

## “Mobbing” (acoso moral) y depresión en adolescentes empleados de una maquila; un estudio piloto

JOSÉ FERNANDO MEDINA RIERA<sup>1</sup> AMÉRICO REYES

**Introducción:** En la década de los 80 el profesor Heinz Leymann define el mobbing como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente a menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. Este fenómeno en la sociedad actual se reviste de gran importancia debido a sus consecuencias que van más allá de efectos económicos, siendo identificada como responsable de la presencia o intensificación de trastornos de la salud mental. **Objetivo:** por medio del presente estudio se pretende identificar el número de personas menores de 19 años que laboren en una empresa de maquila que estén bajo “mobbing”, determinar cuantos de estos empleados padecen de depresión e identificar cuantos de los empleados que sufren “mobbing” están depresivos. **Metodología:** Se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos basados en la entrevista estructural rígida uno para valorar el “mobbing” elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la escala de depresión para adolescentes (ADA). La muestra fue no probabilística o dirigida. **Resultados:** De los 581 empleados que laboran en la maquila se encontró que 112 eran menores de 19 años de edad, 89 del sexo femenino y 23 del sexo masculino, de los cuales 75 (33%) presentaban “mobbing”. Con respecto a la depresión, se encontró que de la totalidad de la población menor de 19 años 81 presentaron algún tipo de depresión al clasificarlos el 59 de ellos presentaron una depresión leve, 22 depresión moderada, independientemente de la clasificación, la totalidad de los entrevistados que presentaron “mobbing” presentaban además depresión. **Conclusiones;** este estudio tal como se ha descrito en otros estudios el Mobbing y la depresión presentan una relación de ocurrencia.

En nuestro país, al igual que en el resto del mundo, cada vez son más los casos de mobbing (psicoterrorismo laboral o acoso moral en el trabajo) que se vienen produciendo. Tanto es así que recientemente la propia organización europea ha acuñado, a través de un grupo de expertos, una nueva definición del fenómeno que viene a sumarse a las ya existentes: “el mobbing es un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o del trabajo y la gestión del conflicto por parte de los superiores jerárquicos<sup>(1)</sup>. El objetivo de los psicoterroristas laborales es anular totalmente a su víctima para conseguir a medio o largo plazo que abandone la empresa, recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras, rebajando sus responsabilidades, indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle sentir de menos”.

Aunque las causas del problema pueden ser de distinta naturaleza, fundamentalmente se centran en torno a aspectos relacionados con la organización y dirigiendo contra él críticas y

mentiras infundadas de su actividad laboral e incluso acerca de su vida particular. El resultado es demoledor ya que la persona objeto de acoso pierde su autoestima, ve mermadas sus capacidades profesionales, sus relaciones personales en el entorno laboral y se autodestruye moralmente<sup>(2)</sup>. En la década de los 80 el profesor Heinz Leymann define el mobbing como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente a menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo<sup>(3)</sup>.

Según el profesor Iñaki Piñuel, de la Universidad de Alcalá de Henares, el acoso laboral “tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios

<sup>1</sup> Medico Residente de III año de Psiquiatría  
Coordinador Académico posgrado de Psiquiatría

vertiginosos, etc.) Para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”. Los acosadores ponen en marcha esta maquinaria demoledora por distintas razones, entre las que podemos destacar los celos, la envidia, no sólo centrada esta última sobre los bienes materiales de la víctima, sino sobre las cualidades personales positivas de la misma, como puede ser su inteligencia, su brillantez personal, su ecuanimidad, etc. Es habitual que los ataques se produzcan porque la víctima tenga ciertos rasgos diferenciales respecto al resto del grupo, como por ejemplo el color de su piel o alguna característica física que es aprovechado por el acosador para ensañarse con ella<sup>(3,4)</sup>. Nos encontramos ante un tipo de agresión extremadamente *sutil* en cuanto perversa, ya que se trata de un comportamiento premeditado, que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto: la anulación de la víctima.

#### **FASES**

Es difícil establecer una secuencia común de hechos en el transcurso de un proceso de acoso moral en el trabajo que nos permita determinar una serie fija de fases que abarquen desde su aparición hasta su desenlace, cualquiera que fuera éste. Esta imposibilidad se debe sobre todo a las distintas peculiaridades que en cada caso pueden presentar los acosadores, las víctimas y el entorno en el que se desarrolla el conflicto, así como del modelo de organización en el que se desata el proceso. No obstante, Leymann ha desarrollado a partir de sus experiencias cuatro fases que se dan habitualmente en estos procesos<sup>(5, 6, 7)</sup>:

##### **1ª Fase de conflicto**

Es normal que aparezcan conflictos interpersonales en cualquier empresa como consecuencia de la existencia de grupos y personas que frecuentemente tienen intereses y objetivos distintos e incluso contrapuestos. Debido a esto surgen problemas puntuales, *roces* o incluso *choques* entre personas que bien pueden solucionarse de forma positiva a través del diálogo o que, por el contrario, pueden constituir el inicio de un problema más profundo que tiene posibilidades de llegar a estigmatizarse, siendo en este segundo caso cuando se entra en la fase siguiente. Cuando estos conflictos puntuales comienzan a estigmatizarse, se produce un punto de inflexión en unas relaciones que hasta ese momento podrían considerarse como

satisfactorias o neutras, siendo el punto de partida de una escalada de enfrentamientos.

##### **2ª Fase de mobbing o de estigmatización**

En esta fase el acosador pone en práctica toda la estrategia de hostigamiento en su víctima, utilizando para ello, sistemáticamente y durante un tiempo prolongado, una serie de comportamientos perversos cuyo objetivo es ridiculizar y apartar socialmente a la víctima. Se puede decir que esta segunda fase ya es propiamente de mobbing. La víctima no puede creer lo que está sucediendo y puede llegar incluso a negar la evidencia ante la pasividad, la negación o la evitación del fenómeno por el resto del grupo al que pertenece. Esta fase es muy duradera en el tiempo<sup>(5)</sup> y sirve para estigmatizar a la víctima con el consentimiento e incluso con la colaboración activa o pasiva del entorno.

##### **3ª Fase de intervención desde la empresa**

Lo que en principio era un conflicto conocido básicamente por los miembros del grupo al que pertenece la víctima trasciende a la dirección de la empresa<sup>(6)</sup>. Pueden ser varias las formas de actuación que se pueden poner en práctica, generalmente por el departamento de recursos humanos o la dirección de personal.

##### **4ª Fase de marginación o exclusión de la vida laboral**

Esta última fase suele desembocar en el abandono de la víctima de su puesto de trabajo, muy probablemente tras haber pasado por largas temporadas de baja. Los trabajadores/as de las administraciones públicas suelen pedir cambios de puesto de trabajo que en pocas ocasiones se materializan, mientras que en la empresa privada parte de las víctimas deciden aguantar estoicamente en su puesto de trabajo y atraviesan un calvario que tiene consecuencias muy negativas para su salud. Unos y otros sufren un agravamiento del problema, tanto dentro como fuera de la empresa. En los casos más extremos los trabajadores/ as acosados pueden llegar al suicidio<sup>(8)</sup>.

#### **Descripción del proyecto y procedimientos metodológicos contemplados que apliquen.**

##### **Muestra**

La versión final del instrumento será aplicada a una muestra no probabilística de 112 empleados (a) de la maquila San José ubicada en la colonia Kennedy de Tegucigalpa.

### Instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos basados en la entrevista estructural rígida uno para valorar el mobbing elaborado por la OIT y la escala ADA para la depresión modificada para adolescentes. La muestra será no probabilística o dirigida.

### Calificación del instrumento

Se procederá a signar puntuación con respecto a valores predestinados en la escala de Hamilton asignándose valores para depresión leve, moderada y severa, la presencia de 2 o más respuestas positivas durante los primeros 3 bloques de preguntas se tomara como positivo y la respuesta positiva en el cuarto bloque es positivo. Los resultados serán tomados mediante la entrevista directa cerrada o estructurada.

### Análisis

Los análisis estadísticos de los resultados de la aplicación del instrumento final se efectuarán mediante el programa SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales, versión 8.1). Los análisis son: Estadística descriptiva de cada ítem del instrumento final.

### Resultados

De los 581 empleados que laboran en los tres turnos en la maquila en mención se encontró que 112 eran menores de 19 años de edad 89 del sexo femenino y 23 del sexo masculino, de estos 37 se reportaron posterior a la entrevista presentaban mobbing (2 del sexo masculino y 35 del sexo femenino), con respecto a la depresión se encontró que de la totalidad de la población (112) 75 presentaron algún tipo de depresión, de estos se descartaron para el estudio tras la entrevista un total de 8 (uno del sexo masculino y siete del sexo femenino) por contar con historia y/o tratamiento por depresión previo al laborar en dicho lugar. De los pacientes con depresión 53 de ellos presentaron una depresión leve, 14 depresión moderada y ninguno depresión grave. La totalidad de los entrevistados que presentaron mobbing presentaban además depresión no así la totalidad de los entrevistados que presentaban depresión solo 37 de 67 que presentaron mobbing, la relación  $X^2$ (coeficiente phi 0.6348, chi critico 3.8415, nivel de confianza 95%) entre estos valores es de 59.642 utilizando la corrección de Yates. lo que indica una relación estadística fuerte entre ambas variables.

### Conclusiones

De los entrevistados que presentaron algún tipo de mobbing la totalidad presentaron depresión, si bien esto indica una relación el estudio adolece por su diseño de la incapacidad de determinar el tipo de relación que existe entre estos dos tipos de variables, la literatura refiere una relación directa pero esto tendrá que confirmarse en la población Hondureña en un estudio posterior. La depresión leve fue la más frecuente dentro de las reportadas al momento de interpretar los resultados. El mobbing es mas frecuente en personas del sexo femenino lo que confirma lo descrito en la literatura internacional es de hacer notar que la población evaluada en cuanto a proporción de sexo se aproxima a los datos proporcionados por el banco central de Honduras en su informe del 2002 sobre la maquila en cuanto a distribución por sexo (60% del sexo femenino y 40 % del sexo masculino). Se debe admitir que el tamaño de la muestra no es lo suficiente grande con respecto a la totalidad de empleados de la maquila que se estima en la actualidad es por lo menos de 105,555 empleados directos (datos tomado del informe del Banco Central de Honduras sobre la maquila 2002, ultimo informe disponible) por lo que seria recomendable futuros estudios en este sentido para confirmar o desvirtuar lo obtenido.

### Bibliografía.

1. Karl Aquino University of Delaware, *A Relational Model of Workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships*, *Journal of Applied Psychology* Copyright 2004 by the American Psychological Association 2004, Vol. 89, No. 6, 1023–1034
2. James A. Russell, *Core Affect and the Psychological Construction of Emotion*, *Psychological Review* Copyright 2003 by the American Psychological Association, Inc. 2003, Vol. 110, No. 1, 145–172
3. Brigitte M. Kudielka, Ph.D. *Cortisol day profiles in victims of mobbing (bullying at the work place): preliminary results of a first psychobiological field study*, *Journal of Psychosomatic Research* 56 (2004) 149–150
4. Stale Einarsen, *HARASSMENT AND BULLYING AT WORK: A REVIEW OF THE SCANDINAVIAN APPROACH*, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, No. 4, pp. 379–401, 2000 Copyright Ó 2000 Elsevier Science Ltd

6. *Lilia M. Cortina, Incivility in the Workplace: Incidence and Impact, Journal of Occupational Health Psychology 2001, Vol. 6, No. 1, 64-80. Copyright 2001 by the Educational Publishing Foundation*
7. *Sandy Lim and Lilia M. Cortina, Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Interface and Impact of General Incivility and Sexual Harassment, Journal of Applied Psychology Copyright 2005 by the American Psychological Association*
8. *Bruce Kirkcaldy, Lars-Eric Petersen, and Gundula Hübner, Managing the Stress of Bringing the Economy in the Eastern German States to the Level of the Western German States*
9. *Begoña Martínez Jarreta, Javier García-Campayo, Santiago Gascon, Miguel Bolea, Medico-legal implications of mobbing A false accusation of psychological harassment at the workplace, Forensic Science International 146S (2004) S17-S18*
10. *Beate Schuster, Rejection, Exclusion, and Harassment at Work and in Schools, European Psychologist 2005*
11. *Sandra Graham and Juana Juvonen, Self-Blame and Peer Victimization in Middle School: An Attributional Analysis, Developmental Psychology 1998. Vol. 34. No. 3. 587.*

