

# SINDROME DE MOBBING Y CALIDAD DE VIDA EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL TURNO ESPECIAL EN UN HOSPITAL DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN

Camarillo-Hernández M<sup>1</sup>, Romero-Márquez RS<sup>2</sup> y Romero-Zepeda H<sup>3,4</sup>

<sup>1</sup>Estudiante de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), adscrita al Programa de Verano en la Ciencia Estatal; <sup>2</sup>Coordinador Delegacional de Salud Pública del IMSS Querétaro y Docente de la Facultad de Medicina de la UAQ, <sup>3</sup>Docente-Investigadora Nivel VII, Responsable de Investigación de la Facultad de Enfermería UAQ. <sup>4</sup>Comentarios y correspondencia: [phd\\_hromero@yahoo.com.mx](mailto:phd_hromero@yahoo.com.mx).

## INTRODUCCIÓN

El acoso moral y psicológico en el trabajo (*mobbing*) es un concepto reciente que ha venido difundiéndose ampliamente en la sociedad contemporánea.

El *mobbing* estudiado por el etólogo Konrad Lorenz, quien al observar el comportamiento, constató que en ciertas ocasiones, los individuos más débiles del grupo formaban una coalición para atacar a otro más fuerte. (1). Este es un tipo de violencia laboral que es ejercida por personas sin distinción de género sobre hombres y mujeres en formas sistemática y por un tiempo prolongado con el objetivo de provocar un daño deliberado, donde sus consecuencias pueden ser devastadoras para las víctimas dando origen a una serie de trastornos psicológicos. El *mobbing*, aunque no hay sitio estándar, sí que se aprecia, en los estudios realizados, que aparece con más frecuencia en empresas grandes, con más de 50 empleados y muy especialmente en universidades y hospitales.(5) Se obtuvieron varios factores de riesgo que provocan situaciones en las cuales se dan a conocer lo que está pasando en este momento y se presenta en este hospital y no se encontraron barrera, a la problemática.

El acoso laboral es un grave problema no sólo para el trabajador, sino también para cualquier empresa en la que se presente, puesto que a mediano o largo plazo las empresas sufren una pérdida de personal, de prestigio y de utilidades.(1). Finalmente, el acoso psicológico es cada vez más frecuente y representa una grave patología organizacional que debe estudiarse y analizarse con más profundidad para poder prevenirlo o intervenir oportunamente dentro de las organizaciones, mejorando con esto la calidad de vida de los empleados, sus familias y nuestra sociedad en general.(1)

El *mobbing* se caracteriza por una comunicación hostil y agresiva así como de acciones de hostigamiento frecuente y persistente (por lo menos una vez por semana) que se dan sistemáticamente y a lo largo de un período prolongado de tiempo lo cual coloca al acosado en una situación de soledad e indefensión. A causa de la alta frecuencia y la larga duración de estas conductas hostiles a que es sometido un individuo, el maltrato sufrido se traduce en un suplicio psicológico, psicosomático y social.(1)

Uno de los elementos más característicos del *mobbing* es que no deja rastros visibles y las secuelas son las propias del deterioro psicológico que presenta la víctima, mismas que fácilmente pueden atribuirse a problemas personales o de relación con sus compañeros de trabajo. En las organizaciones, este acoso psicológico puede afectar indistintamente a cualquier nivel jerárquico y algunos estudios en países desarrollados han establecido que tanto hombres como mujeres pueden llegar a ser víctimas del *mobbing* indistintamente. (1)

Contrario a lo que puede llegar a suponerse, la víctima ideal del *mobbing* es descrita por la literatura como un individuo que cuenta con un cúmulo de virtudes profesionales y personales. Precisamente levantan ciertas envidias y son consideradas como amenazantes, ya sea porque son brillantes o atractivas. Por lo general son personas honestas, con valores éticos muy sólidos que acostumbran ayudar a otras personas, aunque tienen dificultad para aceptar que otros les ayuden en sus labores. Asimismo, se les describe como personas escrupulosas y perfeccionistas, apegadas al orden y a la responsabilidad, tanto en el ámbito de laboral, social, familiar y personal. Les gusta el orden y su deseo por hacer bien las cosas, generalmente las lleva a aceptar más responsabilidades que el resto de sus compañeros, lo que contribuye a que se sientan agobiados. (1)

## RESULTADOS

La **Tabla 1** resumen las principales variables socio demográfica de la población participante-

**Tabla 1. Caracterización de profesionales de enfermería Hospital de especialidades de Niño y la Mujer.**

<b>VARIABLE</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>EDAD</b>		
19-25	1	6.25%
26-29	3	18.75%
30-35	5	31.25%
36-40	5	31.25%
41-45	2	12.5%
<b>SEXO</b>		
Femenino	16	100%
Masculino	0	0%
<b>EDO CIVIL</b>		
Casada	7	43.75%
Soltera	9	56.25%
<b>CATEGORIA LAB.</b>		
Aux De Enfermería	5	31.25%
Enf. General	8	50%
Lic De Enfermeria	1	6.25%
Enf. Especialista	2	12.5%
<b>ESPECIALIDAD</b>		
Pediatría	4	25%
Enf. Gral	2	12.5%
Maestria En Admon	1	6.25%
Lic Enfermeria	0	0%
Ninguna	10	62.5%
<b>ESTATUS LABORAL</b>		
Eventual	6	37.5%
Base	7	43.75%
Contrato	3	18.75%
<b>AREA O SERVICIO DE TRABAJO</b>		
Cpe	1	6.25%
Med. Int	4	25%
Útip	6	37.5%
Rotativo	1	6.25%
Cx.Pediatría	2	12.5%
Cunero	1	6.25%
Movilizable	1	6.25%
<b>AÑOS</b>		
0-5	7	43.75%
6-10	5	31.25%
11-15	1	6.25%
16-20	3	18.75%

Los siguientes resultados respecto a la identificación, fue aplicado a 16 profesionales de enfermería, en el cual el grupo etareo que tiene mayor prevalencia es en personas de 30 a 40 años de edad el ocupa 31.25% y de menor prevalencia es de 19 a 25 años con 6.25%.

En los servicios prevalece el sexo femenino con un 100% en el piso de pediatría y sus servicios correspondientes. Así como se encontró que el 56.25% del los profesionales se encuentran casados. Se encuentra que la mayoría de categoría se encuentra sobresaliente las enfermeras generales con un 50% y en un mínimo de prevalencia las Lic. En enfermería con 6.25%. El personal que tiene ninguna especialidad es prevalente con 62.5%. y un mínimo con especialidad en Admón. con 6.25% . En el estatus laboral se encontró que la mayoría del personal de enfermería es de base con 43.75% y de con trato un porcentaje importante a un 18.75%. El área en la cual fue más prevalente respecto a servicio fue la UTIP con 37.5% y los servicios de cunero, movilización, rotativo y CPE en un mínimo con 6.25%.

Con respecto a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, WHOQOL compuesto por 100 ítems para la calidad de vida se muestran las siguientes graficas e interpretación de la misma.

## **CONCLUSION**

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en el Hospital de especialidades del Niño y la Mujer en el estado de Querétaro SESEQ en turno especial respecto a la identificación de factores que determinaron la prevalencia de Mobbing en los profesionales de enfermería y su calidad de vida respecto a las situaciones presentadas, son una situación que está en movimiento y presente y prevalece sobre todo en las mujeres.

## **REFERENCIAS**

- (1)Mtra. Alejandra Apiquian Guitart EL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: MOBBING, Universidad Anáhuac México Norte
- (2)Cano Cecilia (2001)Gestión de la calidad, México.
- (3)[http://translate.google.com.mx/translate?hl=es&langpair=en%7Ces&u=http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/en/](http://translate.google.com.mx/translate?hl=es&langpair=en%7Ces&u=http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/en/)
- (4) Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud 2009.
- (5) Riquelme Alfonso (2006) Ciencias Sociales Online, MOBBING, UN TIPO DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO