
Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española[#]

J. L. González de Rivera, M. Rodríguez-Abuín

Psiquis, 2003; 24 (2): 59-69

Resumen

El LIPT-60 es un cuestionario escalar autoadministrado que objetiva y valora 60 diferentes estrategias de acoso psicológico, derivado del LIPT original dicotómico de 45 ítems de Leymann. En una muestra de 125 sujetos de ambos sexos, participantes voluntarios en programas de información y/o atención sobre el acoso psicológico en el trabajo, la media de conductas de acoso experimentadas (NEAP) por los sujetos acosados fue de 29, con una intensidad media por cada conducta de acoso (IMAP) de 2,32. Los sujetos no acosados sufrieron una media de 4 conductas de acoso, con un IMAP de 1,23. El índice global de acoso psicológico (IGAP) fue de 1,23 para los acosados y 0,09 para los no acosados. Existe una importante correlación entre los índices de acoso y la edad del sujeto, pero no con su género. Las 17 estrategias más frecuentes e intensas pretenden incomunicar, intimidar, desprestigiar y entorpecer el progreso de la víctima, y afectan al 70% de los acosados. Las estrategias de acoso menos frecuentes son conductas groseras, evidentes o que dejan huella, lo que confirma que, a diferencia de otras formas de violencia en el trabajo, el acoso psicológico consiste en estrategias sofisticadas y bien planeadas y no en meros arrebatos o exabruptos.

Palabras clave: LIPT. Leymann. Acoso. Mobbing. Maltrato psicológico. Estrés.

Abstract

LIPT 60: Spanish version of the Leymann Inventory of Psychological Terrorization

LIPT-60 is a self-administered scale which evaluates 60 different mobbing strategies, developed from Leymann's 45 questions dichotomic questionnaire. In a sample of 125 subjects, voluntary participants in information or/and assistential programs on psychological abuse at work, affected subjects experienced a mean of 29 different mobbing strategies (NEAP), with a mean intensity of 2,32 for each mobbing strategy (IMAP). Non-affected subjects experienced a mean of 4 mobbing behaviors, with a mean intensity per behavior (IMAP) of 1,23. The global index of psychological abuse (IGAP) was 1,23 for the affected subjects and 0,09 for the non-affected. There is a highly significant correlation between the global mobbing indexes and age, but there is not correlation with gender. The 17 more frequent and intense mobbing strategies are those that seek to incommunicate, intimidate, discredit and hinder the victim, affecting 70% of people suffering mobbing at work. By contrast, the less frequent mobbing strategies are coarse or evident behaviors, that may leave marks or signals. This tend to confirm that, as opposite to other forms of violence at work, mobbing is a sophisticated and well planned strategy, and not a mere collection of emotional outbursts.

Key words: LIPT. Leymann. Mobbing. Bullying. Psychological Harassment. Stress.

Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática
Madrid

[#] Premio al mejor trabajo presentado en el IV Congreso Virtual de Psiquiatría. www.psiquiatria.com

Desarrollo histórico

En 1984 Heinz Leymann, psiquiatra alemán afincado en Suecia, publicó su primer estudio piloto sobre la violencia psicológica en el trabajo, fenómeno ya conocido y estudiado, aunque de manera menos sistemática, con anterioridad (Brodsky, 1972). En 1990 Leymann presentó en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo una ponencia sobre mobbing, dando el primer impulso a un término que ha hecho fortuna desde entonces. En 1993 publicó en alemán su libro *Mobbing*, traducido en 1996 al francés. Poco después, aparecieron otras dos obras más con el mismo título, ambas claramente influidas por Leymann: Una en Estados Unidos, (Davenport, 1996) y otra en España (Piñuel, 1991). Sin embargo, el término inicialmente preferido por Leymann para designar el fenómeno del maltrato psicológico en el entorno laboral era el de "terror psicológico" o "psicoterrorización", mucho más gráfico e impactante. La definición que da Leymann de *Mobbing o terror psicológico* es la siguiente:

El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en 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.

Las posibilidades de actuación hostil en el terreno de la comunicación son muy variadas, desde insultos directos hasta insinuaciones, comentarios y "puntas" mal intencionadas*, pasando por actos de negación de la comunicación ("*ninguneo*"), tales como ignorar un saludo, no responder a una pregunta, actuar como si determinada persona no estuviera presente, etc.

Además de crear el concepto, abrir el campo y realizar los primeros estudios clínicos y epidemiológicos, (la mayoría, desgraciadamente, publicados sólo en sueco), Leymann describió de manera operativa, o sea, objetivamente demostrable, 45 actividades características de mobbing. La lista de estas actividades en forma de cuestionario se denomina LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), y ha sido utilizada, entre otras, en su gran investigación en la mayor fábrica de acero de Suecia (Leymann, 1989). Conceptualmente, Leymann clasifica las estrategias de acoso psicológico en cinco grandes apartados, que hemos denominado coloquialmente "Las cinco maniobras principales para

destruir a un buen profesional":

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 a hacerse oír. (preguntas 1-11 del LIPT).

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 (preguntas 12-16 del LIPT).

Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno (preguntas 17-31).

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 permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales (preguntas 32-38).

Comprometer su salud: Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicósomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador, no su repercusión en el acosado. (preguntas 39-45).

La versión Española del LIPT

Desde finales de 1999, el Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicósomática de Madrid ha ampliado su tradicional interés en los síndromes de estrés para incluir entre sus líneas de investigación y asistencia clínica los trastornos relacionados con el acoso psicológico en el trabajo. Desde nuestros primeros casos, hemos detectado estrategias de acoso, relativamente frecuentes en España, que no están en la lista de Leymann. Por eso, nuestra primera modificación del cuestionario original ha sido añadir 15 de estas conductas a continuación de las 45 tipificadas por Leymann (preguntas 46-60). Además, hemos modificado las posibilidades de respuesta al cuestionario, inicialmente de tipo dicotómico, para permitir la valoración por el sujeto de la intensidad con que es afectado por cada una de las estrategias de acoso. Tenemos así dos versiones españolas del LIPT, la dicotómica, en la que se añaden 15 ítems a los 45 originales de Leymann, conservando las mismas instrucciones de administración y la misma metodología de respuesta, y la escalar, igual en cuanto a la descripción de los ítems, pero en la que se amplían las posibilidades de respuesta para incluir en ella una valoración tipo Likert de la intensidad con que cada una de las conductas de acoso ha afectado al sujeto, desde cero (la conducta no ha tenido lugar) hasta cuatro (conducta de intensidad máxima). Las instrucciones de administración son modificadas en esta versión de manera apropiada. El LIPT escala se presenta en el apéndice, y el procedimiento para su corrección se describe a continuación:

* "Punta" o puñalada comunicativa es un comentario deliberado, aparentemente inocente, pero que activa por asociación una experiencia traumática o conflictiva (González de Rivera, 2002).

Para la corrección del LIPT escala, por analogía con el procedimiento seguido en otros instrumentos de medida, como el cuestionario de 90 síntomas de Derogatis (Gonzalez de Rivera y cols. 2002), hemos establecido tres parámetros globales: el número total de estrategias de acoso psicológico, (NEAP), el índice global de acoso psicológico (IGAP) y el índice medio de acoso psicológico (IMAP). El cálculo de estos parámetros globales se efectúa de la manera siguiente:

NEAP: Contaje simple de todas las respuestas distintas de cero. Esta medida es conceptualmente la misma que el LIPT total calculado con el cuestionario dicotómico, aunque presenta diferencias de orden metodológico que después discutiremos.

IGAP: Índice global, obtenido sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de estrategias consideradas en el cuestionario, es decir, entre 60.

IMAP: Índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentadas, obtenido dividiendo la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Este número es variable, y viene determinado por el NEAP

$$\text{IMAP} = \frac{\text{Suma de la intensidad de cada estrategia}}{\text{NEAP}}$$

La administración de nuestro instrumento de medida del mobbing puede hacerse según dos métodos diferentes:

1. Autoadministrado o por autorespuesta, consistente en pedir al sujeto que responda directamente a las preguntas, bien de manera afirmativa o negativa (LIPT dicotómico), o bien aplicando un criterio graduado desde cero (no ocurre la conducta de mobbing), pasando por 1 (conducta mínima o dudosa), 2 (conducta segura y molesta) 3 (mobbing importante) 4 (máxima intensidad de la conducta de mobbing) – LIPT en escala
2. Heteroadministrado, en el que un observador externo identifica y valora cada conducta de mobbing, valiéndose de criterios operativos que le permiten objetivar las situaciones.

En este estudio presentamos los resultados obtenidos en la autoadministración de nuestra adaptación del LIPT a 125 sujetos, todos ellos participantes voluntarios en programas de información y/o asistencia sobre síndromes de acoso psicológico en el trabajo, organizados por los autores durante los años 2001 y 2002. La mayoría de estos sujetos (n = 109) presentaban alteraciones psicopatológicas atribuidas al efecto de estrategias de acoso psicológico en el trabajo reportadas, bien por ellos mismos o sus familiares, bien por sus médicos de familia o sus psiquiatras. La relación entre los parámetros del LIPT y el tipo e intensidad de psicopatología se discuten en otro trabajo.

Resultados

1. LIPT dicotómico

La versión original del Leymann Inventory of Psychological Terrorization está construida de manera dicotómica, es decir, se pregunta al sujeto si determinada estrategia de acoso psicológico ha tenido lugar, dándole como únicas opciones de respuesta Si ó No. En nuestra primera versión de la adaptación española del LIPT conservamos esta misma estructura dicotómica.

El LIPT dicotómico fue administrado a 28 sujetos, 13 hombres y 15 mujeres. La edad media de la muestra fue de 42,47 años, con una desviación típica de 7,58. El rango de edades estuvo comprendido entre un mínimo de 30 y un máximo de 62 años.

El LIPT total, definido como el número de respuestas positivas al cuestionario o número total de diferentes estrategias de acoso psicológico experimentados por el sujeto es, como media del grupo, de 22,64 (d.t. = 8,6), con un rango de 7 a 42. Las frecuencias de respuestas positivas a cada estrategia se presentan en la primera columna de la Tabla I.

Al establecer la comparación por sexos, se detectan ligeras diferencias en el LIPT total, que no son significativas. La media en los hombres es de 23,69 (dt 8,30), ligeramente superior a la de las mujeres, que es de 21,73 (dt 9,05). No encontramos tampoco correlaciones significativas entre la edad y el LIPT total (corr.0,017, ns)

2. LIPT escala

El mero conocimiento de que una determinada conducta de acoso ha tenido lugar no es suficientemente informativo; nos interesa, además, saber la intensidad, gravedad y frecuencia de esta conducta, y, sobre todo, el grado en el que ha afectado al bienestar, equilibrio psicológico e integridad del sujeto que la sufre. Por eso hemos desarrollado una segunda versión del cuestionario, en la que incluimos varias opciones de respuesta tipo Likert, graduadas desde el 0 (no ocurre la conducta) hasta el cuatro (intensidad máxima). El texto estándar para la administración del cuestionario ha sido modificado de "... marque la que haya experimentado" (versión dicotómica) a "... marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado "

El LIPT en su versión escalar fue administrado a 79 sujetos afectados por experiencias de acoso y a 16 sujetos no afectados.

En el grupo de sujetos afectados (n = 79) hay 23 hombres y 56 mujeres, con una edad media de 41,5 años (desviación típica 11,15 años). La edad media de los hombres es de 41,9 años y la de las mujeres 41,3 años. El rango de edades va desde un mínimo de 17 años a un máximo de 67.

Los valores de los índices del LIPT fueron los siguientes (ver Tabla II):

NEAP, número total de estrategias de acoso: Los

TABLA I
LIPT- Frecuencia de estrategias de acoso

ITEM	(LIPT dicotómico) n=28	(LIPT escala) n=79	
	% Positivos	% Positivos	Media y (dt)
1. Superiores no dejan expresar	71,4	91,1	2,46(1,31)
2. Interrumpen habla	75	83,5	2,06(1,34)
3. Compañeros no dejan hablar	50	61,2	1,34(1,36)
4. Gritan	39,3	77,2	2,02(1,51)
5. Critican trabajo	85,7	82,3	2,15(1,54)
6. Critican vida privada	28,6	53,2	1,09(1,32)
7. Llamadas amenazantes	14,3	13,9	0,33(0,90)
8. Amenaza verbal	60,7	70,9	1,77(1,54)
9. Escritos amenazantes	28,6	21,5	0,47(1,07)
10. No miran, desprecio	78,6	77,2	1,95(1,52)
11. Ignorarlo	60,7	82,2	2,02(1,43)
12. No dirigirse a usted	64,3	62	1,54(1,56)
13. Le evitan	35,7	49,4	1,11(1,39)
14. Lugar trabajo aislado	32,1	50	1,42(1,67)
15. Prohibir al resto hablarle	42,9	39	1,14(1,60)
16. Trato como invisible	39,3	64,9	1,82(1,66)
17. Calumnias, murmurar	71,4	72,1	1,99(1,62)
18. Rumores falsos	67,9	75,3	2,05(1,63)
19. Burlas, ridículo	32,1	59,5	1,43(1,44)
20. Trato enfermo mental	28,6	46,2	1,02(1,37)
21. Obligar examen psicologico	10,7	15,4	0,41(1,11)
22. Burlas defecto físico	10,7	20,3	0,38(0,92)
23. Imitación para ridículo	7,1	17,7	0,33(0,86)
24. Burlas religión, política	21,4	29,1	0,63(1,21)
25. Burlas vida privada	10,7	30,8	0,63(1,12)
26. Burlas procedencia	0	12,7	0,18(0,52)
27. Trabajo humillante	28,6	39,2	1 (1,52)
28. Evaluaciones injustas	75	73,1	1,92(1,58)
29. Cuestionan decisiones	53,6	84,8	2,04(1,38)
30. Insultos	32,1	34,2	0,91(1,45)
31. Insinuaciones sexuales	7,1	15,2	0,28(0,83)
32. Sin tareas	39,3	48,1	1,32(1,57)
33. Cortar iniciativas	75	72,3	2,25(1,49)
34. Tareas absurdas	53,6	67,1	1,64(1,54)
35. Tareas muy simples	42,9	67,1	1,73(1,56)
36. Sobrecarga tareas nuevas	28,6	56,7	1,28(1,46)
37. Tareas humillantes	14,3	35,4	0,82(1,36)
38. Tareas muy difíciles	25	31,6	0,63(1,13)
39. Trabajos nocivos	14,3	25,3	0,48(1,05)
40. Amenazas físicas	14,3	11,4	0,18(0,62)
41. Ataques físicos leves	7,1	15,2	0,30(0,85)
42. Ataque físico directo	0	2,6	0,02(0,16)
43. Gastos para perjudicarlo	11,4	13,9	0,34(1,00)
44. Daños en su domicilio	3,6	25,3	0,67(1,28)
45. Agresión sexual directa	0	2,5	0,05 (0)
46. Daños pertenencias	7,1	12,7	0,28 (0,85)
47. Manipular herramientas	39,3	32,9	0,91 (1,50)
48. Sustraer pertenencias	32,1	39,2	0,99 (1,47)
49. Informes confidenciales	53,6	61	1,74 (1,68)

TABLA 1 (continuación)

LIPT- Frecuencia de estrategias de acoso

ITEM	(LIPT dicotómico) n=28	(LIPT escala) n=79	
	% Positivos	% Positivos	Media y (dt)
50. Presiones a otros...	46,4	44,5	1,12(1,50)
51. Correspondencia intervenida	21,4	31,4	0,77(1,41)
52. No pasan llamadas	39,3	39,5	0,87(1,36)
53. Pierden encargos	35,7	51,9	1,23(1,48)
54. Minimizan logros	82,1	78,5	2,18(1,53)
55. Ocultan habilidades	60,7	82,3	2,28(1,54)
56. Exageran fallos	67,9	79,7	2,08(1,57)
57. Informan mal permanencia	60,7	77,2	2,01(1,57)
58. Control estricto horario	46,4	68,4	1,89(1,59)
59. Pegas permisos	53,6	68,4	1,59(1,49)
60. Provocar reacción emocional	75,0	75,9	2,22(1,56)

TABLA II

Valores globales del LIPT escala en sujetos afectados de acoso psicológico en el trabajo (n = 79)

	NEAP	IGAP	IMAP
Media	29,18	1,23	2,32
dt	12,1	0,81	0,87

sujetos de la muestra experimentaron 29,18 estrategias de acoso psicológico por término medio, con una desviación típica de 12,1. El rango de conductas sufridas va desde un mínimo de 5 hasta un máximo de 53.

No hay diferencias significativas entre el valor medio en hombres 31,09 (dt 11,18) y en mujeres 28,4 (dt 12,5).

IGAP, Intensidad global de acoso psicológico: el valor medio es 1,23, con desviación típica de 0,81. Tampoco hay diferencias significativas entre hombres y mujeres. El rango de valores para esta variable va desde un mínimo de 0,08 a un máximo de 3,07.

IMAP, intensidad media de las estrategias de acoso, es de 2,32, con una desviación típica de 0,87 y rango desde un valor mínimo de 1 hasta un máximo de 4. Tampoco hay diferencias significativas entre hombres y mujeres (los resultados del test estadístico de los índices globales por sexo se presentan en Tabla III).

Al aplicar el análisis estadístico de Pearson a los resultados se pone en evidencia una altamente significativa correlación entre la edad y los tres índices de acoso. Cuanto mayor es la edad del sujeto, tanto más numerosas e intensas son las estrategias de acoso percibidas (Tabla IV).

TABLA III

Valores globales de LIPT en acosados por sexo (contraste de medias por t student)

	Sexo	N	Media	DT	P
NEAP	hombre	23	31,0870	11,180	NS
	mujer	56	28,3929	12,4691	
IGAP	hombre	23	1,3394	,7681	NS
	mujer	56	1,1868	,8247	
IMAP	hombre	23	2,4941	,8640	NS
	mujer	56	2,2462	,8754	

TABLA IV

Correlación entre índices globales del LIPT y la edad en acosados (n = 79)

	NEAP	IGAP	IMAP
Edad	0,462 *	0,428 *	0,349 *

*p<0,001

TABLA V

Índices globales del LIPT en sujetos no acosados

n=16	NEAP	IGAP	IMAP
Media	4,1875	0,09	1,2305
DT	4,2146	0,1	0,7865

Los sujetos no afectados a los que se administró el LIPT escala fueron 16 asistentes a un curso sobre estrés profesional en el Colegio de Médicos de

Madrid, 4 hombres y 12 mujeres. Su edad media es 35,5 años, con una d.t. de 10,35 años y un rango de 17 a 52 años. En este grupo no hay correlaciones significativas entre el LIPT y la edad, ni tampoco diferencias relacionadas con el sexo. Como cabía esperar, las puntuaciones medias de los índices LIPT son muy bajas, con una media de NEAP de 4,19 (d.t. = 4,21; rango 0 – 13) IGAP 0,09 (dt = 0,1; rango 0 – 0,32) e IMAP de 1,23 (dt= 0,78; rango 0 – 3).

Discusión

El cuestionario de estrategias de acoso psicológico en el trabajo es, en cierta forma, similar a otros cuestionarios de acontecimientos vitales, con la diferencia de que cada uno de los acontecimientos encuestados constituye un microtrauma específico que daña la autoestima, dignidad y sentido de competencia de quien lo sufre. Los sujetos en estas circunstancias acaban por desarrollar diferentes síntomas psicológicos y psicosomáticos, fenómeno inicialmente puesto de manifiesto por Leymann, y corroborado después por otros autores (Piñuel, 2001; González de Rivera, 2002, 2003). Conceptualmente, hemos clasificado los trastornos por acoso psicológico entre los síndromes de estrés producidos por un estresor traumático crónico (González de Rivera, 2001). Naturalmente, la presencia ocasional de una o varias de las conductas traumatizantes tipificadas en el LIPT no indica necesariamente que el mobbing esté teniendo lugar. Es necesario además que:

a) Se presenten varias de ellas, cuantas más, más grave, intensa y generalizada es la situación. De todas formas, una sola conducta de acoso puede ser suficiente, si es lo bastante importante y traumática, si destruye de manera eficaz aspectos clave del autoconcepto y la autoestima, si causa desmo-

ralización insuperable, o si pone en marcha rumiaciones autodestructivas en círculo vicioso, o "autoestrés"*.

b) Se repitan con frecuencia, es decir, constituyan una pauta de acoso, no exabruptos, groserías o ejemplos aislados de irritabilidad o de mala educación. Convencionalmente, se acepta como suficiente (pero no necesario) el criterio estadístico de una frecuencia mínima de una vez a la semana.

c) Sean persistentes en el tiempo, o sea, que no sean transitorias o debidas a circunstancias pasajeras o sin relación con un propósito consistente de dañar al acosado. Convencionalmente, el criterio estadístico de un mínimo de seis meses se considera suficiente, pero no necesario.

El número de diferentes estrategias de acoso experimentadas por los sujetos identificados como "acosados" en nuestro estudio es relativamente alto, 29 por término medio, con una desviación estándar de (± 12). En contraste, la media en sujetos no acosados es siete veces menor, una diferencia tan llamativa que no es necesario aplicar pruebas estadísticas para estar seguros de su importancia. De todas formas, esta comparación tiene sólo un valor indicativo de momento, siendo necesarios estudios más amplios, con mayor número y diversificación de sujetos. El número total de estrategias marcadas como positivas en la encuesta tipo Likert (LIPT escala) es mayor que el reportado con el LIPT dicotómico (29 vs. 22 por término medio). Estas pequeñas

*El autoestrés es un síndrome agudo de estrés que se desarrolla a partir de un solo incidente aislado, no demasiado grave en sí mismo, pero cuyos efectos se potencian mediante la repetición mental continuada en forma de rumiaciones obsesivas. Se acompaña también, con frecuencia, de un incremento de temores e imaginación de daños posibles, relacionado con la toma de conciencia de la propia vulnerabilidad. Ver: González de Rivera, Los Síndromes de Estrés, ORP, Madrid, 2002.

TABLA VI
Estrategias de acoso más frecuentes según el LIPT

	Frecuencia	Intensidad
1. Sus superiores no le dejan expresarse	91,1	2,46(1,31)
2. Le interrumpen cuando habla	83,5	2,06(1,34)
4. Le gritan o le regañan en voz alta	77,2	2,02(1,51)
5. Critican su trabajo	82,3	2,15(1,54)
8. Se le amenaza verbalmente	70,9	1,77(1,54)
10. No le miran, o le miran con desprecio	77,2	1,95(1,52)
11. Ignoran su presencia, no le responden	82,2	2,02(1,43)
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	72,1	1,99(1,62)
18. Circulan rumores falsos sobre usted	75,3	2,05(1,63)
28. Evaluación parcial, injusta, malintencionada	73,1	1,92(1,58)
29. Sus decisiones cuestionadas, contrariadas	84,8	2,04(1,38)
33. Le cortan iniciativas, no le permiten sus ideas	72,3	2,25(1,49)
54. Minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	78,5	2,18(1,53)
55. Ocultan sus habilidades y competencias	82,3	2,28(1,54)
56. Exageran sus fallos y errores	79,7	2,08(1,57)
57. Informan mal su permanencia y dedicación	77,2	2,01(1,57)
60. Provocar reacción emocional	75,9	2,22(1,56)

diferencias se mantienen al comparar las frecuencias relativas para la mayoría de los ítems. Es posible que la graduación progresiva de acoso muy intermitentes o de baja intensidad, probablemente despreciadas en la encuesta dicotómica. Muchas estrategias valoradas con intensidad mínima (uno), que son positivas en la escala LIPT y por lo tanto contabilizan para calcular el NEAP (número de estrategias de acoso psicológico) pueden no ser reportadas en el cuestionario dicotómico, que fuerza una decisión entre "sí" y "no".

La frecuencia y/o intensidad de cada conducta de acoso viene expresada por el valor asignado, cuyas medias se presentan en la Tabla I para cada ítem del LIPT. Así, el ítem 1 "sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir" parece ser una estrategia bastante típica, puesto que ha sido experimentada por 91% de los acosados, con una intensidad próxima al 3. Otras estrategias muy típicas, al menos en nuestra muestra, son las que pretenden incomunicar al acosado (interrumpirle cuando habla, no mirarle o hacerlo con desprecio, ignorarle), intimidarle (gritarle o regañarle en voz alta, criticar su trabajo, amenazarle verbalmente), desprestigiarle (calumniarle y murmurar a sus espaldas, hacer circular rumores, evaluar injusta, parcial o maliciosamente su trabajo, minimizar sus logros, exagerar sus fallos, informar mal sobre su permanencia y dedicación) y entorpecer su progreso (cuestionar y contrariar sus decisiones, cortar sus iniciativas, no permitirle desarrollar sus ideas, ocultar sus habilidades y competencias especiales, provocarle para que reaccione emocionalmente). Todas estas estrategias tienen una frecuencia superior al 70 %, es decir, son experimentadas por más del 70 por ciento de las personas que sufren acoso psicológico en el trabajo, y ello con un nivel de intensidad que deja claro que se tratan de conductas claramente frecuentes y persistentes. La lista completa de las 17 estrategias de acoso más frecuentes se presenta en la Tabla VI. Es interesante hacer notar que cinco de estas 17 estrategias corresponden a ítems del LIPT añadidos por los autores en nuestra versión española, lo cual confirma el acierto de esta modificación.

Curiosamente, las estrategias de acoso menos frecuentes son, precisamente, las más groseras, evidentes o que pueden dejar huella, como las insinuaciones o agresiones sexuales, las amenazas y ataques físicos, las burlas y ridiculizaciones sobre defectos físicos o sobre la procedencia regional o étnica, y las llamadas o escritos amenazantes. Estos resultados confirman la impresión general de los expertos en el sentido de que, a diferencia de otras formas de violencia en el trabajo, el acoso psicológico se ejerce a través de estrategias sofisticadas y bien planeadas, que parecen perseguir un objetivo concreto, y no son meros arrebatos o exabruptos irreflexivos.

La administración de la versión escalar del LIPT,

además de informar sobre la presencia e intensidad de cada conducta de acoso, permite establecer tres índices globales que cuantifican distintos aspectos complementarios de la situación. Con el conteo simple del total de diferentes estrategias de acoso sufridas, único parámetro global medido por el LIPT dicotómico, se obtiene en el LIPT escala el NEAP, número de estrategias de acoso psicológico. De la intensidad asignada a las diferentes estrategias de acoso se deriva el IGAP, índice global de acoso psicológico, que estima el efecto que las estrategias de acoso tienen sobre la víctima de ellas. Por ejemplo, dos personas diferentes pueden sufrir el mismo número de conductas de acoso, digamos que ambas tienen un NEAP = 10. Esta es una cifra relativamente baja, que, como hemos visto en la sección de resultados al estudiar los rangos de NEAP, puede tanto corresponder a una persona que sufre acoso como a una que no. Sin embargo, si uno de estos sujetos presenta un IGAP alto, superior a 1,2, nos inclinaremos a clasificarle entre los acosados, mientras que si lo presenta bajo, inferior a 0,8 nos inclinaremos en sentido contrario. El IMAP, índice medio de acoso psicológico, cuantifica el valor medio asignado a las respuestas positivas, es decir, a la intensidad y frecuencia de las conductas de acoso sufridas. Naturalmente, su valor es siempre más alto que el IGAP, pero se aproxima a él cuanto mayor sea el NEAP, o sea, el número de estrategias de acoso experimentadas. Diferencias muy notables entre IMAP e IGAP indican que el sujeto sufre pocas conductas de acoso, pero que éstas son muy intensas. Un trabajador, por ejemplo, a quien su jefe le grita continuamente y no le deja nunca hablar ni explicarse puede marcar en el LIPT solamente estas dos conductas, es decir, su NEAP sería de 2, un valor muy bajo. Su IGAP sería igualmente bajo, puesto que $2/60 = 0,03$. Sin embargo, su IMAP tendría probablemente un valor bastante alto, digamos 3,5 si valora los dos únicos ítems que se le aplican, el 1) el 4), con un cuatro y un tres respectivamente. Este tipo de discrepancias orientaría hacia la existencia de conflictos o malencuentros en el trabajo, pero es poco indicativo de una situación de acoso psicológico propiamente dicho. Notemos que los sujetos no acosados de nuestro estudio, cuyas medias en el NEAP y el IGAP son apropiadamente bajas (NEAP = 4,2; IGAP = 0,09) presentan un IMAP relativamente importante (IMAP = 1,23), lo cual sugiere que, si bien no están en una situación de acoso, no están por ello exentos de conflictos y tensiones en su trabajo.

Particular comentario merece la correlación hallada entre la edad y todas las medidas globales de acoso (Tabla IV), lo cual parece confirmar que, en nuestra muestra de acosados, la percepción de estrategias de acoso aumenta según aumenta la edad del trabajador. No tenemos información suficiente para explicar este hallazgo, que puede ser una mera casualidad en necesidad de comprobación y con-

firmación por estudios independientes. Sin embargo, de momento, aporta cierta confirmación a la impresión generalizada de que las personas mayores tienden a ser más rechazadas y perseguidas en sus lugares de trabajo que las más jóvenes.

Correspondencia:

Dr. J. L. González de Rivera
Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática
Avenida de Filipinas, 52
E-28003 Madrid

Bibliografía

1. Brodsky CM. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books; DC Heath and Company, 1976.
2. Davenport N, Schwartz RD, Elliot GP. *Mobbing. Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing, Ames, Iowa, 1999.
3. González de Rivera JL. Nosología psiquiátrica del estrés. *Psiquis*, 2001; 22:1-7.
4. González de Rivera JL. *El maltrato psicológico*. Espasa Calpe, Madrid. (1ª ed.); 2002; Segunda Edición, 2003 (El LIPT incluido en la primera edición es una versión preliminar incompleta; los ítems definitivos del LIPT se presentan en la segunda edición).
5. González de Rivera JL, De las Cuevas C, Rodríguez-Abuín M, Rodríguez-Pulido F. *El cuestionario de 90 síntomas. Adaptación española del SCL-90-R*. Publicaciones de Psicología Aplicada, TEA Ediciones, Madrid, 2002.
6. González de Rivera JL, Rodríguez-Abuín M. *El cuestionario de síntomas de acoso psicológico*. CSAP-40. *Psiquis*, 2003; 24 (1).
7. Leymann H, Gustavsson B. *Psykiskt void i arbetslivet. Tvd explorativa under-okningar [Psychological violence at work places. Two explorative studies]*. (Undersokningsrapport 42.) Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen. 1984.
8. Leymann H, Tallgren U. *Undersokning av frekvensen vuxenmobbing inom SSAB (Investigation into the frequency of adult mobbing in SSAB a Swedish steel company using the LIPT questionnaire)*. *Arbete, munniska, miljo*, 1, 11a-115. 1989.
9. Leymann H. *Mobbing und psychoterror am arbeitsplatz. Sichere Arbeit*, 1992; 5:22-28.
10. Leymann H. *Mobbing. La persecution au travail*. Editions du Seuil, Paris, 1996.
11. Leymann Heinz. *The Content and Development of Mobbing at Work*. In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996; 5(2):165-184.
12. Piñuel I. *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae, Santander, 2001.

APÉNDICE

LI PT - 60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization

©Versión modificada y adaptada al español, González de Rivera, 2003.

Nombre..... Apellidos

Fecha nacimiento..... Dirección

.....

C.P..... Localidad Provincia:.....

Teléfono..... Fecha de Hoy:.....

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 moderadamente; el tres ("3") si la ha experimentado mucho y el cuatro ("4") si la ha experimentado de manera extrema.

- 0= Nada en absoluto.
- 1= Un poco.
- 2= Moderadamente.
- 3= Mucho.
- 4= 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 Prohiben 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 Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.....	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 de trabajo (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 encargos para usted.....	0	1	2	3	4
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	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, curso 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