



ESCUELA DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE JESÚS
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

CLAVE: 3295-12

TESINA DE:

ACOSO LABORAL EN ENFERMERÍA

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

PRESENTA:

REYES ORTEGA JAQUELINE

ASESORA: TOMASA JUAREZ CAPORAL

MEXICO, D.F.2009



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.

Escuela de enfermería del hospital de Jesús

Lic. Guadalupe Sarmiento Cristóbal
Directora de Enfermería del Hospital de Jesús
PRESENTE

Adjunto a la presente, me permito enviar a usted el trabajo recepcional:

Tesis de Acoso Laboral en Enfermería

Elaborado por: Jaqueline Reyes Ortega.

Una vez reunidos los requisitos establecidos por la legislación universitaria, apruebo su contenido para ser presentada y defendida en el examen profesional que sustenta para obtener el título de Licenciada en Enfermería y Obstetricia.

Atentamente

Lic. Tomasa Juárez Caporal

ACOSO LABORAL

EN

ENFERMERÍA

Apartados de tesis

A1)	❖ Portada	1
	❖ Agradecimientos y/o dedicatorias	5
	❖ Pensamientos	7
A2)	❖ Tabla de contenido ó Índice	
A3)	❖ introducción	8
A4)	❖ Planteamiento del problema	9
	❖ Objetivo General y	
	❖ Objetivos Específicos	12
A5)	❖ Antecedentes	
	❖ Marco Teórico	13
A6)		
	❖ Hipótesis	43
A7)	❖ Metodología	
	❖ Diseño metodológico	44
A8)		
	❖ Graficas	48
A9)	❖ Resultados	58
	❖ Propuestas	59
	❖ Conclusiones	61
A10)	❖ Glosario de términos.	63
A11)	❖ Bibliografía	62
	❖ Fuentes de información de consulta o referencia	
A12)	❖ Anexos	66

AGRADECIMIENTOS

Al término de esta etapa de mi vida, quiero expresar un profundo agradecimiento a quienes con su ayuda, apoyo y comprensión me alentaron a lograr esta hermosa realidad.

A DIOS

Por darme trabajo y el entendimiento necesarios para no perder nunca de vista mis sueños y deseos ,por los padres que me dio y la familia que con ello hemos formado .

A MIS PADRES

Porque desde niña, la más linda palabra que me enseñaron a decir fue gracias hoy les agradezco

Por el tiempo

Por los desvelos

Por los días de carencias

Por los esfuerzos económicos

Por la confianza

Por el cariño y comprensión

Por mi vida y la de mis hermanos....

Por ser las huellas que guíen siempre mi camino

Por la comprensión y apoyo que me brindaron en mis momentos difíciles

Por todo eso y todo lo que hacen por mi.

MIL GRACIAS

LOS AMO

A MIS HERMANOS

Carlos: Hermano, amigo, confidente gracias por esa confianza que depositas siempre en mi, por los consejos tan acertados que siempre me das, por la compañía y sobre todo por darme la oportunidad de demostrarte que te quiero y nunca dejarme sola Gracias.

VERO: Gracias por ser siempre mi cómplice y estar siempre ahí cuando lo necesito y aunque no lo necesite gracias por ser mi hermana.

MIGUEL: Gracias por demostrarme con tu inocencia que nunca estoy sola y siempre estas ahí para dar un abrazo o un te Amo.

FANY: Gracias por darme la oportunidad de vivir momentos tan inolvidables contigo y permitirme pertenecer a una misma familia yo en la tuya y tu en la mía.

A MIS AMIGOS

Elizabeth ,Alicia ,Ricardo , Marydheli , Jazmín , Mónica , Maria Elena pacheco, Gracias a todos ustedes por demostrarme que con su amistad , apoyo y confianza puedo salir siempre adelante y que nunca estaré sola , gracias por recordarme lo importante que soy y lo que valgo .

Este logro también es para ustedes.

AMI ASESORA

Gracias maestra por la paciencia, los consejos tan acertados y el apoyo que me brindó durante la realización de este trabajo.

AL AMOR

Que siempre estuvo presente en la realización de este sueño, y que es el sentimiento que rige mi vida.

*"NO HAY
NECESIDAD DE
APAGAR LA LUZ
DEL PROJIMO
PARA QUE LA
NUESTRA
PUEDA BRILLAR"*

Goethe.

INTRODUCCIÓN

ACOSO LABORAL, surge en la década de 1980, y se empezó a detectar con el nombre de mobbing (acosar, hostigar) mostrará que desde la época del feudalismo al surgir la primera división de la sociedad en clases, ha existido este problema, del mismo modo, se determinará la continuidad con la cual se ha presentado éste mismo hasta la actualidad con el personal de enfermería en las diferentes áreas de un hospital, dando las características de quien lo padece normalmente son las mujeres por cuestiones de, racismo, marginación e ideologías culturales de tiempos remotos con respecto a los derechos, deberes y obligaciones que una mujer tiene según la sociedad que rige en determinado tiempo.

El ACOSO LABORAL EN ENFERMERIA, se convierte cada vez más en algo real y que existe poca información sobre el tema y la cultura que se tiene de no quedarse cayado ante una situación incomoda y hasta cierto punto difícil de vivir en nuestro propio trabajo.

Partiendo de la definición que el científico sueco Heinz Leymann le da al porque surge el *ACOSO LABORAL*, cuales son los tipos que existen para poder identificarlos una vez que estemos frente a una situación similar, enlistando sus estrategias y modalidades de un mobbing, que consecuencias psicológicas y laborales trae consigo, cual es el perfil que presenta una víctima y un acosador, así como promover los derechos laborales con los que cuenta un trabajador, conociendo, que leyes los protegen y en que circunstancias, para evitar problemas, que presentan como bajo rendimiento, estrés o renuncia a la empresa que requiere de sus servicios .

Se realizo un estudio de campo donde se demuestra que en efecto es un problema social que se vive hoy en día y que se debe difundir, las causas y para evitarlo o a si mismo combatirlo creando así la cultura de la denuncia en el personal para, un mejor manejo de las situaciones , evitando así complicaciones en la salud de las enfermeras y por tanto dar una atención de calidad cada día .

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los seres humanos tanto hombres como mujeres contamos con una sola diferencia fundamental, que es el sexo. Toda persona humana tiene la capacidad de razonar, de decidir, de amar, nace con un destino común; la felicidad. Todos los seres humanos, independientemente de su sexo, pueden desarrollar valores de diversa índole y ellos pueden y deben aspirar para desarrollarse, de acuerdo a su personalidad o a sus deseos y aspiraciones. Sin embargo, los modelos sociales que la misma sociedad impone, pretenden asignar a la personalidad masculina todos los valores que representan dinamismo, valentía, razonamiento, capacidad de realización plena en el diseño y conquista de un futuro.

Entender este concepto de género sirve para incorporar a nuestra vida y a nuestro trabajo una nueva forma de analizar situaciones que han vivido por mucho tiempo. Las situaciones que se toman en cuenta tanto hombres como mujeres siendo que tienen tratamientos distintos en la sociedad y que los hombres tienen privilegios injustificados. Es algo que siempre han padecido las mujeres pero que pasa desapercibido para la mayoría de las mujeres.

La empresa es una organización social en la que conviven los seres humanos con virtudes y vicios. Vivimos buena parte de la vida en un ambiente laboral en el que normalmente no se escoge a los compañeros de viaje; Y es precisamente en la empresa, como en toda estructura humana, donde se dan relaciones de autoridad formal e informal que dan perfil y color a las conexiones interpersonales de la organización. Esta autoridad correctamente entendida debería orientarse al servicio, de manera que quien la entiende la use, sobre todo, en beneficio de aquéllos a quienes dirigen.

Malentender y abusar de la autoridad es un exceso que toda organización debería corregir.

La empresa es un lugar donde todos sus integrantes buscan perfeccionarse mientras desempeñan una función productiva, es algo que nadie pone en duda. En este sentido todos los componentes de la organización deben urdir elementos que les permitan ese doble desarrollo –interior y exterior- de su personalidad. Por lo tanto la armonía que produce este desarrollo como unidad, es la solidaridad entre los empleados, el sentimiento de pertenencia a algo que encuentra en su lugar de trabajo.

A la luz de lo anterior resulta sumamente conveniente que los directivos de la empresa se den a la tarea de propiciar el sano desarrollo de sus elementos. El imperativo moral “hacer el bien y evitar el mal”⁵. Frente a la dolorosa realidad del acoso laboral en la empresa.

El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término *mobbing* para referirse al problema.

El desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso, el pase a una situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la

⁵ universidad panamericana Picos Moreno Arturo, ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA, IPADE, , , 2001, México DF, 59PP.

víctima suele durar años y, en casos extremos, no recupera nunca la capacidad de trabajo.

Acoso moral, del término inglés *mobbing* ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado, su lugar de trabajo, y esto se puede apreciar tanto con el efecto o con la enfermedad que produce en el trabajador.

El primer término se encuentra a partir de "un mal jefe", cuando este no cumple sus promesas, no confía en sus subordinados y hace comentarios negativos o despectivos de culpar a otros por sus errores, lo cual daña significativamente la productividad de los empleados.

"Los empleados valoran el reconocimiento y un buen trato del jefe, algunas veces sobre el sueldo, entonces es importante que las promesas que hacen a sus empleados al momento de contratarlos las cumplan".

Causas del acoso laboral ó moral

Estrés Físico: Es producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, embarazo.

La elección de este tema tiene relación con la visión personal, de ser uno de los mayores problemas para el trabajador en el medio laboral. Desde el punto de vista de la Psicología aplicada al trabajo, el hostigamiento en el ámbito laboral, puede ser la base de los problemas en el trabajo, y que no saben identificarlos, y afrontar su solución desde la prevención.

¿Realmente existe el acoso laboral en enfermería?

OBJETIVO GENERAL

- ❖ Determinar la prevalencia de acoso laboral en personal de enfermería destinado a la atención en las diferentes áreas de un hospital; así como las características que lo definen.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Conocer los tipos de acoso laboral que existen para saber como actuar frente una situación de ese tipo
- ❖ Identificar un acoso laboral por medio de una investigación bibliográfica para poder prevenirlo.
- ❖ Promover en el estudiante y /o profesional de la salud lo importante que es que se atrean a comentar o denunciar los abusos en sus centros de trabajo

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES:

Al surgir la primera división de la sociedad en clases esclavistas y esclavos aparece la explotación de hombre por el hombre, esto es, la apropiación gratuita del trabajo de otros, donde las relaciones de producción dominantes se basan en la propiedad de los dueños de los esclavos sobre los medios de producción y en los esclavos mismos.

Originalmente, en las primeras fases de desarrollo de este modo de producción, la esclavitud fue de carácter doméstico patriarcal, pues inicialmente el número de esclavos era relativamente reducido. El trabajo de los primeros esclavos no constituía aún la base de la producción; desempeñaba sólo un papel secundario de la economía, limitando a satisfacer las necesidades de la gran familia patriarcal.

Aunque el poder del señor feudal sobre sus esclavos era en aquella época ilimitado y absoluto, el campo de acción laboral de los esclavos no se había desarrollado.

No obstante al desarrollarse los marcos del trabajo del hombre, las herramientas de piedra pasaron a ser de metal, lo cual trajo como consecuencia que en la economía rural — que seguían siendo la rama principal de la producción — se fueran perfeccionando los métodos de la agricultura y la ganadería.

Ahora bien, la segregación de los oficios derivados de la agricultura con el consecuente surgimiento de actividades independientes provocó que aumentara la cantidad de trabajo que correspondía a cada miembro de la comunidad doméstica o de la familia aislada. En consecuencia se hizo necesario conseguir más fuerza de trabajo, a través de la guerra, ya que los prisioneros se convertían en esclavos.

LA TEORÍA DE GÉNERO

SEXO

Diferencia biológica que existe entre un hombre y una mujer. Son diferentes, genitales. Es una diferencia visible, fácilmente determinable, propia de la naturaleza. son machos o hembras. El cuerpo sexuado constituye la manera más perfecta de relacionarnos con otros seres, es un don maravilloso, que posibilita la capacidad de ser persona humana, capaz de razonar amar y ser amadas.

GÉNERO

En los 70 empezó a ser usado en Ciencias Sociales con un significado nuevo.

Se llama género al conjunto de características sociales atribuidas a una persona según su sexo. No es lo mismo el sexo biológico que género, es la identidad asignada o adquirida por ese sexo.

Al nacer son hembras o machos y poco a poco van convirtiéndose en hombres o mujeres. Desde que se nace se van condicionando de acuerdo a lo que la sociedad ha determinado que corresponde al sexo. Si a las niñas se les enseñan actitudes y destrezas de “niñas”, lo mismo se hace con los niños. Se les da todo un entrenamiento que garantice que llegarán a ser “hombres”.

Esto significa que la sociedad ha establecido qué es lo “propio” de las mujeres y qué es lo “propio” de los hombres. Sus propios “modelos” de feminidad y de masculinidad y obliga a ajustarse a esos patrones. Los moldea para que parezcan cada vez más a ese “modelo”, inventado por la sociedad según sus intereses y necesidades.

¿Cómo y dónde imponen el modelo?

Es una tarea larga, lenta, pero efectiva porque se inicia en la familia, sigue en la educación formal, se justifica en las iglesias por medio de normas religiosas mal aplicadas, se acentúa constantemente en los medios masivos de comunicación social: la radio, los periódicos, la televisión, los anuncios.

Es todo un conjunto de situaciones pretendidamente formativas, que logran convencer de que, para ser felices se tiene que ser de una manera determinada. Les inculcan, por ejemplo, que las mujeres nacen para “darse”, entregarse constantemente por el bien de los hombres, se constituyen en los dueños. Muy a menudo escuchan consejos como los que a continuación se manifiesta, que son tan desvalorizantes para las mujeres:

La niña tiene que ser agraciada.

La niña tiene que sentarse bien y no salir sola.

La niña debe aprender a ser una mujer de hogar, hacendosa, callada, sonriente.

El “varoncito” tiene que ser fuerte.

El “varoncito” no puede mostrar miedos ni debilidades. ¡No llore!

El “varoncito” tiene que aprender a andar solo y a no dejarse de nadie.

Además, se hace uso del control social. Si no se parecen al “modelo” de niñas las acusan con los padres, de grandes las tachan de malas, de sospechosas, se les dan calificativos desagradables, pero lo más grave es que se les cierran muchas puertas.⁶

⁶ 2.- Garza Zambrano Jorge , EVOLUCION DEL TRABAJO, MC Graw Hill , México ,1997,pp162

A las mujeres que se salen del molde, les es más difícil encontrar un compañero de vida que respete su desenvolvimiento personal, que acepte y entienda sus posiciones, hasta les es difícil conseguir trabajo porque a algunos jefes ,les sirve que sus empleadas sean “muy femeninas”, lo que para ellos significa que no protesten si las obligan a trabajar más por un salario menor que el de los hombres y, a veces, a soportar con una sonrisa a flor de labios el constante acoso sexual de que son víctimas. Es importante que sean lindas, calladas y sumisas. Sí, sobre todo sumisas.

¿Qué tiene de malo este MODELO?

Tanto hombres como mujeres son personas humanas con una sola diferencia fundamental, que es el sexo. Toda persona humana nace tiene la capacidad de razonar, de decidir, de amar, nace con un destino común: la felicidad, los seres humanos, independientemente de su sexo, pueden desarrollar valores de diversa índole y a ellos pueden y deben aspirar para desarrollarse, de acuerdo a su personalidad o a sus deseos y aspiraciones. Sin embargo, “modelos sociales” que son impuestos, pretenden asignar a la personalidad masculina todos los valores que representan dinamismo, valentía, razonamiento, capacidad de realización plena en el diseño y conquista de un futuro.

Y las mujeres, ¿qué?

A las mujeres se les impulsa hacia la pasividad, la sumisión, el conformismo, se les hace creer que por naturaleza deben ser dulces, sufridas, sentimentales, incapaces de pensar bien y de hacer aportes importantes para la humanidad, se les ubica como seres menos valiosos que los hombres.

Sin embargo la realidad es otra, desde hace miles de años, las mujeres han hecho avanzar culturalmente a los pueblos y ciudades, son grandes creadoras de cultura. A partir de lo que se ha “inventado” para educar mejor a los hijos/as, encontrar alimentos, domesticar animales, obtener cosechas abundantes, Se mejoro la calidad de vida de las comunidades y se ha avanzado en la relación entre unos pueblos y otros. Grandes “inventos” que se atribuyen a hombres geniales son soluciones que las mujeres crearon para solventar sus necesidades, materiales o espirituales, las mujeres demostraran gran capacidad para crear cultura.

Por las múltiples funciones que las mujeres asumieron en su vida cotidiana, a lo largo de los siglos, se han acercado a la naturaleza con amor y respeto , observando y comprendiendo sus ciclos, descubriendo y aprovechando sus poderes benéficos , facilitando una relación respetuosa, armónica y rica, que transforma la naturaleza sin destruirla.

Sin embargo, esta relación inteligente de las mujeres con otras personas y con la naturaleza, es manipulada cuando se pretende invisibilizarlas en los relatos históricos, de tal manera que no contradigan los esquemas de feminidad y masculinidad propuestos y se mantenga la identificación de las mujeres con la pasividad y de los hombres con el dinamismo. Esta situación oculta la pretensión errónea y malintencionada de señalarlos como seres incapaces, y a la mujer se le ve desprovista de la inteligencia necesaria para “transformar” las cosas por ellas mismas. Los hombres, por el contrario, se les asigna la calidad de seres inteligentes, creativos, trabajadores, con capacidad para recrear el mundo; esta absurda pretensión, cuando se acepta sin cuestionamiento ni crítica, puede dar pie para justificar – aunque sea de manera simplista - la pretendida superioridad masculina.

DIFERENCIA-DESIGUALDAD

Si bien la diferencia entre macho y hembra es evidente, a las hembras se les adjudiquen valores negativos es un hecho cultural, creado por la sociedad machista. Por supuesto, tiene pésimos resultados para las mujeres; significa, además, que cuando una mujer quiere salir de lo que le han impuesto como su “esfera natural”, por ejemplo, cuando decide no ser madre o cuando no acepta ocuparse de los quehaceres domésticos, se le señala con desprecio. En cambio, se ve bien que “lo propio de los hombres” sea volar por los cielos, sumergirse en los océanos, descubrir nuevos mundos, realizar todo aquello que está más allá de lo inmediato, de lo que tiene cerca, de lo “natural”. A los hombres se les permite diseñar su futuro, a las mujeres, en cambio, se les exige someterse a un futuro ya diseñado por otros.

La asignación de lo que es femenino o masculino es una “construcción social”, es una “interpretación social” de lo biológico. Para la sociedad, lo que hace femenina a una hembra o masculino a un macho es apropiarse de las características que la sociedad le asigna a cada sexo. Por ejemplo, se les ha enseñado a pensar que una mujer es femenina si es coqueta, si muestra debilidad, si pide ayuda porque cree que no puede hacer bien ciertas cosas. Por el contrario, un hombre es “muy hombre” si es dominante, impositivo, capaz de tomar decisiones, Lo pensamos así porque así nos lo han inculcado.

Algo más...

Cuando la diferencia biológica se interpreta culturalmente como una diferencia sustantiva, importante que marca el destino de las personas, y se juzga con una moral diferenciada para unos y otras, se crea un

problema político. También eso está presente en la discusión sobre los resultados de las diferencias entre hombres y mujeres.

¿Por qué hablar de lo político?

La diferencia se vuelve desigualdad, con grave perjuicio para las “diferentes”. El androcentrismo, que es tomar al hombre como medida de todas las cosas, nos arroja a las mujeres a la categoría de diferentes, y por tanto, las ubica en un plano inferior, se subordina a los hombres.

Esta subordinación abarca todos los momentos y circunstancias de la vida. En las sociedades en que esto sucede, se privilegia el hecho de ser hombre. Toda la sociedad se piensa para que aquellos que dirigen la política, impulsan la economía o definen lo social, lo hagan cada vez con mayor facilidad y eficiencia, utilizando los avances tecnológicos y así, proyectan con mayor efectividad el futuro de ellos mismos y de las mujeres. Porque, como se ha visto, sólo los hombres se desenvuelven en estos ámbitos y allí se decide gran parte del destino. Por eso se dice que es un problema político, es un grave problema que afecta a todas y a todos.

Al encasillar a todas las hembras en actividades llamadas “femeninas” y a todos los machos en actividades llamadas “masculinas”, además que se niegan las individualidades, se establece una “jerarquía de género” que lleva, indefectiblemente, a establecer relaciones de dominación-sumisión entre el género masculino y el femenino. Esto es un hecho político que va más allá de lo que comúnmente llamamos política. Cuando hablamos de “lo político”, se refiere a todas las actividades como miembros de una colectividad, pueblo o sociedad que, en todo caso, debería formarse para la democracia.

PARA QUÉ SIRVE ENTENDER EL CONCEPTO GÉNERO

Entender este concepto sirve para incorporar a la vida y al trabajo una nueva forma de analizar situaciones que han vivido por mucho tiempo. Ahora se puede considerar que hombres y mujeres tienen tratamientos distintos en la sociedad y que los hombres tienen privilegios injustificados. Es algo que siempre han padecido las mujeres pero que pasaba desapercibido para las mujeres

DEFINICIÓN:

El acoso en el lugar de trabajo –mobbing-lleva consigo comportamientos hostiles y poco éticos practicados de forma sistemática por uno o más individuos, generalmente, hacia un compañero /a de trabajo a quien , debido a estos comportamientos , se le coloca en una situación , de indefensión y fragilidad ,que hace objeto de futuras acciones similares ;que ocurren con cierta frecuencia y perdura en el tiempo .

Cuando estos dos aspectos de frecuencia y duración se acentúan, el acoso puede dar, como resultado, graves problemas físicos, mentales psicomaticos y sociales.

(Heinz Leymann 1984)

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de *actos negativos y hostiles en el trabajo* por parte de sus compañeros, subalternos o superiores, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años. Lo que se pretende con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas.

Fases del mobbing

Las fases que algunos estudiosos establecen dentro del desarrollo del mobbing son las siguientes:

- ❖ Surgimiento del conflicto: Es importante detectar en este momento que no se trata de un conflicto común. Si fuese así existiría un motivo localizable y desaparecería en poco tiempo.
- ❖ Fase de afianzamiento: El acosador intensifica los ataques previos e inicia otros dejando a la víctima incrédula y pasiva ante lo que sucede
- ❖ Intervención de la empresa debido a la trascendencia del conflicto. Si las medidas adoptadas son las adecuadas, el problema termina aquí.

Estrategias y modalidades de mobbing

- ❖ Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- ❖ Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- ❖ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- ❖ Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- ❖ Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo a realizar hasta que se aburra y se vaya.
- ❖ Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.

- ❖ Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes, excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente.
- ❖ Ignorarlo, hacerle el vacío o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia ninguneándolo o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste como si fuese invisible.
- ❖ Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- ❖ Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- ❖ Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- ❖ Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- ❖ Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado.
- ❖ Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.
- ❖ Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- ❖ Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.

- ❖ Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- ❖ Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- ❖ Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones.
- ❖ Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- ❖ Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- ❖ Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Consecuencias psicológicas y laborales

- ❖ Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- ❖ Proceso de desvaloración personal.
- ❖ Desarrollo de la culpabilidad en la víctima, la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento.
- ❖ Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- ❖ Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
- ❖ Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- ❖ Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- ❖ Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.

Otras consecuencias:

- ❖ Agresividad con la familia.
- ❖ Aumento de la conflictividad con la familia.
- ❖ Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares.
- ❖ Retraimiento de la víctima con la familia y amigos.
- ❖ Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la "obsesión" con el problema laboral. No te quejes, que nosotros no estamos mejor: el *puteo* va con el sueldo.
- ❖ Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.
- ❖ Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.

El desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no recupera nunca la capacidad de trabajo.

«En muchos casos, el *mobbing* persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima. Se trata de una especie de *re-mobbing*».

Perfil habitual de la víctima

- ❖ Personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares por su éxito social, su fama, inteligencia.
- ❖ El moobing suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, valorados y creativos. Frecuentemente se trata de adultos superdotados, de forma que suelen ser, paradójicamente, los mejores de la organización.
- ❖ En otros casos se debe a haberse resistido la víctima a participar, colaborar o a "mirar a otro lado", es decir, por aquello que conocen o han presenciado.
- ❖ Otro causa es de aquellos que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe y que no saben hacer frente desde el principio a aquellos que pretenden manipularlos o perjudicarlos.
- ❖ También se elige a la víctima debido a su *juventud*, orientación sexual, ideología política, religión, procedencia geográfica .
- ❖ Es frecuente que se seleccione a las víctimas entre personas que presenten un factor de vulnerabilidad personal, familiar o social inmigrantes, minusválidos, enfermos, víctimas de violencia doméstica, mujeres u hombres atractivos. En estos casos la posibilidad de hacer frente a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de éstos.
- ❖ Las víctimas, suelen ser personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como con un alto sentido de la justicia. Líderes natos. Personas con una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión del sufrimiento ajeno.

Perfil del acosador

El fin último del acosador es el *asesinato psicológico* de la víctima, y el motivo principal encubrir la propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales. De este modo se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones. La presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena, debido a sus características diferenciales, una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

PERFIL DEL COMPORTAMIENTO PSICOTERRORISTA

- ❖ Impedir a la víctima que se exprese
- ❖ Aislar a la Víctima
- ❖ Desconsiderarla ante sus iguales
- ❖ Desacreditarla en su trabajo
- ❖ Comprometer su salud
- ❖ Orquestar campañas que la deslegitimen y estigmaticen
- ❖ Posesionar el prejuicio hacia algo o alguien, como un concepto acabado
- ❖ Amedrentar mediante la declaratoria repetitiva de inmoralidad, traición, deslealtad, chantaje.
- ❖ Inducir a la auto culpa y auto reprobación
- ❖ Minimizar la autoestima del acosado
- ❖ Usar la burla , difamación e injuria como herramienta de acoso
- ❖ Defender privilegios sacrificando principios
- ❖ Defender, violando , aquello que se dice defender ; ejemplo :La paz con la violencia, el amor con odio

- ❖ Priorizar su prestigio propio por sobre del otro
- ❖ Anteponer la conveniencia a la conciencia
- ❖ Su prisma de vida gira en torno al ego, la fama, el poder, el dinero, y la vanidad u oropel del prestigio humano.
- ❖ Destreza para confabular

Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos o bandas de acoso, y los actos de hostigamiento suelen ser, como se ha visto, gritos, insultos, reprensiones constantes, humillaciones, falsas acusaciones, obstaculizaciones, *bromitas*, motes... Todo lo cual puede desembocar en el auténtico linchamiento psicológico de la víctima, que si es practicado entre todos los trabajadores es difícil de probar, por lo que el asesinato psicológico habrá resultado perfecto

COMO IDENTIFICAR EL MOOBING

Para que se considere acoso laboral deben producirse los siguientes comportamientos de forma repetitiva a lo largo del tiempo:

- ❖ Alteraciones en las relaciones laborales de la víctima dentro de la empresa. Se le margina, no se le informa sobre los asuntos relativos a su trabajo y se le ignora, entre otras posibles prácticas.
- ❖ Circunstancias laborales: rebaja del puesto o categoría, asignación de demasiado trabajo, o realización de tareas inútiles y repetitivas.
- ❖ Perjuicio de las relaciones personales dentro de la empresa a través de la marginación y la exclusión.
- ❖ Ataques a la vida personal del trabajador ya sea poniéndolo en evidencia, injuriándolo o perjudicándolo directamente.

CAUSAS DEL ACOSO MORAL O LABORAL

Estrés, (del inglés, "stress"), "fatiga", es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para enfrentar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.

El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia a pesar de lo cual, hoy en día, se confunde con una patología. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias que abundan en ciertos modos de vida, desencadenando problemas de salud graves.

Es una patología laboral emergente que tiene una especial incidencia en el sector servicios. Siendo el riesgo mayor en las tareas que requieren mayores exigencias y dedicación.

¿Como se produce el estrés?

Existen dos tipos de factores que pueden producir estrés:

- a) Estímulos Externos: problemas económicos, familiares, exceso de trabajo, temor entre otros.
- b) Estímulos Internos: son propios del organismo, por ejemplo un dolor, una enfermedad, sentimientos de inferioridad, problemas sociológicos y otros.

Existen dos tipos de estrés:

1).Estrés Físico: El estrés físico es producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, embarazo

2) Estrés Mental: es aquel que se produce por angustias, preocupaciones en muchos casos de tipo económico, afectivo, problemas en el trabajo entre otros.

Síntomas del estrés:

Los síntomas físicos, pueden ser:

- ❖ Dolor de cabeza
- ❖ Dolor de espalda
- ❖ Cansancio
- ❖ Sudoración
- ❖ Gastritis

Entre los síntomas sociológicos puede señalarse:

- ❖ Cuando a una persona se le olvida todas las cosas
- ❖ Se siente cansado
- ❖ Esta alterado
- ❖ Las relaciones con otras personas empiezan a fallar
- ❖ Se pelea con todo el mundo.
- ❖ Cuando una persona se enfrenta a una situación de estrés el sueño es lo primero que se pierde.
- ❖ Tiene pesadillas
- ❖ Aumenta el apetito o por el contrario no le da hambre.
- ❖ Una persona expuesta a situaciones de estrés constante tiene probabilidad de desarrollar problemas de hipertensión.

EL ESTRÉS EN LA EMPRESA

Lugar en que existe un conflicto permanente entre la necesidad de resultados y los recursos necesarios para obtener, fundamentalmente tiempo y dinero. Existe una gran presión sobre los empleados, directivos y empresarios para dedicar más tiempo y dinero a fin de conseguir mejores resultados, tomar decisiones, cambiar para innovar, etcétera. Y esto no es nada cómodo para la naturaleza humana, que reacciona con una gran variedad de síntomas derivados del alto grado de estrés que puede alcanzar.

La comunidad empresarial suele reaccionar de forma sintomática a la presión diaria para ser productiva, eficaz y a la necesidad permanente de cambiar e innovar para adaptarse al entorno. Por ello, las instituciones oficiales y privadas y las empresas avanzadas han empezado a estudiar este fenómeno, y existe unanimidad en el sentido de que hay que conseguir formas de trabajo colaborativas y participativas en las que se analice conjuntamente con especialistas normalmente externos profesionales del coaching de la empresa, psicólogos, Pero no sólo es una tarea relacional o humana. Los profesionales externos también tienen que tener profundos conocimientos empresariales, para entender y orientar los procesos reales comerciales y financieros. El ejemplo típico, si una fábrica está bien organizada y se produce un gran estrés entre sus componentes, no se resuelven las situaciones sólo con escuchar y atender a los trabajadores: también es necesario que se tomen las decisiones necesarias para que mejoren los procesos básicos, y con ello se liberen las energías improductivas en la plantilla.

COMPLICACIONES DEL ACOSO LABORAL

BAJO RENDIMIENTO

Éste se da cuando la máxima autoridad no realiza sus funciones adecuadamente

En segundo factor al anterior es la salud, ya que la gran mayoría de los empleados experimentan la fatiga laboral, "80% del bajo rendimiento; y es precisamente en la empresa, por lo que se deben respetar los horarios, como consecuencia aparece.

El tercer factor es donde la motivación no es suficiente, por lo que se deben tener las condiciones óptimas, "por ejemplo a veces ves a alguien pasando de una computadora a otra porque no tiene donde trabajar".

Por último, el ambiente laboral, donde se tienen que evitar rumores, además de inspeccionar que las instalaciones físicas sean las adecuadas para promover el compañerismo a través de actividades extra laborales.

El ausentismo laboral es el Conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no puede ser causa de la culminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, siempre y cuando la causa objetiva de la ausencia no sea justificada .la ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo supone un incumplimiento del contrato.

Las legislaciones en la mayoría de países protegen a los trabajadores en el caso de que las ausencias sean por razones de fuerza mayor, o en el caso de las mujeres, cuando éstas tienen algún tratamiento médico producto de embarazo.

Diversos estudios acerca del fenómeno de ausentismo laboral han concluido que las principales causas del son:

Enfermedades gripales

Enfermedades pulmonares

Enfermedades respiratorias

Insomnio

Stress laboral

Licor

Drogas

Vida Nocturna

Falta de motivación.

Es importante destacar el hecho de que las necesidades de las personas salarios, mantener a las familias, hacen que a pesar de que en muchas ocasiones las personas no gusten de sus trabajos sean puntuales y responsables con el desarrollo del mismo.

Diagnostico de las Causas

Las causas del ausentismo, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la eficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación

Y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente.

RELACIONES HUMANAS: El hombre actual es un ser social, pues para satisfacer sus necesidades se relaciona con otros seres humanos, teniendo la oportunidad a la vez de satisfacer las necesidades de ellos y las propias capacidades que poseen de desenvolverse y darse a conocer con otros individuos dentro de una sociedad se llaman relaciones humanas, y deben ser desarrolladas de manera que faciliten nuestra

convivencia con las personas que forman nuestro entorno familiar y laboral, tomando en cuenta el nivel con el que interactuamos con otras personas hace fácil o difícil vivir en armonía, las buenas relaciones humanas se logran través de una buena comunicación y también dependen de la madurez humana.

COMUNICACIÓN: La comunicación verbal es la más difundida entre el personal de enfermería, esta suele tener las siguientes características:

Ser breve

En general aporta una información superficial del paciente

Suele hacer a pie de cama o en la Central de Enfermería

No suele sobrepasar los 10 minutos (hablar de todos los pacientes)

Suelen hacerse comentarios de confidencialidad

Comentarios subjetivos

En raras ocasiones son un complemento de la comunicación escrita

Suelen hacer declaraciones de intencionalidad

MARCO LEGAL

CONSIDERACIONES LEGALES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Este ordenamiento jurídico es un conjunto de disposiciones legales que regulan las relaciones entre patrones, trabajadores y las relaciones de trabajo en general.

La ley federal del trabajo es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 constitucional apartado A, ya que las relaciones de trabajo consideradas en el apartado B se rigen por la ley federal del trabajo de los trabajadores al servicio del estado.

Cuando el licenciado Gustavo Díaz Ordaz promulgó la nueva ley Federal del trabajo que incorporó al derecho laboral un grupo de nuevas prestaciones en beneficio de la clase trabajadora. Como se indica en el artículo 1º de dicho ordenamiento la ley es de observancia general en toda la República. El ordenamiento legal comentado comienza por indicar que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es un artículo de comercio, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso tanto para el trabajador como para su familia. No se podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social y señala que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

ARTICULO 8º Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral , un trabajo personal subordinado .Por trabajo debe entenderse toda actividad humana , intelectual o material , independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio

ARTICULO 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

ARTICULO 20 : Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen , la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de u salario .

Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación , es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado , mediante el pago de un salario .

El articulo 132 señala las obligaciones de los patrones , entre las que destacan : pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; "guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra ".⁷

Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, La vigilancia del cumplimiento de estas obligaciones la lleva a cabo la dirección de inspección del trabajo.

El articulo 133: contiene las prohibiciones a los patrones, entre las que se encuentran: negarse a acepta trabajadores por razón de edad o sexo: intervenir de cualquier forma en el régimen interno del sindicato

⁷ González Rodríguez Francisco, LEGISLACIÓN EN ENFERMERÍA ,,trillas, julio de 2002, México ,pp73

y ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes .

Los artículos 153-A AL 153-W Incluso tratan los aspectos de capacitación o adiestramiento, señalando la obligación que tiene el patrón de otorgarlos en los términos de los planes y programas que al efecto se elaboran en cada empresa , los cuales se deberán presentar ante la secretaria de trabajo y previsión social para su aprobación. Estos artículos mencionan la integración de una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, constituida por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón ,que se encargara de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos para mejorar las medidas tendientes a perfeccionarlos. Los trabajadores capacitados tendrán derecho a recibir una constancia de habilidades.

Los objetivos de la capacitación y el adiestramiento son: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad laboral, preparar al trabajador para que pueda ascender de puesto, prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, aumentar la producción y en general mejorar las aptitudes del trabajador. Existe la obligación legal de establecer en los contratos de trabajo , tanto individuales como colectivos, cláusulas referidas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores .

ENFERMEDAD DE TRABAJO: Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o el médico en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso serán enfermedades de trabajo las consignadas por la ley federal del trabajo ⁸

⁸ Ortiz Escobar Rodolfo Jorge, LEGISLACIÓN LABORAL ,nuevo rumbo, México 1999,pp192.

Los artículos 164,165,166,167,170,171 y 172 de la ley federal del trabajo se refieren al trabajo de las mujeres, señalando que estas disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, por lo que las modalidades establecidas para ellas se hacen para proteger la maternidad; por lo tanto la mujer se ampara evitando realizar actividades cuando se ponga en peligro la vida de la mujer o la del producto en los estados de gestación o de lactancia y sin perjuicio del salario ,prestaciones y derechos , trabajo nocturno industrial ni en establecimientos comerciales o de servicios después de las 22:00 horas, no laborará horas extra.

A las madres trabajadoras, la ley que estamos comentando les asigna los siguientes derechos :En el periodo de embarazo no realizaran trabajos que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación ;disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores al parto y de 6 semanas posteriores a él ; con salario integro ; estos periodos se podrán prorrogar por el tiempo necesario en caso que las trabajadoras se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto , en cuya situación tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo hasta de 60 días; en el periodo de lactancia tendrán hasta 2 reposos por día (de 30 min. cada uno) para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe el patrón ;tendrán derecho a regresar a sus puesto siempre que no haya transcurrido mas de 1 año de la fecha del parto ,a si como que a se les computen en su antigüedad los periodos prenatales y postnatales.

❖ LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DISTRITO FEDERAL

TÍTULO I

CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales

ARTÍCULO 1.- La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia general en el Distrito Federal y tiene por objeto regular,

proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Distrito Federal en el cumplimiento de esta ley.

ARTÍCULO 2.- Para efectos de esta ley, serán principios rectores la igualdad sustantiva, la equidad de género, la no discriminación y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales de los que México sea parte, la legislación federal y del Distrito Federal.

ARTÍCULO 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta ley todos aquellos que se encuentren en el territorio del Distrito Federal, que estén en una situación o con algún tipo de desventaja, ante la violación del principio de igualdad que esta ley tutela.

ARTÍCULO 4.- En lo no previsto en esta Ley, se aplicarán en forma supletoria y en lo conducente, las disposiciones de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, así como los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano y los demás ordenamientos aplicables en la materia.

❖ LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

TITULO PRIMERO

CAPÍTULO I Disposiciones generales 5

ARTÍCULO 1. La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su

acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

#Párrafo reformado DOF 20-01-2009

Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana.

ARTÍCULO 2. La Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

#Artículo reformado DOF 20-01-2009

ARTÍCULO 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

ARTÍCULO 4.- Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- III. La no discriminación, y
- IV. La libertad de las mujeres.

ARTÍCULO 5.- Para los efectos de la presente ley se entenderá por:

- I. Ley: La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- II. Programa: El Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- III. Sistema: El Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres;
- IV. Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público;
- V. Modalidades de Violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres;
- VI. Víctima: La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia;
- VII. Agresor: La persona que agrede verbal o físicamente a otra sin razón alguna.⁹

El estudio de las relaciones colectivas de trabajo, por su parte, requiere tomar en cuenta dos conceptos que nos ayudaran a entenderlas: el sindicato y el contrato colectivo de trabajo, mismos que, junto con otras figuras jurídicas colectivas.

En algunas instituciones de salud privadas y públicas existe como prestación el poder permanecer a un sindicato de trabajadores el cual, es de suma ayuda en casos de que no esté en nuestras manos solucionar algunas situaciones ya que las personas que prestan la ayuda están altamente capacitadas para dar solución a ciertos contratiempos que se nos presentan y se describen a continuación .

⁹ www.inbiomed.com.mx fecha 25 de mayo de 2009 hora 10:30

Sindicato: es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (Artículo 356).

(Escobar, 1999:192)

Contrato colectivo de Trabajo: Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (artículo386) ¹⁰.

El patrón y el sindicato de trabajadores negocian y pactan o acuerdan las condiciones de trabajo en una empresa ,negocio ,fabrica , taller etc.,como son jornadas , días de descanso, vacaciones ,salario, etc., que mejoran los mínimos previstos por la ley .

“la exposición de motivos de la ley federal de trabajo de 1970 en vigor señala que las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores , a través de una simple unidad de hecho , o reunida en un sindicato .Se le da el nombre de relaciones colectivas por que se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y ,claro está , repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores .

A la parte que regulan las relaciones colectivas antes mencionadas se le conoce como Derecho Colectivo de Trabajo , el cual tiene tras fines principales los siguientes :

1. La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos que representan a la clase trabajadora y patronal;
2. El establecimiento de normas aceptadas a las situaciones particulares de cada centro de trabajo;
3. El reconocimiento por el Estado, de la acción de autodefensa de las organizaciones de trabajadores.

¹⁰ Ortiz Escobar Rodolfo Jorge, LEGISLACIÓN LABORAL ,nuevo rumbo, México 1999,pp192.

HIPÓTESIS

- ❖ Cuanto mayor es la presión psicológica de los trabajadores; mayor será la posibilidad de bajo rendimiento laboral.
- ❖ Mientras mas sea la marginación de los trabajadores de acuerdo al género ; mayor será el rechazo hacia las nuevas profesiones ejercidas por mujeres.
- ❖ Cuanto más sea el hostigamiento laboral a los trabajadores de las instituciones de salud; mayor será el índice de bajas laborales del personal de enfermería y renuncias injustificadas.

VARIABLES INDEPENDIENTES

- ❖ Marginación
- ❖ Hostigamiento
- ❖ Rechazo

VARIABLES DEPENDIENTES

- ❖ Bajo rendimiento laboral
- ❖ Estrés
- ❖ Renuncias

METODOLOGÍA

ESPACIO: Hospitales de Asistencia Privada

LUGAR: Distrito Federal

TIEMPO:

POBLACIÓN: Enfermeras

UNIVERSO: 21 Personas

MUESTRA: 21 personas

CRITERIOS DE INCLUSION: Personal de enfermería, auxiliares de enfermería, enfermeras generales, lic. en enfermería ,enfermeras especialistas .

CRITERIOS DE EXCLUSION: Médicos, personal de RX, personal de intendencia, estudiantes de enfermería, médicos residentes, etc.

DISEÑO: Retrospectivo, Transversal

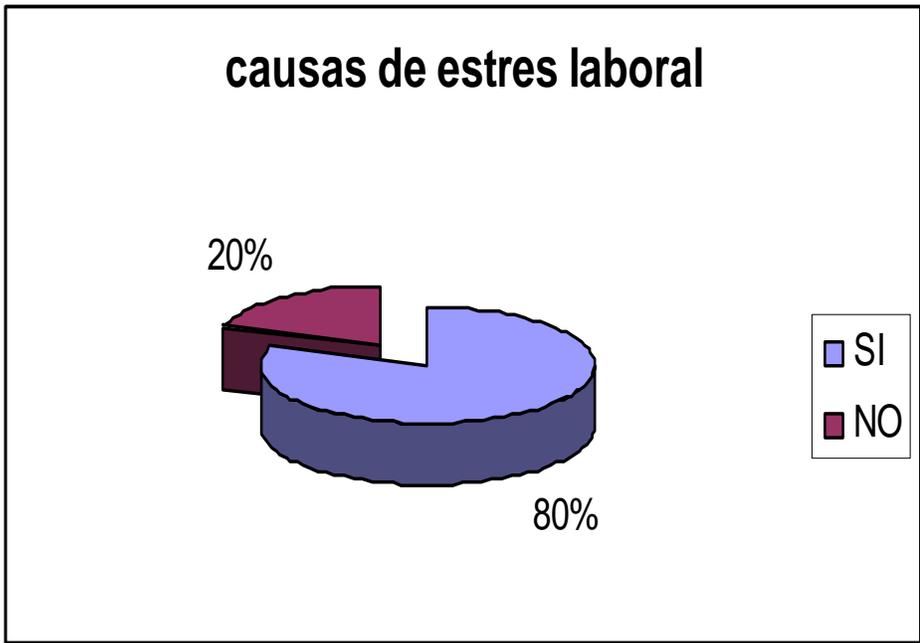
INSTRUMENTOS DE REGISTRO: Encuestas

VARIABLES OPERACIONALES:

Nombre Definición	Variable Concepto	Escala de Medición	Categoría
Marginación	se denomina marginación o exclusión a una situación social de desventaja económica, profesional, política o de estatus social, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a algunos de los sistemas de funcionamiento social	CUALITATIVA	BAJO NIVEL
Hostigamiento	Molestia constante a una persona para lograr un fin	CUALITATIVA	ALTO NIVEL
Rechazo	No aceptación	CUALITATIVA	NIVEL MEDIO
Bajo rendimiento laboral	Situación donde el individuo no desempeña sus funciones de trabajo al 100%	CUANTITATIVA	NIVEL MEDIO

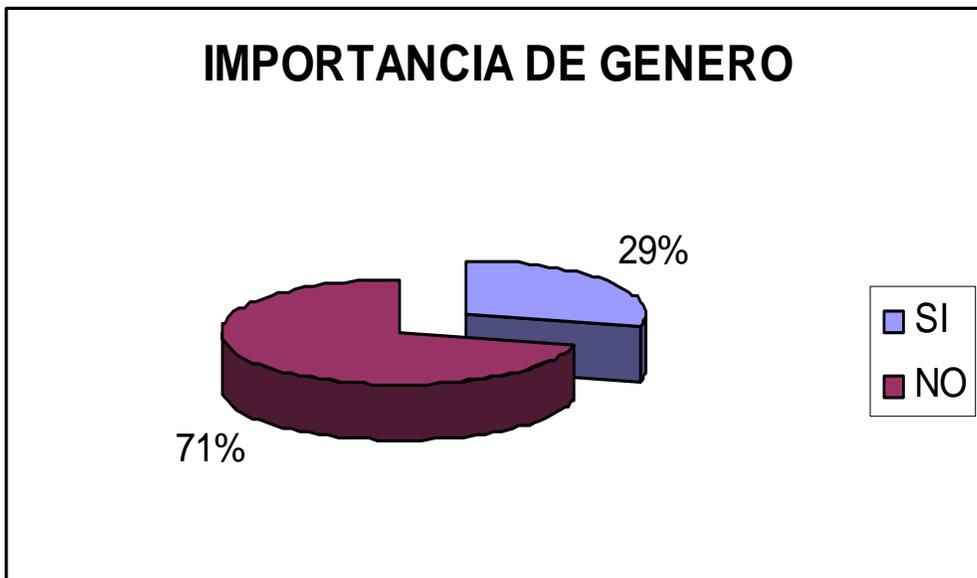
Estrés	Es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para enfrentar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.	CUALITATIVA	ALTO NIVEL
Renuncias	es la manifestación de la voluntad del trabajador de dar por terminado el vínculo de trabajo que lo unía con su patrón	CUANTITATIVA	ALTO NIVEL
AUSENTISMO	Conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no.	CUANTITATIVA	NIVEL MEDIO

RESULTADOS



SI	NO
80 %	20%

ANALISIS: De las encuestas realizadas el 80% del personal conocen las causas de estrés laboral y el 20% las desconocen



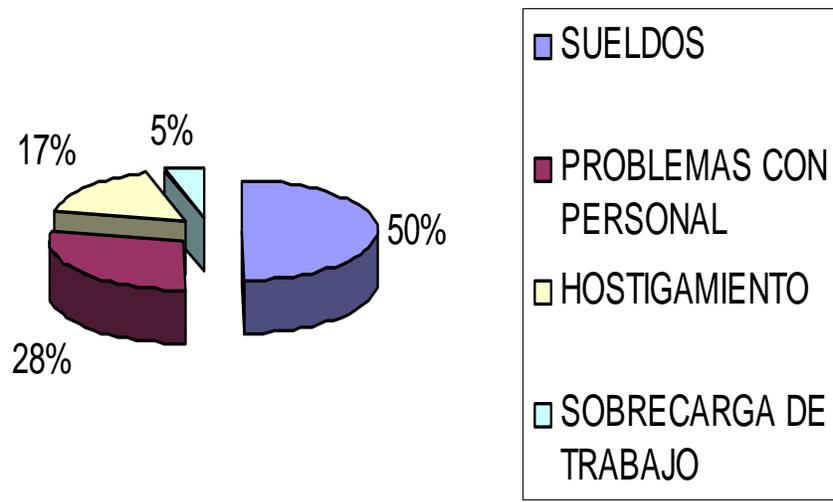
SI	NO
29%	71%

ANALISIS: De las encuestas realizadas el 29 %consideran que si es importante el genero y el 71% consideran lo contrario

Comentarios

- ❖ El género femenino tiene más empatia ante los problemas de salud de los pacientes
- ❖ El género se facilita el acercamiento con los pacientes.
- ❖ Las pacientes femeninas a veces no permiten la atención brindada por enfermeros.

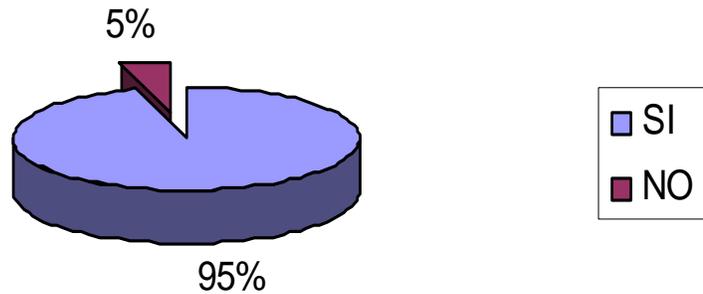
CAUSAS DE RENUNCIAS



ANALISIS: De las encuestas realizadas:

- ❖ El 50% opina que por sueldos bajos
- ❖ El 28% por problemas con el personal
- ❖ El 17% dice que por hostigamiento laboral
- ❖ El 5% dice que por sobre carga de trabajo.

COMUNICACION EN EL TRABAJO



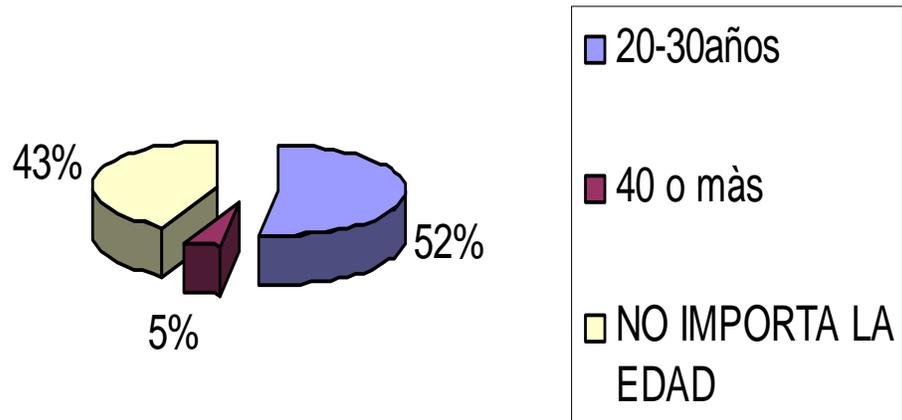
SI	NO
95%	5%

ANALISIS: De las encuestas realizadas el 95% opina que si es importante la comunicación en el área laboral y el 5% dice que no es importante.

Favorece por

- ❖ Ambiente Optimo
- ❖ Mejor atención a los pacientes
- ❖ Disminuye conflictos.

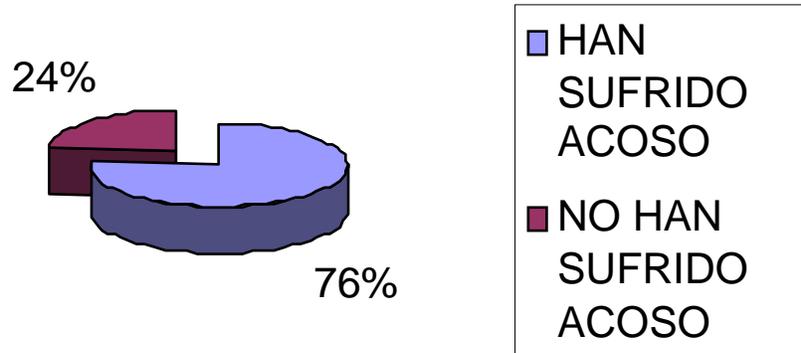
ACOSO LABORAL RANGO DE EDADES



ANALISIS: De las encuestas realizadas

- ❖ El 52% en el rango de edad de 20-30 años tiene mayor riesgo de acoso.
- ❖ El 43% opina que no importa la edad para ser acosado.
- ❖ El 5% el rango de edad de 40 años a más tiene riesgo

HOSTIGAMIENTO LABORAL



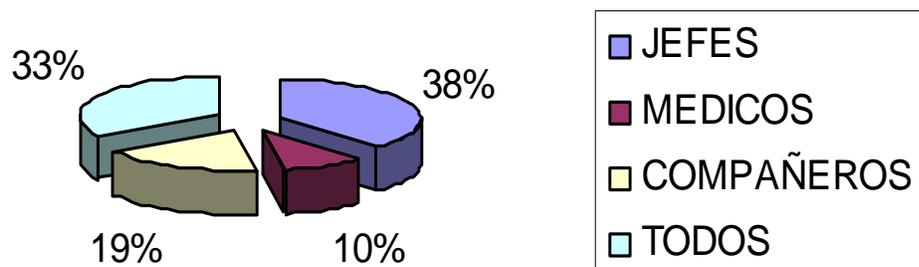
ANALISIS: De las encuestas realizadas

- ❖ El 76% manifiesta haber sufrido hostigamiento laboral
- ❖ El 24% manifiesta nunca haberlo sufrido.

Comentarios

- ❖ Regaños
- ❖ Gritos
- ❖ Insinuaciones o insultos verbales
- ❖ Carga de trabajo
- ❖ Presión psicológica
- ❖ Represalias
- ❖ Rechazos.

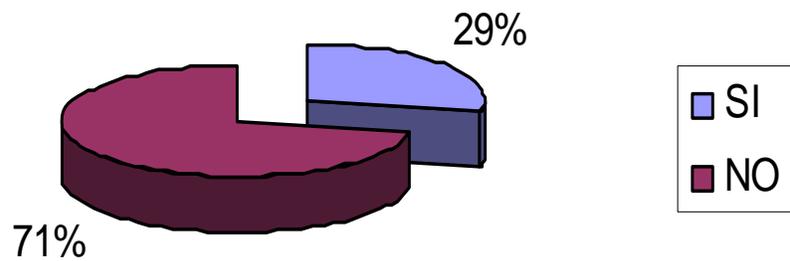
ACOSO LABORAL



ANALISIS: De las encuestas realizadas

- ❖ El 38% manifiesta que se sufre acoso por jefes
- ❖ El 33% dice por todos los anteriores se presenta el acoso laboral.
- ❖ El 19% opina que por compañeros
- ❖ El 10% dice que se sufre más por médicos

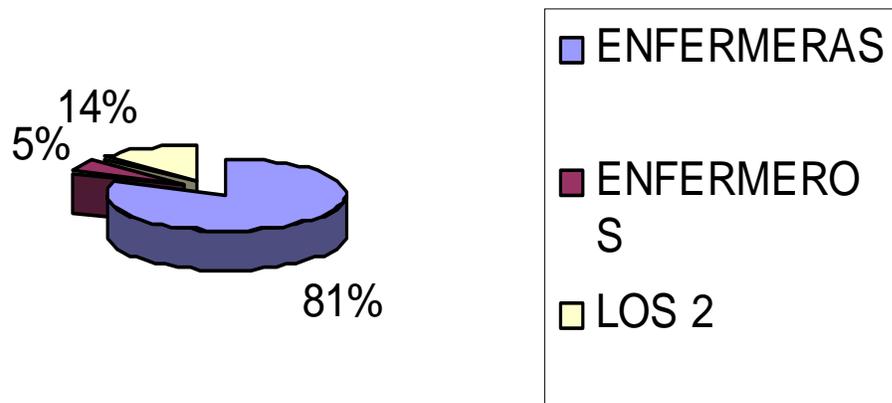
AUSENTISMO POR RECHAZO



ANALISIS: De las encuestas realizadas

- ❖ El 71% dice que no ha faltado a su trabajo por sentirse rechazado
- ❖ El 29 % si ha faltado por rechazo por parte de
 - ❖ Supervisoras
 - ❖ Compañeros /as
 - ❖ Jefes.

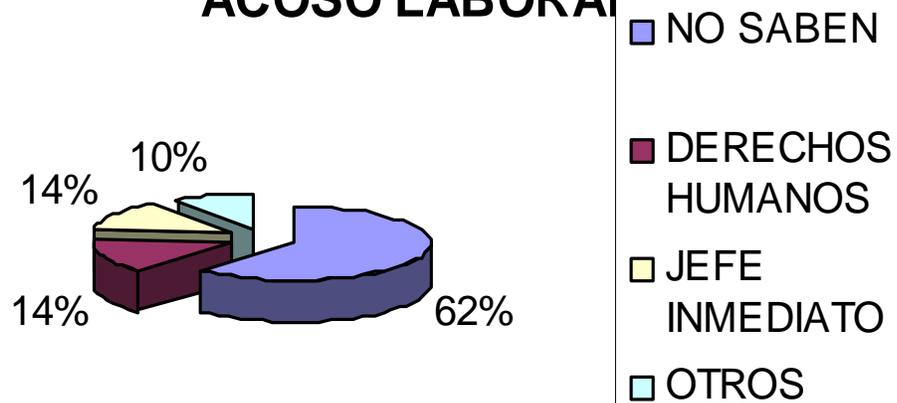
HOSTIGAMIENTO LABORAL



ANALISIS:

- ❖ El 81% opina que se sufre más hostigamiento las enfermeras
- ❖ El 14% opina que tanto enfermeras como enfermeros sufren acoso laboral.
- ❖ El 5% dice que los enfermeros sufren más hostigamiento

QUE HACER EN CASO DE ACOSO LABORAL



ANALISIS:

- ❖ El 62% no sabe donde acudir en caso de acoso laboral
- ❖ El 14% los denunciaría a recursos humanos
- ❖ El 14% lo reportaría con su jefe inmediato
- ❖ El 10% restante dice que con el sindicato.

RESULTADOS

De acuerdo con las encuestas aplicadas a diferentes enfermeras del ámbito hospitalario se demostró que el 50% de enfermeras han sufrido acoso laboral psicológico por jefes de servicio, médicos y principalmente por compañeros de trabajo de la misma área donde laboran solo un 20 % de estas enfermeras han incurrido en el ausentismo laboral por sentirse hostigadas y un 90% de esta población encuestada no esta enterada donde acudir para resolver el problema ya mencionado .

Se demostró que existe en gran parte acoso laboral Moobing dentro de estos centros de trabajo y que muchas de ellas lo viven en silencio y lo toleran por necesidades de la manutención de sus propias familias.

Además por que desconocen el marco jurídico.

PROPUESTAS

- ❖ Informar a aquellos organismos o entidades que puedan ofrecer ayuda y asesoramiento como el comité de empresa y los representantes sindicales.

- ❖ Si se quieren iniciar procedimientos legales contra el acosador, primero es necesario informar a la empresa de las acciones jurídicas que se van a iniciar mediante la presentación de un documento escrito.

- ❖ La denuncia debe ponerse ante Inspección de Trabajo que iniciará la investigación oportuna. El mayor problema en estos casos suele ser la ausencia de pruebas y de testigos, estos últimos bien porque no existen O, bien por miedo a las represalias, deciden no involucrase.

- ❖ La toma de decisiones, la mejora de procesos, involucrando a todos los responsables de estas para mejorar su nivel de control sobre su entorno, reducir el estrés, trabajar mejor y eficazmente

Un caso específico de estrés es el del empresario que dirige su propio negocio. Además de los mismos síntomas que el resto de la comunidad empresarial, también tiene dos circunstancias adicionales: puede estar aislado culturalmente del resto de la plantilla, y además no puede abandonar su puesto de trabajo y cambiar de empleo fácilmente, pues tendría que vender la empresa, y ello hace que se vea obligado a sacarlo adelante como sea, muchas veces sin tener la preparación suficiente. En estos casos suele recurrir a el uso de asesores empresariales externos, como apoyo a su labor.

La presente investigación tiene como objetivo primordial mejorar las relaciones interpersonales en nuestro medio. Para ello debemos conocer que la base de las relaciones humanas se encuentra en la aceptación.

- ❖ Fomentar el hábito de investigación en el estudiante.
- ❖ Incentivar al estudiante sobre el trabajo en equipo para que este determine la importancia de esta actividad.
- ❖ Promover en el estudiante el hábito de exponer en público un trabajo preparado por el mismo.
- ❖ Fomentar el interés en los estudiantes acerca de cada uno de los temas que serán expuestos.
- ❖ Determinar la importancia de las buenas relaciones interpersonales, no solo a nivel laboral, sino, del círculo social en el que se desarrolle la persona.
- ❖ Identificar las características, comportamiento y reacciones ante diversas situaciones de un individuo que lo definirán con un ser maduro ante la sociedad.

- ❖ Determinar la importancia de la comunicación a nivel laboral, los elementos que la definen y de qué forma influye la comunicación en las relaciones humanas.
- ❖ Definir las características de una comunicación efectiva y las barreras que pueden impedir que ésta se logre.

Aceptación.

El concepto de aceptación está compuesto de tres partes, y se desarrolla en el orden que se enumeran a continuación:

1. Aceptación de sí mismo
2. Aceptación de los demás
3. Aceptación por los demás

De estos tres tipos de aceptación, nacen los objetivos primordiales de las relaciones humanas:

Mediante su propio conocimiento y el de los demás, procurando mejorar la convivencia entre ellos.

- ❖ Promover la eficacia y facilitar la comunicación interpersonal.
- ❖ Buscar armonía individual y social, eliminando las causas de las fricciones.
- ❖ Hacer de la relación con los demás un motivo de expansión del ego y de esta forma contribuir al crecimiento personal.
- ❖ Buscar en todo momento el bienestar individual y proyectarlo al nivel del bien social.
- ❖ Aceptar las limitaciones humanas como algo natural y saber que está influido por las diferencias individuales.

CONCLUSIÓN:

El abordaje de este tema, tiene la INTENSIÓN de mostrar el fenómeno del acoso laboral o mobbing y cada vez más explorado en México, esta problemática es reconocida como un factor que repercute de manera negativa en el ambiente de trabajo

Aunado a lo anterior, tenemos que el mobbing se practica impunemente al interior de los espacios laborales amparado en primera instancia por la cada vez mayor aceptación social del ejercicio de la violencia, donde una conducta agresiva es permitida e incluso considerada como deseable ya que la afectación emocional y psicológica en un sujeto, es cada vez mayor.

Es aquí donde surge la inquietud sobre el nivel de interacción social dentro del cual nos desenvolvemos, pareciera que el énfasis en el individualismo puede adquirir tendencias dañinas en las organizaciones fomentando la presencia de mobbing, con consecuencias perjudiciales no sólo para la víctima sino también para la institución,

Observar las situaciones de acoso, el generalizar el rechazo a las actitudes agresivas y que violenten al otro subrayando el trato ético en las relaciones laborales, el aprender a pensar las diferencias como oportunidades de aprendizaje y crecimiento y, por último, el reconocer que la salud psíquica de los trabajadores es uno de los pilares que mantiene el funcionamiento óptimo de las organizaciones

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Garza Zambrano Jorge, EVOLUCION DEL TRABAJO, Mac graw Hill, México 1997, pp155.
- ❖ González Rodríguez Francisco, LEGISLACIÓN EN ENFERMERÍA „trillas, julio de 2002, México ,pp73
- ❖ Gutiérrez Sáenz Raúl, INTRODUCCION A LA ÉTICA, Esfinge, sexta edición, México 2004, pp285.
- ❖ Ortiz Escobar Rodolfo Jorge, LEGISLACIÓN LABORAL ,nuevo rumbo, México 1999,pp192
- ❖ Universidad Panamericana, Arturo Picos Moreno, ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA, IPADE, 2001, México DF, 59PP.
- ❖ Diccionario Enciclopédico ÉXITO, OCEANO, España 1987.tomo 2, 3,4.
- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Esfinge, tercera reimpresión, México 2006 238.

- ❖ www.wikipedia.org fecha 22juliode2009 hora 00:30

- ❖ DOF. Diario Oficial de la Federación, 01 de Febrero 2007
- ❖ www.vlex.com.mx fecha 30 de mayo de 2009 hora 11:30
- ❖ www.inbiomed.com.mx fecha 25 de mayo de 2009 hora 10:30
- ❖ “LA ENFERMERÍA DESDE EL ENFOQUE EL GENERO”, Rev. mex, enfermería cardiológica 1996,
- ❖ www.bilbioteca UNAM. com. .mx
- ❖ Programa de televisión “acoso laboral “ canal 2 fecha 22 de mayo hora 23:30
- ❖ www.actosdeamor.com fecha 03 de agosto2009 Hora : 24:00
- ❖

GLOSARIO

ESTRÉS: es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para enfrentar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.

RENUNCIA: Es un acto jurídico unilateral. Esto implica que necesita sólo la voluntad de su autor para ser eficaz, y no la voluntad concurrente de dos o más partes

EMPRESA: La empresa es la unidad económico-social, con fines de lucro, en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común

ACOSO: palabras, miradas, insinuaciones, mentiras, difamaciones.

ACOSO LABORAL: la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

DENUNCIA: Es la puesta en conocimiento de la perpetración de un hecho constitutivo de delito o infracción administrativa ante la autoridad competente, ya sea ésta el juez, el funcionario del ministerio público, policía u otro funcionario público competente.

ABUSO: Es el accionar de quien en ejercicio de un derecho actúa con culpa o dolo, sin utilidad para sí y causando daños a terceros.

GENERO: Diferencia de la identidad femenino de masculino; así como las múltiples características que conllevan: comportamiento, actitud, consideración social, carácter físico

HOSTIGAMIENTO: Es cualquier forma de maltrato psicológico, verbal o físico producido entre personas forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado

ANDROCENTRISMO: Define la mirada masculina en el centro del Universo, como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas la de la mujer.

ASESINATO PSICOLOGICO: SINONIMO DE ACOSO LABORAL



Encuesta sobre el tema: ACOSO LABORAL EN ENFERMERIA

EDAD:

PUESTO:

ESTADO CIVIL:

ANTIGÜEDAD LABORAL:

OBJETIVO

- ❖ Determinar la prevalencia de acoso laboral en personal de enfermería destinado a la atención en las diferentes áreas de un hospital; así como las características que lo definen.

Por favor Subraye la respuesta que simpatice con su forma de pensar

1. ¿Conoce usted las causas del estrés laboral?

SI

NO

CUALES

2. ¿Cree usted que la diferencia de género sea importante para el desempeño de la profesión de enfermería?

SI

NO

¿Por que?

3. ¿Mencione usted algunas de las causas de renuncias laborales que usted conozca ?

4. ¿Cree usted que la armonía en el trabajo sea importante para un buen desempeño?

SI

NO

¿Por qué?

5. ¿Qué edades considera usted que se sufre más el acoso laboral?

20-30
edad

40 ó mas

No importa la

6.- ¿Como ha sufrido hostigamiento en su centro de trabajo?

7.-¿Por quien considera usted que el personal de enfermería sufre más acoso laboral?

Jefes

Médicos

Compañeros

8.-¿ A faltado usted a su trabajo por sentirse rechazado o acosado ?

Si

NO

¿Por quienes?

9.- ¿En el grupo de enfermería quien considera usted que sufre más hostigamiento laboral?

Enfermeras

Enfermeros

10.-¿Sabe usted a donde acudir en caso de presentar alguna situación de acoso laboral?

GRACIAS POR SU TIEMPO
ELABORO: ENF. JAQUELINE REYES