los trabajadores, así como otras de las llamadas "patologías emergentes" (31, 32).

El objetivo de este trabajo fue realizar el análisis factorial exploratorio del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo ("IVAPT-PANDO") en la población trabajadora de Colombia. En este trabajo se exponen las características psicométricas básicas del instrumento.

MÉTODO

Se realizó un estudio transversal, descriptivo, con una muestra aleatoria no representativa de la Población Económicamente Activa en Colombia. Participaron 359 sujetos, pertenecientes al sector de la economía formal, con al menos un año de antigüedad laboral y que estaban empleados en cualquier puesto de trabajo en el que contaran con un superior jerárquico.

Para la determinación del tamaño de la población seguimos a Morales Vallejo (33), quien señala que "la recomendación habitual es utilizar una muestra 10 veces mayor que el número de variables o ítems ($N = 10k$, donde k es el número de ítems o variables; Nunnally, 1978; Thorndike, 1982). Otros autores (Guilford, 1954; Kline, 1986, 1994) estiman suficiente una muestra menor, dos o tres veces el número de variables ($N = 2k$ o $3k$), con tal de que el número de sujetos no sea muy inferior a 200. Muestras más pequeñas pueden ser aceptables si vamos a replicar el análisis en varias muestras (Kline, 1986:188)".

A todos los sujetos se les aplicó cuestionarios para recolección de datos en variables socio-demográficas como edad, sexo, antigüedad en su empresa y antigüedad en su puesto de trabajo.

Para recopilar información respecto al *mobbing* se utilizó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT). Este inventario señala que para evaluar la presencia de *mobbing* se requieren tres elementos: la presencia de comportamientos violentos de una o varias personas sobre otras, que estos comportamientos se presenten de manera continua durante cierto tiempo y que exista la intencionalidad de aniquilación o destrucción psicológica para obtener su salida de la organización o dañar deliberadamente a la persona. Este instrumento se administra de manera individual o colectiva y tiene 22 preguntas con dos incisos de respuesta. En el primero de ellos (A) se ofrece la opción de 5 niveles de respuesta en escala tipo Likert que va de 0 ("nunca") a 4 ("muy frecuentemente"), lo cual nos permite evaluar la presencia e intensidad de situaciones de violencia en el trabajo. En el segundo inciso (B) se ofrecen tres opciones de respuesta: 1 ("menos que a mis compañeros"), 2 ("igual que a mis compañeros") y 3 ("más que a mis compañeros"), de las cuales se considera únicamente si puntúa en el valor 3, ya que es el que muestra la intencionalidad de la conducta y, por tanto, que exista acoso psicológico en el trabajo. Además de las 22 preguntas se presenta un apartado final en el que el trabajador podrá indicar si las conductas evaluadas han sido producidas por superiores, compañeros o subordinados de trabajo. Permite así tener información de la direccionalidad de las conductas (*mobbing* ascendente, descendente o colateral).

La corrección del inventario nos da tres valores: Presencia de violencia psicológica, Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo y Acoso psicológico en el trabajo. De acuerdo con las puntuaciones obtenidas, los niveles altos muestran situaciones que requieren una intervención en el plazo más breve posible; las consideradas medias, una situación que es preciso subsanar en cuanto sea posible, ya que estos factores pueden resultar en el futuro fuentes de problemas.

En estudios anteriores el IVAPT-Pando ha presentado buenos resultados; para México, la consistencia interna fue de .91 alpha de Cronbach y validez factorial de 0.77, de acuerdo con Guilford, con 53.47% de varianza explicada (13); en España, .93 de alpha de Cronbach y 53 % de varianza explicada (6), mientras que para Chile el alpha de Cronbach fue de .95, con un 66 % de varianza explicada (27).

La edad promedio de los trabajadores participantes fue de 35.3 años, con un rango de 19 a 80 años. El 53.2 % fueron hombres y el 46.8 % mujeres. Respecto a la antigüedad de los trabajadores, se registra un rango de menos de un año hasta los 39, siendo la media de 7.2 años de antigüedad. Las características y el tamaño de la muestra quedan ampliamente justificadas para la validación de un instrumento con 22 ítems como el IVAPT.

RESULTADOS

Previo al análisis factorial se consideraron los criterios de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), y su valor fue de 0.85, con valor de esfericidad Bartlett: 3248.502 para 210 grados de libertad y 0.000 de significancia; lo cual indica la pertinencia para realizar el análisis factorial.

La estructura factorial del inventario se evaluó mediante la opción del método de Componentes Principales y rotación varimax para maximizar la independencia entre los factores. En la iteración inicial se obtuvieron cinco factores que explican el 60.94 % de la varianza. Los valores eigen se encuentran por encima de 0.40; de los resultados se obtuvo un coeficiente de fiabilidad $\alpha = 0.89$ alpha de Cronbach.

Posteriormente se buscó ajustar a 3 factores, de acuerdo con lo señalado en el estudio español (6) y en el chileno (27). Después de siete iteraciones se obtuvieron los tres factores que explican el 50.5 % de varianza, constituidos con ítems de peso factorial superior a 0.34 y siguiendo la conformación de los tres factores españoles, que representan los tipos de conductas de violencia en el trabajo y se denominaron: manipulación para inducir al castigo (MIC), daños a la imagen pública (DIP) y obstáculos al desempeño laboral (ODL) (ver cuadro 1). Así, el primer factor explica el 17.55 % de la varianza, con un alpha de Cronbach de 0.838; el segundo factor explica el 17.04 % de la varianza, con un alpha de Cronbach de 0.762; y el tercero, el 15.9 % de la varianza, con un alpha de Cronbach de 0.792.

Luego, ajustando a un solo factor, como los resultados obtenidos en México (13), se presentó un 35.06 % de varianza explicada. Finalmente, se procedió a calificar a los participantes según la presencia de situaciones de violencia psicológica en el trabajo: el 45.4 % respondió a cinco o más reactivos (nivel alto), el 30.6 % ha sido objeto por lo menos de una a cuatro conductas violentas de carácter psicológico (nivel medio) y el 24.0 % reportó que no había recibido nunca algún tipo de este comportamiento en su trabajo.

Respecto a la intensidad de la conducta de violencia psicológica en el trabajo, se registra que el 24.5% fue nula, 64.3 % presentó bajo nivel, el 10.6 % reportó un nivel medio y el 0.6 % manifestó que tenía un nivel alto.

Como acoso psicológico en el trabajo se reportó un 7.8 % de la población; 5.0 % en el nivel medio y 2.8 % en nivel alto. Los datos obtenidos se analizaron por género, y tanto la presencia de la violencia como la intensidad de la misma mostraron valores de asociación estadísticamente significativa, con valores de p de 0.044 y 0.001, respectivamente; con la presencia de *mobbing* no se encontró asociación estadísticamente significativa (ver cuadro).

DISCUSIÓN

El instrumento mostró fortaleza en su estructura factorial, con un 60.94 % de varianza explicada, 35.06 % con un solo factor; valores superiores a los obtenidos en los estudios anteriores en México y España: 53.4 y 53.0 %, respectivamente, pero por debajo de lo obtenido en Chile (66.0 %) y en Ecuador-Bolivia (62.8 %), y un alpha de Cronbach de 0.89; cercano a lo obtenido en los estudios anteriores (.77, .93, .95, y .89, en el mismo orden anterior).

En el análisis factorial se buscó la presencia de los 3 factores en el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo ("IVAPT-PANDO") señalados en la versión española (6); coincidimos en que se podía calificar la presencia de tres tipos de conducta: Manipulación para inducir al castigo (MIC), donde se agrupan 9 ítems que expresan la manipulación de situaciones en el trabajo para provocar errores o faltas que sean merecedoras de sanción; Daños a la imagen pública (DIP), con 8 ítems que enumeran comportamientos que

inciden socialmente y deteriora la imagen del afectado, y Obstáculos al desempeño laboral (ODL), con 5 ítems que engloban actuaciones tendientes a coartar la iniciativa, éxito y futuro profesional de la persona. Sin embargo, no hubo coincidencia completa de los ítems que corresponden a cada factor entre los datos de España, Chile y los nuestros.

En cuanto a la interpretación que hacemos respecto a las puntuaciones obtenidas, coincidimos con la interpretación española en que la "Presencia de Violencia Psicológica en el Trabajo" trata de situaciones de Conflicto en el Trabajo; cuando este no es resuelto puede convertirse en un comportamiento habitual, y esta "Intensidad" en la ocurrencia de dichas conductas nos indicarían una situación mantenida de Violencia genérica en el Trabajo que puede estar siendo recibida por todos en general, por otros o con intencionalidad sobre una sola persona, en cuyo caso nos hallaríamos ante una situación de Acoso Psicológico en el Trabajo.

La tasa de presencia de violencia psicológica obtenida (76.0%) fue menor que las obtenidas en otras latitudes con este mismo instrumento: 83.3% en Chile, 86.3% en México y 86.2% en España. La intensidad (media y alta) de la violencia obtenida (11.2%) resultó ser muy similar a las cifras mexicanas (10.5%) y bastante inferiores a las españolas (20.5%) o las chilenas (39.5%).

Mientras que para el acoso psicológico en el trabajo obtuvimos un 7.8%; inferior a todos los reportes obtenidos: México 8.5%, Chile 17.9% y España 9.4%, utilizando el mismo instrumento (IVAPT), y entre los reportes de con diferentes instrumentos (9) encontraron que las tasas entre los trabajadores daneses podían variar desde 4 hasta 25% cuando

se variaban los criterios sobre la exposición a comportamientos intimidatorios de una vez por semana a por lo menos dos veces a la semana.

Las cifras encontradas están indudablemente por debajo de los resultados de Leymann (5), con 25%; de Piñuel (34) y de la encuesta de la Universidad de Alcalá, con 55%, y de un estudio previo realizado en México (26), que con el LIPT reportó a 79.7% de los trabajadores calificados como acosados.

El 7.3% de los hombres sufre acoso psicológico en el trabajo a nivel medio y alto, mientras que las mujeres presentan un 8.3%, y no existe diferencia significativa por cuestión de género, lo que confirma los resultados obtenidos por Aldrete (35) y Pando (13), en oposición a los publicados por Hirigoyen (36) y Chiaroni y Chiaroni (37).

Conflicto de interés: ninguno.

Financiación: Universidad de Guadalajara (México).

REFERENCIAS

1. Escartín-Solanelles J, Arrieta-Salas C, Rodríguez-Carballeira Á. Mobbing o Acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología* 2010; 23-24:1-19.
2. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C. The Concept of Bullying at work. The European Tradition. En: Einarsen S, Hoel H, Zapf D. & Cooper C, editors. *Bullying and Emocional Abuse in the Workplace: Internacional Perspectives in research and practice*. London/New York: Taylor & Francis.
3. Moreno-Jiménez B, Rodríguez-Muñoz A, Morant E, Garrosa E, Rodríguez-Carvajal

- R, Díaz-Gracia L. Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Univ Psychol* 2008; 7 (2): 335-45.
4. Pando-Moreno M, Aranda C, Torres M, Salazar JG. Trastornos de sueño asociados a la violencia genérica en el trabajo y el mobbing. *Ciencia y Trabajo* 2010; 12 (35): 267-71
 5. Leymann H. *Mobbing. La persecution au travail*. Paris: Du Seuil;1996.
 6. Carrión MA, López BF, Pando M. *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-E-R)*. Barcelona (España): Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPA); 2007.
 7. Vartia M. The sources of bullying - Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2006; 5: 203-214.
 8. Leymann H, Gustafsson A. Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996; 5: 251-75.
 9. Mikkelsen G, Einarsen S. Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2001; 10: 393-413.
 10. Tehrani N. Bullying: A source of chronic posttraumatic stress? *British Journal of Guidance & Counselling* 2004; 32(3): 357-66.
 11. Einarsen S, Raknes I. Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims* 1997; 12:247-63.
 12. Piñuel I. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Disponible en: <http://www.mobbing.nu/pinuelinformeCISNEROSII>.
 13. Pando M, Aranda C, Preciado L, Franco S, Salazar J. Validez y Confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando). *Enseñanza e Investigación en Psicología* 2006;11(2): 319 - 32.
 14. Merllí D, Paoli P. *Diez años de condiciones de trabajo en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo; 2000. p. 7.
 15. Piñuel I. *Mobbing: Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*. Buenos Aires: Aguilar; 2003.
 16. Piñuel I. Informe Cisneros V: La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración (AEAT e IGAE). 2004. Disponible en: <http://www.el-refugioesjo.net/pinuel.htm>
 17. Martínez-Lugo M. El acoso psicológico en el trabajo: La experiencia en Puerto Rico. *Aletheia* 2004; 24:21-33.
 18. Cusack S. Workplace bullying: Icebergs in sight, sounding needed. *The Lancet* 2000; 356: 2118.
 19. Quine L. Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology* 2001; 6: 73 - 84.
 20. Quine L. Workplace bullying in junior doctors: Questionnaire survey. *British Medical Journal* 2002; 324: 878-9.
 21. Ólafsson F, Jóhannsdóttir L. Coping with bullying in the workplace: the effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance & Counseling* 2004; 32: 319-33.
 22. Salin D. Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2001; 10: 425-41.
 23. Rainer C. The incidence of Workplace Bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 1997; 7: 199-208.
 24. Lewis D. Workplace Bullying interim findings of a study in further and higher education in Wales. *International Journal of Manpower* 1999; 20(1):106-118.
 25. Zapf, D, Einarsen S, Hoel H, Vartia M. Empirical findings on bullying in the workplace. En: Einarsen S, Hoel H, Zapf D. *Bullying and emotional abuse in the work-place: International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis; 2003. p. 103-126.
 26. Pando M, Aranda C, Aldrete MG, Reynaga P. Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en

- docentes. *Salud Pública y Nutrición* 2006; 7(2).
27. Macía F. Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centros de atención primaria. *Psicología y Salud* 2008; 18 (2): 247-54.
28. Pando M, López R, García A, Ochoa H, Rodríguez M. Prevalence of mobbing in workers of Costa Rica. *International Journal of Hispanic Psychology* 2010; 3(1).
29. Pando M, Aranda C, Álvarez M. Análisis factorial exploratorio confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. *Liberabit* 2012;18(I).
30. Pando M, Bertot M, Aranda C, Amezcua T. Análisis factorial exploratorio del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Cuba. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo* 2011.
31. Monaco E, Bianco G, Di Simone B, Prestigiacomo C. Patologie emergente in Medicina del Lavoro: il mobbing. *G Ital Med Lav Ergon* 2004; 26 (1): 28-32.
32. Wolfberg E. Crisis social y desgaste ocupacional de los profesionales de la salud: alertas y recursos. *Vertex* 2004; 14(54): 268-79.
33. Morales P. *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Madrid: Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Humanidades. Disponible en: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>
34. Piñuel I. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander (España): Sol Terrae; 2001.
35. Aldrete MG, Pando M, Aranda C, Torres M. Acoso psicológico en el trabajo ¿Un problema de Género? *Enseñanza e Investigación en Psicología* 2006; 11(1):53 -63.
36. Hirigoyen, M. *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós ; 2001.
37. Chiaroni J, Chiaroni P. Dones épidémiologiques des situations de mobbing d'après une enquête effectuée auprès des medecins du travail en region PACA un profil type du salarié harcelé. *Archives des Maladies Professionnelles* 2001; 2:96 - 107.