

Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de *mobbing* en docentes universitarios

Manuel Pando
Carolina Aranda
María Guadalupe Aldrete
Teresa Margarita Torres
Oscar Chavero

Doctorado y Maestría
en Ciencias de la Salud
en el Trabajo
Dpto. de Salud Pública
Centro Universitario
de Ciencias de la Salud
Universidad
de Guadalajara

Correspondencia:
Manuel Pando Moreno
Isla Can Cún 2234-B
Jardines de San José
44950 Guadalajara, Jalisco
México
E-mail:
manolop@megared.net.mx

Resumen

Los estudios sobre Acoso Psicológico en el Trabajo (*Mobbing*) en América Latina son prácticamente inexistentes a pesar de haber sido demostrado que el *Mobbing* es un problema de salud pública y ocupacional en Europa.

Los factores asociados al *Mobbing* están en las organizaciones y se requieren mayores estudios sobre los factores psicosociales que favorecen su presencia.

El trabajo tiene como objetivo determinar la prevalencia del *Mobbing* y los Factores Psicosociales del Trabajo asociados a él, a través de un estudio observacional, transversal, de tipo correlacional, con docentes de un Centro Universitario en México.

Basados en la utilización del LIPT-60 79,7% califica como sufriendo "acoso psicológico en el trabajo", el NEAP presentó un promedio 7, el IMAP un promedio de 0.19, y para el IGAP su promedio fue de 1.02.

Los Factores Psicosociales negativos en el trabajo resultaron ser Factor de Riesgo para la presencia de al menos 4 diferentes tipos de estrategias de acoso.

Dado que no contamos con estudios previos que muestren la asociación entre agentes psicosociales del trabajo y la presencia de *Mobbing*, lo aquí presentado debe ser tomado con las precauciones de todo estudio inicial.

Palabras clave: *Mobbing*. Acoso Psicológico. Factores Psicosociales. Salud Docentes.

Summary

Studies on Psychological Harassment in the Work (*Mobbing*) in Latin America are practically nonexistent in spite of to be demonstrated that the *Mobbing* is a public and occupational health problem in Europe.

The factors associated to the *Mobbing* are in the organizations and greater studies are required on the psycho-social factors that favor their presence.

The work must like objective determine the *Mobbing* prevalence and its associated Work Psycho-social Factors, through an observational, cross-sectional study, of correlational type, with University Center Teachers in Mexico. Based on the use of LIPT-60 79,7%. It describes like undergoing "psychological harassment in the work", the NEAP presented/displayed an average 7, the IMAP an average of 0.19, and for the IGAP its average was of 1.02.

Negative Psycho-social Factors in the work turned out to be Risk Factors for the presence of at least 4 different types of harassment strategies.

Since we did not tell on previous studies that show the association between psycho-social agents of the work and the *Mobbing* presence, what presented/displayed here must be taken with the precautions of all initial study.

Key words: *Mobbing*. Psychological Harassment. Psycho-social Factors. Teachers Health.

Introducción

Los Factores psicosociales representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan aspectos que van desde lo referente al trabajador individualmente, hasta las condiciones y el medio ambiente de trabajo, incluidas las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él.

Ejemplo de algunos Factores Psicosociales potencialmente negativos que han sido identificados en el medio ambiente de trabajo son: mala utilización de habilidades, sobrecarga de trabajo, falta y/o exceso de control, autoridad y supervisión mal aplicada, desigualdad o insuficiencia en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas en relaciones laborales, trabajo por turnos, peligro físico, solo por mencionar algunos.

Este tipo de factores psicosociales han sido asociados a diversas formas de daño a la salud psicológica como el estrés (Escribà-Aguir, 2002; Höge, 2004) Síndrome de *Burnout* (Atance, 1997; Hernández, 2003; Pando, 2003; Häntinen, 2004), y de manera genérica, los sistemas organizacionales con el Acoso Psicológico en el Trabajo o *Mobbing* (Ausfelder, 2002; FISO, 2002; López, 2003).

El *Mobbing* es un concepto que se aplica al ambiente de trabajo para indicar el comportamiento agresivo

vo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo, el objetivo o la víctima, aunque, ocasionalmente puede practicarse en grupos (Piñuel, 2001).

Aunque el *Mobbing* es un proceso psicológico que se da entre un sujeto que lo sufre (normalmente llamado "víctima") y otro que ejerce conductas de agresión psicológica sobre él (llamado "acosador"), no se trata de un proceso individual ni interpersonal, al hablar de *Mobbing* estamos hablando de un problema de Salud Ocupacional, de un proceso organizacional que tiene la frecuencia e intensidad para ser considerado un problema de salud pública.

Las organizaciones en las que se produce el *Mobbing*, han sido llamadas "organizaciones tóxicas" (Ausfelder, 2002), debido a que trabajar en ellas resulta nocivo para la salud de muchos trabajadores, entre los factores organizacionales que se han señalado favorecen el *Mobbing*, encontramos muchos de los llamados factores psicosociales negativos como la sobrecarga de tareas, la asignación incorrecta o insuficiente de recursos humanos, la burocratización, rigidez organizativa, estilos de dirección autoritarios, entre otros.

Piñuel, ha hecho señalamientos que apuntan al *Mobbing* como problema que se diferencia organizacionalmente cuando menciona que existen ciertas diferencias importantes: a los obreros se les acosa menos que los empleados de oficina, por ejemplo. Esto puede deberse a que los primeros a menudo airean enseguida su frustración sin rodeos, mientras que las personas se encuentran tras un escritorio lo hacen de una manera más sutil y refinada. Por ello, suele pasar un cierto tiempo hasta que la víctima se da cuenta del juego sucio y adivine las intenciones de sus compañeros (Piñuel, 2001).

El *Mobbing* no es sólo una "mala práctica organizacional", afecta directamente la salud mental y física de la persona deteriorando la autoestima y la eficacia de la víctima en todos los dominios, afectando no solo la esfera laboral sino todas las áreas de la vida, como familia, amigos, relaciones sociales.

La víctima se torna confusa, menos eficiente y con un alto nivel de miedo, culpa y vergüenza.

Heinz Leymann (1996), ha encontrado una alta incidencia de síntomas entre las víctimas del *Mobbing*: dolores de cabeza 51%, dolores de espalda 44%, perturbaciones del sueño 41%, además de depresividad, irritación facial, dolores en la nuca, deficiencias en la concentración y miedo al fracaso.

El desenlace habitual de la situación suele consistir en que la víctima abandona la organización ya sea

de manera voluntaria (puesto que no puede aguantar más) o forzosa (despido), o pide el traslado a otros departamentos o dependencias de la organización.

Para entonces, habrán pasado un promedio de entre quince y dieciocho meses, y el daño ya estará hecho, un profesional hasta entonces bueno o incluso brillante y con una carrera prometedor, puede haber trastornado su salud física y/o emocional y su red social de apoyos significativos. La recuperación puede tardar años, aún con asesoría psicológica, y puede no darse nunca completamente.

Material y métodos

Se trata de un estudio observacional, transversal, de tipo correlacional sobre la prevalencia del *Mobbing* y los Factores Psicosociales del Trabajo en los docentes de un Centro Universitario. Se consideraron como sujetos de estudio todos aquellos docentes de tiempo completo o medio tiempo que tuvieran más de un año en su puesto de trabajo y que estuvieran realizando funciones docentes (trabajo frente a grupo), se excluyeron aquellos sujetos que fueran docentes por asignatura (contratados por pocas horas a la semana) o que estuvieran haciendo funciones administrativas o directivas que los hubiera alejado del trabajo frente a grupo de alumnos.

De un total de 813 docentes se calculó una muestra a partir de una prevalencia esperada de 13% y asumiendo un 0.05 como margen de error aceptable y un 95% de confiabilidad; con lo que se obtuvo un total de 144 sujetos para componer la muestra.

Los sujetos fueron seleccionados por cuotas de acuerdo a cada Departamento; los docentes participantes fueron citados a un aula especial como parte de un proyecto denominado "Primera Evaluación Integral de Salud" y contestaron los instrumentos de manera grupal con apoyo de los investigadores.

Para la evaluación del *Mobbing* se utilizó la Escala Leyman Inventory Psico Terror (LIPT) en su adaptación española LIPT-60 (González de Rivera, 2003), que evalúa de manera escalar seis tipos de Estrategias de Acoso: Limitar su comunicación (1-11), Limitar su contacto social (12-16), Desprestigiar su persona ante los compañeros (17-31). Desacreditar su capacidad profesional y laboral (32-38), Comprometer su salud (39-45) y, Entorpecer su progreso laboral (Anexo español) (46-60).

El LIPT-60 evalúa la cantidad e intensidad de Estrategias de Acoso a que está expuesto el trabajador a

través de tres medidas “Número de estrategias de acoso psicológico” (NEAP), el “Índice medio de acoso psicológico” (IMAP) y el “Índice global de acoso psicológico” (IGAP), pero no determina en que momento puede considerarse un trabajador como víctima de *Mobbing*, por lo que en ocasiones ha sido considerado que con una sola estrategia de acoso que se aplique al trabajador se pueda hablar de presencia de *Mobbing*.

Para la evaluación de los agentes psicosociales se utilizó la Guía de Factores sugerida por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 1986), que consiste en una lista de agentes agrupados en 4 áreas que son:

- Dependientes de la tarea misma.
- Relacionados con el sistema de trabajo.
- Dependientes de la interacción social.
- Relacionados con la organización.

Dicha guía tiene una valoración por el trabajador y otra por un observador externo; sin embargo, por nosotros concebir a los Factores Psicosociales de Riesgo como un aspecto de percepción subjetiva, utilizamos únicamente la valoración del trabajador, entendiéndose que un Factor está presente cuando el trabajador lo percibe en el mayor tiempo de su jornada.

En la escala original, se propone 4 niveles de identificación, en el presente estudio se usaron solo tres niveles, unificando el nivel de promedio alto y alto en uno sólo, clasificándolo como alto. Quedando los niveles utilizados de la siguiente manera: alto, promedio y bajo.

Para este trabajo nosotros hemos obtenido la tasa de trabajadores expuestos al menos a una estrategia de acoso, que es el criterio conforme el cual el Instrumento aplicado (LIPT-60) califica como sufriendo “acoso psicológico en el trabajo” a cada sujeto. Además calculamos los valores de NEAP, IGAP e IMAP correspondientes y hemos clasificado los puntajes obtenidos por los trabajadores en cuatro niveles: “nulo” cuando el puntaje obtenido en NEAP es cero, y bajo, medio o alto de acuerdo a terciles de los puntos posibles a obtener en cada estrategia de acoso, de las seis incluidas en el LIPT-60.

La presencia (al menos de una estrategia de acoso) o no de *Mobbing*, los valores de NEAP, IGAP e IMAP y los cuatro niveles de valoración (alto, medio, bajo y nulo) fueron cruzados con cada una de las 4 áreas de los Agentes Psicosociales y con la valoración total de los mismos.

Para el análisis de datos se establecieron los niveles de nulo, bajo, medio y alto para el *Mobbing* y alto,

promedio y bajo para los Factores Psicosociales, se estableció la asociación entre ellos con Chi cuadrado, considerando significativa la asociación si p era menor a 0.05, y para el cálculo de OR se agruparon los niveles de de *Mobbing* en nulo y presente (bajo, medio y alto) y los de Factores psicosociales en presentes (promedio y alto) y no presentes (bajo), considerando el OR válido cuando es mayor a 1, los niveles de confiabilidad no incluyan la unidad y exista un valor de asociación de acuerdo a lo establecido ($p < 0.05$).

Resultados

El trabajo se realizó con 144 sujetos, todos ellos ejercían docencia a nivel superior y/o posgrado en el momento del estudio. La edad de los participantes varió entre los 24 y 68 años, la edad promedio fue de 47 años y la moda de 40.

Predominó el género masculino con un 61,8% de los participantes, 75,5% del total eran casados, 17,5% solteros, y el resto se repartió entre viudos, divorciados, etc.

El 61,7% de los sujetos trabajaba en el turno matutino, 29,1% tenía un turno variable, y 9,2% se desempeñaba solo en turno vespertino. Del total de docentes 61,7% reconocen trabajar en otro lugar además de este Centro Universitario y sólo el 38.3% tiene éste como su único trabajo.

En la escolaridad de los docentes participantes predomina el grado de Maestría (39,3%), seguido de la Especialidad (29,0%), la licenciatura (16,6%), el Doctorado (8,3%) y finalmente un 1,4% con Carrera Técnica.

La autopercepción de la salud es en general buena, solo el 4,1 percibe su salud como deteriorada, un 13,1% la califica como excelente, como muy buena un 43,4%, y un 39,3% la percibe como buena.

Respecto a los resultados de Acoso Psicológico y conforme al criterio de el Instrumento aplicado (LIPT-60) un 79,7% califica como sufriendo “acoso psicológico en el trabajo”.

El número de estrategias de acoso psicológico (NEAP), se presentó en un rango de 0 a 42, y el promedio obtenido fue de 7, para el índice medio de acoso psicológico (IMAP) el rango se dio de 0.00 a 2,16, con un promedio de 0,19, y por último, en el índice global de acoso psicológico (IGAP) el rango varió de 0.00 a 2.52 y su promedio fue de 1.02.

Una vez agrupados en cuatro niveles la frecuencia en que se presentaban las estrategias de acoso psicológico, encontramos que solo en dos de ellas hay sujetos calificados como "alta"; "Desacreditar la capacidad laboral" con 2,7% y "limitar la comunicación" con 0,7%.

En el nivel de "nulo" dos estrategias de acoso no llegan ni al 50% de los sujetos, "limitar la comunicación" marca un 25,7%, lo que indica que casi el 75% del personal docente sufre de prácticas que limitan su comunicación, y "entorpecer el progreso laboral" cuenta con 49%, es decir, el 51% señalan ser víctimas de estrategias para bloquear su desarrollo profesional de los docentes.

Los Factores Psicosociales negativos del medio ambiente de trabajo que más estuvieron presentes fueron los dependientes del área interaccional; un 4,2% de los sujetos calificó en nivel alto y un 25,4% en nivel medio, seguidos de los propios de la tarea (7,7% alto y 19,0% medio) y los mejores calificados fueron los organizacionales donde un 93% del personal se encuentra en condiciones ideales (Tabla 1).

En general un 18,3% del personal se encuentra expuesto a Factores Psicosociales negativos del trabajo que pueden llegar a afectar su salud.

Los Factores Psicosociales negativos en el trabajo resultaron ser Factor de Riesgo para la presencia de al menos 4 diferentes tipos de estrategias de acoso (limitar la comunicación, desprestigiar a la persona, desacreditar la capacidad laboral y entorpecer el progreso laboral).

Los Factores del área "organizacional" no resultaron factor de riesgo en ninguno de los de estrategias de acoso laboral, sin embargo, factores propios del sistema de trabajo y los de interacción personal si se mostraron relevantes.

El "desprestigio de la persona" como estrategia de acoso laboral es la que se mostró más susceptible a las diferentes áreas de factores psicosociales negativos, ya que tres de las cuatro áreas (los propios de la tarea, los relativos al sistema de trabajo y los relacionados con las interacciones personales) fueron factor de riesgo para la presencia de este tipo de estrategia (Tabla 2).

Discusión

El resultado de trabajadores que califica como sufriendo "acoso psicológico en el trabajo" de acuerdo al LITP debe ser considerado extremadamente alto (un 79,7%) contrastado con los datos reportados por

	Alto	Medio	Bajo
Esencia de la Tarea	7,7%	19,0%	73,3%
Sistema de Trabajo	0,7%	14,1%	85,2%
Interacciones laborales	4,2%	25,4%	70,4%
Organizacionales	0%	7,0%	93,0%
Factores Psicosociales			
Total	1,4%	16,9%	81,7%

Tabla 1. Distribución de los sujetos según porcentaje de calificación en alta, media o baja presencia de factores psicosociales negativos

	Limitar su comunicación	Limitar contacto social	Desprestigiar a la persona	Desacreditar capacidad laboral	Comprometer salud	Entorpecer el progreso laboral	Acoso
Tarea	-----	OR= 2.58 (1.03 - 6.43) p=0.03927	OR= 2.48 (1.06 - 5.84) p= 0.03243	-----	-----	-----	OR= 5.84 (1.22-38.30) p= 0.02002
Sistema	-----	Or=3.00 (1.01 - 8.88) p= 0.04518	OR= 5.37 (1.55 - 20.42) p= 0.00193	OR= 3.51 (1.22 - 10.32) p= 0.01576	-----	OR= 3.48 (1.09-11.81) p= 0.03110	-----
Interacc.	OR= 4.33 (1.31 - 15.87) p= 0.01153	-----	OR= 2.71 (1.19 - 6.25) p=0.04190	OR= 2.30 p= 0.01433 P=0.04190	-----	-----	-----
Organizac	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Factores	OR= 10.49 (1.40-219.88) p= 0.01276	-----	OR= 11.09 (2.89-49.99) p= 0.00003	OR= 5.59 (2.02-15.84) p= 0.00025	-----	OR= 6.79 (2.01-25.27) p= 0.00054	-----
Total							

*Sólo se señalan aquellos que resultaron significativos

Tabla 2. Valores de OR de los factores psicosociales negativos y las diferentes estrategias de acoso laboral*

Piñuel para los Estados Unidos un 25%, o la encuesta de la Universidad de Alcalá sobre "Violencia en el entorno Laboral" en 2001, encontró que un 55% de la población activa encuestada declaró padecer algún tipo de problema psicológico, que se atribuía al acoso laboral (Piñuel, 2001).

Los Agentes Psicosociales del Trabajo han demostrado ser Factores de Riesgo para diferentes problemas psicológicos como el estrés o el *Burnout*, en diferentes tipos de personal, (Van Horn, 1997; Pando, 2000; Pera, 2002), incluso un trabajo en docentes publicado en Inglaterra (Van Dick, 2001) establece una relación entre las reacciones al estrés y el *Mobbing*.

En nuestro medio se han identificado los agentes psicosociales como factores de riesgo en diferentes procesos de trabajo: en docentes se encontraron prevalencias cercanas al 80% (79,4%) con asociación a elementos de la organización del trabajo (Aldrete, 2003), y el personal de salud se ha encontrado fuertemente afectado por el *Burnout* y varios agentes psicosociales al daño (Aranda, 2003), pero el *Burnout* no es un proceso exclusivo de los trabajadores de servicios, como se señalaba hace años, los estudios con mujeres que trabajan en industria textil han mostrado también como la presencia de agentes psicosociales se asocia con este Síndrome (Mireles, 2002).

Las tasas de prevalencia del Síndrome de *Burnout* no son comparables con los resultados de *Mobbing*, sin embargo, en cuanto a agentes psicosociales negativos se refiere, los sujetos en nuestro estudio muestran tasas significativamente más bajas a las encontradas en otro tipo de personal como son los trabajadores de industria textil.

Mientras que los trabajadores de la textil presentaron como tasas más altas los agentes relacionados con el "sistema de trabajo" con un 46,7% calificados como negativos y las de "interacción laboral" con un 45,7% (Mireles, 2002), los docentes en nuestra investigación los relacionados con el "sistema de trabajo" fueron los más bajos con un 14,8% expuestos a este tipo de agentes negativos y la más alta fue el área de "interacciones laborales" con un 29,8%, mostrándose así que nuestra población disfruta de un ambiente psicosocial más saludable que lo hallado con los trabajadores del área textil, aunque esto no signifique que la situación laboral es ideal.

No existen estudios previos que muestren la asociación entre agentes psicosociales del trabajo y la presencia de *Mobbing*, por lo que lo aquí presentado debe ser tomado con las precauciones de todo estudio inicial.

Sabemos que en términos absolutos, la prevención del acoso se basa en la posibilidad de lograr cambios culturales a nivel de los valores, actitudes, expresiones verbales y modos de interacción del individuo (FISO, 2002), por lo que nuestras primeras medidas deberán siempre dirigirse a los cambios en la cultura organizacional de los centros de trabajo, pero es necesario mayores estudios para poder llegar a determinar cuales son los agentes psicosociales específicos que actúan como Factores de Riesgo al *Mobbing*, para llevar a cabo medidas preventivas específicas.

Bibliografía

- Aranda Beltrán C., Pando Moreno M. Síndrome del *Burnout* y factores psicosociales en el trabajo en estudiantes de postgrado del departamento de salud Pública de la Universidad de Guadalajara, México. *Rev Psiquiatría Fac Med Barna* 2003;30(4):193-8.
- Atance Martínez J. C. Aspectos epidemiológicos del Síndrome de *Burnout* en personal sanitario. *Rev Esp Salud Públ* 1997;71(3):293-303.
- Ausfelder Trude. *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Ed. Océano-Ámbar, 2002.
- Escribà-Agüir V, Bernabé-Muñoz Y. "Estrategias de afrontamiento ante el estrés y fuentes de recompensa profesional en médicos especialistas de la comunidad Valenciana. Un estudio con entrevistas semiestructuradas". *Rev Esp Salud Públ* 2002;76:595-604.
- Rodríguez Guzmán J, Forero Martínez LJ, Hernández Cardoso HW, Castillo Valencia P. Caracterización de diferentes formas de violencia en el lugar de trabajo y exploración de sus factores asociados. Ed. FISO Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses, Bogotá, 2002.
- González de Rivera JL, Rodríguez-Aubin M. "Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60". <http://www.psiquiatria.com>; 2003;7(5).
- Hätinen M, Kinnunen U, Pekkonen M, Aro A. *Burnout* patterns in rehabilitation: short-term changes in job conditions, personal resources, and health. *Journal of Occupational Health Psychology* 2004;9(3):220-37.
- Hernández J. R. Estrés y *Burnout* en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Rev Cubana Salud Pública* 2003;29(2):103-10.
- Höge T, Büssing A. The impact of sense of coherence and negative affectivity on the work stressor-strain relationship. *Journal of Occupational Health Psychology* 2004;9(3):195-205.
- Instituto Mexicano del seguro Social. *Factores Psicosociales en el Ambiente de Trabajo*. Ed. Serie de Folletos de Jefatura de Salud en el Trabajo IMSS, México, 1986.

- Leymann Heinz. *Mobbing*. Ed. du Seuil. Paris, *La persecution au travail* 1996.
- López Cabarcos MA, Vázquez Rodríguez P. *Mobbing*. Ed pirámide, Madrid, 2003.
- Mireles Pérez AB, Pando Moreno M, Aranda Beltrán C. Factores psicosociales y síndrome de *burnout* en una empresa de la rama textil en Guadalajara, México. *Investigación en Salud* 2002;3(2):104-10.
- Pando Moreno M, Bermúdez D, Aranda Beltrán C, Pérez Castellanos J. El Síndrome del Quemado en los trabajadores de la salud. *Salud y Trabajo* 2000;1(1):12-5.
- Pando Moreno M, Bermúdez D, Aranda Beltrán C, Pérez Castellanos J, Flores Salinas E, Arellano Pérez G. Prevalencia del estrés y *burnout* en los trabajadores de la salud en Cd. Guayana, Venezuela. *Psicología y Salud* 2003;13(1):47-52.
- Pera G, Serra-Prat M. Prevalencia del síndrome del quemado y estudio de los factores asociados en los trabajadores de un hospital comarcal. *Gaceta Sanitaria* 2002; 16(6):480-6.
- Piñuel I. *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Ed. Sal Terrae, Santander, 2001.
- Van Dick R, Wagner U. Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *Br J Educ Psychol* 2001;71(2):243-59.
- Van Horn JE, Schaufeli WB. A Canadian-Dutch comparison of teachers *burnout*. *Psychological Reports* 1997;81: 371-82.