

Prevalencia de *mobbing* en trabajadores y factores de riesgo asociados

Oswaldo Sinoe Medina-Gómez*

Servicio de Epidemiología, Unidad de Medicina Familiar 15, IMSS, Ciudad de México, México

Resumen

Introducción: En México existen escasas investigaciones para conocer la magnitud del *mobbing*. **Objetivo:** Identificar la prevalencia de *mobbing* y las características asociadas en trabajadores. **Material y métodos:** Se realizó un estudio transversal en 499 trabajadores usuarios de una unidad médica. Se aplicó un cuestionario para determinar la presencia de *mobbing*, así como diversos instrumentos para conocer la personalidad, vulnerabilidad al estrés, autoestima y depresión. Se calcularon razón de momios de prevalencia (RMP), dispersión, ji cuadrada y regresión de Poisson. **Resultados:** Se encontró una prevalencia de 36%; no se encontraron diferencias significativas de presencia de *mobbing* entre sexo o el nivel escolar, el 20.2%. Las mujeres se perciben 60% más como víctimas de acoso laboral alto en relación con los hombres ($p = 0.04$). Los trabajadores con autoestima baja tienen una mayor asociación con *mobbing* alto ($p < 0.001$). **Conclusión:** La prevalencia encontrada es mayor que lo reportado en estudios previos en México, se identificaron fuertes asociaciones entre el *mobbing* con alteraciones de la personalidad y emocionales.

PALABRAS CLAVE: Mobbing. Trabajadores. México.

Abstract

Introduction: In Mexico there is little research to know the magnitude of *mobbing*. **Objective:** To identify the prevalence of *mobbing* and characteristics associated in workers. **Material and Methods:** A cross-sectional study of 499 workers who use medical unit. A questionnaire was used to determine the presence of *mobbing* and various instruments to know the personality, vulnerability to stress, self-esteem and depression. Prevalence odds ratio, dispersion, chi-square and Poisson regression were calculated. **Results:** A prevalence of 36% was found; no significant differences between sex or school level in *mobbing* presence, 20.2%, were found. Sixty per cent women are perceived as victims of harassment high relative to men ($p = 0.04$). Workers with low self-esteem have a greater association with high *mobbing* ($p < 0.001$). **Conclusion:** The prevalence found is higher than reported in previous studies in Mexico, strong associations between *mobbing* and personality and emotional disorders were identified. (Gac Med Mex. 2016;152:452-6)

Corresponding author: Oswaldo Sinoe Medina-Gómez, epired@gmail.com

KEY WORDS: Workers. Mobbing. Mexico.

Correspondencia:

*Oswaldo Sinoe Medina-Gómez
Servicio de Epidemiología
Unidad de Medicina Familiar 15, IMSS
Ermita Iztapalapa 411
Col. Coyoacán, Del. Prado Churubusco
C.P. 04320, Ciudad de México, México
E-mail: epired@gmail.com

Fecha de recepción: 08-04-2015
Fecha de aceptación: 21-07-2015

Introducción

Recientemente el *mobbing* ha adquirido relevancia como un riesgo psicosocial emergente que implica hostigar o atacar en grupo a alguien en el trabajo^{1,2}. Debido a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, este acoso ocasiona un considerable sufrimiento psicológico, psicosomático y social donde la víctima es sometida a un proceso sistemático y estigmatizante cuyo efecto en la persona provoca inestabilidad laboral^{3,4}.

La víctima de *mobbing* es afectada limitando sus posibilidades para comunicarse, se le impide mantener contactos sociales, disminuyen sus posibilidades para mantener su reputación personal e incluso disminuyen la satisfacción y compromiso laboral^{5,6}.

El *mobbing* ocasiona alteraciones somáticas e incluso genera diversas psicopatologías⁷. Se ha hallado que entre el 10 y el 20% de los suicidios anuales tienen en sus antecedentes procesos de acoso psicológico en el trabajo⁸.

El *mobbing* tiene un gran impacto sobre la economía, su costo anual para las empresas asciende a 18.9 millones de euros por las jornadas laborales perdidas en el año⁹, mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ubica al *mobbing* como el principal motivador de estrés y ansiedad, por sobre los casos de violencia física, aun cuando no se considera habitualmente como una patología profesional¹⁰.

La OIT estima que el *mobbing* está presente en el 7% del ámbito laboral mundial, mientras que en algunos países de Latinoamérica se ha reportado una prevalencia entre 3.5 al 25.37%^{11,12} siendo el sector salud y de educación los más vulnerables¹³.

En México se ha detectado una prevalencia de 14% entre trabajadores administrativos, siendo las mujeres las más afectadas¹⁴. Utilizando el instrumento de inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO), 92.3% de los profesores refirieron sufrir violencia, mientras que el 8.8% refirió ser víctima de acoso laboral¹⁵.

El presente estudio tiene como objetivo el determinar la prevalencia de *mobbing* y sus características asociadas en trabajadores usuarios de una unidad de medicina familiar (UMF) en Ciudad de México.

Material y métodos

Se realizó un estudio transversal de mayo a octubre de 2013 en trabajadores usuarios de la UMF No. 15

del IMSS mayores de 18 años, los cuales fueron elegidos a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Se excluyeron a quienes trabajaban por su propia cuenta o trabajaran solos y se eliminaron quienes no completaron la encuesta.

Para conocer la presencia de *mobbing* se aplicó el IVAPT-PANDO, el cual ha sido validado en estudios previos con una alpha de Cronbach de 0.91^{12,16}. Se utilizó el inventario de Maslach para identificar síndrome de *burn out*, así como el inventario de Beck para medir el grado de depresión.

Para medir el nivel de autoestima entre los trabajadores se utilizó el inventario de autoestima de Coopersmith. La aplicación del cuestionario de personalidad (EPI) permitió identificar los cuatro tipos de personalidad del trabajador, ya sea introversión con neuroticismo, extroversión con neuroticismo, introversión con estabilidad y extroversión con estabilidad.

Finalmente se interrogó acerca del grado de escolaridad, sexo y la percepción de ser víctima de discriminación.

Para el análisis de la información, se calcularon la RMP, ji cuadrada y regresión de Poisson. Se consideró estadísticamente significativo un valor de $p \leq 0.05$.

Resultados

Se obtuvo una muestra inicial de 532 trabajadores y se eliminaron 33 por presentar cuestionario incompleto. Se analizó un total de 499 participantes con un rango de edad de 18 a 64 años con un promedio de edad de 35.6.

El 42.3% de las personas entrevistadas eran hombres y 57.7% mujeres. El 33.8% de los trabajadores contaba con bachillerato completo, 31.3% nivel licenciatura y el 25.9% secundaria.

Los resultados obtenidos del IVAPT-PANDO mostró que el 45.5% de la población ha sido víctima de violencia con intensidad baja; 11.6% intensidad media y 10.2% violencia de alta intensidad. Respecto al acoso laboral psicológico, el 20.2% de los trabajadores sufrieron un acoso alto, el 10.5% bajo y el 5.4% medio. La prevalencia de acoso laboral fue de 36.1% (IC 95%: 31.9-40.3) siendo el grupo de edad más afectado el de 26 a 35 años.

La prevalencia de *mobbing* fue mayor entre mujeres (35.3%; IC 95%: 31.1-39.5) aun cuando la diferencia no fue significativa ($p = 0.13$). Sin embargo, el *mobbing* fue significativamente más alto en las

Tabla 1. Análisis bivariado de las características del trabajador asociadas según el grado de *mobbing*

		Bajo			Medio			Alto		
		RMP	IC 95%	p*	RMP	IC 95%	p*	RMP	IC 95%	p*
Sexo	Masculino	1			1			1		
	Femenino	0.94	0.52-1.7	0.08	1.38	0.61-3.11	0.43	1.60	1.01-2.55	0.04
Edad	56-65 años	1			1			1		
	18-25 años	1.38	0.36-5.31	0.87	1.38	0.15-12.60	0.82	0.38	0.13-1.08	0.12
	26-35 años	0.73	0.19-2.78	0.93	1.24	0.14-10.42	0.76	0.50	0.19-1.26	0.22
	36-45 años	1.10	0.28-4.35	0.84	2.49	0.29-20.99	0.65	1.00	0.39-2.57	0.81
	46-55 años	0.87	0.19-3.9	0.82	1.31	0.12-13.53	0.74	1.04	0.38-2.81	0.86
Escolaridad	Licenciatura y más	1								
	Bachillerato	1.00	0.51-1.99	0.99	1.50	0.54-4.16	0.60	1.37	0.78-2.39	0.33
	Secundaria	1.05	0.45-2.21	0.91	2.65	0.90-8.41	0.08	1.81	0.97-3.37	0.06
	Primaria y menos	1.18	SD	–	–	SD	–	2.32	0.85-6.33	0.12
Personalidad 1	Estabilidad	1			1			1		
	Neuroticismo	1.79	0.97-3.28	0.05	2.4	1.04-5.7	0.03	4.7	2.7-8.2	< 0.001
Personalidad 2	Extroversión	1			1			1		
	Introversión	1.07	0.49-2.33	0.85	1.79	0.72-4.46	0.2	1.96	1.16-3.33	0.01
Discriminación	No	1			1					
	Sí	3.28	1.64-6.59	0.000	7.53	3.27-17.32	0.000	1.26	14.61-46.36	< 0.001
Estrés	Ninguno	1			1			1		
	Vulnerabilidad	1.29	0.60-2.77	0.62	3.51	1-4.81	0.06	2.37	1.16-4.81	0.002
	Seramente vulnerable	2.49	1.05-5.88	0.03	3.92	0.94-16.32	0.1	7.84	3.73-16.46	0 < 0.001
	Extremadamente vulnerable	5.19	1.3-20.59	0.03	4.76	0.43-51.93	0.67	5.19	1.31-20.59	0.030
Autoestima percibida	Alta	1			1			1		
	Media	1.27	0.62-2.61	0.62	1.4	0.51-3.81	0.68	2.87	1.66-4.94	< 0.001
	Baja	3.2	1.55-6.62	0.002	4.4	1.72-11.25	0.002	5.19	2.83-9.5	< 0.001
Depresión	Normal	1			1			1		
	Leve perturbación	2.45	1.19-5.03	0.02	2.28	0.81-6.36	0.1	3.04	1.72-5.36	< 0.001
	Intermitente	4.87	1.51-15.63	0.01	6.33	1.51-26.46	0.02	6.63	2.59-16.99	< 0.001
	Moderada	2.02	0.76-5.3	0.25	2.9	0.87-9.7	0.15	2.92	1.41-6.05	0.005
	Grave y extrema	1.46	0.16-12.61	0.77	6.33	1.15-34.75	0.1	5.42	1.67-17.64	0.006
Burn out	No	1						1		
	Sí	2.72	0.91-8.07	0.12	8.95	3.17-25.23	0.000	5.54	2.56-11.97	< 0.001

mujeres cuando se presenta en el nivel alto (RMP: 1.60; $p = 0.04$).

El 41.9% del *mobbing* se presentó de superiores a empleados, el 13.8% entre compañeros y el 9.6% sufrió acoso tanto de compañeros como de sus superiores.

Se encontró una asociación estadísticamente significativa entre el *mobbing* con presencia de estrés, baja autoestima, percepción de discriminación, alteraciones en la personalidad y síndrome de *burn out* (Tabla 1).

El modelo multivariado ajustado por edad no muestra diferencias significativas entre las mujeres con relación con los hombres ($p = 0.34$; IC 95%: 0.92-1.23);

aquellos trabajadores que presentan *mobbing* tienen mayor probabilidad de contar con una personalidad donde predomina el componente de neuroticismo ($p = 0.01$; IC 95%: 1.04-1.46), el componente de introversión o extroversión no genera ningún tipo de relación con el *mobbing* al igual que los niveles de autoestima percibida (Tabla 2).

Discusión

Los resultados encontrados muestran que la prevalencia del *mobbing* es superior a lo reportado previamente en México^{14,15} y en otros países¹¹⁻¹³.

Tabla 2. Análisis multivariado de los factores asociados para *mobbing*

Variable		Riesgo relativo	IC 95%	Valor de p
Sexo	Masculino			
	Femenino	1.07	0.92-1.23	0.34
Personalidad 1	Estabilidad			
	Neuroticismo	1.23	1.04-1.46	0.01
Personalidad 2	Introversión			
	Extroversión	0.89	0.74-1.07	0.23
Vulnerabilidad al estrés	Ninguna	0.73	0.60-0.89	0.002
	Seramente vulnerable	0.83	0.66-1.07	0.15
	Extremadamente vulnerable	1.24	0.82-1.89	0.31
Autoestima	Nivel alto			
	Nivel intermedio	0.99	0.83-1.18	0.96
	Nivel bajo	0.86	0.68-1.08	0.21
Depresión	Normal			
	Leve perturbación	1.01	0.83-1.23	0.86
	Estados intermitentes	1.12	0.83-1.50	0.44
	Moderada	1.15	0.87-1.51	0.30
	Grave	1.92	1.12-3.28	0.02
	Severa	1.58	0.97-2.57	0.06
Agotamiento emocional	Ninguno			
	Bajo	0.99	0.69-1.42	0.96
	Medio	1.40	0.93-2.10	0.10
	Alto	1.33	0.89-1.99	0.12
Realización personal	Alta			
	Media	1.61	1.33-1.93	0.000
	Baja	1.47	1.20-1.79	0.000
Despersonalizado	Ninguno			
	Bajo	1.45	1.21-1.74	0.000
	Medio	1.54	1.22-1.95	0.000
	Alto	2.08	1.64-2.64	0.000

El análisis multivariado no mostró diferencias de presencia de acoso laboral entre hombres y mujeres, lo que confirma los resultados obtenidos por otros autores¹⁷⁻¹⁹ y contrario a lo publicado por Chiaroni²⁰.

Se encontraron resultados similares a lo reportado por Yildirim, et al., donde no se presentaron diferencias por el nivel escolar de las personas estudiadas²¹.

En el presente trabajo se evidenció que los trabajadores víctimas de *mobbing* suelen presentar alteraciones emocionales que pueden afectar la calidad de vida y disminuir el rendimiento laboral, por lo que es importante contar con regulaciones laborales necesarias para su prevención²².

Es necesario continuar investigaciones que permitan reconocer el impacto y magnitud del acoso laboral como una problemática laboral y social para su prevención²³.

Bibliografía

1. Cabarcos AL, Rodríguez PV, Piñeiro CM. Perfil de la víctima de *mobbing* en Galicia. Especial atención a las diferencias de género. Rev Gal Econ. 2012;21(1):1-19.
2. Ocegüera-Avalos A, Aldrete-Rodríguez G, Ruiz-Moreno AG. Estudio comparado de la legislación del *Mobbing* en Latinoamérica. Acta Republicana Política y Sociedad. 2009;8(8):83-94.
3. Leymann H. El contenido y desarrollo del *mobbing* en el trabajo. EJWOP. 1996;5(2):165-84.
4. Piñuel I. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sol Térrea; 2001.
5. Ertureten A, Cemalcilar Z, Aycan Z. The relationship of downward *mobbing* with leadership style and organizational attitudes. J Bus Ethics. 2013;116(1):205-16.
6. Arcangeli G, Giorgi G, Ferrero C, Mucci N, Cupelli V. Prevalenza del fenomeno *mobbing* in una popolazione di infermieri di tre aziende ospedaliere italiane. G Ital Med Lav Erg. 2014;36(3):181-5.
7. Galletta D, Sica G, Califano A, Aurino C, Lorenzo P, Buccelli C. *Mobbing: From a Social Phenomenon to Psychopathology: Preliminary Data*. J Psychiatry. 2014;17:1000137.
8. Gimeno-Lahoz R. La Presión Laboral Tendenciosa: el *Mobbing* desde la óptica de un juez. Girona: Lex Nova; 2009.
9. Peralta MC. El acoso laboral "*Mobbing*" perspectiva psicológica. Rev Estud Soc. 2004;18:111-22.
10. Arciniega RS. El Acoso Moral (*Mobbing*) en las Organizaciones Laborales. Psicología Iberoamericana. 2009;7(2):13-23.

11. Gil-Monte PR, Carretero N, Desamparados-Roldan M, Caro M. Estudio piloto sobre la prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Aletheia*. 2006;(23): 7-16.
12. Pando-Moreno M, Aranda-Beltrán C, Olivares-Álvarez DM. Análisis factorial confirmatorio del inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. *Liberabit*. 2012; 18(1):27-36.
13. Parra-Osorio L, Acosta-Fernández M. La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de educación superior y de salud. Una revisión sistemática. *Entramado*. 2010;6(1):158-72.
14. Segura Aguirre AL, Hernández Arista UI, Ballesteros Ayala JC. Acoso psicológico en el trabajo y su relación con síntomas psicopatológicos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 2013;18(2):359-71.
15. Corzo G. Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*. 2012;5(2):67-76.
16. Pando-Moreno M, Aranda-Beltrán C, Aldrete-Rodríguez G, Reynaga-Estrada P. Autoestima y Redes Sociales de apoyo como factores Protectores de Mobbing en Docentes. *Rev Salud Pública Nutr*. 2006;7(2):1-10.
17. Aldrete MG, Pando M, Aranda C, Torres M. Acoso psicológico en el trabajo. ¿Un problema de género? *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 2006;11(1):53-63.
18. Kaya G, Ahi B, Tabak H. Primary Education Teacher's Problem: Mobbing (Kastamonu Province Sample). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2013;46:838-42.
19. Moreno MP, Beltrán CA, Osorio LP, Strauss G. Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Salud Uninorte*. 2013;29(3):525-33.
20. Chiaroni J, Chiaroni P. Dones épidémiologiques des situations de mobbing d'après une enquête effectuée auprès des medecins du travail en region PACA: un profil type du salarié harcelé. *Archives des Maladies Professionnelles*. 2001;2:96-107.
21. Yıldırım H, Uysaloglu B. Impact of Demographic Factors on Employee's Perception of Mobbing: A Case Study from a Logistics Company. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012;58:634-44.
22. Velázquez M. Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso moral o mobbing. *Lan harremanak*. 2002;2(7): 155-70.
23. Branch S, Ramsay S, Barker M. Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews* 2013;15(3):280-99.