

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

Lucero de Belén Gutiérrez Mireles¹ e Hilda Romero Zepeda²

RESUMEN

El Síndrome de Mobbing es una forma de tipificar en hombres y mujeres la violencia laboral con afectación a distintos aspectos de la calidad de vida de los y las individuos. La violencia laboral así como los aspectos de salud mental han sido reconocidos a nivel internacional como los factores existentes en un 20% del ausentismo laboral con implicaciones incluso económicas institucionales. **Objetivo:** Identificar la prevalencia e intensidad del Síndrome de Mobbing en profesionales de la enfermería que se encuentran en el Hospital del Niño y la Mujer en el Estado de Querétaro, así como la Calidad de Vida y los dominios mayormente afectados por este síndrome. **Metodología:** Estudio descriptivo, observacional, transversal, comparativo y epidemiológico. Participaron de manera voluntaria 27 profesionales de la enfermería del Hospital de Especialidades del Niño y la Mujer de la SESEQ. Se utilizaron los instrumentos validados Cisneros y WHOQOL 100 y se utilizó los paquetes para manejo de base de datos estadísticos Excel y SPSS v 12.0, para obtener medidas de tendencia central y ANOVA. **Resultados:** edad, sexo, categoría, antigüedad, nivel de especialización, estatus laboral, tipo de servicio, Prevalencia del síndrome de Mobbing, Intensidad, Calidad de Vida global, Calidad de Vida de acuerdo a cada uno de los dominios. Conclusiones: sobre el perfil poblacional, sobre el Síndrome de Mobbing, su intensidad y la Calidad de Vida.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un grave problema para el trabajador, 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. Finalmente, el acoso psicológico es cada vez más frecuente y representa una grave

patología organizacional que debe ser estudiada y analizada 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.

La organización mundial de la salud y la organización Panamericana de la salud reconocen la violencia como un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública a nivel mundial.

. La violencia es una de las principales causas de muerte en personas de 15-44 años en todo el mundo, representando el 14% de las muertes entre los hombres y el 7% de las muertes entre las mujeres. Por cada persona que muere como consecuencia de la violencia, muchas más resultan heridas y sufren una serie de problemas físicos, sexuales, salud reproductiva y mental. La OMS colabora con sus asociados para prevenir la violencia a través de estrategias científicamente creíbles que se conciben e implementan en relación con las causas a nivel del individuo, familia, comunidad y sociedad. (1)

El mobbing es un tipo de hostigamiento sutil y perverso, cuya estrategia y objetivo es de anular a su víctima. Las características de la estrategia acosadora y los daños en la víctima hacen del acoso moral en el trabajo una verdadera tortura psicológica. Tiene características típicas: acosador-ambiente-víctima-modus operandi (2)

El síndrome de mobbing genera características muy definidas en los individuos que presentan cuadros clínicos que de no ser atendidos a tiempo pueden ver problemas muy severos. Este síndrome es una violencia social que pone en marcha una persona para destruir a otra. Por lo general las personas acaban lastimadas y destruidas.

Existen tres tipos de víctimas en riesgo:

- Envidiable: trabajador que es brillante e inteligente que se distingue por ser el mejor del resto del grupo que pretende subir de puesto con su desempeño laboral y destacar más que sus compañeros
- Vulnerable: trabajador que es cumplido con las ordenes que le dan que depende de su jefe, (más frecuente en mujeres dóciles por educación o tímidas por personalidad).
- Amenazante: trabajador altamente eficaz, muy independiente de criterios, de reflexión y de pensamiento; que cuestiona o critica abiertamente las acciones injustas.

Leymann sostiene que el acoso laboral no es un conflicto, porque mientras el conflicto es inevitable, el mobbing es un proceso de destrucción sistemático que se puede evitar. (3)

Por lo que Víctimas del acoso se ven seriamente afectados por sus victimarios, los han llevado a severas crisis, a tomar determinaciones drásticas, no poder defenderse, de gritos, palabras agresivas, ataques al autoestima, Estas personas pueden ser de un nivel jerárquico o personal de la institución.

El concepto de mobbing fue introducido en las ciencias sociales por el etólogo Konrad Lorenz, como extrapolación de sus observaciones en diversas especies de animales en libertad. En su significado original más simple, se llama mobbing al ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte (4)

Es inevitable que deje de pasar este fenómeno en el mundo laboral ya que todo gira en las relaciones interpersonales lo que se convierte en una fuente de conflictos.

Este tipo de acosos es más común en empresas en las que el empleado no lo pueden despedir o en el caso en que la empresa tiene que pagar una gran cantidad por despedir a su empleado y pagar una gran indemnización.

Una forma de prevenir el 'mobbing' es a través de brindar apoyo emocional de familiares amigos o pareja, el pasar y no caer en las provocaciones, así como el realizar actividades que nos hagan desconectar del trabajo , estos métodos son más utilizados o aconsejados para prevenir esta enfermedad.

En este trabajador siente que es muy afectado y tal vez mas que sus problemas normales, algunos siente la necesidad de buscar Apoyo psicológico, emocional y social ya que también altera la calidad de vida.

Por "calidad de vida", según Renzo Paccini, se entiende "el conjunto de bienes económicos necesarios para vivir, y que colectivamente en un país se mide por diferentes parámetros que consideran la producción, el medio ambiente, las condiciones de trabajo, el empleo del tiempo libre, el acceso a la cultura, entre otros; a los que se agregarían la influencia de la familia y la sociedad en la persona. Consecuentemente, el resultado de la calidad de vida es el bienestar". (5)

La calidad de vida es una noción eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa, social así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas.

El Profesional de Enfermería, es un ser holístico, que en determinadas ocasiones involucra sentimientos o deseos de ayudar a personas que lo necesitan de acuerdo con los conocimientos que adquirieron de su profesión, es una persona muy importante en su campo, ya que ayuda a prevenir y promover la salud ya que es su mayor satisfacción y logros adquiridos,

Por lo anterior, en la presente investigación se analiza el contexto la prevalencia y de la intensidad del síndrome de Mobbing en profesionales de enfermería que se encuentran en el hospital del niño y la mujer. Se plantea la problemática que existe para conocer e identificar los factores que desencadenan en las personas propensas al síndrome de Mobbing y su afectación en la calidad de vida.

Los Resultados obtenidos servirán para que autoridades correspondientes tiendan a la tarea de elegir la mejor de las estrategias, que ayuden a mejorar tanto la calidad de vida del profesional de enfermería y atacar el síndrome que se esta dando en ella ya que seria beneficio tanto para el trabajador como la empresa.

OBJETIVO GENERAL:

El identificar la prevalencia e intensidad del Síndrome de Mobbing en profesionales de la enfermería que se encuentran en el Hospital del Niño y la Mujer en el Estado de Querétaro, así como la Calidad de Vida y los dominios mayormente afectados por este síndrome.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de estudio: Trasversal descriptivo

Universo: Profesionales de enfermería que se encuentran en la plantilla laboral del Hospital del niño y la mujer

Criterios de inclusión: Profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Del niño y la mujer en el turno vespertino.

Criterios de exclusión:

- Todo el personal que no desee participar en el estudio

- Profesionales de enfermería que no son parte de la plantilla laboral de la Institución
- Profesionales de enfermería que no estén presentes al momento de recolectar La información incidencias programadas (vacaciones y permisos) y no Programadas (incapacidades o ausentismo)

Criterios de eliminación

- Instrumentos que no estén contestados al 100%
- Personal de enfermería que no desee continuar en el estudio

Material y métodos

Recolección de la información

Este estudio se realizó con un cuestionario (escala Cisneros) que cuenta con 43 preguntas en las cuales calificaremos la forma del maltrato psicológico que las personas están propensas a tener por personas que se encuentran en el área de trabajo. Se aplicó el WHOQOL-100 en el cual se califica la calidad de vida y dominios con mayor afectación

Trabajo de campo

Se solicitó autorización a los directivos competentes del Hospital del niño y la mujer Para la realización del proyecto.

Se elaboró una relación con el número de personal distribuido por turno y por Servicio, esto con la finalidad de revisar el control de los instrumentos aplicados para asegurar que se abarcara al 100% de la población del estudio.

El instrumento se aplicó en la jornada laboral en el turno vespertino en horarios en los cuales no afectó las actividades cotidianas de personal operativo.

Se aplicó la encuesta (Escala Cisneros) de manera auto administrada previa aceptación a participación como informante. Se registró dentro de la jornada laboral. En conjunto con la encuesta ya mencionada se aplicó el cuestionario WHOQOL-1000 lo cual sirve para conocer la calidad de vida que tienen los profesionales de Enfermería.

Se establecieron un total de 40 profesionales de enfermería de las cuales 3 no aceptaron participar y 10 encuestas no fueron devueltas por lo que los resultados corresponden a 27 informantes.

Análisis de la información:

El análisis de los datos se realizó a través de estadística descriptiva con Frecuencias y porcentajes. Se utilizó excel y los resultados se realizó en gráficos y cuadros para su análisis y discusión.

Ética de estudio:

De acuerdo al reglamento de Ley General de Salud en materia de investigación:

- Artículo 13: Se respeto la dignidad y protección de los derechos de los participantes.
- Artículo 13: Fracción se conto con el consentimiento informado.
- Artículo 16. Se protegió la privacidad del individuo sujeto de investigación.
- Artículo 17 se trato de una investigación sin riesgos para la integridad física y psicológica de los participantes.
- Artículo 21 fracción 7 se otorgo la libertad de retirarse del estudio en el Momento que así lo decidiera el participante.

RESULTADOS

Los siguientes resultados corresponden a la información recabada a través de 27 instrumentos aplicados a profesionales de enfermería en el Hospital del Niño y La mujer de acuerdo con los objetivos establecidos y las variables en estudio

Tabla 1 . caracterización de profesionales de enfermería Hospital del Niño y la Mujer

VARIABLE	#	%
EDAD		
19-25	3	11.1
25-29	9	33.3
30-35	7	25.9
36-40	4	14.8
41-45	5	14.9
SEXO		

Femenino	25	92.6
masculino	2	7.4
EDO CIVIL		
Casada	14	51.8
Soltera	13	48.2
CATEGORIA LAB.		
Aux de enfermería	11	40.7
Enf. General	15	55.5
Lic de enfermeria	1	3.8
ESPECIALIDAD		
Pediatría	1	2.7
Enf. Gral	1	2.7
Maestria en admon	1	2.7
Lic enfermeria	4	4
ninguna	20	20
ESTATUS LABORAL		
Eventual	11	40.74
Base	8	29.63
Contrato	8	29.63
AREA O SERVICIO DE TRABAJO		
sub-ceye	2	7.4
ucip	3	11.11
útip	3	11.11
toco	2	4.4
pediatría	6	22.22
Cpi	2	7.4
Banca	2	7.4
Movilizable	4	14.81
urgencias	1	3.7
AÑOS		
0-5	18	66.66
6-10	7	25.92
11-15	2	7.42

Descripción:

Se puede observar que el del Niño y la Mujer, cuenta con personal en su Mayoría joven, enmarcados en un grupo etáreo de 25 a 29 años con 8 enfermeras Equivalente al 33.3%, seguido el grupo de 41 a 45 con 5 enfermeras haciendo un 14.9% y al último se ubica el grupo de 19 a 25 años con solo 3 enfermeras, haciendo un 11.1% de la población total de enfermeras.

Dentro de la misma tabla se puede observar que el servicio que cuenta con

mayor personal de enfermería es el de Pediatría con enfermeras equivalente a un 22.22% y en el otro extremo encontramos al servicio de Urgencias, como el de menor personal operativo con solo 1 enfermeras haciendo solamente el 6% de la población.

En la misma tabla podemos observar que el departamento de enfermería del Hospital del Niño y la mujer goza de mas profesionalización, al ubicarse con un de enfermeras en el rango de generales equivalentes a 15 personas siendo el 55.5%, seguido de 11 Enfermeras de nivel auxiliar el 40.7%%, 1 que se identifico cono licenciada en enfermeria.

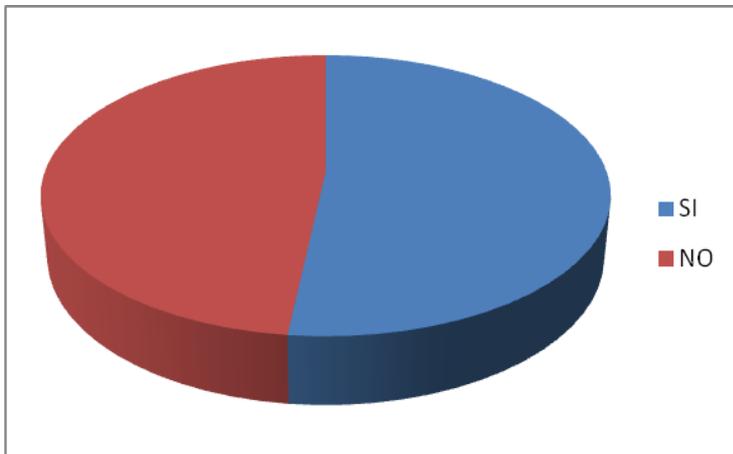
Por último se observa una prevalencia en el rubro de menos de 1 año con 18 Enfermeras, seguida de 7 enfermeras con una antigüedad de 6 a 10 años y al final con 2 de mas de 11 a 12 años que asciende respectivamente a un 66.6%, 25.92% y 7.42%.

Con respecto a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento , como evaluador Cisneros para el síndrome de Mobbing y WHOQOL 100 para la calidad de vida se muestran las siguientes graficas

Grafica 1 Síndrome e intensidad de Mobbing

MOBBING

SI	51.80%
NO	48.20%



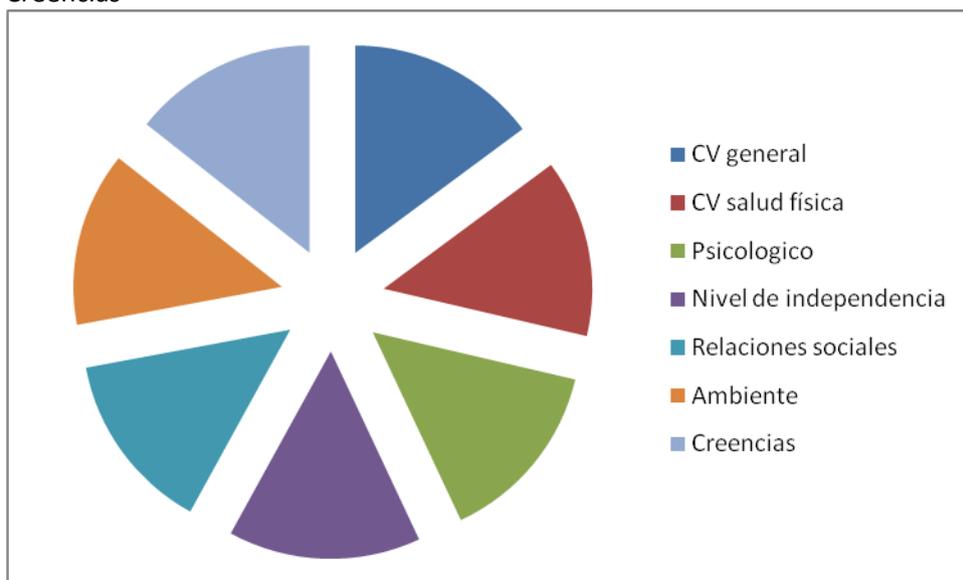
Descripción:

Se observa que un existe nivel mayor del síndrome de mobbing por parte del personal de enfermería del Hospital del Niño y la Mujer.

Se puede observa que el 51.80% es el promedio de profesionales de enfermería que dijeron que si. Pasando por encima del nivel bajo el cual obtiene un 48.20%.

En cuanto a la calidad de vida se observa que la mayoría es muy buena en los diferentes dominios

CV general	94.90%
CV salud física	88.80%
Psicológico	92.16%
Nivel de independencia	95.62%
Relaciones sociales	90.26%
Ambiente	87.23%
Creencias	91.85%



En la grafica vemos que cada dominio está por encima del 90 % lo que nos hace entender que la mayoría de los enfermeros tienen una buena calidad de vida

CONCLUSION

De acuerdo a los resultados obtenidos es necesario dar a las autoridades del Hospital del Niño y la Mujer los resultados obtenidos a través de este diagnóstico para propiciar su coparticipación en el diseño e implementación de políticas de mejora del entorno laboral.

Se considera que actualmente y conforme a las políticas internacionales en materia empresarial, es importante realizar y tomar en cuenta los resultados de investigaciones del factor humano; los cuales son la base del éxito de cualquier organización en todo el mundo por lo que deben ser considerados para la toma de decisiones y la aplicación de políticas a favor de la empresa y de quienes laboran en ella

REFERENCIAS

(1) http://translate.google.com.mx/translate?hl=es&langpair=en%7Ces&u=http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/en/

(2) LAN HARREMANAK/7 (2002-II) (231240)2

(3) <http://www.cop.es/colegiados/M-13935/acoso-laboral.htm>.

(4) <http://www.arearh.com/salud%20laboral/mobbing.htm>

(5) <http://www.lasenda.info/2010/04/calidad-de-vida-en-mexico/>