

Evidencia de los procesos psicométricos del inventario de violencia y acoso Psicológico en el sector salud de Piura

Evidence of the psychometric processes of the violence and psychological harassment at Work inventory in health sector of the city of Piura

Walter Iván Abanto Vélez*; **Lucy Angélica Yglesias Alva**; **Alberto Remaycuna Vásquez**; **Inés Alexandra Vargas Calle**; **Jimena Moscol Seminario**

Escuela de Psicología, Universidad César Vallejo, Av. Chulucanas s/n, Piura, Perú.

*Autor correspondiente: wabanto@ucv.edu.pe (W. Abanto).

Fecha de recepción: 23 02 2020. Fecha de aceptación: 02 05 2020.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la evidencia psicométrica del Inventario de Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en colaboradores de entidades públicas del sector salud de la ciudad de Piura. La muestra estuvo constituida por 202 colaboradores. Se determinó las evidencias de validez basadas en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio, observando índices de ajuste adecuados, así como, cargas factoriales para los veintidós ítems del inventario con valores entre 0,50 y 0,73 en la frecuencia de la Violencia y acoso Psicológico en el trabajo y en relación a sus compañeros valores entre 0,41 y 0,75; corroborando la adecuación del modelo trifactorial; Asimismo, se estableció las evidencias de confiabilidad por estructura interna reportando índices omega de ,933 para la frecuencia de Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo y de 0,923 en relación a sus compañeros de 0.923, que corresponden a una confiabilidad aceptable, quedando establecido que el modelo posee buenas propiedades de psicométricas de confiabilidad y validez en la población investigada. Finalmente, se elaboraron las normas en percentiles según género.

Palabras clave: Acoso Psicológico; Violencia Psicológica; Trabajo, procesos psicométricos.

ABSTRACT

The research aimed to determine the psychometric evidence of the Inventory of Violence and Psychological Harassment at Work in public entities's collaborators in the health sector of the Piura city. The sample was 202 contributors. It was concluded that in the validity of the construct, the 22 items show factor loads of 0.50 and 0.73 in the frequency of Violence and Psychological Harassment at Work, and in relation to their peer values between 0.41 and 0.75. In reliability, 0.933 was obtained in the frequency of Violence and Psychological Harassment at Work and in relation to his / her peers 0.923. Likewise, the percentile norms were determined, in the frequency of Violence and Psychological Harassment at Work, it was obtained in men 0 at least and maximum of 47, and in relation to their peers 0 and 50 points; women also obtained in the frequency a minimum score of 0 and a maximum of 33; and in relation to his teammates, 0 and 50 points. Finally, as cut-off points, low, medium and high levels were obtained.

Keywords: Psychological Harassment; Psychological Violence; Work, psychometric processes.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el tema acoso moral, es una realidad cada vez más conocida y

estudiada, aunque difícil de identificar, ya que el mismo no presenta siempre características similares. A la fecha el INS

capacita a su personal tanto de la salud como administrativos en temas relacionados a seguridad y salud en el trabajo en el marco de una cultura de prevención de riesgos y accidentes. En tal sentido el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) informó que de acuerdo con los casos de hostigamiento sexual atendidos el 23% de los agresores denunciados tienen una relación no jerárquica, es decir, que se daría entre compañeros de trabajo. Sin embargo, un 74% proviene de una relación jerárquica (jefes). En total, el MTPE ha atendido 115 casos; esta cifra corresponde al periodo octubre del 2018 - febrero del 2019. Uno de los datos más resaltantes es que el 100% de los denunciados son hombres. Mientras que, en el caso de los denunciantes, un 97.4% son mujeres y 2.6% son hombres. El sector donde se presenta el mayor número de denuncias por hostigamiento sexual es el privado con el 77%, mientras que en el sector público es de 22%. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) precisó que las manifestaciones de conducta de hostigamiento sexual reportadas son: miradas obscenas, comentarios con connotación sexual, insinuaciones sexuales, acercamientos corporales, promesas expresas de un trato preferente (Gestión, 2019).

Bajo la problemática antes referida y sobre todo al tener limitación a instrumentos válidos y confiables, surge la necesidad de contar con un instrumento válido y confiable, que identifique anticipadamente conductas orientadas a la violencia que pasan desapercibida a simple vista. En tal sentido se plantea la interrogante: ¿cuál es la evidencia de las propiedades psicométricas del inventario de Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en colaboradores de entidades públicas del sector salud de la ciudad de Piura.

De acuerdo con Leymann (1996), el acoso es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer insignificantes, pero cuya repetición constante tiene efectos perjudiciales. A partir de la coincidencia de diversos autores se puede definir el acoso psicológico como toda conducta abusiva y reiterada para atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de incomodidad en otro individuo, con la consiguiente lesión

de la dignidad e integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo (Brodsky, 1976; Hirigoyen, 2001; Hoel et al., 2003).

El objetivo general de esta investigación fue determinar la evidencia de la validez, confiabilidad y variación del inventario de violencia y acoso Psicológico en colaboradores de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura.

MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación es de diseño instrumental debido a que hace referencia a todos los estudios que se centran en analizar las propiedades psicométricas de instrumentos o pruebas de medida psicológica; ello no solamente incluye a los instrumentos nuevos, sino también a la traducción y adaptación de los que ya han sido creados con anterioridad, así menciona Alto et al. (2013).

La población para la investigación, estuvo constituida por el total de colaboradores de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura. La muestra estuvo constituida por 202 colaboradores de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura, y el muestreo es probabilístico por conveniencia.

Asimismo, la técnica fue encuesta y el instrumento fue Inventario de Violencia y acoso Psicológico en el trabajo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Evidencias de validez de constructo

En la Tabla 1, se muestran los resultados de la aplicación del análisis factorial confirmatorio en la verificación de lo establecido por el análisis factorial exploratorio referente a la estructura tridimensional inventario de Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo, en colaboradores de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura, enfocado en dos aspectos: el primero referido a la frecuencia con que le ocurre la violencia y acoso en el trabajo, y el segundo referido a la frecuencia con que le ocurre la violencia y acoso en el trabajo en relación con sus compañeros, usando en ambos modelos el método de los mínimos cuadrados no ponderados. En que respecta a la modelación de la frecuencia con que les ocurre la violencia y acoso en el trabajo, se obtuvieron los siguientes índices de ajuste absoluto: χ^2/gl ,

igual a ,318, menor a 4, valor máximo para señalar un buen ajuste del modelo; el error cuadrático medio (RMR) igual a ,034, menor al valor ,08 máximo referente de buen ajuste; índice de bondad de ajuste ajustado AGFI igual a ,953, índice de ajuste normado (NFI) con un valor de ,944, índice de bondad de ajuste relativo (RFI) con un valor de ,937, índices que muestran valores superiores a ,90, indicador de buen ajuste; de igual forma el índice de ajuste parsimonioso sin ajustar de ,892, y el ajustado de ,842, con valores mayores a ,50, que indican buen ajuste del modelo.

Tabla 1

Índices de bondad de ajuste del modelo tridimensional del análisis factorial confirmatorio

Índices de ajuste del modelo	Con que frecuencia a le ocurre	Con que frecuencia le ocurre en relación con sus compañeros
Índices globales		
χ^2 /gl	,318	,593
RMR	,034	,046
AGFI	,953	,934
Índices comparativos		
NFI	,944	,917
RFI	,937	,907
Índices de ajuste de parsimonia		
PRATIO	,892	,892
PNFI	,842	,818

RMR: Error cuadrático medio de estimación; AGFI: Índice ajustado de bondad de ajuste; NFI: Índice de ajuste normado; RFI: Índice de ajuste relativo; PRATIO: Índice de parsimonia; PNFI: Índice de Parsimonioso ajustado.

En cuanto a la modelación de la frecuencia con que les ocurre la violencia y acoso en el trabajo en relación con sus compañeros, se evidenció los siguientes índices de ajuste absoluto: χ^2 /gl, igual a ,593, menor a 4, valor máximo para señalar un buen ajuste del modelo; el error cuadrático medio (RMR) igual a ,046, menor al valor ,08 máximo referente de buen ajuste; índice de bondad de ajuste ajustado AGFI igual a ,934, índice de ajuste normado (NFI) con un valor de ,917, índice de bondad de ajuste relativo (RFI) con un valor de ,907, índices que muestran valores superiores a ,90, indicador de buen ajuste; De igual forma el índice de ajuste parsimonioso sin ajustar de ,892, y el ajustado de ,818, con valores mayores a ,50, que indican buen ajuste del modelo. Las cargas factoriales de los ítems de los ítems inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso

Psicológico en el en colaboradores de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura, presentadas en la Tabla 3, obtenidas a partir análisis factorial confirmatorio, evidencian que los veintidós que conforman el inventario muestran cargas factoriales con valores entre ,50 y ,73; valores mayores al valor mínimo aceptable de ,40.

Tabla 2

Cargas factoriales de los ítems inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo

Ítem	Presencia violencia (F1)	Intensidad violencia (F2)	Presencia de acoso (F3)
Item01	,65		
Item13	,73		
Item14	,62		
Item17	,73		
Item19	,57		
Item21	,52		
Item02		,59	
Item08		,53	
Item10		,73	
Item11		,72	
Item15		,69	
Item18		,50	
Item22		,55	
Item03			,58
Item04			,50
Item05			,56
Item06			,72
Item07			,67
Item09			,68
Item12			,59
Item16			,61
Item20			,62

El diagrama de trayectoria de la Figura 1, muestra las rutas por donde se cursan las relaciones lineales de influencia entre las variables observadas (ítems) y las variables latentes (no observadas directamente). En el diagrama además de mostrar la estructura factorial del modelo, se especifican las cargas factoriales estandarizadas de los ítems, cuyos valores son mayores a ,40 fijado como valor mínimo indicador de buen ajuste.

En la Tabla 3, se muestran las cargas factoriales de los ítems del Inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en relación con sus compañeros, en colaboradores de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura obtenidas a partir análisis factorial confirmatorio, evidenciando que los veintidós que conforman el inventario muestran cargas factoriales con valores entre ,41 y ,75; valores mayores al mínimo aceptable de ,40.

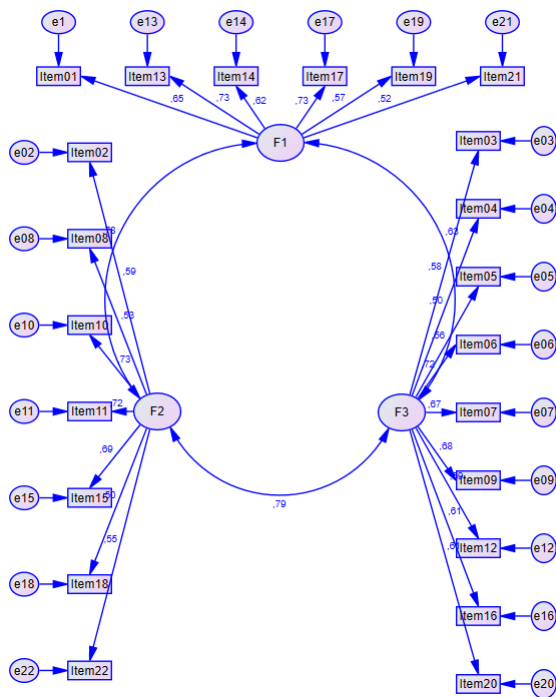


Figura 1. Diagrama de trayectoria del modelo tridimensional inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en universitarios de la ciudad de Piura.

Tabla 3

Cargas factoriales de los ítems del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en relación con sus compañeros

Ítem	Presencia violencia (D1)	Intensidad violencia (D2)	Presencia de acoso (D3)
Item01	,56		
Item13	,62		
Item14	,68		
Item17	,66		
Item19	,57		
Item21	,41		
Item02		,59	
Item08		,58	
Item10		,71	
Item11		,67	
Item15		,64	
Item18		,49	
Item22		,41	
Item03			,65
Item04			,47
Item05			,49
Item06			,75
Item07			,53
Item09			,61
Item12			,64
Item16			,65
Item20			,61

El diagrama de trayectoria de la Figura 2, muestra las rutas por donde se cursan las relaciones entre los ítems y las dimensiones; evidenciando también las cargas

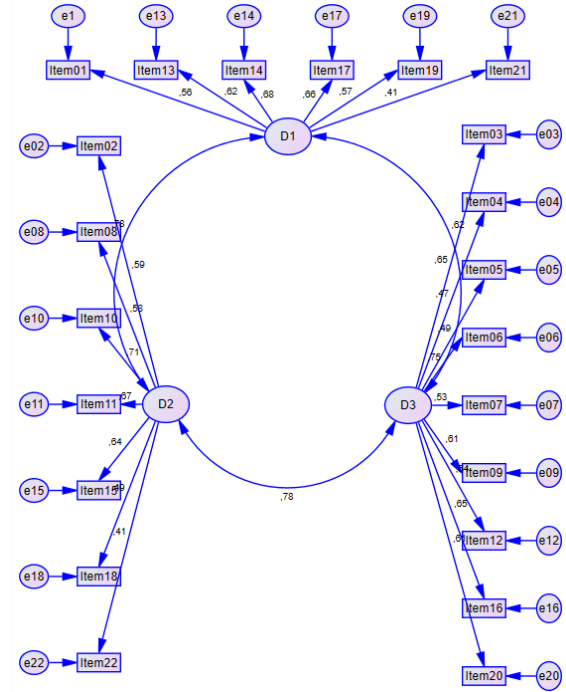


Figura 2. Diagrama de trayectoria del modelo tridimensional inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en relación con sus compañeros, en universitarios de la ciudad de Piura.

factoriales estandarizadas de los ítems, cuyos valores superiores a .40 indican que todos contribuyen en medir lo que se pretende medir.

Estos resultados se contradicen según la investigación de Pando y Ezqueda (2007) quien estableció como punto de corte una carga Eigen de 0,55; mencionando que así se lograron componentes más definidos, teniendo como resultado que, de los 22 ítems, se pierden el ítem número 8 y el 18. Sin embargo; Meneses, et al. (2013), menciona que la comunalidad es la proporción de la varianza explicada por los factores similares en una variable, cuyo valor mínimo aceptable con observaciones puede ser de 0.40.

Evidencias de confiabilidad por consistencia interna

En la Tabla 4, se muestra los coeficientes de confiabilidad omega del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en colaboradores de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura, obtenidos mediante una estimación puntual y una estimación por intervalo con un nivel de confianza del 95%; observando que el coeficiente omega, a nivel general

en violencia y acoso presenta un valor de ,933 y las dimensiones: Presencia de violencia, Intensidad de violencia y Presencia de acoso muestran coeficientes de confiabilidad respectivos de ,805, ,813 y ,846, que califican como dentro del rango aceptable.

Tabla 4

Confiabilidad del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo

	ω	n.º ítems	IC al 95%(a)	
			LI	LS
Violencia y acoso	,933	22	,920	,945
Presencia de violencia	,805	6	,763	,842
Intensidad de violencia	,813	7	,773	,848
Presencia de acoso	,846	9	,814	,874

ω : Coeficiente de confiabilidad omega; (a): Intervalo de estimación del coeficiente omega; LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

En la Tabla 5, se muestra los coeficientes de confiabilidad omega del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en relación con sus compañeros, en colaboradores de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura, estimados puntualmente y mediante un intervalo de confianza del 95%; observando que el coeficiente omega, a nivel general en el inventario presenta una confiabilidad de ,923, y en las dimensiones: Presencia de violencia, Intensidad de violencia y Presencia de acoso presentan coeficientes de confiabilidad respectivos de ,758, ,786 y ,837, por tanto el referido inventario muestra propiedades adecuadas de confiabilidad.

Tabla 5

Confiabilidad del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en relación con sus compañeros

	ω	n.º ítems	IC al 95%(a)	
			LI	LS
Violencia y acoso	,923	22	,908	,937
Presencia de violencia	,758	6	,706	,804
Intensidad de violencia	,786	7	,741	,826
Presencia de acoso	,837	9	,803	,867

Estos resultados se corroboran con Díaz, Mauro, Toro, Villarroel y Campos (2015) en su investigación, quienes determinaron un buen índice de confiabilidad del inventario de la escala original con valores que oscilan entre 0,951 y 0,953, asimismo la confiabilidad de las subescalas oscila entre

0,773 a 0,930, presentando buenos índices de confiabilidad en general.

Normas en percentiles

Los resultados que se presentan en la Tabla 6, corresponden a los baremos en percentiles, según del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en colaboradores varones de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura, evidenciando que, a nivel general en violencia y acoso, el colaborador que alcanzó 17 puntos supera al 80.0% del total de los participantes en la investigación. Igualmente, se observa también al final de la Tabla algunas medidas estadísticas descriptivas, percibiendo una puntuación media a nivel general de 11.0 que se ubica en el nivel medio de violencia y acoso y una variabilidad promedio respecto a la puntuación media de 10.0; Asimismo, se aprecia que la puntuación mínima es de 0 puntos y la puntuación máxima de 47 puntos.

Tabla 6

Normas en percentiles del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en colaboradores mujeres

Pc	Violencia y acoso	Dimensiones		
		Presencia violencia	Intensidad violencia	Presencia de acoso
99	47	13	15	19
98	43	12	14	18
97	39	11	14	18
95	34	10	13	17
90	26	9	9	11
85	20	8	8	9
80	17	6	7	8
75	16	4	5	7
70	13	3	5	6
65	12	2	4	5
60	10	2	4	5
55	9	2	3	4
50	9	2	3	3
45	9	2	2	2
40	7	1	2	2
35	5	1	2	2
30	4	1	2	2
25	3	0	1	1
20	3	0	0	0
15	2	0	0	0
10	1	0	0	0
5	0	0	0	0
3	0	0	0	0
2	0	0	0	0
1	0	0	0	0
N	81	81	81	81
Media	11,0	3,0	3,7	4,4
DE	10,0	3,3	3,8	4,7
Mín	0	0	0	0
Máx	47	13	15	19

Los resultados que se presentan en la Tabla 7, corresponden a los baremos en percentiles, del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en colaboradoras mujeres de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura, observando que la colaboradora que alcanzó 13 puntos en Violencia y acoso supera al 80.0% del total de los participantes en la investigación, Igualmente, se observa también, una puntuación media en esta dimensión de 7.0 que se ubica en el nivel medio de violencia y acoso; Igualmente se observa una puntuación mínima es de 0 puntos y una puntuación máxima de 33 puntos.

Tabla 7

Normas en percentiles del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en colaboradores varones

Pc	Dimensiones			
	Violencia y acoso	Presencia violencia	Intensidad violencia	Presencia de acoso
99	33	14	13	13
98	29	11	9	13
97	29	10	9	11
95	23	9	8	10
90	17	6	6	8
85	15	4	5	6
80	13	4	4	6
75	11	3	3	5
70	10	2	3	4
65	9	2	2	4
60	7	2	2	3
55	6	1	2	2
50	5	1	2	2
45	4	1	1	1
40	3	1	1	1
35	2	1	1	1
30	1	1	1	1
25	0	0	0	0
20	0	0	0	0
15	0	0	0	0
10	0	0	0	0
5	0	0	0	0
3	0	0	0	0
2	0	0	0	0
1	0	0	0	0
N	146	146	146	146
Media	7,0	1,9	2,2	2,9
DE	7,5	2,7	2,7	3,3
Mínimo	0	0	0	0
Máximo	33	12	14	13

En la Tabla 8, corresponden a los baremos en percentiles, del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en relación con sus compañeros, en colaboradores varones de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura, visualizando que el universitario que alcanzó 22 puntos en violencia y acoso supera al 80.0% del total

de los participantes en la investigación. Igualmente, se observa también, una puntuación media en esta dimensión de 11.5 que se ubica en el nivel medio de acoso de violencia; Asimismo, se aprecia que la puntuación mínima es de 0 puntos y la puntuación máxima de 50 puntos.

Tabla 8

Normas en percentiles del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en relación con sus compañeros en colaboradoras mujeres

Pc	Dimensiones			
	Violencia y acoso	Presencia violencia	Intensidad violencia	Presencia de acoso
99	50	14	18	17
98	48	13	16	16
97	44	12	13	16
95	40	11	11	16
90	31	9	10	12
85	23	6	8	10
80	22	5	6	10
75	21	4	5	7
70	14	4	4	6
65	11	2	3	5
60	10	2	3	4
55	9	2	3	3
50	6	2	2	3
45	5	2	2	2
40	5	2	2	2
35	4	2	2	2
30	4	2	2	2
25	3	1	1	1
20	2	0	0	0
15	2	0	0	0
10	1	0	0	0
5	0	0	0	0
3	0	0	0	0
2	0	0	0	0
1	0	0	0	0
N	81	81	81	81
Media	11,5	2,9	3,5	4,4
DE	11,9	3,4	3,7	4,7
Mínimo	0	0	0	0
Máximo	50	14	18	17

En la Tabla 9, se exponen los baremos en percentiles, del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en relación con sus compañeros, en colaboradoras mujeres de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura, visualizando que la colaboradora que alcanzó 15 puntos en violencia y acoso supera al 80,0% sus compañeras participantes en la investigación. Igualmente, se observa también, una puntuación media en esta dimensión de 7,6 que se ubica en el nivel medio; De igual

forma, se aprecia que la puntuación mínima es de 0 puntos y la puntuación máxima de 50 puntos.

Estos resultados se corroboran según Cerdá (1978) quien menciona que las normas se pueden apreciar el puntaje directo, puntajes centilares y puntos de corte y son coherentes con lo sostenido por Valero (2013) quien afirma que para facilitar la interpretación al usuario es conveniente aplicar una estrategia de codificación que permita transformar las puntuaciones directas en un nuevo sistema de valores (percentiles u otros).

Tabla 9

Normas en percentiles del inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en relación con sus compañeros en colaboradores varones

Pc	Violencia y acoso	Dimensiones		
		Presencia de violencia	Intensidad de violencia	Presencia de acoso
99	50	14	14	22
98	37	10	12	18
97	26	10	10	14
95	23	8	10	12
90	19	6	7	9
85	17	4	6	8
80	15	4	5	7
75	12	3	4	6
70	10	3	3	5
65	9	2	2	3
60	7	2	2	3
55	6	2	2	2
50	5	1	2	2
45	4	0	1	1
40	3	0	0	1
35	2	0	0	0
30	0	0	0	0
25	0	0	0	0
20	0	0	0	0
15	0	0	0	0
10	0	0	0	0
5	0	0	0	0
3	0	0	0	0
2	0	0	0	0
1	0	0	0	0
N	146	146	146	146
Media	7,6	2,0	2,5	3,3
DE	8,9	2,7	3,1	4,3
Mínimo	0	0	0	0
Máximo	50	14	14	22

Puntos de corte

Los resultados mostrados en la Tabla 10, corresponden a los puntos de corte según género en el inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo, en colaboradores varones y mujeres de entidades públicas del sector salud de la ciudad de Piura, visualizando la categorización en tres

niveles: bajo, medio y alto, basada en los baremos en percentiles.

Tabla 10

Puntos de corte según género en el inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo

Nivel	Puntuación directa		Puntuación percentilar
	Mujeres	Varones	
Violencia y acoso			
Bajo	< 4	< 1	1 - 24
Medio	4 - 16	1 - 12	25 - 74
Alto	> 16	> 12	75 - 99
Presencia de violencia			
Bajo	< 1	< 1	1 - 24
Medio	1 - 4	1 - 3	25 - 74
Alto	> 4	> 3	75 - 99
Frecuencia de violencia			
Bajo	< 2	< 1	1 - 24
Medio	2 - 5	1 - 3	25 - 74
Alto	> 5	> 3	75 - 99
Presencia de acoso			
Bajo	< 2	< 1	1 - 24
Medio	2 - 7	1 - 5	25 - 74
Alto	> 7	> 5	75 - 99

En la Tabla 11, se presentan los puntos de corte según género en el inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo en relación con sus compañeros, en colaboradores varones y mujeres de entidades públicas del sector salud de la ciudad de Piura, que fueron establecidos según la escala percentilar.

Tabla 11

Puntos de corte según género en el inventario sobre la frecuencia con que les ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo

Nivel	Puntuación directa		Puntuación percentilar
	Mujeres	Varones	
Violencia y acoso			
Bajo	< 4	< 1	1 - 24
Medio	4 - 21	2 - 14	25 - 74
Alto	> 21	> 14	75 - 99
Presencia de violencia			
Bajo	< 2	< 1	1 - 24
Medio	2 - 4	1 - 3	25 - 74
Alto	> 4	> 3	75 - 99
Frecuencia de violencia			
Bajo	< 2	< 1	1 - 24
Medio	2 - 5	1 - 4	25 - 74
Alto	> 5	> 4	75 - 99
Presencia de acoso			
Bajo	< 2	< 1	1 - 24
Medio	2 - 9	1 - 6	25 - 74
Alto	> 9	> 6	75 - 99

Estos resultados se corroboran con la investigación de Carrión, López y Pando y Ezqueda (2007), quienes determinaron que, en cuanto a los puntajes obtenidos colectivamente, en el IVAPT la presencia de violencia psicológica, con una media de 21.7 puntos, es alta. Sin embargo, la intensidad de la misma es baja, con una media de 21.7. En lo que se refiere al acoso psicológico en el trabajo, este también es bajo al alcanzar una media de 2.4 puntos.

CONCLUSIONES

Se concluyó que el Inventario de Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo es válido y confiable para los colaboradores de entidades públicas del sector salud de ciudad de Piura, además de contar con la baremación para la población.

Tras procesarse los datos obtenidos, se estableció evidencias de validez de constructo, mediante el análisis factorial confirmatorio, obteniendo valores aceptables en los índices ajuste; así como, cargas factoriales para los veintidós ítems del inventario con valores entre 0,50 y 0,73 en la frecuencia de la Violencia y acoso Psicológico en el trabajo y en relación a sus compañeros valores entre 0,41 y 0,75; corroborando que la estructura tridimensional del inventario es adecuada en la población investigada. En cuanto a las evidencias de confiabilidad por consistencia interna, se obtuvieron índices de confiabilidad omega, para la frecuencia de Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo con un valor de 0,933 y en relación a sus compañeros de 0,923, que califican a la confiabilidad como aceptable. Asimismo, se elaboraron las normas en percentiles según género, obteniendo en la frecuencia con que ocurre la Violencia y acoso Psicológico en el Trabajo, en mujeres 0 puntos como mínimo y máximo de 47 puntos y en relación a sus compañeros, 0

puntos como mínimo y máximo de 50 punto; en el mismo sentido los varones obtuvieron en la frecuencia una puntuación mínima es de 0 puntos y una puntuación máxima de 33 puntos; y en relación a sus compañeros, 0 puntos y la puntuación máxima de 50 puntos

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Gestión. 2019. Acoso sexual: El 23% de los agresores son serían los compañeros de trabajo. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/8-10-denuncias-acoso-sexual-proviene-sector-privado-262400-noticia/>
- Alto, M.; López, J.; Benavente, A. 2013. Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología* 29(3): 1038-1059.
- Brodsky, C. 1976. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, D.C.
- Carrión, G.; López, B.; Pando, M. 2007. *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R*. Barcelona, España: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPAA).
- Cerdá, E. 1978. *Psicometría General*. España. Editorial Herder.
- Díaz, X.; Mauro, A.; Toro, J.; Villarroel C.; Campos, D. 2015. Validación del inventario de violencia y acoso Psicológico en el trabajo —IVAPT-PANDO— en tres ámbitos laborales chilenos. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100003
- Hirigoyen, M. 2001. *EL acoso moral, distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Hoel, H.; Einarsen, S.; Keashly, L.; Zapf, D.; Cooper, C. 2003. *Bullying at work. The way forward*. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis. 412-416.
- Leymann, H. 1996. *Mobbing. La persecution au travail*. Paris: Du Seuil.
- Meneses, J.; Barrios, M.; Bonillo, A.; Coscolluela, A.; Lozano, L.; Turbany, J.; Valero, S. 2013. *Psicometría*. Primera edición. Editorial UOC Barcelona, España.
- Pando, M.; Ezqueda, B. 2007. *Temas de Condiciones de Trabajo y Salud Mental*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Valero, S. (2013). *Transformación e interpretación de las puntuaciones*. Universitat Oberta de Catalunya. GNUFDL PID_00198630, pp. 1-34.