



Tema 5

ESCALAS TRANSVERSALES

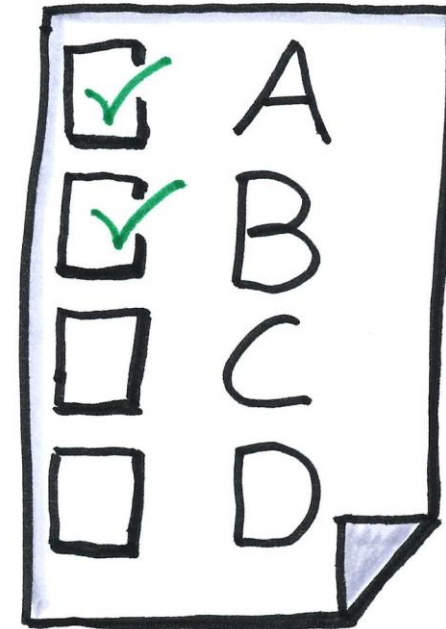
Curso de escalas de valoración desde el trabajo social

Prohibida su reproducción y difusión. Todos los derechos reservados. TSForense S. Coop. M.

Autoría Patricia Vaca, Mar Pérez y Beatriz Urruticoechea.

ÍNDICE

1. Contextualización de la transversalidad.
2. Escala Rosenberg
3. Escala ZARIT
4. Escala Leymann



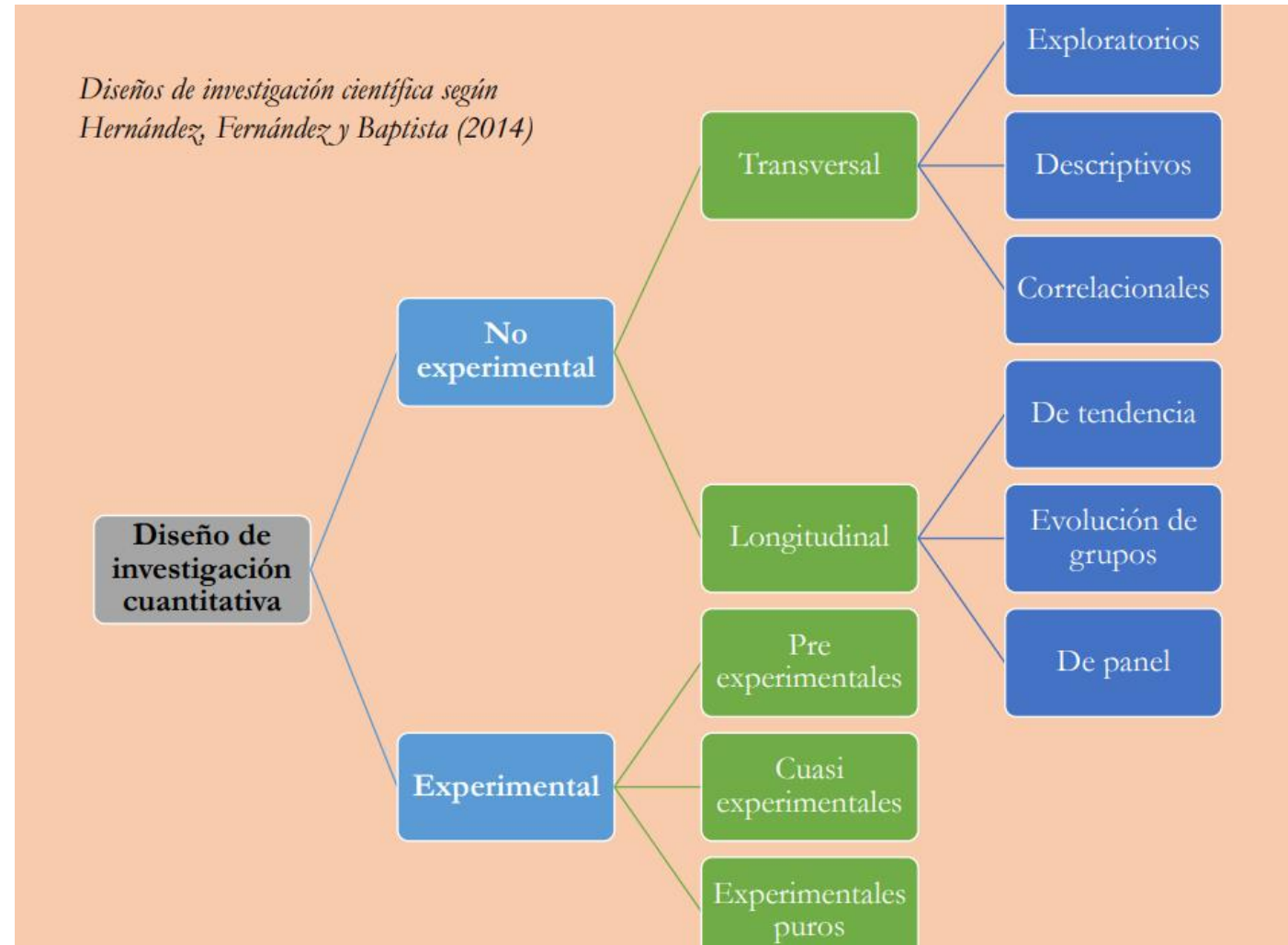
CONTEXTUALIZACIÓN

Transversalidad



CONTEXTUALIZACIÓN

Transversalidad



CONTEXTUALIZACIÓN

Transversalidad en investigación

Las escalas transversales en Trabajo Social se aplican para evaluar diversos constructos o situaciones, como:

- la calidad de vida
- el nivel de satisfacción con los servicios recibidos
- el grado de apoyo social percibido
- la autopercepción de habilidades y competencias
- los niveles de estrés, entre otros.

CONTEXTUALIZACIÓN

Transversalidad en la práctica

Para diferentes casos se pueden aplicar las mismas escalas

Ejemplos:

Adrián tiene diagnóstico de trastorno del Espectro Autista, tiene 9 años. Sus padres han iniciado los trámites de divorcio. Hay que asegurarse que la calidad de vida del menor es adecuada, y que la autoestima tanto del menor como de los progenitores es la adecuada. ¿Qué escalas utilizarías?



CONTEXTUALIZACIÓN

Transversalidad en la práctica

Belén tiene 39 años, lleva 5 en el Dpto. de marketing de una empresa, recientemente han entrado a trabajar varias personas que pertenecían a otra empresa y la están excluyendo, hasta tal punto que cada vez se siente menos valorada y útil en el trabajo. Además es la cuidadora principal de su hermano Andrés que tiene una discapacidad del 65%.
¿qué escalas utilizarías?



*«NUESTRO AUTO-RESPECTO MARCA NUESTRAS ELECCIONES.
CADA VEZ QUE ACTUAMOS EN ARMONÍA CON NUESTRO
AUTÉNTICO SER Y NUESTRO CORAZÓN, NOS GANAMOS EL
RESPECTO. ES ASÍ DE SENCILLO. CADA ELECCIÓN IMPORTA»
(DAN COPPERSMITH)*

ESCALA DE ROSEMBERG

Ficha Técnica



¿QUÉ ES?	Instrumento más utilizado para medir la autoestima
ANTECEDENTES	<p>Creador: Dr. Morris Rosenberg</p> <p>Los adolescentes eran el objetivo inicial de la escala de autoestima, si bien se ha generalizado al estudio de adultos. Se usa para valorar tanto poblaciones generales como clínicas, incluyendo personas con problemas de abuso de sustancias.</p> <p>Ha sido traducida a 28 lenguajes, y validada interculturalmente en 53 países</p>
¿QUÉ EVALÚA?	Comprendemos por autovaloración la consideración efectiva o negativa de uno mismo
¿CÓMO SE APLICA?	Consta de diez preguntas, puntuables entre 1 y 4 puntos, lo que deja obtener una puntuación mínima de 10 y máxima de 40
CORRECCIÓN	Se suele considerar como rango normal de puntuación el ubicado entre 25 y 35 puntos
INTERPRETACIÓN	Ver en la diapositiva
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none">• se administra con gran rapidez, al constar sólo de 10 ítems• fiabilidad y su validez son elevadas• También adaptada a infancia• No han predeterminado puntos de corte

ESCALA DE ROSEMBERG



Instrucciones para cumplimentar la Escala de:

- Contesta todas las preguntas.
- Hazlo de forma intuitiva ya que es importante que la respuesta sea lo más sincera posible.
- Si no encuentras una opción que encaje con tu forma de ser escoge aquella más semejante.

ESCALA DE ROSEMBERG

Adultos

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG

Por favor, lee las frases que figuran a continuación y señala el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienes con cada una de ellas, marcando con un círculo la alternativa elegida.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1 Siento que soy una persona de valor, al menos tanto como los demás.	A	B	C	D
2 Estoy convencido de que tengo cualidades buenas.	A	B	C	D
3 En general, me inclino a pensar que soy un fracaso.	A	B	C	D
4 Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.	A	B	C	D
5 Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso.	A	B	C	D
6 Tengo una actitud positiva hacia mí mismo.	A	B	C	D
7 En general, estoy satisfecho conmigo mismo.	A	B	C	D
8 Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo.	A	B	C	D
9 Hay veces en las que pienso que soy un inútil.	A	B	C	D
10 A veces creo que no soy buena persona.	A	B	C	D

ESCALA DE ROSEMBERG

Menores

Cómo detectar la mala autoestima con el test de Rosenberg

TEST DE ROSENBERG para medir la autoestima de los niños guiainfantil.com

(Puntúa: 1 es en desacuerdo y 3 totalmente de acuerdo)

1. Soy una persona digna de aprecio
2. Tengo cualidades positivas
3. Mi actitud hacia mí mismo es positiva
4. Me siento satisfecho conmigo mismo
5. Puedo hacer las cosas tan bien como el resto

(Puntúa: 1 es totalmente de acuerdo y 3 en desacuerdo)

6. Me inclino a pensar que soy un fracasado
7. No tengo mucho por lo que sentirme orgulloso
8. me gustaría poder respetarme más
9. A veces me siento un inútil.....
10. A veces pienso que no sirvo para nada



ESCALA DE ROSEMBERG

Puntuación

Para las preguntas: **1, 2, 4, 6, 7** estos son los puntos de cada respuesta:

A = 4 puntos

B = 3 puntos

C = 2 puntos

D = 1 punto

Para las preguntas: **3, 5, 8, 9, 10** estos son los puntos de cada respuesta:

A = 1 punto

B = 2 puntos

C = 3 puntos

D = 4 puntos

ESCALA DE ROSEMBERG



Resultado

Autoestima baja:

Puntuación de 1 a 25: Si tu puntuación ha dado un valor de 25 o menos, quiere decir que tienes una autoestima baja. La autoestima es como un músculo, ejercítala y no solo mejorarás el modo en el que te ves a ti mismo, sino que también las demás personas te valorarán más. Pues del modo en que tu te valoras es cómo te valoran los demás

Autoestima media:

Puntuación de 26 a 29: Si tu puntuación da entre 26 y 29 puntos, tu autoestima tiene un nivel medio. Aunque no tengas problemas de autoestima, siempre te vendrá bien cuidarla y ver en qué aspectos se puede mejorar.

Autoestima alta:

Puntuación 30 a 40: Si tu puntuación está por encima de 30 puntos ¡Felicidades!, tienes una autoestima alta. Sabes valorarte, eres consciente de las muchas cualidades que tienes y mantienes una actitud positiva que te permite seguir encontrando formas de mejorarte a ti mismo.

ESCALA DE ZARIT

Apuntes

¿Como evaluar al cuidador de una persona dependiente para conocer su estado y apoyarlo?



ESCALA DE ZARIT

Apuntes

- ❑ Asumir el rol de cuidador implica dificultades
- ❑ La tarea asumida conjuga distintas variables del proyecto vital y de la vida social del cuidador, de afección a su familia de origen o creada en relación a dinámicas culposas y/o manipuladoras y afección a la salud mental por falta de preparación y conocimiento técnico en el cuidado de pacientes dependientes.



Zarit y colaboradores

Foco en el concepto de CARGA

- ❑ CARGA: actitudes, reacciones emocionales al cuidar y los cambios que este cuidado genera en el cuidador, en sus distintas aristas personales/domésticas/sociales
- ❑ CARGA: valoración o interpretación que hace el cuidador ante los estresores derivados del cuidado en función de los recursos y habilidades del cuidador

NOTA: Evolución en el tiempo, distintas acepciones Unidimensional / Bidimensional / Multidimensional



Escala de Zarit

Sobrecarga

- Cuidar deteriora
- La carga se mide de forma UNIDIMENSIONAL
- El cuidador no tiende a buscar ayuda (invisibles sus patologías)
- Afecta en todas las áreas del cuidador: física, mental, social, espiritual, económica, doméstica... lo que se traduce en CAMBIOS en su calidad de vida (con merma de capacidades de afrontamiento de dificultades)
- Según evolución del enfermo, más cambios en su relación hacia este en su cuidados y hacia las distintas esferas de la vida del cuidador

CUIDAR: ¿Obligación moral?
¿Deber natural?
¿Deseabilidad social?
¿Legado familiar?



Escala Zarit (EZ)

Creada por Steven H. Zarit

- Tres Modelos conceptuales de análisis de sobre carga
 - Cuidador- deterioro de paciente
 - Cuidador – su calidad de vida (síndromes como ansiedad y depresión)
 - El que deriva de T^a de estrés. Estresores – forma de darles respuestas por impacto emocional

De este último Zarit (1980) estudia los factores que contribuyen a los sentimientos de sobre carga de los cuidadores



Escala de carga del cuidador de Zarit

Pregunta	Frecuencia					Puntuación
	N	C	A	B	C	
1. ¿Siente que su familiar solicita más ayuda de la que realmente necesita?						
2. ¿Siente que debido al tiempo que dedica a su familiar ya no dispone de tiempo suficiente para usted?						
3. ¿Se siente tenso cuando tiene que cuidar a su familiar y atender además otras responsabilidades?						
4. ¿Se siente avergonzado por la conducta de su familiar?						
5. ¿Se siente enfadado cuando está cerca de su familiar?						
6. ¿Cree que la situación actual afecta de manera negativa a su relación con amigos y otros miembros de su familia?						
7. ¿Siente temor por el futuro que le espera a su familiar?						
8. ¿Siente que su familiar depende de usted?						
9. ¿Se siente agobiado cuando tiene que estar junto a su familiar?						
10. ¿Siente que su salud se ha resentido por cuidar a su familiar?						
11. ¿Siente que no tiene la vida privada que desearía debido a su familiar?						

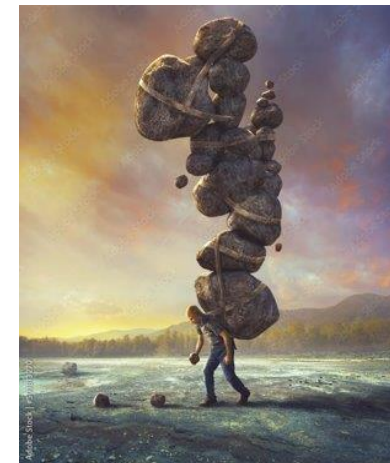
Escala de carga del cuidador de Zarit



13. ¿Se siente incómodo para invitar amigos a casa, a causa de su familiar?						
14. ¿Cree que su familiar espera que usted le cuide, como si fuera la única persona con la que puede contar?						
15. ¿Cree que no dispone de dinero suficiente para cuidar a su familiar además de sus otros gastos?						
16. ¿Siente que será incapaz de cuidar a su familiar por mucho más tiempo?						
17. ¿Siente que ha perdido el control sobre su vida desde que la enfermedad de su familiar se manifestó?						
18. ¿Desearía poder encargar el cuidado de su familiar a otras personas?						
19. ¿Se siente inseguro acerca de lo que debe hacer con su familiar?						
20. ¿Siente que debería hacer más de lo que hace por su familiar?						
21. ¿Cree que podría cuidar de su familiar mejor de lo que lo hace?						
22. En general: ¿Se siente muy sobrecargado por tener que cuidar de su familiar?						

Interpretación del resultado

FRECUENCIA	PUNTUACIÓN
Nuca	0
Casi nunca	1
A veces	2
Bastantes veces	3
Casi siempre	4



- Para esta escala no existen normas ni puntos de corte.
- Gama de puntuación entre los 22 a los 110 puntos. A mayor rango , mayor afección a sus labores como cuidador.
- Se considera en tres rangos de puntuación, tras la suma de los puntos.
 - Menor de 46 puntos: no sobre carga
 - Entre 47 y 55 puntos: sobre carga ligera
 - Superior a 56 puntos: sobre carga intensa

La gama de puntuación de este instrumento está entre los 22 a los 110 puntos, mientras más alto sea el rango de puntuación obtenido por el sujeto, mayor será el nivel de afección que presenta respecto a sus labores como cuidador

ESCALA DE LEYMANN

Escala Leymann

¿Qué es el mobbing?

➤ Doctor Heinz Leymann, 1990 (MOBBING)

DEFINICIÓN: cómo “una situación en la que una persona o personas, ejercen una violencia psicológica extrema, **de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado** sobre otra persona o grupo en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que acaben abandonando el lugar de trabajo».

Escala acoso laboral

Escala LIPT 60

Modificación del método original: El **LIPT-60 es la versión española** que modifica el método original de Leymann (LIPT-45), creado por el Instituto de Psicoterapia e Investigación de Madrid en 1999.

Ampliación del alcance: El LIPT-60 añade 15 ítems nuevos al cuestionario original, lo que amplía su alcance y permite una evaluación más completa y precisa del acoso laboral.

Medición de frecuencia e intensidad: A diferencia del método original, el LIPT-60 proporciona la posibilidad de respuesta del cuestionario añadiendo **grados de intensidad** a las conductas recibidas.

Proporciona una visión detallada de la naturaleza y el impacto del acoso, lo que puede ser útil para investigadores, profesionales de recursos humanos y encargados de abordar el problema.

ESCALA LIPT 60 DE LEYMANN

6 subescalas de acoso

DESPRESTIGIO LABORAL

ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO

INCOMUNICACION O BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN

INTIMIDACION ENCUBIERTA

INTIMIDACION MANIFIESTA Y DESPRESTIGIO PERSONAL

Tres indicadores globales: NEAP, IMAP e IGAP para el análisis cualitativo.

LEYMANN

INDICES

IGAP	informa del grado de afectación global del sujeto.
NEAP	Número de estrategias de acoso, indica la amplitud del acoso mediante la medida de la frecuencia de las estrategias de acoso padecidas.
IMAP	Índice medio de acoso psicológico, notifica la intensidad percibida de las estrategias de acoso padecidas.

Escala Lipt 60 de Leymann

Índices globales

NEAP: Se obtiene sumando todas las respuestas distintas de cero.

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

IMAP: Se obtiene 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. Es la suma de los valores asignados a cada estrategia / NEAP

ESCALA LIPT 60 DE LEYMANN

QUE INFORMACION NOS DA?

- EL PERFIL DEL ACOSO PERCIBIDO EN EL TRABAJO (EL ACOSO SE PUEDE EXPERIMENTAR EN UNA O MAS DIMENSIONES)
- OFRECE INFORMACION CUANTITATIVA
- COMPLETAR CON EBAL Y EBVA (ESCALA BREVE DEL ACOSO LABORAL , ESCALA BRVE DE VALORCON DE AFECTACION)*

LIPT 60 DE LEYMANN

CÁLCULO

- ✓ Una vez obtenidos los datos se deben obtener las medias aritméticas de las 6 variables analizadas teniendo en cuenta que las preguntas se distribuyen del siguiente modo:
- **Desprestigio laboral (DL):** ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60. La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.
- **Entorpecimiento del progreso (EP):** ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35, 37. La constituyen ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

Escala Lipt 60

Cálculo

- **Desprestigio laboral (DL):** ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60. La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.
- **Entorpecimiento del progreso (EP):** ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35,37. La constituyen ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.
- **Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC):** ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53. La constituyen ítems referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).

Leymann

Cálculo

- **Intimidación encubierta (IE):** ítems 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48. La constituyen ítems referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.
- **Intimidación manifiesta (IM):** ítems 1, 2, 4, 8, 19, 29. En este caso, los ítems se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.
- **Desprestigio personal (DP):** ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31. Está compuesta por ítems que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar.

Items sin dimensión solo necesarios para el indicador global: P22; P23; P26; P36; P38; P39; P40; P41; P42; P45.

Leymann

cálculo

Cuestionario nos permite valorar 9 variables (BC; EP; DP; DL; IE; IM; NEAP; IGAP; IMAP). Las puntuaciones obtenidas para cada cuestionario cobran su significado cuando son comparadas con un baremo asociado. En este caso, disponemos de dos baremos:

- Baremo 1 – Población general laboral (N=150)
- Baremo 2 – Población afectada de acoso psicológico en el trabajo (N=141)

Cada variable se compara con el Baremo 1, y se anota el percentil correspondiente. Por ejemplo, si obtenemos un valor de $BC=0,34$ se anotará un percentil de 75. Por tanto se debe construir otra tabla con las 9 variables, para el Baremo 1 con los percentiles correspondientes.

Leymann

Población general

Percentil	NEAP	IMAP	IGAP	DL	EP	BC	IE	IM	DP
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10									
15			0,01						
20	1,00		0,02						
25	2,00		0,03						
30	2,00		0,05	0,05					
35	3,00	1,09	0,07	0,08					
40	4,00	1,14						0,13	
45	4,00	1,20	0,10					0,16	
50	5,00	1,25	0,11	0,15		<spanstyle="color: #808000;">			
55	6,00	1,33	0,13					0,33	
60	7,60	1,40	0,15	0,23		0,12			
65	8,15	1,51	0,18					0,50	
70	9,00	1,60	0,21	0,30	0,20				
75	11,00	1,74	0,25	0,38	0,40	0,25		0,66	
80	12,00	2,00	0,26	0,58					0,16
85	15,00		0,35	0,78	0,60		0,02	1,00	
90	21,70	2,26	0,59	1,27	0,96	0,47	0,14	1,16	0,33
95	29,45	2,96	1,26	2,07	1,48	1,25	0,34	2,03	1,00
97	34,94	3,04	1,72	2,42	2,77	2,05	0,57	2,74	1,81
99	45,43	3,38	3,03	3,70	3,79	3,23	1,96	3,48	2,58

Leymann

Población afectada en el trabajo

Percentil	NEAP	IMAP	IGAP	DL	EP	BC	IE	IM	DP
5	11,00	1,20	0,25	0,44	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00
10	15,00	1,37	0,42	0,70	0,14	0,22		0,67	
15	17,30	1,54	0,52	0,93	0,29	0,33		1,00	
20	21,00	1,67	0,64	1,07	0,43			1,17	0,05
25	23,50	1,88	0,77	1,39	0,71	0,44		1,33	0,14
30	25,60	2,00	0,84	1,50	0,86	0,56		1,50	0,29
35	27,70	2,17	1,02	1,74	1,00	0,78		1,67	
40	29,00	2,31	1,15	2,00	1,14	1,00	0,14	1,83	0,43
45	31,00	2,44	1,32	2,35	1,41	1,22	0,29	2,00	0,57
50	32,00	2,65	1,45	2,57	1,57	1,33		2,17	
55	34,00	2,77	1,61	2,69	1,86	1,44	0,43	2,33	0,71
60	35,20	2,88	1,70	3,00	2,00	1,89	0,57	2,50	0,86
65	38,00	3,00	1,80	3,14	2,29	2,03	0,76	2,67	1,00
70	41,00	3,09	1,93	3,18	2,53	2,28	1,00	2,90	1,20
75	42,00	3,21	2,03	3,34	2,71	2,44	1,14	3,08	1,43
80	44,00	3,27	2,26	3,42	3,00	2,73	1,37	3,33	1,69
85	45,47	3,33	2,41	3,56	3,29	3,08	1,71	3,50	1,96
90	48,00	3,50	2,57	3,64	3,57	3,44	2,00	3,67	2,14
95	50,00	3,60	2,83	3,81	3,86	3,66	3,13	3,83	3,26
97	50,74	3,71	2,98	3,98	4,00	3,89	3,14	3,84	3,43
99	55,32	4,00	3,35	4,00		4,00	3,36	4,00	3,73

Leymann LIpt 60

Analisis de los datos

Una vez pasados los cuestionarios, hechos los cálculos y elaborado la tabla de percentiles con el Baremo 1, se realiza una comparativa de los resultados con la siguiente tabla, obteniendo dos posibles resultados:

Tabla 3. Comparativa de la muestra de estudio con una muestra de población laboral (Baremo 1)

Comparativa de percentiles con baremo 1 población general	Resultado
Si IGAP o más de 3 dimensiones tienen un percentil superior a 80	Se debe proceder a realizar análisis comparativo con baremo 2, de la población de "acoso laboral"
En caso contrario	El estudio no presenta indicios de la existencia de acoso psicológico. No se requiere comparativa con el baremo 2.

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 pegas 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

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

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 obligarle a reaccionar emocionalmente	0	1	2	3	4

Llpt 60

Baremo 1

VARIABLE	PERCENTIL BAREMO 1
BC	90
EP	75
DP	5
DL	75
IE	5
IM	45
NEAP	80
IGAP	80
IMAP	50

podemos concluir que $IGAP \geq 80$ por lo que debemos realizar el análisis comparativo con el Baremo 2

LIPT 60

Baremo 2

VARIABLE	PERCENTIL BAREMO 2
BC	30
EP	20
DP	25
DL	0
IE	5
IM	5
NEAP	5
IGAP	5
IMAP	5

LIPT 60

Final de los datos

Cuando IGAP o más de 3 dimensiones están entre los percentiles 15 y 30, como es nuestro caso, existe una probabilidad pequeña, de acoso. Especialmente, en cuanto a la limitación de la comunicación BC.


Comparativa de percentiles con baremo 1 población general	Resultado
Si IGAP o más de 3 dimensiones tienen un percentil superior a 80	Se debe proceder a realizar análisis comparativo con baremo 2, de la población de “acoso laboral”
En caso contrario	El estudio no presenta indicios de la existencia de acoso psicológico. No se requiere comparativa con el baremo 2.

Puedes mandar todas tus dudas a:
escuela@tsforense.com



Síguenos:     

Dpto. Tutorías

 628 815 941 / 697 217 472

 escuela@tsforense.com

 <https://tsforense.com/blog/>

