

Análisis factorial del instrumento para la detección de acoso moral en el trabajo: un estudio con una muestra de servidores provinciales de salud

Iracema Viterbo Silva

Estela M.L. de Aquino

Isabela Cardoso de Matos Pinto

La violencia en el trabajo en salud

- ▶ La violencia en el lugar de trabajo en la salud es un fenómeno común en el área de trabajo en salud, expresado en la forma de agresión física y verbal, acoso moral y sexual, además de discriminación social, racial y maltrato (Cezar e Marziale, 2006; Xavier et al, 2008).
- ▶ Acoso moral:
 - ▶ Antigua práctica, pero eso no se consideraba violencia, aún tiene limitaciones en la definición y en la forma de identificación.
 - ▶ Recibe varias denominaciones: mobbing, bullying, psicoterror, el título más aceptado en Brasil es el de acoso moral.
 - ▶ Es necesario el desarrollo de instrumentos válidos y confiables, ya que las distintas formas de abordar el problema crean dificultades a la hora de estimar la prevalencia, confundida con otras prácticas humillantes y perjudiciales.

Pregunta de investigación y Objetivo

- ▶ Las características psicométricas del Negative Acts Questionnaire, un instrumento para la detección del acoso moral en el trabajo, asegura su uso fiable en muestras con los trabajadores de la salud en Brasil?
- ▶ El objetivo del estudio fue evaluar las propiedades psicométricas de Negative Acts Questionnaire - Revised, instrumento para la detección del acoso moral

Sobre el NAQ-R

- ▶ La evidencia sugiere que la dimensionalidad del cuestionario parece converger para dos estructuras factoriales:
- El primer factor incluye acciones hostiles con respecto a la persona - *es el acoso personal* ;
- El segundo factor, los actos de hostilidad se dirigen al trabajo de la persona- *es el acoso moral relacionado al trabajo* (Giorgi et al, 2011).
- Otros estudios han identificado tres o más de las estructuras factoriales, además de estos, tales como la descalificación profesional y personal, y la intimidación física (Christ, 2011).

Metodología

- ▶ **Diseño del estudio:** estudio de corte transversal con servidores provinciales de salud del nivel central y de las 24 unidades de salud bajo la gestión directa de la SESAB, ubicadas en la ciudad de Salvador.
- ▶ **Muestra aleatoria simple** con una selección de 800 servidores y 679 personas entrevistadas.
- ▶ **Entrevista cara a cara**, con el cuestionario que contiene, entre otras cuestiones, las características socio-demográficas y laborales y las 22 preguntas del *Negative Acts Questionnaire - Revised*

Algunas de las preguntas del NAQ-R

- ▶ Alguien retuvo información que puede afectar su rendimiento en el trabajo?
- ▶ Fue humillado (a) o ridicularizado (a) en relación a su trabajo?
- ▶ Fue obligado (a) a llevar a cabo un trabajo por debajo de su nivel de competencia?
- ▶ Las áreas o tareas de su responsabilidad fueron retiradas o sustituidas por tareas más desagradables o más sencillas?
- ▶ Difundieron chismes o rumores sobre usted?

Análisis

- ▶ Uso del programa Stata versión 10.0 (Stata Corp College Station, Estados Unidos)
- ▶ Se realizó un análisis factorial estratificado por sexo del *NAQ-R*.
- ▶ La utilización del test *Kaiser-Meyer-Olkin* medida de adecuación de la muestra con el fin de probar la aplicación de la AF.
 - ▶ Parámetro para su interpretación: Igual o mayor a 0,80, admirable; entre 0,79 e 0,70, mediano; de 0,60 a 0,69, mediocre; de 0,59 a 0,50, malo; y abajo de 0,50, inaceptable (Hair Jr et al, 2005).

Análisis

- ▶ Se comprueba la consistencia interna del instrumento por medio del Alfa de Cronbach, considerando como satisfactorio valor cercano a 1.
- ▶ Para la identificación de la estructura y las dimensiones presentes en el conjunto de variables se realizó mediante el método de extracción de los Componentes Principales
 - ▶ Fue aplicado el criterio de Kaiser que sugiere el uso de factores con autovalores (*eigenvalues*) mayor o igual a una unidad
- ▶ A fin de facilitar la interpretación de los factores, se utilizó la rotación varimax ortogonales, teniendo en cuenta cargas de factor igual o superior a 0,40 .

Análisis del NAQ-R

- ▶ Investigación de correlación entre el acoso moral personal y acoso moral relacionado con el trabajo con *satisfacción en el trabajo y el estado de salud auto-referenciada* .
 - ▶ **Salud auto-referenciada:** *Medical Outcomes Study 36- SF-36* que investigó las condiciones de salud a partir de la percepción del propio individuo: ***excelente; buena; regular; débil y muy débil.***
 - ▶ **Satisfacción en el trabajo:** medida a través de la pregunta “*Como el Sr (a) se siente en relación a su trabajo en este lugar: muy satisfecho, razonablemente satisfecho, poco satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho.*”

Resultados y Discusión

- ▶ Fueron entrevistados 679 servidores lo que dio lugar a una tasa de respuesta del 85 %, y fue mayor en las mujeres (88,3 %) que entre los hombres (78,6 %). No aceptaron participar 4,3% y 10,8% de perdidas.
- ▶ Estructura factorial apunta para dos dimensiones principales
- ▶ Resultado considerado satisfactorio para un estudio realizado en el lugar de trabajo

Distribución de la población según las características individuales y del trabajo

Entrevistados	81% eran mujeres
Edad	mediana 48 años (IIQ: 40; 54)
Color de la piel	82,5% de negros (pretos e pardos)
Escolaridad	50,4% graduados
Tiempo Servicio	19 años (IIQ: 5; 26)
Lugar de trabajo	42,6% hombres y 43,5% mujeres trabajan en emergencia
Tipo de actividad	49,6% hombres e 62,2% mujeres trabajan en asistencia
Categoría profesional	31,8% de las mujeres: auxiliar o técnico en enfermería; 31,8% de los hombres eran auxiliares o técnicos administrativos.
Unión Conyugal	67,4% de los hombres y 54,4% das mujeres eran casados

Resultados - Mujeres

Alpha de Cronbach= 0,82

- **Acoso moral personal** - diez itens: autovalor igual a 3,63 explicaba 52,1% de la varianza.
“Se hicieron comentarios ofensivos contra su persona, su actitud o sobre su vida privada” y “Se han formulado acusaciones contra la señora”, ambos - con carga factorial igual a 0,63
- **Fator 2: Acoso moral relacionado al trabajo** - seis itens autovalor 2,30 - 33,1%
“Se le pidió que realice las tareas irrelevantes o con una fecha límite que no podía ser cumplida” - 0,54.

Resultados - Hombres

Alpha de Cronbach=0,79

Validad del contenido (actos medidos con más propiedad):

- ▶ **Acoso relacionado al trabajo:** siete itens - autovalor: 2,93 - 29,5%
“Se vio obligado a efectuar un trabajo por debajo de su nivel de competencia” (0,82)
- ▶ **Acoso moral personal :** cinco itens - autovalor: 2,63 - 26,5%
“Difundieron chismes o rumores acerca de usted” (0,83);
- ▶ **Descalificación personal y profesional :** cuatro itens - autovalor:1,89
“Fue objeto de sarcasmo o el objetivo de bromas excesivas” (0,61) 19,1%

Validez del constructo

▶ Acoso moral personal:

- ▶ Hombres: salud auto-percibida (0,35 p= 0,02)
- ▶ Mujeres: satisfacción con el trabajo (0,25 p= 0,00)

▶ Acoso moral relacionado al trabajo:

- ▶ Hombres: salud auto-percibida (0,40; p=0,00)
- ▶ Mujeres: satisfacción con el trabajo (0,34; p=0,00)

- Sufrir *acoso moral personal* y *acoso moral relacionado al trabajo* significa peor salud autopercebida entre los hombres
- Entre las mujeres significa insatisfacción con el trabajo.

Discusión

- ▶ Diferentes resultados en la extracción de factores por sexo puede señalar la sensibilidad del instrumento para detectar las diferencias de género.
- ▶ Algunos elementos muestran las cargas factoriales muy bajas. Las preguntas del instrumento deben ser revisadas y evaluadas en relación a permanecer en la escala: ***“Fue amenazado (a) de violencia o maltrato físico o fue el destino de violencia real”***.
- ▶ *Descalificación personal y profesional* no mostró puntos diferentes en relación con los otros factores. Su consistencia interna fue baja, lo que significa que sus elementos no se correlacionaron entre si y con el resultado general del estudio.
- ▶ O NAQ-R tiene un rendimiento aceptable para detectar el acoso moral en el trabajo, demostrando la capacidad de identificar los actos negativos que caracterizan a este tipo de abusos.

Bibliografia

- ▶ Giorgi, G; Arenas, A & Leon-Perez, J. An operative measure of workplace bullying: the Negative Acts Questionnaire across Italian companies. *Industrial Health*, v 49: 686-695, 2011.
- ▶
- ▶ Gonçalves, R C. O Assédio moral no Ceará: naturalização dos atos injustos no trabalho. Dissertação de Mestrado. Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2006. 109 p.
- ▶
- ▶ Heloani, J. R. M. e Barreto, M.M.S. Aspectos do Trabalho Relacionados à Saúde Mental: Assédio Moral e Violência Psicológica. In: Débora Miriam Raab Glina; Lys Esther Rocha. (Org.). *Saúde Mental no Trabalho. Da Teoria a Prática*. 1ªed. São Paulo: Rocca, 2010, v. 1, p. 31-48.
- ▶
- ▶ Guimarães, L A M e Rimoli, A O. “Mobbing (Assédio Psicológico) no Trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 22 (2): 183-192, 2006.
- ▶
- ▶ Guimarães, L A M; Vasconcelos, E F; Andrade, P R; Stephanini, I C; Rego, R M. *Mobbing* (assédio psicológico): relações com transtornos mentais e *coping* em trabalhadores do gasoduto Brasil- Bolívia. *RPOT*, v.5(2):15-34, 2005.
- ▶
- ▶ Hair Jr., J F; Anderson, R.E; Tatham, R.L. e Black, W C. *Análise multivariada de dados*, 5a ed. Bookman, 2005, 593 p.
- ▶
- ▶ Hirigoyen, M-F. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assedio moral*. 3ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. 352p.

Gracias
iviterbos@yahoo.com.br