



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**ESPECIALIZACIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA**

**PREVALENCIA DE MOBBING EN FUNCION DEL TIPO DE CATEGORIA EN UNA UNIDAD  
DE SALUD PÚBLICA**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE ESPECIALISTA EN SALUD EN EL TRABAJO.**

**PRESENTA:**

**Med. Cir. Omar Augusto Ramos Hernández**

Tutores:

**M en C. MARLENE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ**  
**Mtro. JUAN ALFREDO SÁNCHEZ VÁZQUEZ**

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTOR:

**DR. HORACIO TOVALIN AHUMADA**  
**ESP. ARGELIA ESCUTIA MACEDO**  
**MTRO. JUAN LUIS SOTO ESPINOSA**

MÉXICO, D.F. NOVIEMBRE 2013



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## Índice

1.Introducción .....	3
2.Planteamiento del problema .....	5
3.Marco Teórico .....	6
4.Objetivos e Hipótesis .....	23
5. Materiales y Método.....	24
6. Resultados .....	23
7. Observaciones:.....	44
8. Conclusiones .....	47
9.Recomendaciones .....	49
10.Bibliografía .....	58

## **1. Introducción**

México es un país donde existen grandes contrastes económicos, sociales y culturales. En el sector productivo y de servicios hay grandes empresas modernas, con alta tecnología y gran potencial económico, y también están las que funcionan prácticamente a nivel de subsistencia, tecnológicamente atrasadas y con escasos recursos económicos y financieros. Por otro lado, existen importantes empresas mexicanas, principalmente en el sector de servicios públicos, que son de propiedad pública, administradas por el Estado. Por su capacidad económica y financiera, las empresas se clasifican como grandes, medianas y pequeñas.

En países de América Latina se han encontrado, estudios publicados sobre el Mobbing. En algunos de ellos ya existe legislación sobre el Mobbing y en otros se siguen aportando estudios y propuestas para dicha legislación, como un factor que afecta a los trabajadores y en consecuencia a las empresas. En el caso de México existen propuestas para agregar el Mobbing u hostigamiento laboral a la Ley Federal de Trabajo (LFT), como un riesgo de trabajo; como lo dice el artículo 3º Bis de dicha ley, donde se define el hostigamiento. Así como, la divulgación de trabajos muy recientes. Sin embargo aunque existe participación de investigadores y profesionales en esta área, donde se investiga y comprueba el hostigamiento laboral, aún falta participación de los legisladores por aprobar riesgos laborales que son creados por los factores psicosociales, tales como el Mobbing, donde estos sean preventivos, controlables y sancionables, para no afectar la salud, estado emocional, modo de vida y sustento familiar por parte de los trabajadores y en consecuencia de las empresas donde laboran.

La línea dura de la administración en México considera que ser un jefe difícil es un atributo positivo, identificando a este tipo de directivos como personas con audaz inteligencia política que pueden mantener el orden dentro de la organización y que son capaces de impulsar creativamente a sus seguidores hacia un desempeño superior. Con ese tipo de argumentos, y mediante ejemplos tomados del medio político y empresarial, se fomenta una cultura en donde la agresión y la violencia se aceptan como estilo de liderazgo, se identifican como cualidades e incluso se premian con promociones a puestos directivos superiores. No hay que olvidar que México es un país clasista.

Podría pensarse que el hostigamiento laboral se ha practicado desde hace mucho, que es tan antiguo como las organizaciones mismas. También se podría pensar que es algo inevitable, que forma parte de la interacción entre las personas que trabajan juntas, o que es un mal necesario, un recurso para remover a los elementos que se deben eliminar de la organización. Sin embargo, pensar así significa justificar, sin evidencia científica que la valide, una forma de violencia social y aceptar y promover que se siga presentando.

Tampoco existen estudios sobre las repercusiones económicas que tiene. No se encontró ningún indicio de que haya esfuerzos por erradicar esta forma de violencia en el trabajo para evitar que trascienda la frontera de las organizaciones y se vuelva un problema de salud pública.

Motivo interesante de realizar este estudio sobre Mobbing u hostigamiento laboral, que si bien se manifiesta con características similares que en cualquier sitio de trabajo en el mundo y aun

## **Mobbing**

no es sancionable en nuestro país; solo se encuentra en la LTF, con las definiciones y diferencias del hostigamiento y el acoso sexual, las que son importantes separar y conocer, pues se ha quedado la ideología el acoso es propio de un acto sexual y no siendo esta la única manera de acoso, en los espacios de trabajo; vulnera, deteriora y altera el orden laboral tanto en los trabajadores sin importar edad, giro o actividad, sexo, o cualquier característica personal; así como, a las empresas, pues cuando esto se manifiesta, existe deterioro de las actividades del trabajador, pérdidas económicas por descuido en las mismas y por ausentismo o huida, desencadenado de las enfermedades y riesgos generados por el efecto del Mobbing en los trabajadores. Ocasionando pérdidas económicas y a la salud

## **2. Planteamiento del problema**

¿Los factores laborales como tensión laboral, categoría, área de trabajo, antigüedad en el trabajo y antigüedad en el puesto de trabajo; promueven la presencia de Mobbing en los trabajadores de la salud?

### 3. Marco Teórico

#### 3.1 Antecedentes

El hostigamiento laboral o Mobbing es un problema internacional, en México, además de que no se cuenta con legislación relativa para afrontarlo, en los espacios de trabajo generalmente se enmascara como lo que no es, por ejemplo, conflictos entre personas, la “personalidad” del acosado, la existencia de “trabajadores problemáticos”, “grilla”, etc., pasando desapercibidas, por tanto, tanto la magnitud de su extensión, como sus consecuencias extremadamente negativas en la salud de gran parte de los blancos del mismo, en las dinámicas laborales y en la productividad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Los actos de violencia en el trabajo provocan alteraciones en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y en el entorno laboral en su conjunto, además de consecuencias devastadoras para la salud del individuo” (Chappell y Di Martino, 1998).

Este término proviene del verbo inglés “to mob que significa “acosar”, hostigar, asaltar, atropellar, atacar en masa a alguien”. (Leymann, 1990).

Las personas que ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann En castellano, se podría traducir dicho término como “psicoterror laboral” “hostigamiento psicológico en el trabajo”.; “Mobbing”, “acoso moral”, “acoso psicológico”, “hostigamiento psicológico” (Leymann, 1990).

La administración moderna reconoce que el capital humano es un factor que puede determinar el éxito o el fracaso de las organizaciones públicas y privadas. Sin embargo, la administración de las organizaciones públicas y privadas del siglo XXI todavía no logra resolver problemas ancestrales relacionados con las conductas negativas de las personas que trabajan en ellas. Tal es el caso del *Mobbing*, que también se conoce como acoso psicológico (Piñuel, 1991).

#### 3.2 Definición

El *Mobbing* es un término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Tal situación provoca un clima de hostilidad y violencia entre Hostigados y víctima que dificulta y puede llegar a deteriorar en forma irreversible el buen desempeño y la salud de los trabajadores (Brodsky, 1976).

Se trata de un fenómeno complejo que conjuga diferentes factores psicológicos, sociales, éticos y jurídicos con repercusiones culturales, económicas y políticas. Por tanto, para estudiarlo hay que considerar las características psicológicas de los individuos y las que

son inherentes a la organización a la que pertenecen, así como el contexto social y cultural en el que funciona la organización (Piñuel, 1991).

### 3.3 Desarrollo histórico del concepto

Brodsky (1976) es el primer autor que se refiere al trabajador Hostigados, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia en ese mismo año. Su libro se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés. Debido a su enfoque socio médico y a una insuficiente distinción entre situaciones laborales estresantes, el libro, escrito bajo la influencia del clima sociopolítico de principios de los setenta, no tuvo mayor impacto en el estudio científico del *Mobbing*.

El término inglés *Mobbing* está tomado de la etología. Konrad Lorenz lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño (Lorenz, 1991).

Leymann, considerado como el iniciador moderno de esta temática, adoptó el término *Mobbing* al principio de la década de los ochenta, al observar un tipo de conducta similar en el mundo laboral. Textualmente, el autor dice: "No utilicé el término inglés *bullying*, usado por los investigadores ingleses y australianos, pues éste está referido a violencia física". De hecho, el *bullying* escolar está caracterizado principalmente por actos físicamente agresivos (Leymann, 1990).

Investigadores que han estudiado ampliamente el fenómeno son Einarsen y Skogstad (1996) y Einarsen (2000), que indican que el *Mobbing* se produce cuando durante un período de tiempo alguien es objeto de persistentes acciones negativas por parte de otra u otras personas, y por diversas razones se enfrenta a dificultades también persistentes para defenderse de las mismas. El enfoque utilizado en sus trabajos es de difusión del problema y conceptualización del fenómeno.

Marie France Hirigoyen es pionera en el estudio del acoso moral en Francia. A partir de sus publicaciones empezó a difundirse el acoso psicológico a nivel general en su país. Sus líneas de investigación son el *Mobbing* en el entorno familiar y la organización (Hirigoyen, 1999).

Anderson analiza el *Mobbing* desde la óptica de conceptos como derecho, ley, salud, democracia, administración pública o empresa, estableciendo un marco de referencia jurídico-laboral del problema (Anderson, 2001).

Piñuel y Zabala, experto en el tema en España, encuentra que el fenómeno ocurre en las organizaciones de su país, y se dedica a estudiar los factores que lo causan en diversas estructuras laborales. Su trabajo aporta información empírica que permite reflexionar sobre las posibles relaciones de causa-efecto en el *Mobbing* (Piñuel Zabala, 2001).

González de Rivera, otro investigador español, desarrolla un trabajo teórico y de campo; su obra, con fuerte influencia de Leymann, se centra en el maltrato psicológico en las instituciones (González de Rivera, 2000).



Barón Duque, presento la tesis de que el poder y la negociación son elementos presentes en el *Mobbing*. Él explica que el *Mobbing* se utiliza dentro de una organización como medio para adquirir poder. Así, al ser "el poder" una causal del *Mobbing*, el fenómeno se puede asociar con la ética y la moral de los individuos (Barón Duque et al., 2004).

Con base en la opinión de los expertos, y de acuerdo con Leymann (1996), se considera que una persona es objeto de *Mobbing* si se encuentra expuesta al menos a una acción en su contra cada semana, durante un período mínimo de seis meses (Piñuel, 2001).

El hostigamiento moral en el trabajo, en términos generales, tiene consecuencias sobre la víctima a nivel psicológico, social y económico, por lo que es importante analizar este fenómeno dentro de la organización (Piñuel, 2001).

La organización del *Mobbing* sólo existe cuando dos o más personas colaboran para alcanzar objetivos comunes que no pueden lograrse mediante la iniciativa individual (Chiavenato, 1994).

### 3.4 Factores asociados

La cultura organizacional es un factor muy importante como herramienta estratégica para lograr el éxito de la organización. En efecto, ésta orienta la información que perciben los empleados y genera en ellos emociones, actitudes y conductas en el trabajo acordes con los lineamientos y objetivos de la organización. Si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se los permite (Serna, 1997).

El éxito de la organización se basa en los objetivos estratégicos y en su cultura organizacional, que abarca valores, clima organizacional y estilo de gerencia. Estos factores constituyen "los cimientos para edificar los diversos métodos para alcanzar la excelencia" (Armstrong, 1991).

El clima organizacional se refiere al ambiente de trabajo propio de una organización. Según Hall (1996), el término designa un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta de los mismos. Brow y Moberg (1990) consideran que el clima es una serie de características del medio ambiente interno de la organización, tal y como lo perciben los miembros de ésta.

La forma en que los empleados ven e interpretan el ambiente laboral reviste vital importancia para la organización. Las características psicológicas individuales de un trabajador (como las actitudes, las percepciones, la personalidad, la inteligencia emocional (IE), los valores y el nivel educativo) actúan como filtro a través del cual éste interpreta los comportamientos del resto del personal y los procesos que suceden a su alrededor.

El *Mobbing* también puede desencadenarse cuando el trabajador no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo o bien porque no pertenece al grupo que maneja el *statu quo* de la organización.

Las personas que tienen características que las hacen distinguirse de la mayoría de sus compañeros suelen ser el blanco de hostigamiento. (Piñuel, 2001). Así, la diferencia de edad, la experiencia laboral, las costumbres, el poder adquisitivo, el nivel educativo, entre

otros, pueden causar la persecución de aquella persona diferente a los demás integrantes del grupo mayoritario. Las diferencias suelen utilizarse para culpabilizar y demonizar al trabajador, que, en un momento dado, cargará con la culpa de todo lo que sale mal. Al designar un culpable, es posible distraer el interés de la organización para solucionar un problema, y de esta manera todo seguirá igual.

### 3.5 Consecuencias

*Los objetivos del Mobbing* son destruir la resistencia de la víctima y forzarla o coaccionarla a abandonar su trabajo. Quien ordena el hostigamiento ya ha decidido despedir de la organización a la víctima, y justifica su proceder con el argumento de que la organización ahorrará una indemnización onerosa.

Las técnicas para destruir psicológicamente al trabajador son variadas; pueden ser muy astutas, ingeniosas, en ocasiones muy sutiles, a tal punto que los demás empleados, no obstante que son testigos del hostigamiento, pueden no identificarlo. Estas técnicas tienen en común que con ellas se intenta agobiar, calumniar y atacar el trabajo, las convicciones y la vida privada de la víctima, aislándola, estigmatizándola y amenazándola (Piñuel, 2001).

Los actores y el escenario del *Mobbing* (Hirigoyen, 2001; Piñuel y Zavala, 2001).

1. *El Hostigadosr*
2. *La víctima*
3. *Los testigos*

El entorno donde se presenta el *Mobbing*

Las etapas del *Mobbing*

Desde el punto de vista organizacional, Leymann (1997) establece cuatro etapas típicas en el desarrollo del hostigamiento moral que describen el surgimiento y la evolución de la mayoría de los procesos de hostigamiento:

- Fase 1. La aparición de algún incidente crítico
- Fase 2. La persecución sistemática
- Fase 3. La intervención de los superiores
- Fase 4. El abandono del trabajo

Las consecuencias del *Mobbing* (Zapf *et al.*, 1996; Karasek y Theorell, 1990).

- ❖ Consecuencias sobre la víctima
- ❖ Los daños psíquicos
- ❖ Consecuencias del *Mobbing* sobre la organización y la sociedad

De acuerdo con las observaciones reportadas por Hogg y Vaughan (1995), algunas características del comportamiento organizacional que generan Mobbing son:

- Sobrecarga de tareas
- Ausencia de tareas relevantes
- Burocratización
- Rigidez organizativa
- Desorganizaciones internas
- Estilos de dirección autoritarios
- Fomento de la competitividad interpersonal como valor cultural
- Promoción inadecuada a posiciones de dirección de personas que han alcanzado un nivel de incompetencia o que presentan rasgos psicopatológicos
- Falta de formación en *administración de recursos humanos* y liderazgo
- Fomento del clima de inseguridad personal y laboral
- Persecución de la solidaridad, la confianza y el compañerismo como valores sospechosos o anti empresariales

### 3.6 Centro de trabajo

Los trabajadores de la unidad de salud pública donde se realizara el estudio, otorgan servicios de seguridad social, es decir, servicios de salud, prestaciones médicas y económicas. Cuenta con diversas áreas de procesos y gestión en múltiples instalaciones, en el país, los trabajadores contratados con clasificación base, confianza y 08 o 02, deben relacionarse para lograr las metas laborales que requiere la empresa.

Los trabajadores de confianza, en su mayoría son jefes de departamento, directores médicos y administrativos, no son trabajadores sindicalizados, sin embargo su perfil exige tengan la actitud de liderazgo, organización y dirección del personal y actividades que en proceso conjuntan resultados que convienen a la empresa.

Los trabajadores de base, son personal operativo, sindicalizados, su actividad operacional requiere atender indicaciones de jefes de área, directivos y categorías de mayor jerarquía; además de relacionarse con compañeros de la misma y distinta categoría para emprender la complementación de los procesos que se llevan a cabo en la empresa.

Los horarios del personal de base del turno matutino varían de acuerdo al tipo de contratación y categoría, generalmente es de 6.5 y 8 horas de lunes a viernes, considerándose de 6:00 a 14:00 horas., de 6:30 a 14:30, de 7:00 a 13:00 horas., de 7:00 a 15:00 horas., de 7:30 a 15:30 horas., 7:30 a 14:00 horas., de 7:30 a 14:30 horas., de 8:00 a 14:30 horas., y de 8:00 a 16:00 horas.

Los trabajadores sindicalizados, tiene oportunidad de realizar guardias a otros trabajadores en distintos horarios a los propios laborables, sea dentro o fuera de su unidad, dentro de la misma empresa de salud, ser comisionados a plazas de confianza por el mismo sueldo con horarios más extensos; o bien, nivelados a plazas de confianza con sueldos mayores, pero distintas funciones y responsabilidades de rango en jefaturas.

En su mayoría, los jefes de servicio son de confianza, por lo que no están involucrados con el sindicato, sin embargo son encargados de la organización y dirección de las actividades de trabajo y los trabajadores, en ellos está la responsabilidad de que el trabajo sea realizado y ellos toman las decisiones de otorgar las actividades a cada trabajador, por igual, más o menos carga de trabajo a unos u otros trabajadores.

Los trabajadores sindicalizados, en caso de percibir irregularidades, sobrecarga o sentirse incómodos, Hostigados, presionados o con mayor exigencia y con tratos no correctos, deben realizar las actividades que se impongan por el jefe de servicio. Sin embargo, los trabajadores si están informados y su deseo es inconformarse, deben comunicárselo a los delegados sindicales que se encuentran en la unidad médica, no se puede negar el trabajador a realizar actividades impuestas, ya que puede recibir una carta de demerito o una sanción por desacato, o bien, el trabajador no se puede quejar con autoridades no sindicales o de confianza, pues existen estatutos sindicales que lo prohíben. Tampoco pueden quejarse ante las autoridades de confianza de un compañero sindicalizado, pues en los estatutos sindicales, esto se nombra como traición y el trabajador puede recibir sanción por ello.

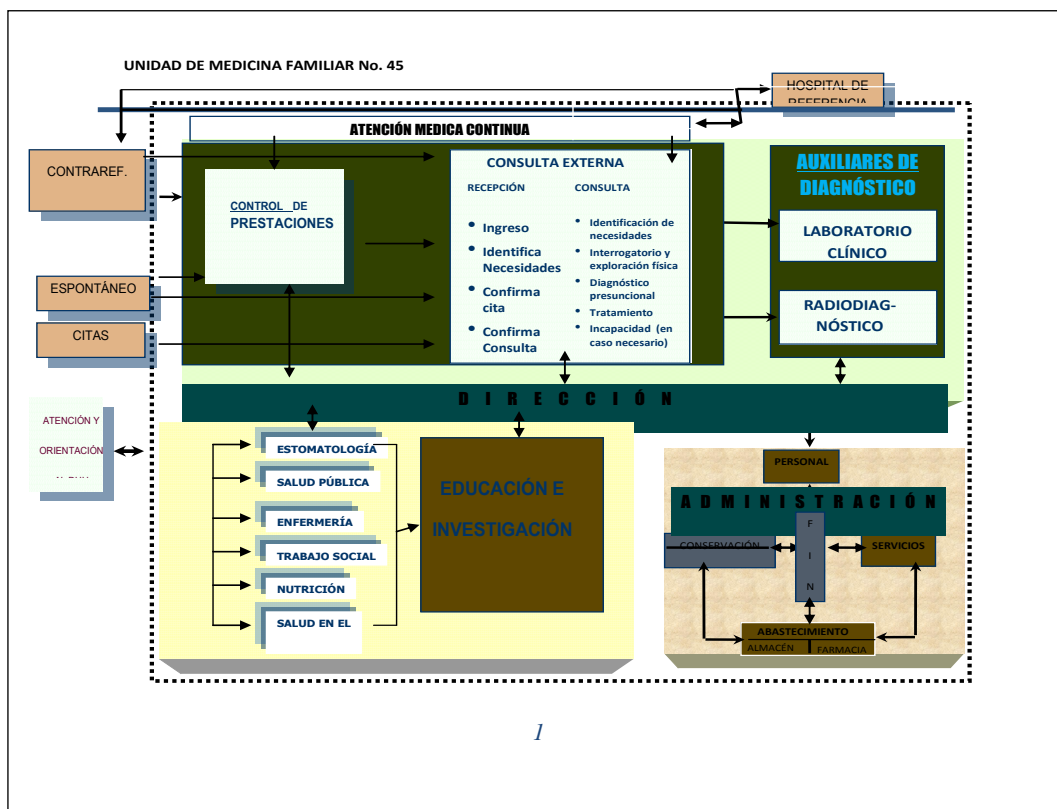
Cuestiones de comunicación, obrero patronal, relaciones e información sobre estos actos, con las partes institucionales y sindicales, son carentes dentro de la unidad médica, por lo que es importante analizar el estado en que se encuentran los trabajadores y valorar la existencia del Mobbing.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>Participantes</b>	<b>No participantes</b>
<b>TURNO</b>	<b>MATUTINO</b>	
<b>Asistente Médica</b>	24	0
<b>Auxiliar de Laboratorio</b>	3	0
<b>Enfermería General</b>	4	0
<b>Auxiliar de Enfermería General</b>	5	0
<b>Auxiliar de Servicios de Intendencia</b>	7	1
<b>Auxiliar Universal de Oficinas</b>	16	1
<b>Coordinador de Almacén</b>	0	1
<b>Auxiliar de Farmacia</b>	1	0
<b>Ayudante de Servicios de Intendencia</b>	2	0
<b>Ayudante de Farmacia</b>	1	0
<b>Coordinadora de Asistentes Médicas</b>	1	0
<b>Coordinador de Estadística</b>	1	0
<b>Oficial de Farmacia</b>	1	0
<b>Enfermera Jefe de Piso</b>	1	0
<b>Laboratorista</b>	4	0
<b>Mensajero</b>	1	0
<b>Médico No Familiar Salud en el Trabajo</b>	1	1

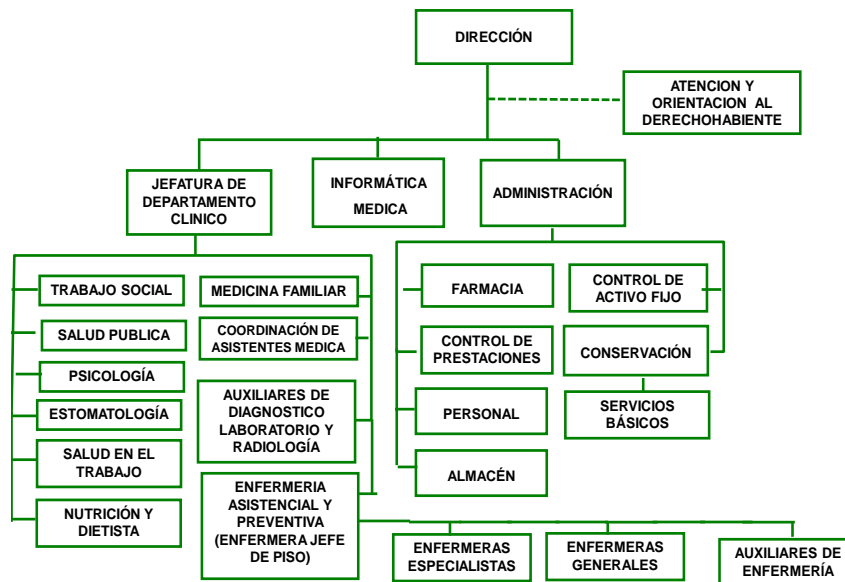
<b>Médico Familiar</b>	20	0	
<b>Médico Epidemiólogo</b>	1	0	
<b>Soporte e Informática</b>	1	0	
<b>Técnico de equipo medico</b>	0	1	
<b>Psicólogo clínico</b>	1	0	
<b>Promotor de estomatología</b>	0	1	
<b>Nutricionista Dietista</b>	1	0	
<b>Chofer</b>	1	0	
<b>Oficial de Estadística</b>	1	0	
<b>Oficial de Personal</b>	1	1	
<b>Oficial de Servicios de Intendencia</b>	1	0	
<b>Operador Telefónico A</b>	1	0	
<b>Químico Clínico</b>	4	0	
<b>Oficial de servicios técnicos</b>	2	0	
<b>Estomatólogo</b>	2	0	
<b>Auxiliar de Salud Publica</b>	5	0	
<b>Enfermera especialista</b>	1	0	
<b>Enfermera especialista en salud publica</b>	1	1	
<b>Jefe de estadística</b>	1	0	
<b>Coordinador de servicios técnicos</b>	0	1	
<b>Jefe de grupo de servicios técnicos</b>	0	1	
<b>Técnico Radiólogo</b>	1	0	
<b>Trabajadora Social</b>	3	1	
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>11</b>	<b>Total</b>
		<b>133</b>	

Diagrama de flujo

Comparativo a las relaciones que debe tener cada trabajador.



El diagrama de flujo y organigrama muestran la estructura de organización operacional que se tiene en la unidad de salud pública, donde la estructura presenta los sitios en que se desarrollan las actividades de los trabajadores por categorías.



### 3.7 Normatividad

De acuerdo con los reglamentos, leyes y normas que existen en México, abordamos los siguientes como base para anotar al Mobbing como un proceso de riesgo laboral, el que debe ser reconocido:

De acuerdo con los reglamentos, leyes y normas que existen en México, abordamos los siguientes como base para anotar al Mobbing como un proceso de riesgo laboral, el que debe ser reconocido.

La Organización Internacional del Trabajo señala que un trabajo decente, debe cumplir con las características de ser un trabajo productivo y seguro, los trabajadores deben contar con los derechos laborales, así como, con ingresos adecuados, con protección social y con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

En el Título Sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, dice que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, en el apartado A, fracción XIV y XV, hace referencia a que los empresarios son los responsables de los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores y deberán pagar las indemnizaciones correspondientes, según que haya traído como consecuencia la muerte, incapacidad temporal o permanente para trabajar. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

La Ley Federal del Trabajo en el Título Primero, artículo 3º Bis refiere la definición del hostigamiento y en el Título Noveno artículo 512, menciona que los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores. Es importante mencionar que el artículo 17, cuando no se encuentre acción directa descrita para la aplicación de esta ley pero si por similitud. (Y del Título Segundo, capítulo IV, artículo 47 fracción II, III, IV VIII, son materiales de apoyo para la sanción del hostigamiento.

Artículo 17 de la LFT: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere en el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriva del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 47 LFT: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Fcc II: Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; (31/11/12).

Fcc III: Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en contra de la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

Fcc IV: Cometer el trabajador fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la Fcc II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

Fcc VIII: Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento en el lugar de trabajo; (DOF 30/11/12).

El artículo 17 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, menciona que es obligación de los patrones, efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades del trabajo.

La NOM-030-STPS-2006 Establece los lineamientos para desarrollar y promover los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones necesarias para que, con su aplicación en el centro de trabajo, se promueva un ambiente laboral seguro y sano que prevenga accidentes y enfermedades de trabajo. Se apoya de otras Normas Oficiales Mexicanas, que se aplican según el caso.

Ley del Seguro Social Vigente en el capítulo III relativo al Seguro de Riesgos de Trabajo.  
Contrato Colectivo de Trabajo



Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Estos señalan en los siguientes artículos:

Artículo 13 Obligaciones de los miembros del sindicato, Fcc VII. No aceptar investigación alguno en su contra, o en contra de sus compañeros, que provengan de los funcionarios del Instituto, sin intervención de los representantes sindicales. Cuando se suscite un problema entre uno y otro trabajador, dentro de su centro de trabajo, por ningún motivo podrá acudir a los funcionarios del Instituto, sino al Comité Ejecutivo Nacional, Seccional o Delegacional Foráneo Autónomo, en su caso para que este practique las investigaciones necesarias.

Fcc. XI: No prestar colaboración al Instituto en forma alguna, que perjudique las conquistas de los trabajadores. Ningún miembro del sindicato podrá servir de testigo en contra de otro trabajador en conflictos de trabajo, ante el Instituto, puede ser castigado como traidor a su clase.

Art 78. Del Secretario de Conflictos, Fcc I. Conocer de los conflictos surgidos entre sindicato y el Instituto, y que entrañen violación alguna de alguna de las cláusulas del CCT. Fcc II. Tratar con el Instituto o sus representantes todos los asuntos relativos a violaciones del CCT a uno o varios de sus miembros.

Art. 87: Del Secretario de Trabajo, Fcc I. Conocer de los problemas de trabajo surgidos entre el sindicato y el Instituto, que no entrañen violaciones al CCT. FCC II. Tratar con el Instituto o su representante todo lo relativo a los problemas de trabajo definidos en el inciso I.

Art 99. De la Comisión de Honor y Justicia. Fcc I. Conocer, investigar y dictaminar, sobre faltas de los miembros cuya sanción deba ser definida por los miembros del Consejo o Congreso, y aquellas en que tiene facultades para resolver, sin necesidad de rectificación de ningún otro órgano de gobierno.

### **Derechos y obligaciones de los trabajadores de base**

Los trabajadores de la unidad médica tienen derecho a:

- Recibir las prestaciones económicas correspondientes al tipo de contrato.
- Que se acredite en su expediente y anecdotario las notas buenas o malas a que se hagan acreedores.
- Utilizar los instrumentos, equipo de trabajo y materiales necesarios para el desempeño de sus labores.
- Gozar anualmente de sus periodos vacacionales con su correspondiente prima vacacional de acuerdo a lo establecido por el contrato colectivo de trabajo.
- Disfrutar 2 días de descanso obligatorio para el turno matutino y vespertino, turno nocturno 3 veladas por un descanso.
- Asistir a cursos de capacitación programados para actualización de sus conocimientos previa autorización por la Dirección de Enfermería.

- Participar en los movimientos escalafonarios y ser promovidos en caso de cubrir con los requisitos necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Recibir cada 6 meses dotación de uniforme completo.

### **Son obligaciones de los trabajadores de la unidad médica:**

- Cumplir con las normas de trabajo establecidas en cada servicio específico.
- Asistir puntualmente a su servicio efectuando su registro correspondiente.
- Presentarse debidamente uniformado al servicio.
- Portar la credencial que lo identifica como trabajador de la unidad.
- Respetar el tiempo destinado para tomar sus alimentos.
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que establecen las autoridades para la seguridad y protección de los pacientes y familiares.
- Desempeñar su trabajo bajo la dirección de su jefe inmediato a cuya autoridad estará subordinado.
- Abstenerse de hacer propaganda o realizar ventas dentro de la Institución.
- Conservar en buen estado los instrumentos, equipos de trabajo y demás bienes que se le proporcionen para el desempeño de sus labores.
- Participar en los programas educativos de la unidad o servicio.
- Comunicar al jefe inmediato las deficiencias detectadas a fin de evitar daños y prejuicios a la vida e integridad del paciente, familia o compañeros de trabajo.
- Prestar auxilio en cualquier momento cuando por siniestro o riesgo inmediato peligre la vida del paciente del personal o bienes de la Institución.
- En caso de enfermedad dar aviso oportuno a su jefe inmediato debiendo entregar o enviar la incapacidad médica correspondiente.

### **Queda prohibido a los trabajadores de la unidad médica:**

- Realizar dentro del horario de trabajo labores ajenas a las propias del servicio.
- Desatender su trabajo injustificadamente aun cuando permanezcan en su sitio así como distraerse o provocar la distracción de sus compañeros con lecturas o actos que no tengan relación con su trabajo.
- Ausentarse de sus labores dentro de su jornada de trabajo sin permiso correspondiente.
- Fomentar o instigar al personal del servicio a que cometan desacato a la autoridad, dejen de cumplir con sus obligaciones o a que se cometa otro acto prohibido por el instituto.
- Proporcionar informes o datos a particulares sobre el Instituto o el servicio sin autorización necesaria.
- Organizar y hacer colectas, rifas, o llevar a cabo operaciones de compra-venta de cualquier tipo con fines lucrativos dentro de su jornada de trabajo.

- Hacerse acompañar de personas que no laboren dentro del servicio.
- Sustraer de los servicios útiles de trabajo, material, equipo o medicamentos.
- Desatender las disposiciones para prevenir y disminuir riesgos de trabajo comprometiendo por descuido o negligencia la seguridad del servicio o bien de las personas que ahí se encuentran.
- Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos del servicio ya que estos son para uso oficial.

*3.8 Antecedentes de trabajos relacionados con la investigación.*

Autor	Título	Resumen	Conclusión
Meseguer Mariano. 2006	El acoso psicológico en el trabajo (Mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola	En la actualidad, se han modificado las actividades agrarias en la región Murcia de España, debido a que anteriormente eran negocios familiares y hoy día con la diversificación de tecnologías para el campo, requieren de servicios involucrados con esta tecnología, para sus procesos agrarios. De tal forma se observa la tendencia en aumento del Mobbing y las relaciones con factores psicosociales que intervienen en las actividades de los trabajadores.	El estudio resulta de la importancia en la observación inicial de factores psicosociales en los trabajadores, continuada de la presencia del Mobbing y este en relación a dichos factores; que son consecuencia de la diversificación tecnológica, con el simple interés de a mayor producción, mayor ganancia, que descuida el valor hombre o trabajador, sin ser totalmente reemplazado por maquinas.
Gimeno Ramón, 2004	La presión laboral tendenciosa	La presente investigación, destaca en el interés de llevar el Mobbing de un concepto para el acoso laboral, dentro de un ámbito, sociológico, psicológico y hasta psiquiátrico, a un enfoque jurídico, en el que se le dé validez y posibilidad legal al acoso laboral en Girona, España. Si bien la presión laboral tendenciosa, tiene diversos modos operarios, pero un fin común, que es, la invalidación de un trabajador que genere el abandono laboral por medio de hostigamiento y desacreditación.	La aportación de este estudio, desemboca en la observación de trabajadores, de seguridad social y oficinas jurídicas, así como varios; dentro de la burocratización, con objeto de mostrar la presencia de Mobbing y darle un margen jurídico que lo valide como una afectación laboral para uno o varios trabajadores.
Piñuel Iñaki, 2002	La incidencia del Mobbing en trabajadores de sanidad	Los trabajadores de sanidad, se ven reflejados en personas con amplio animo de servicio, desde su formación para el rango laboral y su presencia como trabajador, se ven involucrados en las conocidas costumbres de sobrecarga laboral y aun mas de acoso surgido en su mayoría por superiores en rango y de aquellos que manifiestan el poder legal que se les otorga a cargo de la dirección de los servicios de sanidad.	La investigación sugiere que los hábitos de operación en los trabajadores de servicios de salud, se han hecho Cosmopolitan, debido al existo que se obtiene al otorgar servicios de salud con dos principales objetivos, el dar atención de salud a desabasto con nombre de seguridad social

## Mobbing

			y por otra parte, el generar ganancias económicas, con menores inversiones como salarios bajos con pocos trabajadores y gran cantidad de tareas laborales que prometían aumentar la capitalización en salud y la capacidad de realizar mejor y exponencial por menor capital remunerado al trabajador.
Iñaki Piñuel y Zabala, 2006	La evaluación y diagnóstico del Mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro de Cisneros	Por orden decreciente figuran como personas acosadas: los funcionarios, los trabajadores de la enseñanza primaria, media o universitaria, los trabajadores de la salud, los cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, el Personal de hostelería y turismo, el personal de banca, así como los miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o de instituciones y organizaciones caritativas o religiosas.	En este artículo es importante resaltar, que los trabajadores de la salud se ven afectados por el Mobbing.
Manuel Pando Moreno.	Guadalajara, Jal., 25 de octubre de 2011, U de G. Encuentro Internacional de Salud Ocupacional.	Más del 80 por ciento de trabajadores mexicanos han padecido algún tipo de violencia psicológica (maltrato, humillación, insultos o gritos) en los últimos seis meses, destacó el director del Instituto de Investigación de Salud Ocupacional del Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) de la U de G.	En el año 2011, el Dr. Manuel Pando, autor de el método de estudio IVAPT - Pando, para el hostigamiento laboral, dio a conocer que el 80 por ciento de los trabajadores en México, han presentado algún tipo de hostigamiento, durante el último periodo semestral previo a esta declaración, resulta importante destacar las condiciones laborales relacionadas con factores psicosociales como el Mobbing.
M <sup>a</sup> del Carmen Vidal Casero. Profesora titular de Historia de la Farmacia y Legislación	El Mobbing en el trabajo. su problemática	El término inglés de acoso, hostigamiento, aplicado al ámbito laboral se utiliza para describir situaciones en las que un sujeto se convierte en blanco o diana del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros- con la permisividad del resto-, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como psíquica,	Este artículo hace referencia acerca del impacto que se ocasiona en los trabajadores con hostigamiento y los trastornos en la salud física y psicológica por medio del Mobbing.

## Mobbing

<p>Farmacéutica. Facultad de Farmacia. Valencia. 2010.</p>		<p>siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica.</p>	
<p>Dr. Guillermo Cabanellas, Noviembre, 2009</p>	<p>El acoso laboral en México, Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.</p>	<p>Actualmente en nuestro país el acoso laboral o también conocido como <i>Mobbing</i>, ha sido poco estudiado, pese a que se trata de un problema que causa severos trastornos en la conducta humana, tal es el caso de la depresión, la ansiedad y la pérdida del autoestima, a tal grado de perder el empleo.</p>	<p>Este artículo resalta los efectos que tienen los trabajadores por consecuencias de presentar el Mobbing.</p>
<p>Oscar Cruz Pérez<sup>1</sup>, Martín de Jesús Ovalle Sosa<sup>2</sup>, Manuel Pando Moreno<sup>3</sup> Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas<sup>1,2</sup> Universidad de Guadalajara<sup>3</sup></p>	<p>Mobbing y estrés en académicos de la universidad de ciencias y artes de Chiapas.</p>	<p>En relación a la percepción que tienen los académicos estudiados sobre su salud, encontramos que el 11.3% de ellos se percibe en excelentes condiciones, el 43.4% en muy buena, el 43.5% buena y únicamente el 1.9% la califica como deteriorada. De acuerdo a la Escala Sintomática de estrés (ESE) encontramos 11 casos que representa el 20.8% de la muestra de estudio y el 79.2 de ellos no lo padece.</p>	<p>En este artículo encontramos que es bajo el Mobbing y estrés, de los trabajadores, sin embargo se encuentra presente como en el actual estudio de esta tesis.</p>
<p>María Claudia Peralta Gómez julio 2006</p>	<p>Manifestaciones del acoso laboral, <i>Mobbing</i> y síntomas asociados al estrés postraumático</p>	<p>la Universidad de Antioquia, realizó en el 2004 un estudio descriptivo sobre la violencia en el trabajo en Colombia, sus formas y consecuencias en empresas que desarrollan actividades económicas de investigación y vigilancia privada, transporte por carretera y transporte urbano, sector financiero y prestadores de servicios de salud en las ciudades de Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cali. Al comparar los resultados de esta investigación con los del estudio realizado en Europa en el año 2000, se observa que el acoso psicológico duplica la prevalencia de Europa. Es de resaltar que en Colombia el 20% de los trabajadores está expuesto a acoso laboral, el cual está afectando la calidad del ambiente de trabajo, la salud y vida de éstos. Existen diferencias por sectores, las cuales oscilan entre 25% en</p>	<p>Es importante reflexionar este artículo, acerca del Mobbing, ya que las prácticas en cómo se desarrolla son iguales tanto en Colombia como en Europa, sin embargo las culturas y las sanciones son distintas. Probablemente motivo de la duplicidad del Mobbing en Colombia, una cultura con características similares a las nuestras. El sector salud también se ve involucrado, aunque en menor proporción que otros sectores.</p>

## Mobbing

		las actividades de transporte, 20% en vigilancia privada, 19.7% en el sector salud y 14.6% en finanzas.	
Mtra. Sandra Lorena Rosas Meneses, Ing. Tirso Javier Hernández Gracia	Mobbing factor de riesgo, y de seguridad estudio comparativo con Síndrome de Burnout en profesionales de salud del Hospital General de Pachuca, Hidalgo, México	Las áreas que de acuerdo a la literatura son mayormente afectadas por el acoso u hostigamiento laboral son: el personal que labora en administraciones públicas, en forma importante los trabajadores de la salud, personal de bancos e instituciones financieras y en general, todo el sector que ofrece servicios resulta afectado.	El estudio comparativo entre Mobbing y síndrome de Burnout, reporta que existe importante hostigamiento en los trabajadores de la salud del Hospital General, de Pachuca, Hidalgo. México.
PR, 2009; MTPS, 1968b, Trueba, 1987	Legislación de Riesgos Psicosociales en Latinoamérica	Colombia tiene la propuesta más desarrollada de reconocimiento de enfermedades asociadas a riesgos psicosociales y el estrés laboral, como: ansiedad, depresión, infarto del miocardio, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.	La importancia de este artículo destaca en el conocimiento de algunos de los padecimientos que presentan los trabajadores sujetos a riesgos psicosociales.
Tovalín Ahumada Horacio, Unda Rojas Sara, Sandoval Ocaña Jorge, Juárez García Arturo Tovalín Ahumada Horacio, Unda Rojas Sara, Sandoval Ocaña Jorge, Juárez García Arturo	Propuesta de adición de enfermedades profesionales causadas por riesgos psicosociales y condiciones estresantes en el trabajo al art. 513 de la Ley Federal del Trabajo de México.	A invitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) algunos integrantes de la Red de Investigadores en Factores Psicosociales A.C. se integraron a la mesa de actualización de la lista de enfermedades de trabajo contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo vigente, para discutir y proponer la inclusión en este listado de padecimientos Asociados a las condiciones distresantes en el trabajo. Los padecimientos presentados se basan en el listado de enfermedades de trabajo propuesto por la OIT y en una revisión de la literatura y de otras legislaciones laborales de Latinoamérica y Europa.	Es importante mencionar, que existen varias propuestas para el reconocimiento de los riesgos psicosociales, como enfermedades profesionales, siendo una de ellas la referida en este artículo.

Es importante mencionar que los artículos referidos como, antecedentes que se relacionan con el tema de investigación que es el Mobbing en relación a factores laborales, es claro que se presenta y si tiene relación con dichos factores, sin importar de

manera directa en áreas de salud, se puede apreciar la presencia del acoso laboral y aunque los estudios aún tienen complejidad en la manera de mostrar una evidencia más amplia, no descartan el objetivo, además de que ya existen múltiples propuestas en nuestro país para incluir a los factores psicosociales, entre ellos el Mobbing u hostigamiento, dentro de la tabla de evaluación de riesgos de trabajo de la Ley Federal de Trabajo.

De igual forma, no existe un reporte claro de las estrategias para prevenir o evitar el hostigamiento, pues en la vida laboral, más que un factor que altera la salud de los trabajadores, es una costumbre inapropiada no sancionable, aunque reglamentos, estatutos, contratos, entre otros; refieran el respeto y actitud cordial entre los trabajadores, no son adecuadas por falta de promoción, seguimiento y de manera contractual, son hasta confusos y limitantes para los propios trabajadores.

4. Objetivos e Hipótesis

<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Medidas de asociación, prueba de hipótesis o estadístico usado</b>
Determinar la asociación entre condiciones laborales y prevalencia; y tipo de Mobbing; en los trabajadores de una unidad de salud pública	Habrá asociación positiva entre los factores negativos laborales y la alta prevalencia y el tipo descendente de Mobbing,	Chi2 Riesgo de prevalencia
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	
Determinar la prevalencia de Mobbing en el centro laboral	La prevalencia de Mobbing en este grupo de trabajadores será alta.	Calculo de promedio
Identificar los niveles de tensión laboral y tipos de categoría.	El 80% de los trabajadores estudiados, presentaran tensión laboral ; la mayoría serán de la categoría médica	Frecuencias simple
Determinar si la tensión laboral, y categoría, se asocian con la prevalencia de Mobbing.	El Mobbing tendrá mayor prevalencia en la categoría médica.	Chi2 Riesgo de prevalencia
Identificar quien es el ejecutor de Mobbing y la intensidad ejercida.	Los principales ejecutores son los jefes de servicio y la intensidad será alta.	Frecuencia simple
Determinar si el sexo, edad, antigüedad y tipo de servicio prestado, influye en la prevalencia de Mobbing.	La prevalencia de Mobbing, será mayor en mujeres de edad joven, con poca antigüedad y de categoría médica.	Chi2 Riesgo de prevalencia



---

## **5. Materiales y Método**

### **Tipo de estudio**

Se realizó un estudio comparativo transversal - analítico en donde el universo de estudio es el personal que se encuentra en los trabajadores del turno matutino de una unidad de salud pública; del Distrito Federal. Se solicitó permiso de las autoridades y se explicó por categorías de trabajo, el motivo del estudio a los trabajadores de los que la plantilla de trabajadores de base son 133 y de los cuales solo participaron 122 trabajadores.

### **Población en estudio**

133 trabajadores.

### **Muestra**

Se seleccionaron los participantes 122 participantes, de acuerdo a los criterios establecidos para este estudio:

#### **Criterios de Inclusión**

1. Personal del turno matutino de la unidad de salud pública..
2. Jornada laboral: 8.0 y 6.5 horas
3. Edad: 18 Años a 59 años
4. Antigüedad: 1 a 30 años

#### **Criterios de Exclusión**

1. Trabajadores del turno vespertino
2. Trabajadores con antigüedad menor a un año
3. Los trabajadores que no deseen participar en el estudio
4. Edad inferior a 18 años y mayor de 59 años
5. Antigüedad laboral mayor de 30 años

### **Instrumentos**

Instrumento de medición para Mobbing IVAPT – PANDO. Este es el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo, del Maestro Manuel Pando Moreno. Dicho instrumento ha sido validado y es confiable; se utilizó en este estudio para observar la presencia de Mobbing en los trabajadores de una unidad de salud pública.

Se realizó comparación con escala de Cisneros V, creada por Iñaki Piñuel y Zabala (2004). Se utilizó este instrumento para observar la presencia de Mobbing en una unidad de salud pública; dicho instrumento ya tiene validez, se realizó un estudio inicial en trabajadores de la Administración Pública, en Madrid España, el barómetro o escala de Cisneros V, está determinado para el Mobbing en trabajadores institucionales como los de

salud que aquí se estudiaron. Una vez obtenidos se observara y se hará la comparación de los instrumentos.

Se utilizó el instrumento JCQ creado por Karasek en 1998 que lleva nombre de Job Content Questionnaire, JCQ. para obtención de datos relacionados con la tensión laboral. Este complemento de reactivos permite observar la presencia de tensión en trabajadores.

Cuestionario ESTUNAM, que se utiliza para recabar datos sociodemográficos como, sexo, edad, antigüedad, y categoría laboral.

Para la captura y análisis de los datos se utilizó Excel, programa que sirve para la captura y la realización de base de datos, gráficos y tablas y SPSS Este es un programa que nos permite concentrar los análisis estadísticos y con el obtener los valores de medición, para observar la presencia de Mobbing.

**Mobbing****Definición de variables**

<b>Nombre de la Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Tipo de Variable</b>	<b>Escala de Medición</b>
Condiciones de trabajo	La Organización Internacional del Trabajo señala que un trabajo decente, debe cumplir con las características de ser un trabajo productivo y seguro, los trabajadores deben contar con los derechos laborales, así como, con ingresos adecuados, con protección social y con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación. OIT.	Se medirá con los indicadores: Categoría laboral: Son los puestos de trabajo, por los que están contratados los distintos trabajadores de la salud Área de trabajo: Sitio o departamento de trabajo Tensión laboral: es un trabajo con bajo control y alta demanda. Su índice proporciona las calificaciones de tensionante o no tensionante	Independiente  Independiente	Cuestionario ESTUNAM
Mobbing o Violencia en el trabajo	Término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Brodsky, 1976.	IVAPT-Pando con puntuación del índice e interpretación alto, medio y nulo y Escala de Cisneros con puntuación de Hostigado y Probable hostigado.	Dependiente  Dependiente	Instrumento de IVAPT-Pando y Escala de Cisneros V
Sexo	Hombre/mujer	Femenino/Masculino	Confusión	Cuestionario ESTUNAM
Edad	Tiempo de vida de los trabajadores	18 – 59 años	Confusión	Cuestionario ESTUNAM
Antigüedad laboral	Tiempo laborado en la empresa por el trabajador	1 – 30 años	Confusión	Cuestionario ESTUNAM
Categoría laboral	Son los puestos de trabajo, por los que están contratados los distintos trabajadores de la salud	Presencia o ausencia	Independiente	Cualitativa
Edad	Tiempo de vida de los trabajadores	18 – 59 años	Confusión	Cualitativa
Antigüedad laboral	Tiempo laborado en la empresa por el trabajador	1 – 30 años	Confusión	Cualitativa
Área de trabajo	Sitio o departamento de trabajo	Presencia o ausencia	Independiente	Cualitativa
Tensión laboral	Consecuencias de una organización de trabajo que combina altas demandas, hasta llegar a la enfermedad de adaptación o enfermedad psicosomática por distrés, el sistema deberá pasar por las fases de alarma, resistencia y agotamiento, Karasek.	puntuación obtenida del índice y su interpretación alta o normal	Independiente	Cualitativa y cuantitativa Jcq / CCT

---

**Procedimientos**

Se informó a los grupos de trabajadores por categoría, la importancia del estudio, se solicitó su participación avalado por la firma de cada trabajador.

Se realizó el llenado de los cuestionarios de JQC, IVAPT – Pando y Escala de Cisneros V de Piñuel y Zabala, por categoría, empezando por personal de área médica, se continuó con el grupo de administrativos.

Se realizó vaciado de información en base de datos especialmente diseñada para este estudio en programa computacional EXCEL y posteriormente para el análisis estadístico en programa SPSS 19 en español.

Se graficaron los datos generales de los trabajadores obtenidos de la encuesta de psicosociales, teniendo en su totalidad resultados en frecuencias y medias para las variables cuantitativas.

Para el análisis de asociación de las variables cualitativas se hará el cálculo de riesgo y la prueba de Chi<sup>2</sup>.

Cruces y estadística descriptiva para cada objetivo entre los resultados de los cuestionarios de JCC, IVAPT – Pando y Escala de Cisneros V de Piñuel y Zabala.

Se descargaron los resultados en la base de datos de SPSS, que permitió realizar los cruces estadísticos que permitieron dar resultados, como la prueba de Chi<sup>2</sup>, F de Fisher, que fue tomada al 95%. Acorde al rango de error de estos estadísticos que es del 5% y se refiere como el valor de “p”; así como la razón de verosimilitudes, donde cualquiera de los cuatro factores descritos, son válidos cuando tienen un valor menor de 0.05.

Se dividieron en trabajadores administrativos y del área médica, de los que el área administrativa comprende las categorías de auxiliar universal de oficinas, mensajero, asistentes médicas, servicios básicos y servicios generales con un 49.2% de la población estudiada y el área médica que unifica a personal con categorías de médicos, químicos clínicos, laboratoristas clínicos, auxiliar de laboratorio, técnico radiólogo, estomatólogos, psicólogo, trabajadores sociales, enfermeras, nutricionista con el 50.8% de la población estudiada.

## 6. Resultados

### Datos socio demográficos

De acuerdo al 100% de la muestra, la división por departamento; el 49.2% pertenece al departamento administrativo, mientras que el 50.8 % corresponde al área médica.

**TABLA 1**

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	60	49.2
Área médica	62	50.8
Total	122	100.0

El personal de la unidad de salud pública, comprende un 32.8 % personal masculino y un 67.2 % de personal femenino.

TABLA 2 porcentaje de sexo de los trabajadores

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	40	32.8
Mujer	82	67.2
Total	122	100.0

Dentro de los grupos de edad considerados en el personal participante se concentran en 31.1 % los de 19 a 29 años de edad, de 30 a 38 años de edad con mayoría de personal en un 35.2 %, y de 33 .6 % los mayores de 38 años de edad

TABLA 3 Grupos de edad de los trabajadores

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Valida 19-29 años	38	31.1
30-38 años	43	35.2
más de 38	41	33.6
Total	122	100.0

El nivel de escolaridad de los trabajadores está distribuido en 9.8 % primaria (1), 18.9 % secundaria (2), 23.8 % preparatoria (3), 9.8 % técnicos (4), 18.9 % profesional (5) y el 18.9 % posgrado (6).

TABLA 4 Escolaridad de los trabajadores

	Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje
1	Primaria	12	9.8
2	Secundaria	23	18.9
	Preparatoria	29	23.8
3	Técnicos	12	9.8
4	Profesional	23	18.9
5	Posgrado	23	18.9
6	Total	122	100.0

### Características laborales

En cuanto a la condiciones de trabajo, el personal de la unidad de salud pública, reporta sólo un 4.9 % que no está en estado no tensionante, contra el 95.1 % en estado tensionante.

TABLA 5 Tensión

Tensión	Frecuencia	Porcentaje
No tensionante	6	4.9
Tensionante	116	95.1
Total	122	100.0

El porcentaje de antigüedad en los trabajadores, ubica al 67.2 % con más de 16 años de antigüedad y al 32.8 % con menos de 8 años de antigüedad. (No hay trabajadores con antigüedad de 9 a 15 años de antigüedad)

TABLA 6 Antigüedad en el trabajo

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
1-8 años	40	32.8
más de 16 años	82	67.2
Total	122	100.0

El porcentaje de trabajadores que cambiaron de puesto hace menos de un año es de 65.6 %, mientras que los que cambiaron su puesto hace más de un año es de 34.4 %.

TABLA 7 Anterior puesto de trabajo

Anterior puesto	Frecuencia	Porcentaje
-----------------	------------	------------

menos de 1 año	80	65.6
más de 1 año	42	34.4
Total	122	100.0

La prevalencia de Mobbing en estos trabajadores es baja en un 86.9 % y media en un 13.1 % de acuerdo al instrumento de IVAPT – Pando.

TABLA 8 Prevalencia de Mobbing

Hostigamiento	Frecuencia	Porcentaje
Baja	106	86.9
Media	16	13.1
Total	122	100.0

La intensidad de la duración de Mobbing con el mismo instrumento es baja en el 100% de los trabajadores. . (Prueba de IVAPT-Pando)

TABLA 9 Intensidad de Mobbing

Intensidad	Frecuencia	Porcentaje
Baja	122	100.0

En la tabla 10 se muestra la frecuencia de Mobbing, indicando que el nivel bajo es el más frecuente con un 95.9 % de los trabajadores y sólo el 4.1 % indicó nivel medio. . (Prueba de IVAPT-Pando)

TABLA 10. Frecuencia de Mobbing

Nivel de Mobbing	Frecuencia	Porcentaje
Baja	117	95.9
Media	5	4.1
Total	122	100.0

La intensidad del hostigamiento conforme a la prueba de IVAPT – Pando (IP) es de 80.3 % bajo, 18.9 % medio y 0.8 nulo en los trabajadores de la unidad médica.

TABLA 11 Intensidad de Mobbing por prueba de IVAPT - Pando

Intensidad IP	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	98	80.3
Medio	23	18.9
Nulo	1	.8
Total	122	100.0

Ser testigo de hostigamiento, así como la intensidad de la violencia es bajo en el total de los trabajadores. (Prueba de IVAPT-Pando)

TABLA 12 testigo de Mobbing

Testigo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	122	100.0

Los autores del hostigamiento en los trabajadores de la unidad médica son superiores con un 99.2%, los compañeros con 30.3 % y los subordinados con 7.4 %, se refiere que es ascendente en menor cantidad por parte de subordinados, horizontal por parte de los compañeros y descendente en mayor cantidad por parte de superiores o jefes de servicio. (Prueba de IVAPT-Pando)

TABLA 13 Hostigadores o personal que ejerce Mobbing a otros trabajadores. (Prueba de IVAPT-Pando)

HOSTIGADORES	Frecuencia	Porcentaje
SUPERIORES	121	99.2
COMPAÑEROS	37	30.3
SUBORDINADOS	9	7.4



Las calificaciones de hostigamiento tomadas del instrumento de Iñaki-Piñuel (Prueba de escala de Cisneros), muestra que el 16.4% de los trabajadores son Hostigados, mientras que el resto 83.6 % solo son probablemente Hostigados.

TABLA 14 Mobbing por medio del instrumento de Piñuel

Hostigamiento	Frecuencia	Porcentaje
HOSTIGADO	20	16.4
S		
PROBABLE	102	83.6
Total	122	100.0

**Asociación entre variables de estudio**

**Intensidad del hostigamiento en relación categoría y sexo**

En la siguiente tabla (15), se observa que hay diferencias estadísticamente significativas con la prueba Exacta de Fisher ( $p=0.035$ ) en la relación del hostigamiento por categoría de trabajo en cuanto al sexo, destacando que sólo en el grupo de hombres hay diferencias, En este grupo, todos los trabajadores con hostigamiento medio (100%) pertenecen a la categoría de administrativo. En el sexo femenino hay presencia de hostigamiento en ambas tipos de áreas de trabajo y porcentualmente son similares, pero no hay diferencias estadísticamente significativas.

TABLA 15

Sexo		INTENSIDAD DEL HOSTIGAMIENTO			Total
		BAJO	MEDIO	NULO	
Hombre	Administrativo	19 57.6%	7 100.0%		26 65.0%
	Servicio medico	14 42.4%	0 .0%		14 35.0%
	Total	33 100.0%	7 100.0%		40 100.0%
Mujer	Administrativo	27 41.5%	9 56.3%	1 100.0%	37 45.1%
	Servicio medico	37 56.9%	7 43.8%	0 .0%	44 53.7%
	Servicios	1 1.5%	0 .0%	0 .0%	1 1.2%
	Total	65 100.0%	16 100.0%	1 100.0%	82 100.0%
Total	Administrativo	46 46.9%	16 69.6%	1 100.0%	63 51.6%
	Servicio medico	51 52.0%	7 30.4%	0 .0%	58 47.5%
	Servicios	1 1.0%	0 .0%	0 .0%	1 .8%
	Total	98 100.0%	23 100.0%	1 100.0%	122 100.0%

### Intensidad del hostigamiento en relación categoría con edad de los trabajadores

En la tabla de grupo de edad, la intensidad del hostigamiento refleja que porcentualmente el hostigamiento medio es más frecuente en los trabajadores del área administrativa de 19 a 29 años de edad con un 100% y en los de 30 a 38 años de edad con un 75 %, invirtiéndose en el área médica para los trabajadores de más de 38 años de edad con un 63%. Encontrando diferencias significativa por la prueba de razón de verosimilitudes ( $p=0.043$ )

Tabla 16 Intensidad de Mobbing por grupo de edad en relación con el departamento de trabajo.

Grupo de edad		INTENSIDAD DE HOSTIGAMIENTO			Total
		BAJO	MEDIO	NULO	
19-29 años	Administrativo	19 63.3%	7* 100.0%	1 100.0%	27 71.1%
	Servicio medico	11 36.7%	0 .0%	0 .0%	11 28.9%
	Total	30 100.0%	7 100.0%	1 100.0%	38 100.0%
30-38 años	Administrativo	16 45.7%	6 75.0%		22 51.2%
	Servicio medico	19 54.3%	2 25.0%		21 48.8%
	Total	35 100.0%	8 100.0%		43 100.0%
más de 38	Administrativo	11 33.3%	3 37.5%		14 34.1%
	Servicio medico	21 63.6%	5 62.5%		26 63.4%
	Servicios	1 3.0%	0 .0%		1 2.4%
	Total	33 100.0%	8 100.0%		41 100.0%
Total	Administrativo	46 46.9%	16 69.6%	1 100.0%	63 51.6%
	Servicio medico	51 52.0%	7 30.4%	0 .0%	58 47.5%
	Servicios	1 1.0%	0 .0%	0 .0%	1 .8%
	Total	98 100.0%	23 100.0%	1 100.0%	122 100.0%

### Intensidad del hostigamiento en relación categoría con la antigüedad en el trabajo

En la tabla de hostigamiento en trabajadores del grupo de antigüedad en el trabajo, se encontraron diferencias ( $p=0.05$ ) en los grupos de antigüedad, siendo los más afectados los trabajadores administrativos, en los grupos de menor y mayor antigüedad (de 1 a 8 años y más de 16 años).

TABLA 17 Intensidad de hostigamiento en relación de antigüedad en el trabajo con departamento

Grupo de antigüedad en el trabajo		INTENSIDAD DE HOSTIGAMIENTO			Total
		BAJO	MEDIO	NULO	
1-8 años	Administrativo	16 51.6%	<b>6</b> <b>75.0%</b>	1 100.0%	23 57.5%
	Servicio. medico	15 48.4%	2 25.0%	0 .0%	17 42.5%
	Total	31 100.0%	8 100.0%	1 100.0%	40 100.0%
más de 16 años	Administrativo	30 44.8%	<b>10</b> <b>66.7%</b>		40 48.8%
	Servicio. medico	36 53.7%	5 33.3%		41 50.0%
	Servicios	1 1.5%	0 .0%		1 1.2%
	Total	67 100.0%	15 100.0%		82 100.0%
Total	Administrativo	46 46.9%	16 <b>69.6%*</b>	1 100.0%	63 51.6%
	Servicio. medico	51 52.0%	7 30.4%	0 .0%	58 47.5%
	Total	98 100.0%	23 100.0%	1 100.0%	122 100.0%

\*Chi-cuadrado P.=.050

### Intensidad del hostigamiento en relación categoría con un anterior puesto de trabajo

En la siguiente tabla de intensidad del hostigamiento en trabajadores que tuvieron un puesto distinto de trabajo, en un tiempo **menor a un año**, dentro de la misma empresa, existe presencia de hostigamiento medio en un 85.7 %, significativo en trabajadores administrativos, mientras que para los trabajadores de **más de un año** con puesto distinto anterior al actual, existe similitud en ambos servicios médico y administrativo de hostigamiento medio, sin presentar diferencias significativas en el grupo de más de un año, pero la antigüedad y la intensidad media se asocian significativamente (p=0.05) afectando sobre todo al grupo de administrativos.

Tabla 18 Intensidad del hostigamiento de acuerdo al grupo de anterior puesto de trabajo

Grupo anterior puesto		Intensidad del hostigamiento			Total
		BAJO	MEDIO	NULO	
menos de 1 año	Administrativo	34 52.3%	12 85.7%	1 100.0%	47 58.8%
	Servicio medico	30 46.2%	2 14.3%	0 .0%	32 40.0%
	Servicios	1 1.5%	0 .0%	0 .0%	1 1.3%
	Total	65 100.0%	14 100.0%	1 100.0%	80 100.0%
más de 1 año	Administrativo	12 36.4%	4 44.4%		16 38.1%
	Servicio medico	21 63.6%	5 55.6%		26 61.9%
	Total	33 100.0%	9 100.0%		42 100.0%
Total	Administrativo	46 46.9%	16 69.6*	1 100.0%	63 51.6%
	Servicio medico	51 52.0%	7 30.4%	0 .0%	58 47.5%
	Total	98 100.0%	23 100.0%	1 100.0%	122 100.0%

\*Chi-cuadrado P.=.050

### Calificación del hostigamiento en relación categoría con el sexo

La siguiente tabla (19) reporta resultados de trabajadores Hostigados y probablemente Hostigados con el instrumento de Iñaki-Piñuel (Prueba de escala de Cisneros), observando (con la prueba de verosimilitudes  $p=0.39$  de manera unilateral) que sólo para el sexo masculino hay diferencias estadísticamente significativas; en relación con las categorías de trabajo, donde se encontró que los trabajadores de la categoría administrativa del sexo **masculino** son mayormente Hostigados; son el 90% en comparación con los de la categoría de servicio médico, mientras que para las **mujeres** hostigadas muestran una similitud tanto las de la categoría medica como administrativa.

Tabla 19 Calificación del hostigamiento en relación categoría con el sexo

Sexo		CALIFICACION DE HOSTIGAMIENTO		Total
		HOSTIGADOS	PROBABLE	
Hombre	Administrativo	9* 90.0%	17 56.7%	26 65.0%
	Servicio. medico	1 10.0%	13 43.3%	14 35.0%
	Total	10 100.0%	30 100.0%	40 100.0%
Mujer	Administrativo	5 50.0%	32 44.4%	37 45.1%
	Servicio. medico	5 50.0%	39 54.2%	44 53.7%
	Servicios	0 .0%	1 1.4%	1 1.2%
	Total	10 100.0%	72 100.0%	82 100.0%
Total	Administrativo	14 70.0%	49 48.0%	63 51.6%
	Servicio. medico	6	52	58

		30.0%	51.0%	47.5%
	Servicios	0	1	1
		.0%	1.0%	.8%
	Total	20	102	122
		100.0%	100.0%	100.0%

\*Chi-cuadrado P.=.039

En las pruebas de IVAPT-Pando como de Cisneros V, se observa similitud en la presencia de hostigamiento, con similitud en la edad menores de 29 años, con sexo masculino, ambos en categoría de administrativos y con menos de un año de antigüedad, de igual manera en los hombres pertenecientes a la categoría médica y mayores de 38 años de edad.

### Calificación de hostigamiento, en relación categoría con grupo de edad

En la tabla de Calificación de hostigamiento según Piñuel, en relación categoría con grupo de edad, se reporta que en los tres grupos de edad, existe mayor frecuencia de Hostigados en la categoría de administrativos con un 100% de 19 a 29 años de edad, Encontrándose diferencia significativa en la prueba razón de verosimilitudes con valor de  $p=0.033$ .

Tabla 20 Calificación de hostigamiento, en relación categoría con grupo de edad

Grupo de edad		CALIFICACION DE HOSTIGAMIENTO		Total
		Hostigados	Probable	
19-29 años	Administrativo	6 100.0%	21 65.6%	27 71.1%
	Servicio. medico	0 .0%	11 34.4%	11 28.9%
	Total	6 100.0%	32 100.0%	38 100.0%
30-38 años	Administrativo	4 57.1%	18 50.0%	22 51.2%
	Servicio. medico	3 42.9%	18 50.0%	21 48.8%
	Total	7 100.0%	36 100.0%	43 100.0%
más de 38	Administrativo	4 57.1%	10 29.4%	14 34.1%
	Servicio. medico	3 42.9%	23 67.6%	26 63.4%
	Servicios	0 .0%	1 2.9%	1 2.4%
	Total	7 100.0%	34 100.0%	41 100.0%
Total	Administrativo	14 70.0%	49 48.0%	63 51.6%
	Servicio. medico	6 30.0%	52 51.0%	58 47.5%
	Servicios	0 .0%	1 1.0%	1 .8%
	Total	20 100.0%	102 100.0%	122 100.0%

### Calificación del hostigamiento en relación categoría con grupo de antigüedad en el trabajo. (Prueba de escala de Cisneros)

En la siguiente tabla (21) No se reportaron datos significativos en las pruebas de Chi2 ( $p=0.227$ ), sin embargo, porcentualmente se muestra que los trabajadores Hostigados con categoría de administrativos en relación con la antigüedad de 1 a 8 años y más de 16 años de antigüedad son significativamente mayor acosados que los de la categoría de servicio médico, mientras que para ambas categorías y grupos de antigüedad los probablemente Hostigados son similares.

Tabla 21

Grupo de antigüedad en el trabajo		CALIFICACION DE HOSTIGAMIENTO		Total
		Hostigados	Probable	
1-8 años	Administrativo	4 80.0%	19 54.3%	23 57.5%
	Servicio. medico	1 20.0%	16 45.7%	17 42.5%
	Total	5 100.0%	35 100.0%	40 100.0%
más de 16 años	Administrativo	10 66.7%	30 44.8%	40 48.8%
	Servicio. medico	5 33.3%	36 53.7%	41 50.0%
	Servicios	0 .0%	1 1.5%	1 1.2%
	Total	15 100.0%	67 100.0%	82 100.0%
Total	Administrativo	14 70.0%	49 48.0%	63 51.6%
	Servicio. medico	6 30.0%	52 51.0%	58 47.5%
	Servicios	0 .0%	1 1.0%	1 .8%
	Total	20 100.0%	102 100.0%	122 100.0%

### Hostigamiento en relación de la categoría con el grupo de anterior puesto de trabajo dentro de la misma empresa. (Prueba de Piñuel).

En esta tabla se observó que el porcentaje de trabajadores Hostigados con menos de un año en otro puesto de trabajo de categoría administrativa son más que del servicio médico, pero que en los trabajadores del servicio médico con más de un año en otro puesto son más los Hostigados que los de la categoría de administrativos aunque no hubo significancia en las pruebas de Chi2.

Tabla 22 Tabla de calificación de hostigamiento en relación de la categoría con el grupo de anterior puesto de trabajo dentro de la misma empresa

Grupo de anterior puesto de trabajo		CALIFICACION DE HOSTIGAMIENTO		Total
		Hostigados	PROBABLE	
menos de 1 año	Administrativo	12 80.0%	35 53.8%	47 58.8%
	Servicio. medico	3 20.0%	29 44.6%	32 40.0%
	Servicios	0 .0%	1 1.5%	1 1.3%
	Total	15 100.0%	65 100.0%	80 100.0%
más de 1 año	Administrativo	2 40.0%	14 37.8%	16 38.1%
	Servicio. medico	3 60.0%	23 62.2%	26 61.9%
	Total	5 100.0%	37 100.0%	42 100.0%
Total	Administrativo	14 70.0%	49 48.0%	63 51.6%
	Servicio. medico	6 30.0%	52 51.0%	58 47.5%
	Servicios	0 .0%	1 1.0%	1 .8%
	Total	20 100.0%	102 100.0%	122 100.0%

**Intensidad de hostigamiento en relación tensión (JCQ) y sexo**

El reporte que se obtuvo de esta tabla, muestra que la relación de tensión con la intensidad del hostigamiento (IVAPT – Pando) medio en los hombres y mujeres es del 100% y aunque no se encontró asociación significativa en la prueba de Chi2 es importante resaltar el resultado porque sólo los que tienen un trabajo tensionante presentan una intensidad media de hostigamiento.

Tabla 23 Intensidad de hostigamiento en relación a la tensión laboral por sexo.

sexo			INTENSIDAD DE HOSTIGAMIENTO			Total
			BAJO	MEDIO	NULO	
Hombre	tensión	No tensionante	2 6.1%	0 .0%		2 5.0%
		Tensionante	31 93.9%	7 100.0%		38 95.0%
	Total		33 100.0%	7 100.0%		40 100.0%
Mujer	tensión	No tensionante	4 6.2%	0 .0%	0 .0%	4 4.9%
		Tensionante	61 93.8%	16 100.0%	1 100.0%	78 95.1%
	Total		65 100.0%	16 100.0%	1 100.0%	82 100.0%
Total	tensión	No tensionante	6 6.1%	0 .0%	0 .0%	6 4.9%
		Tensionante	92 93.9%	23 100.0%	1 100.0%	116 95.1%

Total	98 100.0%	23 100.0%	1 100.0%	122 100.0%
-------	--------------	--------------	-------------	---------------

**Intensidad del hostigamiento en relación tensión en grupo de edad.**

En esta tabla (24) se encontró que la tensión se asocia con una intensidad de hostigamiento (IVAPT – Pando). Medio del 100% en relación con el grupo de edad, donde los tres grupos de edad analizados a la misma tendencia aunque no sea significativa.

Tabla 24 intensidad del hostigamiento en relación tensión con grupo de edad.

grupo de edad	INTENSIDAD DE HOSTIGAMIENTO			Total		
	BAJO	MEDIO	NULO			
19-29 años	tensión	No tensionante	2 6.7%	0 .0%	0 .0%	2 5.3%
		Tensionante	28 93.3%	7 100.0%	1 100.0%	36 94.7%
	Total		30 100.0%	7 100.0%	1 100.0%	38 100.0%
30-38 años	tensión	No tensionante	1 2.9%	0 .0%		1 2.3%
		Tensionante	34 97.1%	8 100.0%		42 97.7%
	Total		35 100.0%	8 100.0%		43 100.0%
más de 38	tensión	No tensionante	3 9.1%	0 .0%		3 7.3%
		Tensionante	30 90.9%	8 100.0%		38 92.7%
	Total		33 100.0%	8 100.0%		41 100.0%
Total	tensión	No tensionante	6 6.1%	0 .0%	0 .0%	6 4.9%
		Tensionante	92 93.9%	23 100.0%	1 100.0%	116 95.1%
	Total		98 100.0%	23 100.0%	1 100.0%	122 100.0%

**Intensidad del hostigamiento en relación de tensión con el grupo de antigüedad en el trabajo.**

En la siguiente tabla (25), se muestra que la tensión laboral tiene relación con la intensidad en el hostigamiento (IVAPT – Pando) medio, por grupo de antigüedad en el trabajo, teniendo en todos los grupos de edad que el 100% de los trabajadores que tienen hostigamiento medio están en la condición de trabajo tensionantes, aunque la relación no fue significativa.

Tabla 25 Intensidad del hostigamiento en relación de tensión con el grupo de antigüedad en el trabajo.



Grupo de antigüedad en el trabajo			INTENSIDAD DE HOSTIGAMIENTO			Total
			BAJO	MEDIO	NULO	
1-8 años	tensión	No tensionante	2 6.5%	0 .0%	0 .0%	2 5.0%
		Tensionante	29 93.5%	8 <b>100.0%</b>	1 100.0%	38 95.0%
	Total		31 100.0%	8 100.0%	1 100.0%	40 100.0%
más de 16 años	tensión	No tensionante	4 6.0%	0 .0%		4 4.9%
		Tensionante	63 94.0%	15 <b>100.0%</b>		78 95.1%
	Total		67 100.0%	15 100.0%		82 100.0%
Total	tensión	No tensionante	6 6.1%	0 .0%	0 .0%	6 4.9%
		Tensionante	92 93.9%	23 <b>100.0%</b>	1 100.0%	116 95.1%
	Total		98 100.0%	23 100.0%	1 100.0%	122 100.0%

**Intensidad de hostigamiento en relación de tensión con el grupo de anterior puesto de trabajo.**

En esta tabla se reflejan los resultados de los trabajadores que han tenido otro puesto de trabajo dentro de la empresa, en relación con la tensión, que reporta que dichos trabajadores presentan hostigamiento (IVAPT – Pando) medio del 100%, tanto los de menos de un año en un puesto anterior como los de más de un año en un puesto anterior.

Tabla 26 Intensidad de hostigamiento en relación de tensión con el grupo de anterior puesto de trabajo.

Anterior puesto			Intensidad de Hostigamiento			Total
			BAJO	MEDIO	NULO	
Menos de un año	No tensionante		1 12.5%	0 .0%		1 10.0%
		Tensionante	7 87.5%	2 <b>100.0%</b>		9 90.0%
	Total		8 100.0%	2 100.0%		10 100.0%
Mas de un año	No tensionante		5 5.6%	0 .0%	0 .0%	5 4.5%
		Tensionante	85 94.4%	21 <b>100.0%</b>	1 100.0%	107 95.5%
	Total		90 100.0%	21 100.0%	1 100.0%	112 100.0%
Total	tensión	No tensionante	6 6.1%	0 .0%	0 .0%	6 4.9%
		Tensionante	92 93.9%	23 <b>100.0%</b>	1 100.0%	116 95.1%
	Total		98 100.0%	23 100.0%	1 100.0%	122 100.0%

### Hostigamiento en relación de tensión con el sexo (relación JCQ con escala de Cisneros).

La tabla (27) reporta que existe hostigamiento (Iñaki-Piñuel) en un 100% tanto en hombres como mujeres cuando estos tienen una condición tensionante en el trabajo. Sin embargo, no presentan diferencias significativas.

Tabla 27 calificación de hostigamiento en relación de tensión con el sexo

sexo			CALIFICACION DE HOSTIGAMIENTO		Total
			HOSTIGADOS	PROBABLE	
Hombre	tensión	No tensionante	0 .0%	2 6.7%	2 5.0%
		Tensionante	10 100.0%	28 93.3%	38 95.0%
	Total		10 100.0%	30 100.0%	40 100.0%
Mujer	tensión	No tensionante	0 .0%	4 5.6%	4 4.9%
		Tensionante	10 100.0%	68 94.4%	78 95.1%
	Total		10 100.0%	72 100.0%	82 100.0%
Total	tensión	No tensionante	0 .0%	6 5.9%	6 4.9%
		Tensionante	20 100.0%	96 94.1%	116 95.1%
	Total		20 100.0%	102 100.0%	122 100.0%

### Hostigamiento en relación de tensión con el grupo de edad.

Esta tabla reporta que hay diferencias porcentuales en la presencia de hostigamiento (Iñaki-Piñuel) cuando se presenta una condición tensionante en el trabajo (100%) en todos los grupos de edad.

Tabla 28 calificación de hostigamiento en relación de tensión con el grupo de edad

grupo de edad			CALIFICACION DE HOSTIGAMIENTO		Total
			HOSTIGADOS	PROBABLE	
19-29 años	tensión	No tensionante	0 .0%	2 6.3%	2 5.3%
		Tensionante	6 100.0%	30 93.8%	36 94.7%
	Total		6 100.0%	32 100.0%	38 100.0%
30-38 años	tensión	No tensionante	0	1	1

## Mobbing

			.0%	2.8%	2.3%
		Tensionante	7	35	42
			100.0%	97.2%	97.7%
	Total		7	36	43
			100.0%	100.0%	100.0%
más de 38	tensión	No tensionante	0	3	3
			.0%	8.8%	7.3%
		Tensionante	7	31	38
			100.0%	91.2%	92.7%
	Total		7	34	41
			100.0%	100.0%	100.0%
Total	tensión	No tensionante	0	6	6
			.0%	5.9%	4.9%
		Tensionante	20	96	116
			100.0%	94.1%	95.1%
	Total		20	102	122
			100.0%	100.0%	100.0%

### Hostigamiento en relación tensión con el grupo de antigüedad en el trabajo.

La relación de tensión con la antigüedad en el trabajo indica que son Hostigados (Iñaki-Piñuel) los dos grupos de antigüedad siempre que se presenta una condición tensionante en el trabajo, aunque no se encontró una relación significativa.

Tabla 29 calificación de hostigamiento en relación tensión con el grupo de antigüedad en el trabajo

Grupo antigüedad en el trabajo			CALIFICACION DE HOSTIGAMIENTO		Total
			HOSTIGADOS	PROBABLE	
1-8 años	tensión	No tensionante	0	2	2
			.0%	5.7%	5.0%
		Tensionante	5	33	38
			100.0%	94.3%	95.0%
	Total		5	35	40
			100.0%	100.0%	100.0%
más de 16 años	tensión	No tensionante	0	4	4
			.0%	6.0%	4.9%
		Tensionante	15	63	78
			100.0%	94.0%	95.1%
	Total		15	67	82
			100.0%	100.0%	100.0%
Total	tensión	No tensionante	0	6	6
			.0%	5.9%	4.9%
		Tensionante	20	96	116
			100.0%	94.1%	95.1%
	Total		20	102	122
			100.0%	100.0%	100.0%

**Hostigamiento en relación tensión con el grupo de anterior puesto de trabajo.**

En la siguiente tabla podemos observar que los trabajadores que han tenido otro puesto de trabajo con menos y más de un años de antigüedad, presentan un 100% de hostigamiento (Iñaki-Piñuel) en relación con la tensión. Sin embargo, no hay valor significativo por medio de la prueba de Chi2.

Tabla 30 calificación de hostigamiento en relación tensión con el grupo de anterior puesto de trabajo

Grupo anterior puesto de trabajo			CALIFICACION DE HOSTIGAMIENTO		Total
			HOSTIGADOS	PROBABLE	
menos de 1 año	tensión	No tensionante	0 .0%	3 4.6%	3 3.8%
		Tensionante	15 <b>100.0%</b>	62 95.4%	77 96.3%
	Total		15 100.0%	65 100.0%	80 100.0%
más de 1 año	tensión	No tensionante	0 .0%	3 8.1%	3 7.1%
		Tensionante	5 <b>100.0%</b>	34 91.9%	39 92.9%
	Total		5 100.0%	37 100.0%	42 100.0%
Total	tensión	No tensionante	0 .0%	6 5.9%	6 4.9%
		Tensionante	20 <b>100.0%</b>	96 94.1%	116 95.1%
	Total		20 100.0%	102 100.0%	122 100.0%

## **7. Observaciones**

El porcentaje entre 19 a 38 años de edad, de los trabajadores es del 36.6% y mayores de 38 años de edad, comprenden el 33.6% de la población estudiada de la unidad médica.

Dentro de los índices porcentuales de escolaridad de primaria y secundaria, son el 28.4%, mientras la población que conjunta grados de escolaridad con bachillerato, técnicos, profesionistas y posgrado, son el 71.6%.

La antigüedad laboral en trabajadores con más de 16 años de antigüedad laboral en la unidad médica es del 67.2% y los trabajadores con menos de 8 años de antigüedad son del 32.8% (no se encontraron trabajadores con antigüedad de entre, más de 8 años a menos de 16 años de antigüedad laboral).

El cuestionario de JCQ, que se utiliza para detectar tensión en grupos estudiados; reporta que en la población de la unidad médica, el porcentaje de trabajadores tensionados es del 95.1%, mientras que los no tensionados cubren un porcentaje del 4.9%. Dicha prueba sirvió para relacionar a la presencia de hostigamiento cuando hay estrés laboral.

En esta empresa de salud, los trabajadores tienen oportunidad de ascensos y cambios de categoría, por lo que al estudiarse esta situación se encontró que los trabajadores que cambiaron de puesto hace más de un año son el 34.4% y los que cambiaron de puesto de trabajo hace menos de un año son el 65.6% de los trabajadores.

La prueba de IVAPT – Pando, reportó que el 86.9% de hostigamiento es bajo y el 13.1% el hostigamiento es medio, no encontrándose así, un hostigamiento alto utilizando esta prueba, así mismo, esta prueba indica que la intensidad de duración del hostigamiento es bajo en el 100% de los trabajadores y la frecuencia con que se presenta el hostigamiento es bajo en el 95.9% y medio en el 4.1%.

La intensidad con que se hostiga a los trabajadores, es en un 80.3% bajo, de un 18.9% es medio y 0.8% es nulo.

Los testigos de hostigamiento más la violencia, presentan un resultado bajo en el 100% de los casos estudiados.

Los autores del hostigamiento se presentan en porcentajes con las jerarquías de superiores en un 99.2%, los compañeros con un 30.3% y los subordinados con un 7.4%.

La prueba de escala de Cisneros, reporta que el porcentaje de los trabajadores Hostigados son del 16.4% y los probablemente Hostigados son del 83.6%

Los resultados de la asociación entre variables de estudio fueron los siguientes:

Los resultados de la relación categoría con antigüedad laboral, reportan que existe hostigamiento medio tanto en trabajadores de antigüedad de 1 a 8 años y más de 16 años de antigüedad.

El resultado de la intensidad del hostigamiento, de la relación categoría con anterior puesto de trabajo, muestran que el 85.7%, presentan un hostigamiento medio, solo en trabajadores con menos de un año con anterior puesto de trabajo y con categoría de administrativos.

Los resultados de la relación de variables con la prueba de escala de Cisneros son:

Existe presencia de hostigamiento en la relación de categoría con sexo, con resultado significativo en las pruebas de  $\chi^2$  donde el valor de  $p=0.056$ , en trabajadores hombres y con categoría de administrativos. El valor de la razón de verosimilitudes de 0.039.

Hay presencia de hostigamiento en la relación categoría con edad, donde es alta la frecuencia en trabajadores administrativos, con significancia en la razón de verosimilitudes con valor de 0.043.

La relación de categoría con antigüedad en el trabajo, tiene un hostigamiento alto de 1 a 8 años de edad y de más de 16 años de edad, sin significancia en la variable  $p$ .

El hostigamiento está presente, de la relación categoría con anterior puesto de trabajo en trabajadores con menos de un año en el anterior puesto de trabajo y con categoría de administrativos.

Resultados de la relación de pruebas de tensión con IVAPT-Pando son:

La relación de tensión con el sexo, muestra que existe hostigamiento medio en los tensionados hombres y mujeres en un 100%.

La relación de tensión con la edad de los trabajadores, describe que hay hostigamiento medio en un 100% en los 3 grupos de edad analizados.

La relación de tensión con antigüedad en el trabajo, refleja un hostigamiento medio del 100% en los dos grupos estudiados.

La relación de la tensión con anterior puesto de trabajo, reporta que existe hostigamiento medio en los dos grupos revisados.

Resultados de la relación de pruebas de tensión con escala de Cisneros

Los resultados de la relación tensión con sexo, manifiestan que existe hostigamiento en el 100% de los trabajadores tanto hombres como mujeres.

El reporte de la relación con grupo de edad, reporta que existe hostigamiento en los tres grupos de edad.

El resultado de la relación de tensión con antigüedad en el trabajo, reporta que existe hostigamiento en los dos grupos evaluados.

Los resultados de la relación tensión con anterior puesto de trabajo, dan como resultado un 100% de hostigamiento en ambos grupos de trabajadores.

Los resultados de la relación categoría con antigüedad laboral, reportan que existe hostigamiento medio tanto en trabajadores de antigüedad de 1 a 8 años y más de 16 años de antigüedad.

El resultado de la intensidad del hostigamiento, de la relación categoría con anterior puesto de trabajo, muestran que el 85.7%, presentan un hostigamiento medio, solo en trabajadores con menos de un año con anterior puesto de trabajo y con categoría de administrativos.

## 8. Conclusiones y Discusión

De acuerdo al objetivo general, donde se pretendía observar asociación entre condiciones laborales y Mobbing; Se observó que existe relación de las condiciones laborales como antigüedad, categoría, con la presencia de hostigamiento laboral. Observándose que el tipo de Mobbing es descendente en su mayoría. Esto se compara con estudios realizados, como en el que se reporta del artículo “Manifestaciones del acoso laboral, *Mobbing* y síntomas asociados al estrés postraumático”.

La hipótesis general, pretendía encontrar asociación positiva entre los factores negativos laborales y la presencia de Mobbing, así como, presentarse de manera descendente; donde los Factores negativos como la tensión, tienen presencia significativa de hostigamiento laboral, en trabajadores administrativos hombres de menos de 29 años de edad y personal de categoría medica mayores de 38 años.

Debido a múltiples causas puede existir el hostigamiento laboral, observando los resultados de hostigamiento por categoría o jerarquía, el reporte indica que se trata principalmente de un hostigamiento descendente, es importante referir, que factores como los cambios estructurales, métodos, herramientas de innovación para el trabajo; son situaciones nuevas para el personal de nuevo ingreso y de cambios para el personal con larga antigüedad laboral y edad, lo que causa en ellos problemas de adaptación y esta puede ser causa u herramienta para ejercer el acoso laboral. Esto se puede observar en el estudio citado con nombre “El acoso psicológico en el trabajo (Mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola”.

Los objetivos específicos refieren que la prevalencia de Mobbing en el centro laboral, es baja, sin embargo es existente y se observa mejor en la escala de Cisneros.

Que si existen Niveles de tensión laboral en trabajadores administrativos en su mayoría y en los de categoría medica mayores de 38 años de edad.

Que existe asociación de los factores laborales con la presencia de hostigamiento laboral.

Se identificó que los autores del Mobbing de manera descendente son superiores, compañeros y subordinados.

Se observó que las características de sexo, edad, antigüedad y categoría, están relacionadas con la presencia de hostigamiento.

Los resultados que obtuvimos pueden compararse con algunos de los estudios citados, tales como: “Manifestaciones del acoso laboral, *Mobbing* y síntomas asociados al estrés postraumático, La evaluación y diagnóstico del Mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro de Cisneros y; La evaluación y diagnóstico del Mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro de Cisneros”.



De las hipótesis específicas, se rechaza la hipótesis de que la prevalencia de Mobbing en este grupo de trabajadores será alta, Se anuncia que la presencia del hostigamiento es baja y se puede constatar los resultados de varios estudios como “Manifestaciones del acoso laboral, *Mobbing* y síntomas asociados al estrés postraumático”.

Se acepta la hipótesis de que la población estudiada si presenta más del 80% de tensión laboral con un 86.4% de tensión laboral, son trabajadores de base, pero son los administrativos hombres los más tensionados. Podemos hacer comparación con el siguiente artículo, donde existe relación de factores psicosociales en alto grado y se involucra el Mobbing, aunque en menor rango (Mobbing factor de riesgo, y de seguridad estudio comparativo con Síndrome de Burnout en profesionales de salud del Hospital General de Pachuca, Hidalgo, México)

Se acepta la hipótesis de que el personal con Mobbing es la categoría de administrativos en su mayoría.

Se acepta la hipótesis de que los principales ejecutores son los jefes de servicio ya que es alta en un 100% de los Hostigados, siendo los superiores los principales Hostigadores.

Se rechaza la hipótesis en donde la prevalencia de Mobbing, sería mayor en mujeres de edad joven, con poca antigüedad y del área de servicios médicos y básicos generales, ya que la prevalencia en porcentaje de Mobbing, se encuentra en hombres menores de 29 años, sin importar antigüedad y del área administrativa dependiente servicios básicos y asistente universal de oficinas con un hostigamiento medio del 100% y que los de más de 38 años de edad, presentan hostigamiento del 63%, con categoría médica.

De estas tres últimas hipótesis analizadas, se pueden comparar los resultados obtenidos de este estudio, con algunas de las citas de estudios que ya se han citado como: “Manifestaciones del acoso laboral, *Mobbing* y síntomas asociados al estrés postraumático, La evaluación y diagnóstico del Mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro de Cisneros y; La evaluación y diagnóstico del Mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro de Cisneros”.

## **9. Recomendaciones**

Se realizan talleres de trabajo en equipo, otorgados por el centro de capacitación de los trabajadores sindicalizados de esta unidad médica, sin embargo son opcionales y hace falta promoción y obligación de ser tomados por todos los trabajadores de la unidad medica

Organización y conocimiento del tema de Mobbing, destacando como se desarrolló, quienes lo ejecutan y como puede prevenirse y solucionarse, mediante la cultura del respeto

De acuerdo al análisis de las pruebas realizadas, se encuentra una similitud LAS ESCALAS USADAS PARA EVALUAR EL MOBBING (IVAPT – Pando y Escala de Cisneros de Piñuel), sin embargo, se observa una sensibilidad más específica en la prueba de Piñuel, ya que se detalla más el análisis de dicha prueba.

De manera personal, se observa que ciertos trabajadores conocidos, son Hostigados, por sus características físicas, ímpetu laboral, desarrollo escalafonario o bien puesto de trabajo y sexo, por lo que se está de acuerdo con las pruebas ejecutadas, siendo más específica la de Piñuel y Zabala o bien escala de Cisneros

Aun la ley no tipifica el Mobbing, como un padecimiento en la LFT, se tienen múltiples propuestas, entre ellas destaca la publicación que se realizó en el foro de factores psicosociales con título “Propuesta de adición de enfermedades profesionales causadas por riesgos psicosociales y condiciones estresantes en el trabajo al art. 513 de la ley federal del trabajo de México”. Esta es una de varias propuestas que se han presentado a los órganos legislativos pertinentes , sin éxito; en la última reforma laboral, solo se incluyeron en el artículo 3º de la LFT, los conceptos de acoso y hostigamiento, previamente mencionados. El artículo 17 y 47 en sus fracciones II, III, IV Y VIII.

## Anexo 1. INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.

### IVAPT-PANDO

El cuestionario que está usted a punto de contestar, tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo, para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas:

El primero, que es el inciso (a) se refiere a con qué frecuencia ocurre lo que se pregunta y el segundo inciso (b) que se refiere a la frecuencia con que le ocurre respecto a sus compañeros.

#### RESPUESTAS:

**A)**

**4. Muy frecuentemente**

**3. Frecuentemente**

**2. Algunas veces**

**1. Casi nunca**

**0. Nunca**

**B)**

**1. Menos que a mis compañeros**

**2. Igual que a mis compañeros**

**3. Más que al resto de mis compañeros**

PREGUNTAS	A	B
1. Recibo ataques a mi reputación		
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público		
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas		
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir		
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo		
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador(a)		
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona		
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien		
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.		
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros (as)		
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otra áreas de la empresa		
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar		
14. Siento que se me impide expresarme		
15. Se me ataca verbalmente verbales criticando los trabajos que realizo		
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)		
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la viera no existiera)		
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas		
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme		
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas		
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente, que las que se ofrecen a otros compañeros		
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo		

\*La(s) persona(s) que me produce las cosas arriba mencionadas es:

Mi(s) superior(s) \_\_\_\_\_

Compañero(s) de trabajo \_\_\_\_\_

Subordinado(s) \_\_\_\_\_

## SISTEMA DE CALIFICACIÓN

El instrumento califica dos elementos:

- 1) La violencia psicológica en el trabajo en general; y
- 2) El acoso psicológico en el trabajo.

### **LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO EN GENERAL**

Este apartado se califica sumando los puntos obtenidos en la primera serie de opciones de cada ítem o reactivo:

“Muy frecuentemente”, “Frecuentemente”, “Algunas veces”, “Casi nunca”, “Nunca”.

Se obtendrán dos calificaciones derivadas de aquí: la presencia de eventos de violencia y la intensidad de los mismos.

La presencia de violencia será evaluada por la cantidad de diferentes formas o eventos de violencia psicológica que la persona sufre en su ambiente de trabajo y se determina por el número de reactivos en que el sujeto contestó cualquier cosa diferente a **“Nunca”**, ya que cualquiera de las otras respuestas posibles indica que la conducta violenta está presente y señalará como “positivo” el reactivo.

Se obtiene simplemente contando cuantas respuestas de las 22 posibles fueron diferentes a “Nunca”.

La presencia de la violencia psicológica en el trabajador estudiado será considerada:

- |           |   |   |
|-----------|---|---|
| 1 = Alta  | = | 5 ó más reactivos contabilizados positivos.           |
| 2 = Media | = | Entre 1 y 4 reactivos positivos.                      |
| 3 = Nula  | = | Ninguno de los reactivos es calificado como positivo. |

La INTENSIDAD se cuantifica uniendo en número de conductas violentas presentes a la frecuencia con que cada una de estas conductas se da, y se obtiene otorgando, a las respuestas dadas por el sujeto, el siguiente puntaje:

- |                    |   |   |
|--------------------|---|---|
| Muy frecuentemente | = | 4 |
| Frecuentemente     | = | 3 |
| Algunas veces      | = | 2 |
| Casi nunca         | = | 1 |
| Nunca              | = | 0 |

La INTENSIDAD de la Violencia Psicológica en el trabajador estudiado se considerará conforme a la siguiente tabla:

- |                    |   |                  |
|--------------------|---|------------------|
| Alta Intensidad    | = | 45 ó más puntos. |
| Mediana Intensidad | = | 23 a 44 puntos.  |
| Baja Intensidad    | = | 1 a 22 puntos.   |
| Nula               | = | 0 puntos.        |

### **EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO**

Se cuantifica a partir de las respuestas obtenidas en la segunda serie de opciones de cada ítem o reactivo:

“Menos que mis compañeros”      “Igual que mis compañeros”      “Más que al resto de mis compañeros”

Y en este caso se contabiliza solamente el número de veces que el trabajador haya contestado **“Más que al resto de mis compañeros”**, y se otorga un punto por cada vez.

Deben anularse los casos que el trabajador haya contestado “**Más que al resto de mis compañeros**” y que la respuesta a la primera serie de opciones haya sido “**Nunca**”, pues sería una situación incongruente y debe sospecharse que las instrucciones o el instrumento mismo, no fueron adecuadamente comprendidos.

La presencia del Acoso Psicológico en el trabajador debe considerarse:

Nula o Baja = 0 a 3 puntos.

Media = 4 a 7 puntos.

Alta = 8 ó más puntos.

CATEGORÍA	PUNTAJE	CLASIFICACIÓN
Presencia de Violencia Psicológica		
Intensidad de la Violencia Psicológica		
Acoso Psicológico en el Trabajo		

La pregunta final que se presenta sobre “La(s) persona(s) que me produce las cosas arriba mencionadas es:” se aplica exclusivamente para determinar el “Tipo de Hostigamiento Psicológico” (descendente, horizontal o ascendente) en caso de existir.

Anexo 2. Escala Cisneros

<p style="text-align: center;">Apéndice Escala Cisneros®</p>								
<p>¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?</p> <p><i>Señale, en su caso, quiénes son el/los autores de los hostigamientos recibidos</i></p> <p>1 Jefes o supervisores 2 Compañeros de trabajo 3 Subordinados</p> <p><i>Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos</i></p> <p>0 Nunca 1 Pocas veces al año o menos 2 Una vez al mes o menos 3 Algunas veces al mes 4 Una vez a la semana 5 Varias veces a la semana 6 Todos los días</p>								
Comportamientos	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingiendo no verme o me hacen invisibles	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
3. Me interrumpen continuamente impidiéndome expresarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
5. Evalúan mi trabajo de manera inquisitiva o de forma sesgada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
10. Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pasajeros o intrascendentes	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o menosvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expulsiones, despido, traslados, etc.)	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
21. Intentan dañarme con sus compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
23. Se intenta buscarme las cosquillas para hacermee explotar	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injurias críticas acerca de aspectos de mi vida personal	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o asustan físicamente para intimidarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
41. Utilizan varias formas de hacermee incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar espantarme en algún momento	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más del vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)								

sí  no

---

**Evaluación**

- 1.- Los reactivos que tengan respuesta en frecuencia y sin autor que ejecute el hostigamiento y viceversa, serán anulados.
- 2.- El puntaje máximo será de 43 de calificación obtenida de la sumatoria de frecuencias, cualquiera que fuese la respuesta en los reactivos; sin embargo la prueba está determinada a observar casos reales, por lo que los reactivos presentan igualdad de condiciones en dos o más preguntas, ya que el autor Iñaki Piñuel y Zabala, refiere que para considerar la verdadera presencia de acoso u hostigamiento, debe presentarse por lo menos una vez por semana, dicha opción se encuentra en la frecuencia 4 y en mayor intensidad continuaría a las frecuencias 5 y 6, por lo que si se hace la sumatoria de 3 frecuencias y 43 reactivos el resultado sería de 129 puntos, de los que solo se selecciona una opción la frecuencia mayor sería de 43 puntos, cuando las respuestas del trabajador siempre se encontraran dentro de estas tres frecuencias (4, 5 y 6).
- 3.- La determinación puntual está determinada de la siguiente manera:
  - 0 a 5 puntos el hostigamiento es nulo
  - 6 a 9 puntos el hostigamiento tiene un valor medio
  - 10 a 43 puntos el hostigamiento está presente
6. El valor resultante del autor causal del hostigamiento, no determina resultado específico para la prueba por lo que no se contabiliza.

## 10. Bibliografía

Aguirre A. (2010), La discriminación laboral de la mujer en México, Capítulo IV, Recuperado el 15 de agosto de 2013 de <http://www.catarina.udlap.mx/capitulo4.pdf>

Barreto M. (2010) Reflexiones sobre la Ley de Acoso Laboral y su relación con el acoso sexual en las mujeres. Recuperado el 29 de abril de 2013, de <http://www.polodemocratico.net/Reflexiones-sobre-la-ley-de-acoso.html>

Cabanellas G., (2009). El acoso laboral en México, Recuperado el 15 de mayo de 2013 de [www.juridicas.unam.mx/art3.pdf](http://www.juridicas.unam.mx/art3.pdf)

Cruz O., Ovalle M., Pando M. (2008). Mobbing y estrés en académicos de la universidad de ciencias y artes de Chiapas. Recuperado el 15 de noviembre de 2012 de [www.factorpsicosociales.com/segundoforo/simposio/.pdf](http://www.factorpsicosociales.com/segundoforo/simposio/.pdf)

Fidalgo A. Piñuel I. (2004) La Escala de Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing. Recuperado el 10 de octubre de 2013, de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3041>

Finn, F., Lorenz, K., Heinemann, P., Brodsky, C., Leymann, H., **Mobbing, Acoso psicológico, Ornitología, Etología, Psicología, Psicología Organizacional**, Traducción, Administración de Personal, Febrero 2010. 43p.

García Z., (Septiembre 2009), El acoso laboral en México, 30p. Recuperado el 15 de marzo de 2013 de [www.disentir.blogspot.com/2009/01/el-acoso-laboral-en-mexico.html](http://www.disentir.blogspot.com/2009/01/el-acoso-laboral-en-mexico.html)

Gimeno R., (2004). La presión laboral tendenciosa, Recuperado el 23 de junio de 2013 de [www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/presion.pdf](http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/presion.pdf)

Gobierno del Estado de Queensland (Australia) Departamento de Relaciones Laborales (20/05/2008). Acoso en el trabajo. Guía para empleadores, Recuperado 11 de octubre de 2013 de [www.losrecursoshumanos.com/articulos/Mobbing.pdf](http://www.losrecursoshumanos.com/articulos/Mobbing.pdf)

Juárez, A., Hernández, E., Ramírez, José. (2005). **Mobbing un riesgo psicosocial latente en el trabajo de enfermería**. Proyecto de Psicología del Trabajo y Salud Ocupacional. Facultad de Estudios Superiores Iztacala -Universidad Nacional Autónoma de México. México, Rev. Enferm. IMSS; 13(3): 153-160.

Más R., Flores E., (2001), Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario, Recuperado el 23 de mayo de 2013 de [www.sciencedirect.com/science/pii/S0213911101715336.html](http://www.sciencedirect.com/science/pii/S0213911101715336.html)



Meseguer M. (2006). El acoso psicológico en el trabajo (Mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola, Recuperado el 15 de agosto de 2013 de [www.factorpsicosociales.com](http://www.factorpsicosociales.com)

Navarrete S., (Marzo 2010), Interpsiquis. Congreso Virtual de Psiquiatría. Mobbing en México. Recuperado el 23 de julio de 2013 de [www.interpsiquis.com/cronograma.php](http://www.interpsiquis.com/cronograma.php)

Pando M., Aranda C., Preciado L., Franco A. y Salazar G. (2006), Validación y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). Recuperado el 16 de septiembre de 2013 de [www.acosolaboral.org.uy/recursos/pando.pdf](http://www.acosolaboral.org.uy/recursos/pando.pdf)

Piñuel I., (2002). La incidencia del Mobbing en trabajadores de sanidad, Recuperado el 12 de mayo de 2013 de [www.riesgoslaborales.wke.es](http://www.riesgoslaborales.wke.es)

Piñuel I., (2006). La evaluación y diagnóstico del Mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro de Cisneros, Recuperado el 23 de diciembre de 2012 de [www.psicothema.com](http://www.psicothema.com)

Pando M., (2011), Encuentro Internacional de Salud Ocupacional. Recuperado el 23 de febrero de 2013 de [www.elergonomista.com/vil.html](http://www.elergonomista.com/vil.html)

Parlamento Europeo sobre el acoso moral, (2001) Las víctimas de acoso laboral, necesitan una protección eficaz de su incolumidad, Recuperado el 12 de agosto de 2013 de [www.forosdelMobbing.info/phpBB3/vieutopic.php](http://www.forosdelMobbing.info/phpBB3/vieutopic.php)

Pasquel R, (2006-08-21), Propuesta legislativa al acoso laboral, Recuperado 21 de Mayo, 2013, de [http://www.adnmundo.com/contenidos/laboral/mexico\\_acoso\\_laboral\\_ley\\_trabajo\\_la\\_220806.html](http://www.adnmundo.com/contenidos/laboral/mexico_acoso_laboral_ley_trabajo_la_220806.html)

Peralta M., (2006). Manifestaciones del acoso laboral, *Mobbing* y síntomas asociados al estrés postraumático, Recuperado el 21 de octubre de 2013 de [www.redalyc.org/articulo.html](http://www.redalyc.org/articulo.html)

Piñuel I., (2003). Ed. Aguilar, Madrid, España. Mobbing, Manual de Autoayuda. Recuperado el 25 de junio de 2012 de [www.casadellibro.com](http://www.casadellibro.com)

Piñuel I, (Junio 2004). Madrid, España. La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración. Informe de Cisneros V; Recuperado el 24 de octubre de 2013 de <http://www.acosomoral.org/pdf/informeCisnerosV.pdf>

Piñuel I (2006), La evaluación y diagnóstico del Mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro de Cisneros”, *Revista de psicología del trabajo y de las*

*organizaciones*, Vol. 22, núm. 3, págs. 309 – 332.. Recuperado el 24 de junio de 2013 de [www.redalyc.org/articulo.oa](http://www.redalyc.org/articulo.oa)

Piñuel I. (2008) El "Mobbing" como riesgo laboral en la enseñanza. Recuperado el 15 de junio de 2013 de [www.profesoresdeeso.blogspot.com/2008/08/el-Mobbing-como-riesgo-laboral.html](http://www.profesoresdeeso.blogspot.com/2008/08/el-Mobbing-como-riesgo-laboral.html)

Rosas M., Hernández T., (2008) Mobbing factor de riesgo y de seguridad estudio comparativo con Síndrome de Burnout en profesionales de salud del Hospital General de Pachuca, Hidalgo, México, Recuperado el 23 de junio de 2013 de [www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea.pdf)

Santander,( 2001). Ed. Sal Terree. Madrid, España. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Recuperado el 28 de junio de 2013 de [www.ultimacomunic.es/Mobbing.html](http://www.ultimacomunic.es/Mobbing.html)

Sanz M. (April 2009), *Mobbing. Bibliographical revisión on their social and legal considerations. Recuperado el 21 de septiembre de 2013 de* [www.svmst.com/revista/N15/Mobbing.pdf](http://www.svmst.com/revista/N15/Mobbing.pdf)

Toohey J. (1993), Efectos sobre la sociedad. Comité Nacional de la Seguridad Social Sueca. Recuperado el 13 de junio de 2013 de <http://contenidos.universia.es/especiales/Mobbing/consecuencias/sociedad/index.html>

Tovalín H., Rodríguez M., Cruz J., Soto J. (2008), comportamiento psicométrico del cuestionario de contenido del trabajo (JCQ), en trabajadores mexicanos por sexo y actividad productiva, Recuperado el 25 de septiembre de 2013 de [www.factorpsicosociales.com/segundoforo/carteles/.pdf](http://www.factorpsicosociales.com/segundoforo/carteles/.pdf)

Tovalín H., Rojas U., Ocaña S. y Juárez.A. (2010) Propuesta de adición de enfermedades profesionales causadas por riesgos psicosociales y condiciones estresantes en el trabajo al art. 513 de la Ley Federal del Trabajo de México. Recuperado el 28 de agosto de 2012 de [www.factorpsicosociales.com/tercerforo/poster/documentos/C06.pdf](http://www.factorpsicosociales.com/tercerforo/poster/documentos/C06.pdf)

Trueba P. (2009), Legislación de los riesgos psicosociales en Latinoamérica, Recuperado el 22 de mayo de 2013 de , 1987. [www.ripsol.org/data/elementos/.pdf](http://www.ripsol.org/data/elementos/.pdf)

Vidal M.(2010). El Mobbing en el trabajo y su problemática, Recuperado el 21 de junio de 2013 de <http://vilelavoyerosasociados.blogspot.com/./elmobbing.html>

