



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological  
Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN PSICOLOGÍA**

Autora:

Quiñones Vergara, Rosa Del Milagro

Asesores:

Mg. Aguilar Armas, Mercedes

Mg. Coronado Matta, Susana

Línea de Investigación:

Psicométrica

**TRUJILLO – PERU**

**2016**



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 1 de 1

Yo Rosa del Milagro Quiñones Vergara, identificado con DNI N° 44498381,  
egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la  
Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y  
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
"Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado  
en Trabajadores del Ejército de Tuzillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV  
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,  
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



FIRMA

DNI: 44498381

FECHA: 06 de 11 del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## PÁGINAS DEL JURADO

---

Mg. Aguilar Armas, Mercedes  
Presidente

---

Mg. Coronado Matta, Susana  
Secretario

---

Mg. Caycho Rodríguez, Tomás  
Vocal

## DEDICATORIA

A Rómulo Quiñones Vera, mi padre,  
por la custodia a cada paso, algunos  
duros y bastante lentos, que he dado  
en mi vida académica y profesional.  
No permites que tire la toalla, vuelves  
a inyectarme esperanza, cada vez.

A María Vergara Ripalda, mi madre,  
por su admirable capacidad para creer  
y esperar que ocurra lo humanamente  
imposible.

Gracias por tu fe.

---

Rosa Del Milagro Quiñones Vergara

Autora



## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por su amor incondicional y sus planes de bien eterno.

A Momo y Maruja los seres en la tierra que más me aman.

A mis hermanos Rómulo Ricardo César y Luis Gabriel, compañeritos de vida.

A mi familia, por su amor, motivación, apoyo y por ser ejemplo de fortaleza.

A mis compañeros de clases, su ánimo y energía han sido contagiantes.

A mis asesores, Mg. Mercedes Aguilar Armas y Mg. Susana Coronado Matta por su paciencia, solicitud y prolijo trabajo.

A todos los antes mencionados porque sin ellos el esfuerzo de esta larga y conmovida travesía académica no habría tenido éxito.

---

Rosa Del Milagro Quiñones Vergara

Autora

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosa Del Milagro Quiñones Vergara, con DNI N° 44498381, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 10 de setiembre del 2016

---

Rosa Del Milagro Quiñones Vergara

Autora

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores de Trujillo” con la finalidad de obtener el grado profesional de licenciado en psicología, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Psicología.

Esperando Cumplir con los requisitos de aprobación.

---

Rosa Del Milagro Quiñones Vergara

Autora



## ÍNDICE

PÁGINAS DEL JURADO .....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	V
PRESENTACIÓN .....	VI
ÍNDICE .....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT .....	XI
I INTRODUCCIÓN:.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos Previos.....	14
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	16
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5 Justificación del Estudio.....	22
1.6. Objetivos.....	23
II METODO .....	25
2.1. Diseño de Investigación.....	25
2.2 Variable .....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
2.5. Métodos de análisis de datos.....	30
2.6. Aspectos éticos.....	31
III RESULTADOS .....	32
3.1. Análisis de la Validez de Constructo.....	32
3.2. Análisis de la Confiabilidad de la consistencia interna .....	40
3.3. Baremos del Instrumento.....	41
IV DISCUSIÓN.....	42
V CONCLUSIONES .....	47
VI RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS .....	52



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Operacionalización de Variable.....	25
Tabla 02: Índices de Correlación Ítem – Test corregido del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.....	32
Tabla 03: Índices de Correlación Ítem – Test corregido del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.....	33
Tabla 04: Índices de Correlación Ítem - Sub escala corregido del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.....	34
Tabla 05: Índices de Correlación Ítem – Sub escala corregido del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.....	35
Tabla 06: Índices de Correlación Sub escala -Test corregido del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.....	36
Tabla 07: Índices de ajuste del modelo estimado al modelo teórico según Análisis Factorial Confirmatorio del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado .....	37
Tabla 08: Saturaciones estimadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.....	38
Tabla 09: Saturaciones estimadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.....	39
Tabla 10: Estadísticos de fiabilidad del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.....	40
Tabla 11: Baremos percentilares específicos según género del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.....	41

## RESUMEN

La presente investigación psicométrica tuvo como objetivo determinar las Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo. Este estudio se realizó con una muestra de 196 trabajadores 165 varones y 31 mujeres, mayores de edad. En los resultados de validez de constructo a través de la correlación Ítem – Test, se obtuvo de .301 a .719, en la correlación Ítem – Sub Escala los puntajes obtenidos fueron de .240 a .765, y en la correlación Sub Escala - Test los puntajes que se obtuvieron fueron de .389 a .679, evidenciando una apreciación de Aceptable a Muy Buena en su totalidad. En cuanto al Análisis Factorial Confirmatorio se evidencia una estructura y un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico. Se determinó la confiabilidad, por consistencia interna mediante el método de homogeneidad equivalente a .958. Muy Buena. Finalmente se realizaron las normas percentilares del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado y sus factores según su género, donde se halló que solo el factor Entorpecimiento del Progreso evidencia diferencias según su género. Se concluye que el Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado es un instrumento válido y confiable para el estudio.

*Palabras clave:* Acoso psicológico, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad, normas.

## ABSTRACT

This psychometric research was to determine the psychometric properties of Leymann Inventory of Psychological terrorization Workers Modified Army in Trujillo. This study was conducted with a sample of 196 workers 165 men and 31 women, seniors. Results in construct validity through the correlation Item - Test, was obtained from .301 to .719, in the correlation Item - Sub Scale the scores were .240 to .765, and correlation Sub Scale - Test scores obtained were from .389 to .679, showing an appreciation Acceptable Very Good in full. As for the confirmatory factor analysis structure and an acceptable fit between the estimated model and the theoretical model it is evident. Reliability was determined by internal consistency index homogeneity equivalent to .958, Very Good. Finally the percentiles standards Leymann Inventory of Psychological factors and terrorization Modified by gender, where he was found were made that only the evidence Hindering Progress differences by gender factor. It is concluded that the Leymann Inventory of Psychological terrorization Modified is a valid and reliable instrument for the study.

Keywords: Psychological Harassment, psychometric properties, validity, reliability, standards.



## **I INTRODUCCIÓN:**

### **1.1. Realidad Problemática**

El acoso psicológico en los centros de trabajo es un factor que causa mucho malestar a las personas que lo padecen y esto a su vez disminuye la competitividad potencial de las organizaciones en las que se desarrolla (Zapf & Einersen, 2001 citado en Fidalgo & Piñuel, 2004). Al respecto Leymann (1996), menciona que es la consecución, dentro de un período de tiempo bastante corto, de intentos o acciones hostiles efectuadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera. Asimismo, refiere que es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer triviales pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

Es así que el acoso psicológico en los centros de trabajo está considerado como un estresor psicosocial muy potente que puede perjudicar gravemente el funcionamiento habitual de quienes lo sufren. Diversos estudios han evidenciado que el acoso psicológico está relacionado con diferentes problemas de la salud; ansiedad, alteraciones del sueño, somatización, irritabilidad y depresión son algunos ejemplos (Brodsky, 1976; Leymann, 1992; Vartia, 1996; Zapf, Knorz & Kulla, 1996 citado en Moreno, et al., 2008), y en casos más graves, con el estrés postraumático, (Leymann & Gustafsson, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2002; Tehrani, 2004 citado en Moreno, et al., 2008). Otros efectos comunes del padecimiento del mobbing son, la dejadez, sentirse indefenso y con desesperanza. Inclusive algunas de las víctimas no solo sienten afectada su salud física y mental sino que la consideran arruinada, al punto de creer que no podrán recuperarlas en su totalidad (Leymann, 1996).

Debido a estos efectos nocivos sobre la salud el acoso psicológico se ha convertido en una preocupación pública y ha generado el interés de los investigadores quienes han ahondado en conocer las tasas de prevalencia en los diversos contextos en que se desarrolla. A pesar de que los resultados se

refieren a ciertas muestras de la población trabajadora. Ya en la década de los ochenta se estimaba una prevalencia de 3.5% de acuerdo a las primeras investigaciones hechas por Leymann en 1986 profesor de la Universidad de Estocolmo (Moreno, et al., 2008).

Ciertamente, se han incrementado las investigaciones sobre acoso en diversos países sin embargo aún son escasos en los países de habla hispana. España es uno de los países en que más se han desarrollado, obteniéndose datos importantes a través de los informes de Cisneros. Una investigación a cargo de Piñuel (2002), reveló que de la población encuestada, un 16% aceptó ser víctima de acoso laboral de forma habitual, con una frecuencia de por lo menos, una vez por semana, y de forma sistemática, es decir durante al menos seis meses. Asimismo se divulgó en el año 2006, un número monográfico sobre acoso psicológico en España, cuyas investigaciones publicadas en el mismo informaron prevalencias de afectación en un rango del 9.2% al 18.9% (Moreno-Jiménez & Rodríguez-Muñoz, 2006 citado en Moreno, et al., 2008).

También la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo –ENCT– descubrió que un 1.4% de los trabajadores refirió ser víctima de conductas de acoso psicológico de forma repetitiva. Si bien, las estadísticas varían y son relativas, se puede constatar que, de acuerdo a los diferentes sectores laborales, la prevalencia o extensión del problema varía. Cabe resaltar que, algunos autores coinciden en la dificultad de comparar los resultados debido a la discrepancia en la definición, a las distintas fuentes y métodos que se utilizan para recoger los datos (Knorz & Zapf, 1996 citado en Moreno, et al., 2008). Independientemente a los cuestionamientos, las diversas definiciones e instrumentos de evaluación, el acoso psicológico en el trabajo tiene como elemento común la manifestación de comportamientos negativos de modo sistemático y constante.

Otro estudio realizado entre el 2002 y 2012 por la Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid (PRIDICAM), acerca del mobbing o acoso laboral que reciben los inmigrantes peruanos por parte de trabajadores españoles, concluyó por los resultados



conseguidos, que la condición de inmigrante puede favorecer la percepción de mayores niveles de acoso laboral. (Lewis et al., 2011 citado en González-Trijueque & Delgado 2012).

Si bien es cierto, en nuestro país los estudios sobre acoso psicológico en el trabajo son escasos, en el ámbito militar son menores o por lo menos no son difundidos. Sin embargo, esto no quiere decir que la variable esté ausente, puesto que Acosta (2013) publicó un artículo en el diario El Comercio, donde reporta por lo menos 5 casos en los que el personal militar fue víctima de agravios de diversa índole dentro de su centros de trabajo; “El rosario de abusos incluye golpes, maltrato psicológico, humillaciones y hasta casos de abuso sexual”. (párr. 5).

Ante esta situación, es necesario realizar investigaciones en trabajadores de Instituciones con estas características. Siendo así, la evaluación, constituye una técnica objetiva, que podrá determinar los índices de acoso en el trabajo. Entre los instrumentos de evaluación que miden esta problemática, destacan: Cuestionario Negative Acts Questionnaire – NAQ de Einarsen y Hoel (2001), Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales – CISNEROS de Hidalgo e Iñaki (2004), las cuatro escalas MOBB-90, MOBB CF-21, MOOBBCG-15 Y MOBB-28 de Boada, Vallejo y Vigil (2004), Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo – CAPT (2006) y la Escala de Abuso Psicológico Aplicado en el Lugar de Trabajo - EAPA-T de Escartín, et al. (2010).

Existen diversas aproximaciones de medición con respecto al acoso laboral, específicamente el psicológico. Sin embargo, los instrumentos mencionados, conceptualizan al acoso de manera dispersa, pero el Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado (LIPT-60) por los autores González y Rodríguez (2005); ha sido muy utilizado, al igual que sus variantes. El cuestionario consiste en 60 ítems que agrupan varias conductas de acoso. Entre los diferentes estudios, los ítems han sido cuantificados en varias escalas, concluyendo en una de tipo Likert con 4 opciones de respuesta. Las conductas más frecuentes son: aislamiento social, cambios frecuentes de tarea, violencia o

amenazas de violencia, ataques a la integridad de las personas y críticas directas o indirectas (Moreno, et al., 2008). Este instrumento al resumir conductas que componen el acoso psicológico en el trabajo, ha facilitado la investigación sistemática sobre la teoría, dejando de ser un problema abstracto difícil de revelar, para pasar a ser un problema observable, conformado por un conjunto de conducta. Se puede añadir también que a partir de éste, se pudieron desarrollar otros complejos instrumentos de evaluación (González & Rodríguez, 2005). Además, el inventario ha sido administrado a miembros de la Guardia Civil de España, que es un cuerpo de Seguridad Pública de naturaleza militar que forma parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado Español (González & Rodríguez, 2005) y que por su formación castrense, guarda ciertas similitudes con la población objeto de estudio.

De esta manera, valiéndose de los conceptos antes expuestos, se creyó conveniente evaluar las Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército de Trujillo, ya que tendrá un gran impacto tecnológico permitiendo obtener datos específicos sobre la realidad clínico - laboral de la localidad y así obtener diagnósticos cabales y fiables.

## **1.2. Trabajos Previos**

González de Rivera y Rodríguez. (2005), ejecutaron un estudio con la finalidad de hacer una revisión y mejora de su investigación realizada en el 2003. Emplearon 3 muestras, con las siguientes características; a) Personas de población general laboral (n=150), b) Personas que refieren padecer acoso psicológico en el trabajo (N= 141) y c) Perteneciente a cuerpos de seguridad del estado español (N=60). Para hallar la validez de Criterio, vincularon el grado de acoso psicológico percibido en la muestra de personas acosadas, con el grado de psicopatología experimentada del SCL-90 versión española que es un cuestionario de 90 síntomas. Estos resultados mostraron que el pertenecer al grupo de acoso está asociado a un grupo de psicopatología. Para la validez de

Constructo realizaron un estudio factorial para definir la estructura del test y validar teóricamente las dimensiones de acoso psicológico. Obteniendo 14 factores, de los cuales 6 coinciden con las dimensiones descritas como acoso psicológico laboral. Los 6 factores revelan el 57.72% de la varianza mientras que los 14 totales revelan el 75.92%. La confiabilidad de los indicadores se realizó por Consistencia Interna se utilizó la muestra de 141 personas “acosadas”, empleando el método de correlación de las dos mitades y el alfa de Cronbach. Obtuvieron valores entre 0.83 y 0.90 en la correlación de las dos mitades y puntajes entre 0.83 y 0.94 en el alfa de Cronbach, siendo el nivel de significación de 0.01.

Almirall, Castillo, Gonzales, Álvarez, Hernández y Parada (2008), realizaron un estudio, tuvo como objetivo validar el Leyman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) modificado por Gonzales de Rivera y Rodríguez (2005). El instrumento fue aplicado a un grupo de enfermeros (n = 120) de un hospital pediátrico. En cuanto los resultados, se ejecutó la validez de contenido determinándose que sólo el ítem 37 no mostró relación significativa con el valor total de la prueba. Luego se halló la validez de constructo a través del análisis factorial de componentes principales, la mayoría de los ítems, menos el 37, presentaron cargas factoriales superiores a 0,55, criterio a partir del cual son consideradas como buenas. En lo que respecta a la confiabilidad por consistencia interna, se obtuvo un índice global de consistencia de 0,94 por medio de alfa de cronbach. Además, todas las escalas que componen el cuestionario superaron el criterio de 0,70.

Jiménez (2009), ejecutó una investigación, la cual estuvo como fin establecer las propiedades psicométricas del LIPT-60 adaptado por González de Rivera y Rodríguez (2005). Primero se realizó un filtro conformado por 209 trabajadores de ambos sexos, que habían denunciado ser víctimas de acoso laboral, manifestaron haber tenido accidentes laborales, pasaron evaluación por medicina ocupacional o requirieron esa técnica, puntualmente a la Dirección de Salud de los Trabajadores (Diresat). En lo que se refiere a la Validez de Constructo se halló evidencias de la consistencia interna del instrumento empleando el método correlación ítem total. También, se efectuó el análisis factorial, y se obtuvo 11

factores, los primeros 6 explicaron el 64.80% de la varianza. Así mismo se utilizó el método correlación interpruebas, y se encontró correlaciones altas y significativas a un nivel 0.01 entre los puntajes del LIPT-60 y el Inventario de Ansiedad y Depresión de Beck, como también se encontró correlaciones negativas y moderadas a un nivel significativo 0.01 entre el LIPT 60 y AESTI de Rosemberg. Por último se evaluó la confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, y se obtuvo un coeficiente de 0.98.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

Para comprender el acoso psicológico laboral debemos iniciar por conocer el desarrollo histórico del mismo. Para la presente investigación el marco teórico, se basa en los estudios realizaos por Leymann (1996).

“Mobbing” como se denomina al acoso laboral en el idioma inglés, tiene sus raíces en la etología, pues Konrad Lorenz, etólogo de profesión, utilizó por vez primera el término “Bulling” haciendo referencia a los ataques que recibía un animal solitario por parte de otros animales que, aunque más pequeños le superaban en número. Luego el sueco Heinemann empleó este mismo término para señalar la conducta agresiva y destructiva que recibía un solo niño frente a un grupo de ellos. Posteriormente Heinz Leymann en la década de los 80, al identificar el mismo tipo de conducta, pero esta vez en un ambiente laboral, decidió modificar y usar el término “Mobbing,” pues encontraba una diferencia entre las conductas agresivas producidas en las escuelas que empleaban conductas de violencia física, en cambio en el ambiente laboral la característica predominante es la agresión sutil y disimulada. (Leymann, 1996).

En el año 1984 Leymann, hace la publicación sobre violencia psicológica en el trabajo, siendo éste un estudio piloto. (González de Rivera& Rodríguez, 2005).

Luego en 1990 Leymann, dando impulso a su hallazgo, presentó en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo una ponencia

sobre “Mobbing”, desde entonces el término ha gozado de mucha fama. (González & Rodríguez, 2005).

Para el año 1993 Leymann publica su libro “Mobbing”, originalmente en alemán y posteriormente traducido en 1996 al francés. Poco después, se publicarían dos obras más tituladas de igual forma y ambas notoriamente influenciadas por los estudios de Leymann: Una en Estados Unidos, (Davenport & cols, 1996) y otra en España (Piñuel, 2001). Sin embargo, Leymann prefirió desde el inicio, designar el fenómeno del maltrato psicológico en el trabajo como “terror psicológico” o “psicoterrorización, puesto que grafica el fenómeno con mayor contundencia. (González de Rivera & Rodríguez, 2005).

Operativamente la definición de Psicoterror o “Mobbing” en el trabajo, para Leymann (1996) se describe como; “la comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social” (p. 170).

Esta definición hace una diferencia entre el conflicto temporal y mide el fenómeno desde el momento en que la situación psicológica comienza a manifestarse, psiquiátrica o psicosomáticamente. Es decir, la diferencia entre “conflicto” y “psicoterror” se centra en la frecuencia y duración de la conducta y no en la conducta en sí misma o en cómo se desarrolla. Cabe resaltar que, este planteamiento acentúa que la investigación preliminar desarrollada en Suecia se basa en conceptos de investigación fisiológicos (Leymann, 1990; Leymann & Tallgren, 1989 citado en Leymann, 1996). Es decir, la línea de investigación pone el énfasis en el estrés psicosomático.

En cuanto a su evolución, el curso del acoso psicológico en el trabajo cambia su carácter a través del tiempo, en la medida en que varía el contexto social. Al igual que en la investigación escandinava, en la investigación austriaca y finlandesa, se encontraron patrones muy constantes (Leymann, 1996):

**Incidentes Críticos:** En la mayoría de los casos en acoso se inicia mayormente con un conflicto, para luego convertirse en un conflicto paulatino. No se conoce realmente porque un conflicto termina convirtiéndose en “Mobbing”. Esta fase, es de corta duración y no es acoso propiamente dicho.

**Acoso y Estigmatización:** Se producen acciones que, si bien no indican agresión o rechazo, al estar expuesto a este tipo de conductas, de forma diaria y por un periodo de tiempo considerable, éstas pueden cambiar su contextualización y pueden emplearse para estigmatizar a la víctima. Inclusive se puede observar que todas las conductas con independencia de su significado normal en la convivencia diaria, tienen como rasgo común la “cólera por alguien” o el deseo de castigarle. Por ende, la característica fundamental de esta etapa es la manipulación agresiva.

**Intervención de las autoridades a cargo del personal:** Al intervenir las autoridades, el problema se observa de manera seria, sin embargo, al estar la víctima estigmatizada, pueden malinterpretar los sucesos como culpa de ella. De forma equivocada, comúnmente pretenden fomentar el cambio de “actitud” o comportamiento de la víctima. Los directivos, en lugar de analizar e interpretar lo que sucede en su ambiente laboral buscan las explicaciones en las características personales de la víctima (Jones, 1984 Leymann, 1996). Esta particularidad, se da generalmente en los directivos responsables de las condiciones y factores psicológicos en el trabajo y que además no aceptan dicha responsabilidad. Si por diversos aspectos, la víctima acepta soportar lo que lo que sea necesario, tendrá que enfrentar también la retroalimentación negativa que sumada a la presión del acoso, la aparición de los síntomas patológicos, y éstos traducidos en ineficacia laboral, justifican y refuerzan el hostigamiento de progresivamente, agravando el problema.

**Exclusión:** Si con el transcurrir del tiempo las condiciones de trabajo que causaron el problema no se resuelven, se hace insostenible la presencia en el

ambiente laboral. En muchos de los casos la persona objeto de acoso, decide abandonar el trabajo sin esperar su jubilación natural. La víctima opta por encontrar soluciones lejos de la organización laboral, así que, soporta hasta donde puede y luego se retira, renuncia o se jubila anticipadamente si ya es tarde para buscar otras opciones de trabajo.

Este ciclo de acoso es responsable del desarrollo de serias enfermedades (Groeblichhoff & Becker, 1996; Leymann, 1995, Leymann & Gustavsson, 1996 citados en Leymann, 1996) por eso la víctima busca ayuda médica o psicológica. En muchos de los casos se cometen errores en el diagnóstico, siendo la personalidad paranoica, la personalidad maniaco depresivo o las alteraciones del estado de ánimo las patologías erróneamente diagnosticadas más comunes.

Es así que se define el Acoso Psicológico Laboral como la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana, y durante un tiempo prolongado, más de seis meses, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus laborales y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el puesto de trabajo (Leymann, 1996).

A su vez, es el mantenimiento persistente e intencional de pautas de maltrato psicológico, que tienen lugar de manera injusta y desmedida, sin posibilidad de escape ni defensa, favorecidas o permitidas por el entorno en el que ocurren, y cuya finalidad última es eliminar al acosado o destruir su salud y sus capacidades (González de Rivera y Rodríguez, 2005).

Para Leymann (1996), las estrategias que se emplean para acosar psicológicamente se describen en los 45 ítems del original. Agrupándose en dimensiones:

Limitar su comunicación: El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o hacer oír.

Limitar su contacto social: No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros.

Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno.

Desacreditar su capacidad profesional y laboral: Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le asignan tareas; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales.

Comprometer su salud: Aparte de ataques directos, el mero sometimiento un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador no su repercusión en el acusado.

Así mismo, González de Rivera y Rodríguez (2005) definen Estrategias de Acoso Psicológico en el Trabajo;

Índice de Desprestigio Laboral (DL) que consiste en el desprestigio sobre la actividad laboral mediante distorsiones de la comunicación (calumnias, rumores), minimización y ocultamiento de logros y mediante restrictivas con agravio comparativo.

Índice de Entorpecimiento del Progreso (EP): Es el bloqueo sistemático y degradación de la actividad laboral con tareas inapropiadas en la forma o el contenido, de acuerdo con sus competencias.

Índice de Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC): Es el bloqueo de la comunicación intraorganizacional y extraorganizacional de la persona afectada por el acoso.

Índice de Intimidación Encubierta o Indirecta (IE): Consiste en la Intimidación con amenazas o daños encubiertos, generalmente sin que se conozcan sus responsables: intimidación “limpia” que no deja “huella”.

Índice de Intimidación Manifiesta o Directa (IM): Consiste en la Intimidación con amenazas y restricciones, que no se disimulan incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.



Índice de Desprestigio Personal (DP): Consiste en el descredito o desprestigio de la (no laboral), mediante la crítica, burla y denuedo de su forma de ser, vivir o pensar.

En relación a las características de la víctima y el acosador, no existe un patrón único de conducta que determine sus comportamientos. Sin embargo, existen una serie de características de personalidad que si están presentes en la mayoría de los casos (Leymann, 1996 citado en Caballero, 2005)

En cuanto a las víctimas la mayor parte de las personas que han sido objeto de acoso psicológico en su trabajo poseen como características; un elevado nivel de ética, son honrados, rectos, independientes, con iniciativa, de alta capacitación profesional entre sus compañeros. Suelen ser personas a las que les gusta trabajar y tener un buen desempeño. A lo largo de su trayectoria, su actividad ha sido destacada y deseable pero, de repente, disminuye porque el acosador busca la forma de darle trabajo para menoscabarle. Las víctimas del mobbing suelen sentir que no son comprendidas y están solas, enfrentando una situación sin salida, en la que no entienden cómo y por qué entraron. Inclusive, pueden preguntarse si hicieron algo mal o cuál puede haber sido su conducta equivocada, para haber despertado el rechazo u odio de sus compañeros.

Con respecto a los acosadores, algunas de las características de su personalidad son: presentan una alteración del sentido de la norma moral, no tienen la capacidad de sentirse culpables, son agresivos, cobardes, mienten con facilidad, son impulsivos y tienen una gran capacidad para improvisar; su desempeño profesional es mediocre y generalmente suelen tener complejo de inferioridad. Entre los motivos que tienen para acosar a alguien se encuentran; el miedo a perder el trabajo o la posición que tienen en la organización, ser desplazados por la víctima, ansias crecer en la organización a cualquier costo, o sencillamente antipatía o intolerancia hacia la víctima. Los acosadores pueden actuar solos o aliarse con otros con similares características.

La manifestación del acoso psicológico en el trabajo no es inmediata ya que, la víctima empieza a percibir agresiones solapadas o abiertas, pero no se da cuenta

de la situación total que vive, tardando su respuesta ante ello. El acoso hacia una persona se manifiesta de diversas maneras (Leymann, 1996 citado en Caballero, 2005) Una de ellas es la Manipulación de la Comunicación; ocurren cuando se omite información a la persona sobre su trabajo, no se le dirige la palabra, se le ignora, se le amenaza, se le critica sobre temas laborales al igual que en los relacionados a su vida privada. Otra evidencia es la Manipulación de la Reputación; es cuando se incurre en comentarios injuriosos, ridiculizaciones o burlas sobre su persona, propagando comentarios negativos o lanzando repetidas críticas en su contra. Y por último la Manipulación del Trabajo: es cuando se le asigna trabajos en exceso, molestos, repetitivos, sin significancia o que no tienen ninguna utilidad, así como trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de cualificación o capacidad.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuáles son las Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército de Trujillo?

#### **1.5 Justificación del Estudio**

La realización de las propiedades psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado, permite contar con un instrumento válido, confiable y con baremos locales lo cual es equivalente al cuestionario original pero aplicado a la realidad local.

El aporte tecnológico de esta investigación se apoya del bagaje teórico transcultural creado para el mismo, con ello, el instrumento se soporta de marcos teóricos actuales de los cuales, los indicadores de acoso psicológico laboral son confiables y altamente útiles para ser baremados. Así mismo permite ampliar el acceso de los profesionales a las nuevas tendencias de investigación con respecto a la variable dentro del ámbito laboral, este aporte teórico es el resultado de investigaciones interdisciplinarias que aunadas confirman la teoría del autor sobre la variable, haciéndola más enriquecedora para la investigación.

En cuanto a los beneficios psicosociales, la presente investigación será de gran utilidad para abordar las diferentes problemáticas en donde el acoso psicológico laboral este inmerso en los trabajadores de instituciones militares, su aplicabilidad beneficiará a los profesionales que hagan uso del instrumento por su facilidad de aplicación y la certeza en los resultados. Por ende se optimizará la intervención en los casos donde se requiera. Cabe añadir que el abordaje psicosocial de esta variable en trabajadores militares, bien sea por diagnóstico institucional o de investigación, será más fiable con el uso de este instrumento,

Finalmente es de suma importancia resaltar que la presente investigación sigue los lineamientos propuestos por el método científico para la adaptación de las propiedades psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado, por lo que podrá ser replicada en otros contextos y con otras poblaciones de trabajadores de instituciones militares. El uso del método científico eleva categóricamente el status de investigación pues reduce los riesgos de obtener falencias en el proceso o en los resultados ya que no se deja lugar a la improvisación, además; por ser un instrumento novedoso, el uso del método científico es una condición sine qua non para insertarlo en el escenario de uso científico y profesional.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. General**

- Determinar las Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército de Trujillo.

### **1.6.2. Específicos**

- Determinar la validez de constructo, a través Ítem Test Corregido del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército de Trujillo.

- Determinar la validez de constructo, mediante el Analisis Factorial Confirmatorio Corregido del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército de Trujillo.
- Determinar la confiabilidad por consistencia interna a través del método de homogeneidad del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército de Trujillo.
- Establecer las normas percentilares del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército de Trujillo.

## II METODO

### 2.1. Diseño de Investigación

En cuanto al diseño la presente investigación es psicométrica que según Alarcón (2008) se refiere a “la elaboración y adaptación de test psicológicos, de habilidades, aptitudes especiales, inventarios de personalidad, de intereses vocacionales y escala de actitudes con el objetivo de desarrollar instrumentos de medición que contengan los requisitos de Validez y Confiabilidad”. (p.224).

### 2.2 Variable

Tabla 01

Operacionalización de Variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Acoso Psicológico en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (criterio estadístico: por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social (Leymann, 1996 citado en González &amp; Rodríguez, 2005).</li> </ul>	<p>Consiste en la expresión del lenguaje verbal o no verbal de una o varias personas en contra de un individuo en el trabajo, manifestándose insultos, menosprecio, rumores, críticas, amenazas, coacciones, gestos insinuantes, gestos intimidatorios.</p> <p>Se medirá el acoso psicológico en el trabajo por medio del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado de González y Rodríguez (2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de Desprestigio Laboral (DL): Items: 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60</li> <li>• Índice de Entorpecimiento del Progreso (EP): Items: 14, 27, 32, 33, 34, 35,37.</li> <li>• Índice de Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC):Items: 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53</li> <li>• Índice de Intimidación Encubierta o Indirecta (IE):Items: 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48</li> <li>• Índice de Intimidación Manifiesta o Directa (IM):Items: 1, 2, 4, 8, 19, 29.</li> <li>• Índice de Desprestigio Personal (DP): Items: 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31</li> </ul>	De intervalo.

## **2.3. Población y Muestra**

### **2.3.1. Población**

La población estuvo constituida por 196 trabajadores Trigésima Segunda Brigada de Infantería de Trujillo, de los cuales 165 son hombres y 31 son mujeres, pertenecientes los grupos ocupacionales oficiales, suboficiales y personal civil. La Institución fue seleccionada al contar con su aceptación, permiso y facilidades que brindó para acceder a ella. Por otro lado, los trabajadores son todos mayores de edad de un nivel socioeconómico medio y bajo como características generales.

### **2.3.2. Muestra**

Se consideró a los 196 trabajadores pues se trabajó con la denominada muestra censal que es aquella donde todas las unidades de la población son consideradas como muestra.

### **2.3.3. Unidad de Análisis**

Los trabajadores Trigésima Segunda Brigada de Infantería de Trujillo.

### **2.3.4. Criterios de selección**

- **Criterios de Inclusión**

- Ser trabajador de la Institución seleccionada.
- Tener un año o más de permanencia en la Institución.
- Condición laboral nombrado o contratado.
- Ser mayor de 18 años.
- Consentimiento explícito de participar en el estudio.
- Que hayan respondido correctamente el cuestionario.

- **Criterios de Exclusión**

- Personal que ocupe cargos gerenciales.

- Practicantes.
- Que no cumplan con un año de permanencia en la Institución seleccionada.
- Personal que se encuentre de permiso, licencia o vacaciones.
- Personal que pertenezca a servis o agencias.
- Individuos que invaliden la prueba.
- Los trabajadores que no deseen participar en el estudio.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1. Técnicas**

Se empleó la Evaluación Psicométrica.

### **2.4.2. Instrumento**

El Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60) Modificado tiene como autores a José Luis González de Rivera Revuelta y Manuel J. Rodríguez Abuín, y tiene como finalidad la valoración de las estrategias de acoso psicológico en el trabajo. Para su aplicación puede administrarse de forma individual y también colectiva con un tiempo de aplicación variable, entre 10 y 20 minutos aproximadamente. Puede ser aplicado a personas adultas en edad laboral.

El instrumento es la versión modificada del Leymann Inventory of Psychological Terror, LIPT 60 traducido y adaptado al castellano por González y Rodríguez (2003). Este es un cuestionario escalar autoadministrado que valora sesenta diferentes estrategias de acoso psicológico, derivado del LIPT original dicotómico de cuarenta y cinco ítems de Leymann, el cual valora las estrategias del acoso psicológico laboral expuestas por el propio autor. (González & Rodríguez, 2003). La primera modificación del cuestionario original consistió en añadir quince de estas conductas a continuación de las cuarenta y cinco tipificadas por Leymann (ítems 46-60) conservando las mismas instrucciones para su administración y la metodología de las respuestas.

Posteriormente con el fin de medir la intensidad con la que el sujeto percibe que es afectado por las estrategias de acoso, ampliaron las posibilidades de respuesta para incluir en ella una escala tipo Likert, siendo cero la conducta no ha tenido lugar y hasta cuatro la conducta de intensidad máxima. Para la adaptación que realizaron Gonzales y Rodríguez emplearon 3 muestras para el estudio: 1) Muestra formada por personas de población general laboral (n=150, 62 hombres y 88 mujeres con una edad media de 36, 86 y una dt= 9,21). 2) Muestra formada por personas que refieren padecer acoso psicológico en el trabajo (N= 141, 47 hombres y 94 mujeres con edad media 41, 26 y dt igual a 11, 92). 3) Muestra perteneciente a cuerpos de seguridad del estado español (N=60, 58 hombres y 2 mujeres, con una edad media de 35, 42 y una dt de 6,96).

Para la corrección del LIPT-60 escalar se establecieron tres parámetros de evaluación globales: 1) El número total de estrategias de acoso psicológico percibido (NEAP), 2) El índice global de acoso percibido (IGAP), y 3) El índice medio de acoso percibido (IMAP). Adicionalmente de la obtención de los tres parámetros globales, mediante la versión española del LIPT-60, se pueden obtener puntuaciones que corresponden a seis subescalas que describen diferentes estrategias de acoso laboral: Índice de Desprestigio Laboral (DL), Índice de Entorpecimiento del Progreso (EP), Índice de Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC), Índice de Intimidación Encubierta o Indirecta (IE), Índice de Intimidación Manifiesta o Directa (IM) y Índice de Desprestigio Personal (DP).

Así mismo para la interpretación, El LIPT-60 ha sido diseñado para ser interpretado a tres niveles: el global, el dimensional y el de la estrategia concreta. Así se obtiene una información sobre la frecuencia e intensidad de acoso percibido, sobre el tipo de acoso percibido y sobre la presencia concreta de determinados síntomas que, sin estar agrupados en dimensiones, pueden por sí mismos caracterizar de forma muy significativa el acoso padecido.

En cuanto a los baremos se presentan 3: el primero elaborado en base a la muestra de la población total, el segundo elaborado en base a la muestra de personas que reportaron haber sido víctimas de acoso psicológico en el



trabajo y el tercero en base a la muestra de los sujetos que pertenecían a la Guardia Civil Española.

#### **2.4.2.1. Validación y confiabilidad del instrumento:**

En cuanto a la validez del LIPT-60 modificado, en primer lugar se realizó la validez de Criterio, vinculándose el grado de acoso psicológico percibido en la muestra de personas acosadas, con el grado de psicopatología experimentada del cuestionario de 90 síntomas, versión española del SCL-90, empleando el análisis de clúster de K-medias para extraer a tres grupos de distintos grados de acoso psicológico laboral; medio, bajo, alto, y tres de diferente sintomatología psicopatológica. Estos resultados muestran que el pertenecer al grupo de acoso está asociado a pertenecerá un grupo de psicopatología (González & Rodríguez, 2005).

Posteriormente, se ejecutó la validez de constructo a través del análisis factorial para definir la estructura de la prueba y validar de forma teórica las dimensiones de acoso psicológico, se procedió a examinar el Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado con la técnica del análisis factorial, empleando el método de Componentes Principales y como método de rotación el ortogonal varimax. De los que se obtuvo 14 factores, de estos, 6 concuerdan con las dimensiones señaladas en el acoso psicológico laboral. Los 6 factores explican el 57.72% de la varianza mientras que los 14 totales explican el 75.92% (González & Rodríguez, 2005).

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, debido a la baja fiabilidad de las puntuaciones obtenidas en las muestras con los sujetos “supuestos no acosados”, se utilizó la muestra de 141 personas “acosadas”, para los cálculos de los índices de fiabilidad de los indicadores. Se realizó una confiabilidad por consistencia interna empleando el método de correlación de dos mitades y el alfa de Cronbach. Obtuvieron valores entre 0.83 y 0.90 en la correlación de las dos mitades y puntajes entre 0.83 y 0.94 en el alfa de Cronbach, siendo el nivel de significación de 0.01 (González y Rodríguez, 2005).

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Inicialmente se recolecto los datos de la muestra seleccionada, posteriormente se organizaron en una base de datos mediante el software Excel 2013 del paquete Microsoft Office, continuando con su exportación al programa estadístico IBM SPSS versión 23 y el AMOS versión 21, realizándose el procesamiento para la obtención de la validez, confiabilidad y las normas de adaptación del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado,

Procediendo, con la estadística descriptiva, se realizó las frecuencias porcentuales, como las simples y absolutas, asimismo las medidas de tendencia central, tal es el caso de la moda y mediana, también las medidas de dispersión, mediante la desviación estándar, por otro lado se conllevo las medidas de tendencia no central como los puntajes máximo y mínimo, terminando con medidas de posicionamiento, mediante el percentil.

Asimismo, se realizó la estadística Inferencial, para la propiedad de la validez de constructo, se obtuvo mediante las correlaciones ítem-test, ítem-factor, mediante el estadístico  $r$  corregido de Pearson, mientras que para las relaciones inter factores se conllevo el Rho de Spearman, por tener una distribución de datos asimétrica; además se realizó el análisis hexafactorial confirmatorio obteniendo la significancia de las correlaciones, así como los índices ad hoc, siendo el caso del Índice de ajuste comparativo (CFI), Índice de bondad de ajuste (GFI) y el Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA); mientras que para la fiabilidad, se obtuvo mediante el método de Consistencia Interna del Coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo el alfa general y por factores, finalizando con la elaboración de las normas de tipo percentil generales para, Desprestigio Laboral, Bloqueo de la Comunicación, Intimidación Encubierta, Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal, mientras que específico según genero para Entorpecimiento del Progreso.

En cuanto, a los procedimientos estadísticos esenciales, se realizó la Prueba de normalidad de datos Kolmogorov-Smirnov, en sus siglas KS, determinando que la distribución de datos es asimétrica al obtener un valor de una

significancia menor a .05 ( $p < .05$ ), lo cual conlleva a utilizar el Rho de Spearman para las correlaciones inter factores, y la prueba U de Mann-Whitney para determinar diferencia significativa según género en la elaboración de los baremos para la muestra de estudio, obteniendo que sólo el factor Entorpecimiento del Progreso evidencia esta diferencia significativa con un valor de  $p < .05$ .

Finalmente, se realizó la discusión de resultados, con las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para el cumplimiento de los aspectos éticos antes de la aplicación del instrumento se hizo uso del consentimiento informado a las autoridades de dicha Institución, como a los trabajadores que formaron parte de la investigación. Se respetó el contenido del instrumento, los aportes del autor de la escala, los resultados obtenidos, así como los procedimientos del posterior análisis de los datos.

La información brindada se trabajó de manera confidencial y con fines estrictamente académicos.

### III RESULTADOS

#### 3.1. Análisis de la Validez de Constructo

Tabla 02

Índices de Correlación Ítem – Test Corregido del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Factor	tem	Ítem – Test r corregido	Nivel de Discriminación
Desprestigio Laboral	5	.496	Muy Bueno
	10	.494	Muy Bueno
	17	.513	Muy Bueno
	18	.437	Muy Bueno
	28	.538	Muy Bueno
	49	.663	Muy Bueno
	50	.614	Muy Bueno
	54	.657	Muy Bueno
	55	.620	Muy Bueno
	56	.647	Muy Bueno
	57	.710	Muy Bueno
	58	.400	Muy Bueno
	59	.505	Muy Bueno
	60	.610	Muy Bueno
Entorpecimiento del Progreso	14	.378	Bueno
	27	.564	Muy Bueno
	32	.365	Bueno
	33	.568	Muy Bueno
	34	.577	Muy Bueno
	35	.643	Muy Bueno
	37	.701	Muy Bueno
Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación	3	.477	Muy Bueno
	11	.543	Muy Bueno
	12	.313	Bueno
	13	.427	Muy Bueno
	15	.512	Muy Bueno
	16	.347	Bueno
	51	.557	Muy Bueno
	52	.582	Muy Bueno
	53	.600	Muy Bueno

En la tabla 02, se observan los índices de discriminación Ítem – Test para los 60 reactivos pertenecientes al cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado que varía de .301 a .719, con un nivel de Discriminación de Bueno a Muy Bueno (Kline, 1998).

Tabla 03

Índices de Correlación Ítem – Test Corregido del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Factor	Ítem	Ítem – Test	Nivel de
		r corregido	Discriminación
Intimidación encubierta	7	.546	Muy Bueno
	9	.301	Bueno
	43	.634	Muy Bueno
	44	.613	Muy Bueno
	46	.568	Muy Bueno
	47	.469	Muy Bueno
	48	.547	Muy Bueno
Intimidación manifiesta	1	.366	Bueno
	2	.509	Muy Bueno
	4	.542	Muy Bueno
	8	.411	Muy Bueno
	19	.576	Muy Bueno
	29	.538	Muy Bueno
Desprestigio Personal	6	.575	Muy Bueno
	20	.500	Muy Bueno
	21	.480	Muy Bueno
	24	.445	Muy Bueno
	25	.567	Muy Bueno
	30	.515	Muy Bueno
	31	.436	Muy Bueno
Ítems sin sub dimensión	22	.451	Muy Bueno
	23	.532	Muy Bueno
	26	.366	Muy Bueno
	36	.584	Muy Bueno
	38	.642	Muy Bueno
	39	.565	Muy Bueno
	40	.631	Muy Bueno
	41	.714	Muy Bueno
	42	.719	Muy Bueno
45	.491	Muy Bueno	

En la tabla 03, se observan los índices de discriminación Ítem – Test para los 60 reactivos pertenecientes al cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado que varía de .301 a .719, con un nivel de Discriminación de Bueno a Muy Bueno (Kline, 1998).

Tabla 04

Índices de Correlación Ítem – Sub Escala Corregido del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Factor	Ítem	Ítem – Sub Escala r corregido	Nivel de Discriminación
Desprestigio Laboral	5	.531	Muy Bueno
	10	.507	Muy Bueno
	17	.566	Muy Bueno
	18	.476	Muy Bueno
	28	.552	Muy Bueno
	49	.595	Muy Bueno
	50	.496	Muy Bueno
	54	.731	Muy Bueno
	55	.587	Muy Bueno
	56	.698	Muy Bueno
	57	.744	Muy Bueno
	58	.492	Muy Bueno
	59	.577	Muy Bueno
60	.681	Muy Bueno	
Entorpecimiento del Progreso	14	.451	Muy Bueno
	27	.569	Muy Bueno
	32	.407	Muy Bueno
	33	.546	Muy Bueno
	34	.638	Muy Bueno
	35	.682	Muy Bueno
	37	.555	Muy Bueno
Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación	3	.522	Muy Bueno
	11	.553	Muy Bueno
	12	.457	Muy Bueno
	13	.568	Muy Bueno
	15	.549	Muy Bueno
	16	.463	Muy Bueno
	51	.432	Muy Bueno
	52	.467	Muy Bueno
53	.501	Muy Bueno	

En la tabla 04, se observan los índices de correlación Ítem – Sub Escala, para Desprestigio Laboral de .476 a .744, asimismo Entorpecimiento del Progreso de .407 a .682, e Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación de .432 a .568 con un nivel de Discriminación Muy Bueno (Kline, 1998) para las tres escalas del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.

Tabla 05

Índices de Correlación Ítem – Sub Escala Corregido del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Factor	Ítem	Ítem – Sub Escala r corregido	Nivel de Discriminación
Intimidación encubierta	7	.504	Muy Bueno
	9	.287	Aceptable
	43	.590	Muy Bueno
	44	.685	Muy Bueno
	46	.648	Muy Bueno
	47	.507	Muy Bueno
	48	.498	Muy Bueno
Intimidación manifiesta	1	.487	Muy Bueno
	2	.622	Muy Bueno
	4	.605	Muy Bueno
	8	.542	Muy Bueno
	19	.429	Muy Bueno
	29	.486	Muy Bueno
Desprestigio Personal	6	.558	Muy Bueno
	20	.466	Muy Bueno
	21	.513	Muy Bueno
	24	.240	Aceptable
	25	.604	Muy Bueno
	30	.421	Muy Bueno
	31	.357	Bueno
	22	.440	Muy Bueno
	23	.464	Muy Bueno
	26	.364	Muy Bueno
Ítems sin sub dimensión	36	.487	Muy Bueno
	38	.635	Muy Bueno
	39	.587	Muy Bueno
	40	.701	Muy Bueno
	41	.765	Muy Bueno
	42	.760	Muy Bueno
	45	.457	Muy Bueno

En la tabla 05, se observan los índices de correlación Ítem – Sub Escala, para Intimidación encubierta de .287 a .685, asimismo Intimidación Manifiesta de .429 a .622, además Desprestigio Personal de .240 a .604, y para los 10 reactivos restantes de .364 a .765, con un nivel de Discriminación de Aceptable a Muy Bueno (Kline, 1998) para las tres escalas del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.

Tabla 06

Índices de Correlación Sub Escala -Test Corregido del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Rho Spearman	EP	BC	IE	IM	DP	SSE	Acoso Laboral
DL	.571**	.569**	.561**	.672**	.679**	.623**	.914**
EP		.553**	.488**	.472**	.532**	.629**	.737**
BC			.476**	.432**	.563**	.598**	.714**
IE				.389**	.506**	.598**	.641**
IM					.478**	.467**	.762**
DP						.579**	.748**
SSE							.770**

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 06 se aprecia los índices de correlación Sub Escala-Test, evidenciando la relación más fuerte entre la sub escala de Desprestigio Laboral con la variable Acoso Laboral en un índice de .914, y la más débil entre Intimidación Encubierta con Intimidación Manifiesta con un puntaje de .389, para el del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.



Tabla 07

Índices de ajuste del modelo estimado al modelo teórico según Análisis hexafactorial Confirmatorio del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Índices de Ajuste		Resultados AFC
Existencia de correlaciones entre ítems		
	$\chi^2$	3279.759
	GI	1160
	Sig.	.000**
Índices de ajuste ad hoc		
CFI	Índice de ajuste comparativo	.701
GFI	Índice de bondad de ajuste	.705
RMSEA	Error cuadrático medio de aproximación	.079

\*\*p<,01

En la tabla 07, se aprecian los resultados del análisis hexafactorial confirmatorio estimada mediante el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de seis factores independientes, donde se encontró evidencia estadística altamente significativa ( $p<.01$ ) de la existencia de muchas correlaciones entre los Ítems, dentro de cada factor. Finalmente los índices de ajuste (CFI y GFI) obtuvieron un valor satisfactorio ( $\geq.70$ ), con un error cuadrático medio de aproximación aceptable ( $.05<RMSEA<.08$ ), evidenciando un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico, confirmándose la validez del constructo Leymann Inventory of Psychological Terrorization.

Tabla 08

Saturaciones estimadas de los reactivos según los 6 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Ítems	Factores		
	Desprestigio Laboral	Entorpecimiento del Progreso	Bloqueo de la Comunicación
5	.554		
10	.559		
17	.599		
18	.521		
28	.608		
49	.663		
50	.589		
54	.760		
55	.653		
56	.726		
57	.785		
58	.498		
59	.585		
60	.681		
14		.348	
27		.652	
32		.408	
33		.583	
34		.684	
35		.751	
37		.728	
3			.488
11			.557
12			.404
13			.515
14			.636
16			.366
51			.628
52			.635
53			.674

En la tabla 08, se aprecia las saturaciones estimadas mediante el análisis factorial confirmatorio de los 6 factores del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado, apreciándose saturaciones de .498 a .785 para los 14 ítems del factor Desprestigio Laboral, saturaciones de .348 a .751 para los 7 reactivos del factor Entorpecimiento del Progreso, de .404 a .674 para los 9 elementos del factor Bloqueo de la comunicación, evidenciando estimaciones confirmatorias entre el modelo estimado y el modelo teórico.

Tabla 09

Saturaciones estimadas de los reactivos según los 6 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Ítems	Factores		
	Intimidación encubierta	Intimidación Manifiesta	Desprestigio Personal
7	.592		
9	.320		
43	.680		
44	.752		
46	.717		
47	.592		
48	.604		
1		.658	
2		.545	
4		.559	
8		.414	
19		.670	
29		.468	
6			.523
20			.669
21			.680
24			.583
25			.544
30			.611
31			.523

En la tabla 09, se aprecia las saturaciones estimadas mediante el análisis factorial confirmatorio de los 6 factores del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado, apreciándose saturaciones de .320 a .752 para los 7 ítems del Intimidación Encubierta, saturaciones de .414 a .670 para los 6 reactivos del factor Intimidación Manifiesta, de .523 a .669 para los 7 elementos del factor Desprestigio Personal, evidenciando estimaciones confirmatorias entre el modelo estimado y el modelo teórico.

### 3.2. Análisis de la Confiabilidad de la consistencia interna

Tabla 10

Estadísticos de fiabilidad del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Escalas	$\alpha$	N ítem s	EEM	Intervalos de confianza (95%)	
				Lim. Inf	Lim. Sup
Desprestigio Laboral	.893	14	3.23	.880	.904
Entorpecimiento del Progreso	.790	7	1.86	.782	.801
Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación	.785	9	1.88	.771	.793
Intimidación Encubierta	.792	7	1.61	.785	.810
Intimidación Manifiesta	.786	6	2.19	.769	.793
Desprestigio Personal	.659	7	2.11	.648	.672
Ítems que no se ajustan a dimensiones	.857	10	2.08	.843	.864
Acoso Laboral	.958	60	6.02	.949	.966

En la tabla 10 se aprecia los índices de consistencia interna del alfa de Cronbach para el cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado equivalente a .958; y de sus sub escalas de .659 a .893.

### 3.3. Baremos del Instrumento

Tabla 11

Baremos Percentilares Específicos según género Entorpecimiento del Progreso y generales de Desprestigio Laboral, Bloqueo de la Comunicación, Intimidación Encubierta, Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Pc	Entorpecimiento del Progreso		Desprestigio Laboral	Factores			Desprestigio Personal	Pc
	Mujeres	Varones		Bloqueo de la Comunicación	Intimidación Encubierta	Intimidación Manifiesta		
99	20	14	44	20	20	20	18	99
95	13	14	33	11	10	17	10	95
90	9	10	28	9	5	13	8	90
85	7	7	21	7	4	12	6	85
80	6	7	19	6	3	11	5	80
75	5	5	17	5	3	10	4	75
70	4	2	15	4	2	9	3	70
65	4	2	13	3	2	8	3	65
60	3	1	11	3	1	7	2	60
55	3	1	10	2	1	6	2	55
50	2	1	9	2	1	6	1	50
45	2	1	8	2	1	5	1	45
40	2	1	7	1	0	5	1	40
35	2	0	7	1	0	4	1	35
30	1	0	5	1	0	4	0	30
25	1	0	4	1	0	3	0	25
20	1	0	3	0	0	3	0	20
15	0	0	3	0	0	3	0	15
10	0	0	2	0	0	2	0	10
5	0	0	1	0	0	1	0	5
1	0	0	0	0	0	0	0	1
N	165	31	196	196	196	196	196	N
M	3.72	2.94	11.82	3.40	2.15	6.99	2.77	M
DE	4.001	4.358	9.889	4.064	3.522	4.732	3.614	DE
Mín.	0	0	0	0	0	0	0	Mín.
Máx.	20	14	44	20	20	20	18	Máx.

Nota: N: Tamaño de muestra, M: Media, DE: Desviación estándar

En la tabla 11 Se aprecia los Baremos percentilares específicos y generales del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo, con puntuaciones promedio para el factor Entorpecimiento del Progreso de 3.72 para hombre y 2.94 para Mujeres, Desprestigio Laboral de 11.82, Bloqueo de la Comunicación de 3.40, Intimidación encubierta de 2.15, Intimidación Manifiesta de 6.99 y Desprestigio Personal de 2.77.

## IV DISCUSIÓN

En la a presente investigación de tipo Tecnológico (Sánchez & Reyes, 2006), y diseño Psicométrico (Alarcón, 2008), se investigó la variable Acoso Psicológico en el Trabajo, definida como la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella (Leymann, 1996 citado en González & Rodríguez, 2005), siendo su comprensión y evaluación mediante los indicadores de: Desprestigio Laboral, Entorpecimiento del Progreso, Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación, Intimidación Encubierta o Indirecta, Intimidación Manifiesta o Directa, y Desprestigio Personal.

Se cumplió con el objetivo general, al determinar las Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo, en una población de 196 trabajadores, de la Trigésima Segunda Brigada de Infantería, conformados por 165 hombres y 31 mujeres, los cuales tiene como ocupaciones, oficiales, suboficiales y personal civil, mayores de 18 años de edad, de un nivel socioeconómico medio y bajo. De igual manera también se realizó satisfactoriamente los siguientes objetivos específicos.

Se determinó la validez de constructo, a través Ítem Test Corregido del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo, se aprecia correlaciones mediante la  $r$  corregida de Pearson para los 66 reactivos, de .301 a .719, según Kline (1998), tienen un nivel de discriminación de Bueno a Muy Bueno, de igual manera se evidencia en las correlaciones Ítem-Sub Escala, índices para Desprestigio Laboral de .476 a .744, asimismo Entorpecimiento del Progreso de .407 a .682, Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación de .432 a .568, además Intimidación Manifiesta de .429 a .622, con una valoración de Muy Bueno, en cada una de ellas, mientras que para Intimidación encubierta oscila de .287 a .685, Desprestigio Personal de .240 a .604, reflejan índices de Aceptable a Muy Bueno, y en los 10 reactivos restantes varía de .364 a .765, con un nivel de discriminación, de Bueno a Muy

Bueno (Kline, 1998), en cuanto a las correlaciones Sub escala –Test, se obtuvo mediante el Rho de Spearman, al evidenciar una distribución asimétrica en la distribución de los datos de la población de estudio para los 6 factores y el puntaje total, apreciando la relación más fuerte entre la sub escala de Desprestigio Laboral con la variable Acoso Laboral con un índice de .914, y la más débil entre Bloqueo de la Comunicación con Intimidación Manifiesta con un puntaje de .432, constituyendo una valoración para ambos resultados de Muy Bueno (Kline, 1998).

Continuando, con el segundo objetivo específico, se estableció la validez de constructo, mediante el análisis exafactorial confirmatorio del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército de Trujillo, obtenido utilizando el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de seis factores independientes, se encontró evidencia estadística altamente significativa, con un valor de  $p < .01$ , lo cual refleja la existencia de muchas correlaciones entre los Ítems, dentro de cada factor al cual pertenecen, asimismo los Índices de ajuste ad hoc, evidencian para el Ajuste Comparativo (CFI) un valor de .701, de igual manera, para Bondad de Ajuste (GFI) un índice de .705, siendo ambos valores  $\geq .70$ , siendo valores satisfactorios a nivel estadístico, además de un error cuadrático medio de aproximación de .079, de apreciación aceptable ( $.05 < RMSEA < .08$ ), además de estimaciones de .498 a .785 para los 14 ítems del factor Desprestigio Laboral, saturaciones de .348 a .751 para los 7 reactivos del factor Entorpecimiento del Progreso, de .404 a .674 para los 9 elementos del factor Bloqueo de la comunicación, de .320 a .752 para los 7 ítems del Intimidación Encubierta, saturaciones de .414 a .670 para los 6 reactivos del factor Intimidación Manifiesta, de .523 a .669 para los 7 elementos del factor Desprestigio Personal, con apreciaciones de Bueno a Muy Bueno (Kline, 1998).

Estos resultados, confirman un ajuste aceptable entre el modelo estimado propuesto en la presente investigación y el modelo teórico referido por Gonzales y Rodríguez en el año 2005, confirmándose la validez del constructo, la cual se define como el grado en que el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, medirá adecuadamente la construcción teórica, para la cual ha sido elaborado (Sánchez & Reyes, 2006).

En contraste, a los resultados hallados, por González y Rodríguez (2005), en su investigación que tuvo como objetivo validar el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, obtienen una validez haciendo uso del análisis factorial, mediante método de Componentes Principales y como método de rotación el ortogonal Varimax, obtienen 14 factores, de los cuales 6 coinciden con las dimensiones descritas como acoso psicológico laboral, dando una varianza explicada del 57.72%, mientras que los restantes 14 revelan el 75.92%, considerando que el estudio mencionado se realizó con poblaciones que tienen registro de haber sufrido acoso psicológico, es por ello que esta diferencia se debe según Alarcón (2008) por las particularidades que cada población mantiene, haciendo que los resultados varíen para cada caso, siendo esto lo evidenciado en los resultados contrastados. Misma situación se evidencia en la investigación de Jiménez (2009) al realizar el mismo procedimiento exploratorio, encontró que 11 factores explican una varianza del 75.36%. Por otro lado, la investigación de Almirall, et al. (2008) obtienen una validez de constructo a través del análisis factorial, alcanzando una varianza explicada del 57.6%, de igual manera todos los reactivos, a excepción del 37, alcanzan cargas factoriales mayores a .37, criterio a partir del cual son consideradas como Muy Buenas (Kline, 1998), como los evidenciados en la presente investigación.

Para el tercer objetivo específico, se halló la confiabilidad por consistencia interna del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército de Trujillo, mediante el Coeficiente del Alfa de Cronbach, obteniendo un índice para todo el instrumento de .958, de valoración Muy elevada o Excelente; y de sus sub escalas de .659 a .893, de apreciación, Mínimamente Aceptable a Muy Buena (De Vellis, 1991), resultados semejantes se evidencian en los estudios previos realizados por, Gonzáles (2005) que alcanza una confiabilidad mediante el método de consistencia interna del coeficiente alfa de Cronbach oscilante entre .83 a .90, asimismo Almirall, et al. (2008) obtiene también un Alfa General de .94, de valoración Elevada, de igual manera Jiménez (2009) alcanza una fiabilidad total de .98, siendo Muy Elevada o Excelente (De Vellis, 1991), igual que la alcanzada en la presente investigación psicométrica.



Reflejando de esta manera la propiedad de la fiabilidad que hace referencia al grado en que los puntajes mantenidos en una serie de mediciones con el mismo instrumento a la localidad de su adaptación, obtiene resultados similares, manteniendo su estabilidad (Hernández, et al., 2010).

Prosiguiendo, antes de la elaboración de las Normas Percentilares, se utilizó la Prueba de Normalidad no paramétrica Kolmogorov-Smirnov, obteniendo una distribución asimétrica para todos los factores y el puntaje total, optando para las correlaciones Sub Escala – Test el estadístico Rho de Spearman, mientras que para determinar si existe diferencia por género para los Baremos se procedió con la prueba U de Mann-Whitney, reflejando diferencia significativa sólo para la Sub Escala Entorpecimiento del Progreso.

Para el último objetivo específico, se elaboró las normas percentilares del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército de Trujillo, con puntuaciones promedio para los Baremos Generales, Desprestigio Laboral de 11.82, Bloqueo de la Comunicación de 3.40, Intimidación encubierta de 2.15, Intimidación Manifiesta de 6.99 y Desprestigio Personal de 2.77, mientras que para los específicos para el factor Entorpecimiento del Progreso de 3.72 para hombre y 2.94 para Mujeres, definido este último factor como el bloqueo sistemático y degradación de la actividad laboral con tareas inapropiadas en la forma o el contenido, de acuerdo con sus competencias (Leymann, 1996 citado en González & Rodríguez, 2005), según González y Rodríguez (2003) el entorpecimiento del progreso afecta en mayor medida a las mujeres, de igual manera, en comparación de los hombres, que pueden desarrollarse a nivel profesional de forma más independiente, entre tanto, también el Acoso Psicológico en el Trabajo, se hace más intenso y frecuente cuando los grupos laborales no son equilibrados en cuanto a género (Jiménez, 2005), siendo estas características, las cuales presente la población de estudio, en la presente investigación (Mathiesen, Castro, Merino, Mora, & Navarro, 2013)

A diferencia, de los estudios, de Almirall et al. (2008) donde no hubo diferencia significativa en sus Baremos, al igual que Jiménez (2009) que elaboro normas

percentilares generales, considerando que ambos estudios se realizó en poblaciones que presentaban registro de Acoso Laboral, mientras que la presente investigación se realizó con una población que no presentaba esta característica (Alarcón, 2008).

Finalmente, se determina que el instrumento denominado como Inventory of Psychological Terrorization Modificado, cuenta con las propiedades de Validez, Confiabilidad y Normas de adaptación pertinentes para Trabajadores, de administración por los profesionales de la psicología, en su utilización y administración en trabajos grupales, con el Ejército del distrito de Trujillo.

## V CONCLUSIONES

Se determinó las propiedades psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en trabajadores del Ejército, en una población de 196 trabajadores, de la Trigésima Segunda Brigada de Infantería de Trujillo, confirmando:

1. Se determinó la validez de constructo a través de las correlaciones, Ítem Test se obtuvo una apreciación Bueno a Muy Bueno, en la correlación Ítem – Sub Escala de Aceptable a Muy Bueno, y en la correlación Sub Escala - Test una apreciación de Buena a Muy Buena en su totalidad.
2. Se determinó la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio, obteniendo estadística Altamente Significativa ( $p < .01$ ), además los índices de ajuste (CFI y GFI) de valor satisfactorio ( $\geq .70$ ), con un error cuadrático medio de aproximación Aceptable ( $.05 < RMSEA < .08$ ), confirmando un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico.
3. Se determinó la confiabilidad por consistencia interna, mediante el método de homogeneidad, con un total de .958, Muy Elevada; y de sus sub escalas de .659 a .893, de apreciación, Mínimamente Aceptable a Muy Buena.
4. Se estableció Normas Percentilares de Baremos Generales para todas las dimensiones, a excepción de Entorpecimiento del Progreso para la que se elaboraron baremos específicos según género

## **VI RECOMENDACIONES**

Ampliar la presente investigación a toda a las demás Brigadas de Infantería del ejército del Perú, con el fin de obtener las propiedades psicométricas de Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado, para todo el Ejército Peruano.

Para futuros estudios que estén motivados en la investigación del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado, deben considerar su administración en contextos de trabajos grupales e investigación, por los índices de validez y confiabilidad obtenidos.

En investigaciones posteriores se sugiere realizar validez de contenido, consistente en la evaluación de los contenidos del test por parte de un grupo de expertos, favoreciendo a las propiedades de medición del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.

En futuras investigaciones de propiedades psicométricas, se recomienda utilizar otros métodos de validez, como la convergente y divergente, que permita obtener otros tipos de validación, favoreciendo a las propiedades de medición del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.

Considerar durante la administración del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado, en la Trigésima Segunda Brigada de Infantería, del Distrito de Trujillo, que la sub escala de Entorpecimiento del Progreso, se halló diferencia significativa por género en cuanto a sus Normas Percentilares.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. (23 de agosto de 2013). Golpes y humillaciones: los abusos en cuarteles policiales y militares. Grupo El Comercio. Recuperado de <http://elcomercio.pe/peru/lima/golpe-humillaciones-abusos-cuarteles-policiales-militares-noticia-1621385>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento* (2° ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Almirall, P., Castillo, N., Gonzales, A., Álvarez, S., Hernández, J. & Parada, C. (2008). *Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing*. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) modificado. Cuba: Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. Recuperada de: [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9\\_1\\_08/rst05108.html](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9_1_08/rst05108.html)
- Caballero, J. (2005). Acoso Psicológico en el trabajo "Mobbing". *Revista Paceaña de Medicina Familiar*. Rev. Pac. Med. Fam. 2005; 2(2): 132-138. Recuperada de: [http://www.mflapaz.com/Revista\\_2\\_pdf/14%20MOBBING.pdf](http://www.mflapaz.com/Revista_2_pdf/14%20MOBBING.pdf)
- Fidalgo, A. & Piñuel, I. (2004). *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*. Universidad de Oviedo, Facultad de Psicología. *Psicothema* 2004. Vol. 16, nº 4, pp. 615-624. Recuperada de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PnAG32ZhuoUJ:www.unioviedo.es/reunido/index.php/PST/article/download/8166/8030+La+escala+Cisneros+como+herramienta+de+valoraci%C3%B3n+del+mobbing&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- González de Rivera, J. & Rodríguez, M. (2003). *Cuestionario de estrategias de acoso psicológico el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española*. *Revista Psiquis*, 2003; 24 (2): 59-

69. Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática. Madrid.  
Recuperada de:  
[http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/03\\_A169\\_01.pdf](http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/03_A169_01.pdf)

González de Rivera, J. & Rodríguez, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo*. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid. Recuperado de <http://www.anacasit.asociacionespamplona.es/files/23-4153-document/manual-lipt60.pdf?go=3d7fa7fcaa728fb8ffa0d409a15d4f9e2c091d461675aba74169517c0e19abb48e80b19756dbc62d2b78b65fa36cfa949fc8784783a68110>

González-Trijueque & Delgado (2012). *Mobbing en Trabajadores Españoles Y Peruanos: Un Estudio Exploratorio Con El Lipt-60*. Revista Liberabit, Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de San Martín de Porres, Vol. 19- N°1 Recuperado de: [http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE\\_19\\_1\\_mobbing-en-trabajadores-espanoles-y-peruanos-un-estudio-exploratorio-con-el-lipt-60.pdf](http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_19_1_mobbing-en-trabajadores-espanoles-y-peruanos-un-estudio-exploratorio-con-el-lipt-60.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana. México.

Jiménez, E. (2005). *Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60)*. Venezuela, Universidad Rafael Urdaneta. Decanato de Postgrado e Investigación. Maestría en Psicología Clínica. Recuperada de: <http://www.ucla.edu.ve/DAC/investigacion/gyg/GyG%202010/Abril%202010/4-%20Esther%20Jimenez.pdf>

Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routhledge.

- Leymann, H. (1996). *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal ("Mobbing") en el Trabajo*. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 1996, 5(2), 165-184. Recuperado de: <http://www.ste.uji.es/old/mobbing/LeymannEI.pdf>
- Mathiesen, M., Castro, G., Merino, J., Mora, O. & Navarro, G. (2013). Diferencias en el desarrollo cognitivo y socioemocional según sexo. *Estudios Pedagógicos*. 39(2). 199- 211. Recuperado el 25 de julio del 2015 de: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v39n2/art13.pdf>
- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M., Garrosa, E., Rodríguez, R. & Díaz, L. (2008). *Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida*. Universidad Autónoma de Madrid, España. *Revista, Universal Psychology*. Vol. 7, Nº2. Recuperada de: <http://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/Evaluacion-del-acoso-psicologico.pdf>
- Piñuel, I. (2002). *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*. Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral, Universidad de Alcalá, España.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños en la investigación científica*.(4ª ed.) Lima: Universitaria. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/97318021/Tipos-y-Niveles-de-Investigacion-Cientifica>

# ANEXOS



**LIPT – 60**  
**© González de Rivera.**

Sexo: Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_  
 Condición Laboral: Nombrado: \_\_\_\_\_ Contratado: \_\_\_\_\_ Otros: \_\_\_\_\_  
 Cuanto tiempo labora en la organización:  
 Menos de 6 meses: \_\_\_\_ Más de 6 meses: \_\_\_\_ Más de 1 año: \_\_\_\_ Más de 5 años: \_\_\_\_  
 Usted es personal: Oficial \_\_\_\_\_ Sub Oficial \_\_\_\_\_ Civil \_\_\_\_\_

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

Marque con una cruz (X):

- El cero ("0") si no ha experimentado esa conducta en absoluto
- El uno ("1") si la ha experimentado un poco
- El dos ("2") si la ha experimentado moderada o medianamente
- El tres ("3") si la ha experimentado bastante y
- El cuatro ("4") si la ha experimentado mucho o extremadamente:

1 Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.....	0	1	2	3	4
2 Le interrumpen cuando habla.....	0	1	2	3	4
3 Sus compañeros le ponen pegatas* para expresarse o no le dejan hablar ...	0	1	2	3	4
4 Le gritan o le regañan en voz alta.....	0	1	2	3	4
5 Critican su trabajo.....	0	1	2	3	4
6 Critican su vida privada.....	0	1	2	3	4
7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.....	0	1	2	3	4
8 Se le amenaza verbalmente.....	0	1	2	3	4
9 Recibe escritos y notas amenazadoras.....	0	1	2	3	4
10 No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.....	0	1	2	3	4
11 Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.....	0	1	2	3	4
12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted....	0	1	2	3	4
13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....	0	1	2	3	4
14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros...	0	1	2	3	4
15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.....	0	1	2	3	4
16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....	0	1	2	3	4
17 Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....	0	1	2	3	4
18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.....	0	1	2	3	4
19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted.....	0	1	2	3	4
20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....	0	1	2	3	4
21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica...	0	1	2	3	4
22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.....	0	1	2	3	4
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.....	0	1	2	3	4
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas....	0	1	2	3	4
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....	0	1	2	3	4

26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.....	0	1	2	3	4
27 Le asignan un trabajo humillante.....	0	1	2	3	4
28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....	0	1	2	3	4
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....	0	1	2	3	4
30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....	0	1	2	3	4
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.....	0	1	2	3	4
32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.....	0	1	2	3	4
33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....	0	1	2	3	4
34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....	0	1	2	3	4
35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.....	0	1	2	3	4
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.....	0	1	2	3	4
37 Le obligan a realizar tareas humillantes.....	0	1	2	3	4
38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.....	0	1	2	3	4
39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.....	0	1	2	3	4
40 Le amenazan con violencia física.....	0	1	2	3	4
41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....	0	1	2	3	4
42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....	0	1	2	3	4
43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....	0	1	2	3	4
44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....	0	1	2	3	4
45 Recibe agresiones sexuales físicas directas.....	0	1	2	3	4
46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.....	0	1	2	3	4
47 Manipulan sus herramientas; por ejemplo, borran archivos de su ordenador.....	0	1	2	3	4
48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.....	0	1	2	3	4
49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse...	0	1	2	3	4
50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.....	0	1	2	3	4
51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....	0	1	2	3	4
52 No le pasan las llamadas, o dicen que no está. ....	0	1	2	3	4
53 Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.....	0	1	2	3	4
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.....	0	1	2	3	4
55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....	0	1	2	3	4
56 Exageran sus fallos y errores.....	0	1	2	3	4
57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación.....	0	1	2	3	4
58 Controlan de manera muy estricta su horario.....	0	1	2	3	4
59 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas* y dificultades.....	0	1	2	3	4
60 Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente.....	0	1	2	3	4

\*(trabas)

## Anexo 2

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenos días, mi nombre es Rosa del Milagro Quiñones Vergara y actualmente me encuentro trabajando en una investigación como parte de mi tesis para optar al título de Licenciada en la especialidad de Psicología de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo. Este estudio tiene como objetivo determinar las PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION MODIFICADO EN TRABAJADORES DEL EJÉRCITO DE TRUJILLO.

La información que usted brinde será trabajada de manera confidencial y sólo con fines académicos; y se respetará su voluntad para participar de la investigación. Por lo que, le agradeceré que coloque su nombre en el lugar que se indica más abajo (en el recuadro), únicamente con la finalidad de agilizar el procesamiento de recolección de la información.

Agradezco de antemano su colaboración.

Yo \_\_\_\_\_ con número de DNI \_\_\_\_\_ por medio de la presente acepto participar en el siguiente estudio, tomando en consideración que se me ha explicado el objetivo del mismo; razón por la cual decido participar libremente en él.

Trujillo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2015.

**Anexo 3:**

Tabla 11

Distribución de la población según variables demográficas.

INSTITUCIÓN	SECCIÓN	SEXO		TOTAL
		HOMBRES	MUJERES	
TRIGÉSIMO SEGUNDA BRIGADA DE INFANTERÍA	OFICIALES	45	5	50
	SUB OFICIALES	97	11	108
	CIVILES	23	15	38
		<b>165</b>	<b>31</b>	<b>196</b>

#### Anexo 4:

Análisis de la Normalidad según variables control

Tabla 12

Prueba no paramétrica Kolmogorov-Smirnov para el cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Sub-escalas	Muestra total			
	Z	DE	Sig.	GL
Desprestigio Laboral	.148	9.889	.000	196
Entorpecimiento del Progreso	.189	4.058	.000	196
Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación	.207	4.064	.000	196
Intimidación Encubierta	.271	3.522	.000	196
Intimidación Manifiesta	.154	4.732	.000	196
Desprestigio Personal	.222	3.614	.000	196
Ítems que no se ajustan a dimensiones	.229	5.501	.000	196
Acoso Laboral	.165	29.358	.000	196

En la tabla 12, se aprecia el índice de normalidad Kolmogorov – Smirnov, del Cuestionario total y sus sub escalas, evidenciando asimetría en la distribución de las puntuaciones ( $p < .05$ ).

## Anexo 5:

Tabla 13

Estadísticos de contraste mediante la Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes, del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Factores	Hombres (n=165)		Mujeres (n=31)		Mann – Whitney U	Z	Sig.
	RP	SR	RP	SR			
Desprestigio Laboral	100.15	16525.50	89.69	2780.50	2284.500	-.943	.346
Entorpecimiento del Progreso	102.16	16856.00	79.03	2450.00	1954.000	-2.104	.035
Bloqueo de la Comunicación	98.24	16209.00	99.90	3097.00	2514.000	-.152	.879
Intimidación Encubierta	101.32	16718.00	83.48	2588.00	2092.000	-1.675	.094
Intimidación Manifiesta	101.43	16736.00	82.90	2570.00	2074.000	-1.674	.094
Desprestigio Personal	98.63	16274.50	97.79	3031.50	2535.500	-.078	.938

$p < .05^*$

En la tabla 13 Se aprecia los estadísticos de contraste según género del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo, con valores que señalan diferencia significativa ( $p < .05$ ) para el factor Entorpecimiento del Progreso y diferencia no significativa para el resto de factores.

**Anexo 6:**

Tabla 14

Índices de Confiabilidad si se elimina el ítem de la Escala y Test, del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Factor	Ítem	$\alpha$ si se elimina el ítem	
		Por la Escala	Por el Test
Desprestigio Laboral	5	.888	.957
	10	.889	.957
	17	.886	.957
	18	.890	.958
	28	.887	.957
	49	.886	.957
	50	.890	.957
	54	.879	.957
	55	.886	.957
	56	.880	.957
	57	.879	.957
	58	.893	.958
	59	.887	.958
60	.881	.957	
Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación	14	.803	.958
	27	.760	.957
	32	.784	.958
	33	.758	.957
	34	.739	.957
	35	.728	.957
	37	.757	.957
Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación	3	.765	.958
	11	.752	.957
	12	.766	.958
	13	.756	.958
	15	.766	.958
	16	.778	.958
	51	.770	.957
	52	.765	.957
	53	.761	.957

**Anexo 7:**

Tabla15

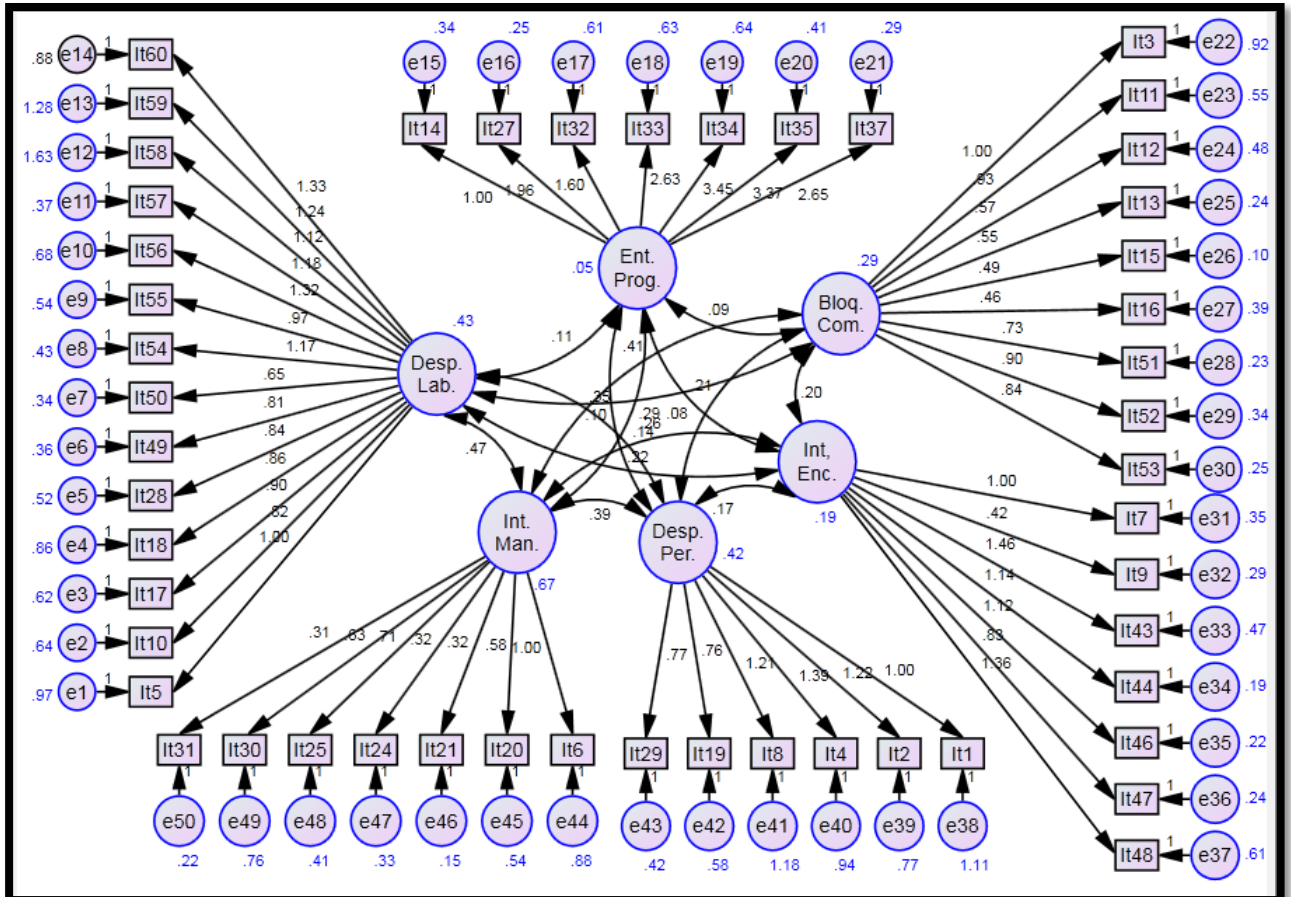
Índices de Confiabilidad si se elimina el ítem de la Escala y Test, del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado en Trabajadores del Ejército de Trujillo.

Factor	Ítem	α si se elimina el ítem	
		Por la Escala	Por el Test
Desprestigio Personal	7	.768	.957
	9	.800	.958
	43	.753	.957
	44	.738	.957
	46	.743	.957
	47	.769	.958
	48	.777	.957
Intimidación Manifiesta	1	.765	.958
	2	.737	.957
	4	.740	.957
	8	.754	.958
	19	.775	.957
	29	.768	.957
	6	.771	.957
Desprestigio Personal	20	.601	.957
	21	.607	.958
	24	.664	.958
	25	.568	.957
	30	.620	.957
	31	.630	.958
10 Ítems	22	.854	.958
	23	.852	.957
	26	.858	.958
	36	.853	.957
	38	.838	.957
	39	.842	.957
	40	.830	.957
	41	.824	.957
	42	.826	.957
	45	.852	.958



**Anexo 8:**

Figura 1. Estructura factorial del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V21.



En la figura 1, se aprecian las relaciones estimadas de los ítems con sus respectivos factores, propuestos por el modelo teórico del Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado, evidenciando índices para Desprestigio Laboral de .65 a 1.00 para los ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60; asimismo para Entorpecimiento del Progreso de .1.00 a 3.45 en los reactivos 14, 27, 32, 33, 34, 35, 37, además en Bloqueo de la Comunicación varía de .46 a 1.00 para los elementos 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53, para Intimidación encubierta de .42 a 1.46 para los reactivos 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48, para Intimidación Manifiesta de .76 a 1.39 en los Ítems 1, 2, 4, 8, 19, 29 y en el factor Desprestigio Personal su variación es de .32 a 1.00 en los elementos 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31 confirmando la estructura factorial elaborada.