

Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) en Colombia: el peligroso *Little Jiffy*

Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) in Colombia: the dangerous *Little Jiffy*

Sergio Alexis Dominguez-Lara¹, Manuel Fernández-Arata², César Merino-Soto³, Jhonatan S. Navarro-Loli⁴, Gustavo Calderón De la Cruz⁵

Sr. Editor.

El acoso psicológico es un riesgo psicosocial emergente (1) con consecuencias a nivel personal e institucional (baja productividad, altas tasas de absentismos, pérdidas económicas, etc.), que requiere de políticas preventivas y de intervención para su abordaje, siendo el primer paso, explorar la magnitud del problema en términos de prevalencia a través de instrumentos de medición que cuenten con adecuadas propiedades psicométricas que respalden la validez de las inferencias en base a sus puntajes. En ese sentido, consideramos encomiable el aporte de Pando et al., al obtener evidencias de validez del *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo* (IVAPT) en Colombia (2), no obstante, hay serias limitaciones metodológicas que llevan a cuestionar sus conclusiones, siendo la principal, la utilización del método *Little Jiffy*.

El “pack” conocido como *Little Jiffy*, fue propuesto originalmente hace poco más de 50 años (3) y consiste en tres procedimientos: *análisis de componentes principales* (ACP) para la extracción de componentes, la *regla de Kaiser* (RK; Valores Eigen > 1) (3) para determinar el número de componentes a extraer; y la *rotación varimax* (RV) para definir la estructura más simple. De acuerdo con la literatura especializada, esta combinación es la menos recomendada [4] debido a las limitaciones

¹ Docente investigador. Universidad de San Martín de Porres. sdominguezmpcs@gmail.com

² Director del Instituto de Investigación de Psicología. Universidad de San Martín de Porres. mfernandezal@usmp.pe

³ Docente investigador. Universidad de San Martín de Porres. sikayax@yahoo.com.ar

⁴ Docente investigador. Universidad de San Martín de Porres. jnavarro1@usmp.pe

⁵ Docente investigador Universidad de San Martín de Porres gcalderond@usmp.pe

Correspondencia: Sergio Dominguez Lara. Instituto de Investigación de Psicología, Universidad de San Martín de Porres, Av. Tomás Marsano 242 (5to piso), Lima 34 – Perú. Teléfono: 0051988053909. Email: sdominguezmpcs@gmail.com

propias de cada procedimiento en el marco del estudio psicométrico de un instrumento de evaluación.

En principio, el ACP no es un método de análisis factorial propiamente dicho, sino de reducción de variables (4,5) y toma en cuenta la varianza verdadera y la varianza del error, lo que lleva a sobreestimar las cargas factoriales (5,6) y sesgar la interpretación adecuada del constructo evaluado. Cabe mencionar que existen otras opciones que podrían emplearse dependiendo de la situación, como el método de *Mínimos cuadrados ordinarios* o de *Máxima verosimilitud* (5,6). En cuanto a la RK, existe evidencia que tiende a sobre-estimar el número de factores/componentes que deben retenerse (5), y por tal motivo es considerado como un método analítico no fiable (6). Otros métodos más precisos en comparación a la RK, como el *Análisis Paralelo* (6, 7) y el *Minimum Average Partial* [8], cuentan con evidencia favorable y son más precisos para determinar el número de factores/componentes a extraer. Finalmente, respecto al uso de RV, ésta estuvo basado en el supuesto de que producía soluciones factorialmente más simples e interpretables, además de fijar la independencia de factores; pero estudios recientes indican que son las soluciones producto de *rotaciones oblicuas* las que ofrecen estructuras más simples (9, 10).

Según la evidencia mostrada, resultan al menos cuestionables las cifras de prevalencia presentadas por Pando et al., ya que se sustentan en un instrumento con evidencias de validez obtenidas a través de procedimientos que fueron superados y que actualmente no son recomendados en la metodología psicológica para el desarrollo y adaptación de instrumentos. Es recomendable que se pueda efectuar un re-análisis de los datos presentados, y verificar la divergencia entre el enfoque Little Jiffy y el análisis factorial propiamente dicho.

REFERENCIAS

1. Gil-Monte P. Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. España: Editorial Pirámide, 2014.
2. Pando-Moreno M, Aranda-Beltrán C, Parra-Osorio L, Gutiérrez-Strauss AM. Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Salud Uninorte* 2013; 29(3): 525 – 533.
3. Kaiser H. The application of electronic computers to factor analysis. *Educ Psychol. Meas* 1960; 20: 141-151. DOI: 10.1177/001316446002000116
4. Lloret-Segura S, Ferreres-Traver A, Hernández-Baeza A, Tomás-Marco. El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *A Psicol* 2014; 30(3): 1151-1169.
5. Ferrando PJ, Anguiano-Carrasco C. El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Pap. Psicólogo* 2010; 31(1): 18-33.
6. Timmerman M, Lorenzo-Seva U. Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. *Psychol Met* 2011; 16(2): 209-220. DOI: 10.1037/a0023353
7. Horn J. A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika* 1965; 30: 179-185. DOI: 10.1007/BF02289447
8. Velicer W. Determining the number of components from the matrix of partial correlations. *Psychometrika* 1976; 41: 321-327. DOI: 10.1007/BF02293557.
9. Henson R, Roberts J. Use of exploratory factor analysis in published research. Common errors and some comment on improved practice. *Educ Psychol Meas* 2006; 66(3): 393-416. DOI: 10.1177/0013164405282485
10. Matsunaga M. How to factor analyze your data right: Do's, don'ts, and how-to's. *Int J Psychol Res* 2010; 3 (1): 97-110.