

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,
Volumen 9, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

CONSECUENCIAS DEL MOBBING ENTRE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL GENERAL AÑO 2023

**CONSEQUENCES OF MOBBING AMONG NURSING STAFF
IN A GENERAL HOSPITAL, 2023**

Brenda Yoselin Velázquez Torres
Universidad Autonoma del Estado de México

Minerva López Mendoza
Universidad Autonoma del Estado de México

Julio Flores Villegas
Universidad Autonoma del Estado de México

Sonia Gonzáez González
Universidad Autonoma del Estado de México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17731

Consecuencias del Mobbing entre el Personal de Enfermería en un Hospital General Año 2023

Brenda Yoselin Velázquez Torres¹korolain_lavigne@hotmail.com<https://orcid.org/0009-0000-6878-6263>Universidad Autonoma del Estado de México
México**Minerva López Mendoza**minemendoza06@gmail.com<https://orcid.org/0009-0003-3076-2874>Universidad Autonoma del Estado de México
Centro Medico Nacional Siglo XXI
México**Julio Flores Villegas**pobso@hotmail.com<https://orcid.org/0009-0005-6987-1853>Universidad Autonoma del Estado de México
IMSS Bienestar Hospital General Valentin
Gómez Farias
México**Sonia Gonzáez González**soniagonzalez22@yahoo.com.mx<https://orcid.org/0000-0003-0124-9847>Universidad Autonoma del Estado de México
Hospital Regional de Alta Especialidad de
Ixtapaluca
México

RESUMEN

El acoso psicológico ha sido identificado como un creciente factor de tensión laboral entre los profesionales sanitarios. Las consecuencias negativas del mobbing en trabajadores de la salud han sido analizadas en diversos estudios, que revelan tasas elevadas de depresión, ansiedad, pensamientos obsesivos, o trastornos psicosomáticos. El objetivo principal es identificar las consecuencias del mobbing entre el personal de enfermería de nuevo ingreso a una unidad hospitalaria año 2023. La metodología consiste en, un estudio cuantitativo, transversal, prospectivo y analítico, con previa autorización y consentimiento informado, se aplicó la escala Cisneros para medir el nivel de mobbing entre las enfermeras, con una fiabilidad de Cronbach de 0.978. La población de estudio fue de 45 enfermeras en un hospital general. El 100% de la muestra son enfermeras de nuevo ingreso a la unidad hospitalaria. El 8.7% y 17.3% demostró un alto nivel de mobbing, teniendo consecuencias negativas en el comportamiento y rendimiento laboral. Los resultados de la presente revisión revelan una escasa producción científica sobre las situaciones de acoso entre el personal de enfermería. A pesar de tratarse de un tema de gran relevancia en la actualidad, el número de publicaciones se redujo considerablemente al aplicar algunos de los criterios de inclusión.

Palabras clave: Mobbing, enfermería, estrés, acoso psicológico, depresión

¹ Autor principal

Correspondencia: korolain_lavigne@hotmail.com

Consequences of Mobbing among Nursing Staff in a General Hospital, 2023

ABSTRACT

Psychological bullying has been identified as a growing source of workplace stress among healthcare professionals. The negative consequences of bullying among healthcare workers have been analyzed in various studies, revealing high rates of depression, anxiety, obsessive thoughts, and psychosomatic disorders. The main objective is to identify the consequences of bullying among newly admitted nursing staff in a hospital unit in 2023. The methodology consists of a quantitative, cross-sectional, prospective, and analytical study. With prior authorization and informed consent, the Cisneros scale was applied to measure the level of bullying among nurses, with a Cronbach's reliability of 0.978. The study population consisted of 45 nurses in a general hospital. All of the sample were newly admitted nurses. 8.7% and 17.3% demonstrated a high level of bullying, with negative consequences on behavior and work performance. The results of this review reveal a limited scientific output on bullying among nursing staff. Despite being a highly relevant topic today, the number of publications was significantly reduced when some of the inclusion criteria were applied.

Keywords: mobbing, nursing, stress, psychological harassment, depression

Artículo recibido 13 abril 2025

Aceptado para publicación: 19 mayo 2025



INTRODUCCIÓN

El *mobbing* consiste en un repertorio de conductas violentas que una persona o grupo ejercen contra otra, en el lugar de trabajo. Este tipo de conductas, tradicionalmente, hacen referencia al abuso psicológico, a la intimidación, al trauma, etc.; en la actualidad, se utilizan distintas expresiones para referirse al mismo concepto, tales como: *workplace bullying*, conflicto en el lugar de trabajo, o violencia en el lugar de trabajo. (Gastaldi, 2021, p.17)

El acoso psicológico ha sido identificado como un creciente factor de tensión laboral entre los profesionales sanitarios. Según la Organización Mundial de la Salud, faltan en las instituciones sanitarias 4.3 millones de trabajadores de la salud en todo el mundo. Las consecuencias negativas del *mobbing* en trabajadores de la salud han sido analizadas en diversos estudios, que revelan tasas elevadas de depresión, ansiedad, pensamientos obsesivos, o trastornos psicosomáticos.

En algunos casos se ha observado que las víctimas de *mobbing* pueden llegar a experimentar trastorno de estrés postraumático, con síntomas comparables a los que presentan víctimas de guerra. También ha sido asociado a un mayor consumo de sustancias (p.ej., medicamentos psicotrópicos), con consecuencias para la salud física y mental de la víctima. Y esto ocurre, a pesar del alto nivel de conocimientos por parte del personal sanitario, no solo de la administración de fármacos, sino también de sus efectos. (Gastaldi, 2021, p.17)

Factores de riesgo y variables relacionadas con el acoso entre enfermeros/as

La mayoría de los trabajos hacen referencia a la edad, como un factor de riesgo, los autores coinciden en determinar la población de enfermeros/as menores de 30 años como los de mayor riesgo para desarrollar el perfil de víctima. Sitúan el intervalo de mayor riesgo en los 18-25 años, en los menores de 25 años, y para otros, serían los de edades inferiores a 30 años. Por el contrario, hay trabajos que encuentran un mayor riesgo de padecer acoso entre los enfermeros hombres, solteros y de 47 a 56 años. Sobre los aspectos referentes al sexo y al estado civil, en otros estudios también se hace referencia al sexo masculino y estar solteros como factores de riesgo de padecer acoso por los compañeros. (Martínez J.P, 2020, p.65)

Relacionado con la edad, otros autores proponen un menor nivel de formación y menor experiencia laboral de los enfermeros/as como factor de riesgo. En este último aspecto, coinciden otros añadiendo



factores de origen institucional como una menor autonomía, escaso compromiso con la organización y baja satisfacción laboral. Uno de los factores que con mayor frecuencia desencadenan las conductas de intimidación entre compañeros, son los problemas de comunicación. (Martínez J.P, 2022, p.71)

Consecuencias derivadas del acoso entre compañeros y respuestas de las víctimas

Las consecuencias derivadas del acoso entre compañeros, se encuentran que las víctimas presentaban diversas reacciones fisiológicas, emocionales y sociales. Particularmente, el trabajo *les parecía más duro y desempeñaban su profesión con miedo y evitando las críticas*, además un 9% de las víctimas confesó haber pensado en el suicidio alguna vez.

En la mayor parte de los trabajos se mencionan consecuencias relacionadas con un peor estado de la salud mental de la víctima o problemas psicológicos, que registran niveles altos de estrés o incluso un trastorno por estrés postraumático, depresión, y continua sensación de agotamiento, (Vartia M. A., 2019, p.54)

METODOLOGÍA

El presente artículo, es un estudio con enfoque cuantitativo, con un diseño transversal, prospectivo y analítico. Las fuentes de información que se utilizaron para analizar, comparar fueron artículos electrónicos, revistas, libros sobre el tema a tratar, (SciELO y Google académico)

El universo de estudio que se ocupa para trabajar es un Hospital General en la Ciudad de México; la población en estudio y la muestra a determinar y analizar son 45 enfermeras de nuevo ingreso de menos de un año laborando en la unidad hospitalaria.

El muestreo a examinar será aleatorio simple; los criterios de asignación de la muestra, se va a organizar de dos formas:

Criterios de inclusión: Personal de enfermería que acepte participar y conteste en su totalidad la encuesta.

Criterios de exclusión: Personal de enfermería que no acepte participar y/o no conteste en su totalidad la encuesta.

Plan de recolección de datos se va a determinar por medio de la Escala Cisneros, es un cuestionario utilizado para evaluar el acoso psicológico o mobbing en el entorno laboral. Se basa en un cuestionario



autoadministrado con 43 ítems que valoran diferentes conductas de acoso psicológico, su escala de medición es la siguiente:

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

La escala ha demostrado ser válida y confiable, con valores de Alpha de Cronbach de 0.930, y un Alpha global de 0.978.

La escala presenta una estructura bidimensional, permitiendo clasificar los ítems según el ámbito de la conducta de acoso y el tipo de conducta de acoso. Fue desarrollada por el profesor Iñaki Piñuel.

Para aplicar la encuesta, se habló directamente con la jefe de enfermeras del Hospital General, para solicitar su autorización, se explica en que consiste la investigación. Se aplico de manera presencial, en un turno nocturno. A las 45 participantes a las que se les aplico la encuesta, se les dio un consentimiento informado.

El protocolo de investigación fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación y por la Universidad Autónoma del Estado de México. La recolección de datos se llevó acabo en el periodo marzo, abril, mayo del año 2024. Se respetaron los principios éticos de la investigación y se garantizaron la confidencialidad de los datos y el consentimiento voluntario de las participantes.

Dentro del plan de análisis estadístico, referente al procesamiento de los datos, se utilizó el programa estadístico Excel y SPSS, para realizar una estadística descriptiva de tendencia central (media, mediana, moda) y de dispersión (rango, desviación estándar).

El análisis de los datos recabados será por medio de gráficos, ya que, por este medio se va detectar patrones, tendencias, relaciones y estructura de los mismos. El objetivo de los gráficos, es que la información que se va a interpretar sea de forma clara y coherente, lo que a su vez permite obtener conclusiones.



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente grafica (Figura 1), se muestra la escala global de la encuesta realizada a 45 enfermeras de un hospital general ubicado en la Ciudad de México, la cual, se llevó acabo por medio de la escala Cisneros, esta cuenta con 6 parámetros de medición.

Para la organización de datos y gráficas, se realiza un análisis de las preguntas y los porcentajes, se eligen las de mayor impacto por las encuestadas, y se excluyen de menor relevancia. Para las preguntas seleccionadas, se determina buscar una similitud entre ellas, con el objetivo de hacer diferentes gráficas, y explicar las diferentes conductas de acoso psicológico que presenta la escala Cisneros.

En la gráfica (Figura 1), de los resultados obtenidos se hace una exclusión del primer porcentaje, ya que el 17,4% de las encuestadas refieren no sufrir ningún tipo de mobbing en el ámbito laboral; sin embargo, se observa una variación de datos.

El mobbing se puede presentar desde un nivel muy bajo hasta un nivel muy alto, ya que las acciones que este conlleva tienen un impacto negativo en la víctima, basta con una acción para que este tenga un cambio de actitud, inseguridad, ansiedad, miedo, estrés de asistir a la unidad hospitalaria o servicio al que se le fue asignado, es por ello que el 17.3% de la muestra refiere sufrir mobbing algunas veces al mes.

Al realizar la encuesta, se observan dos patrones interesantes e importantes, para algunas personas el mobbing es normal y/o acción natural, o declaran que en cualquier trabajo se da; ante esta declaración se analiza que al mismo tiempo se puede ser víctima y victimario, que la violencia se normaliza o se considera un juego inocente, por lo cual, el 15.2% de la población ha sido víctima de mobbing por lo menos una vez al mes o menos lo han padecido.

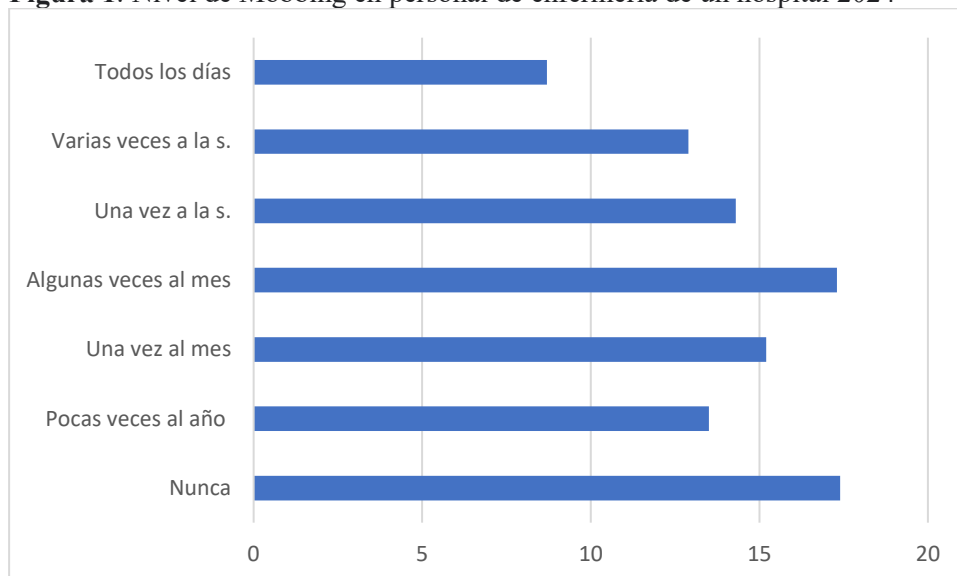
Puede ser difícil identificar o distinguir el mobbing, esto depende de cómo lo percibe la persona o quien lo identifique, ya que ciertas actitudes y aptitudes pueden parecer inofensivas; derivado de esto el 13.5% expresa padecer mobbing pocas veces al año o menos este fenómeno.

Para otros, este suceso si es de mayor relevancia, y puede traer consigo consecuencias graves, ya que hay personal de enfermería que lo puede estar presentando, pero por miedo, amenazas, represalias, no hablan, no expresan lo que está pasando en su entorno laboral, el 14.3% de las usuarias lo sufre una vez a la semana.



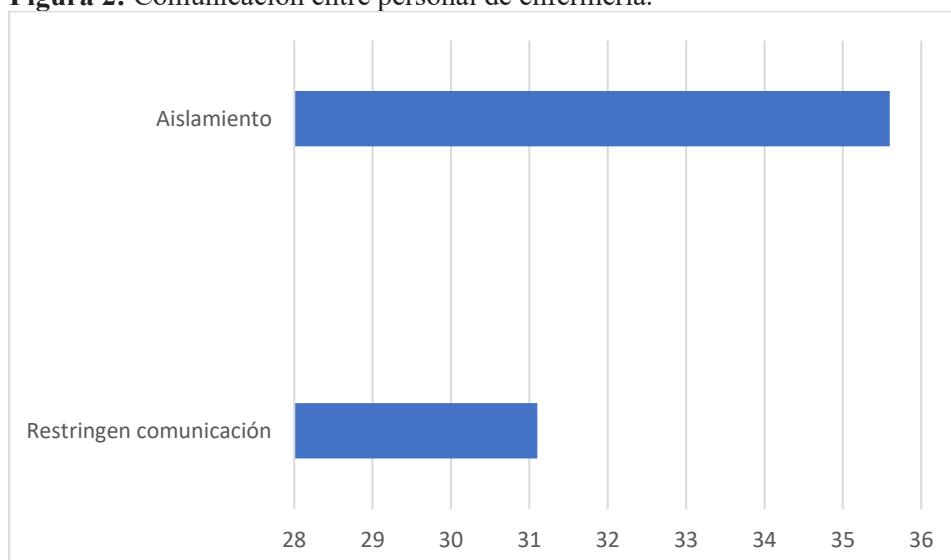
El 12.9% de la muestra lo padece varias veces a la semana, al igual que el 8.7% lo sufre todos los días; estos dos porcentajes de la muestra nos informan que hay enfermeras que padecen de mobbing a diario, y que no lo denuncian a las autoridades pertinentes.

Figura 1: Nivel de Mobbing en personal de enfermería de un hospital 2024



Fuente: (Escala Cisneros, 2024)

Figura 2: Comunicación entre personal de enfermería.



Fuente: (Escala Cisneros, 2024)

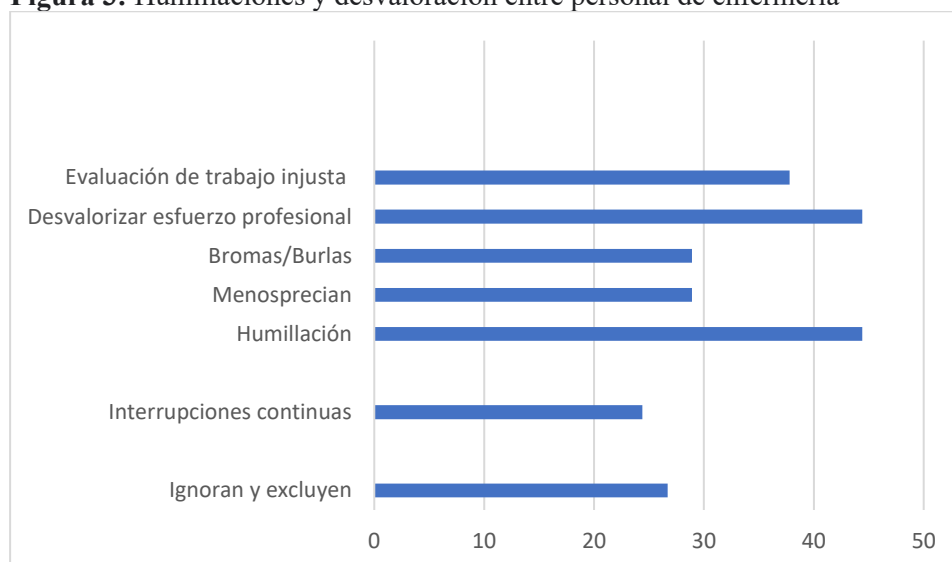
En el dinámico entorno hospitalario, donde cada minuto cuenta y la atención centrada en el paciente es primordial, la comunicación efectiva entre los miembros del equipo de enfermería se convierte en la columna vertebral que sostiene la calidad del cuidado. Sin embargo, en la realidad cotidiana, los desafíos

de la comunicación pueden obstaculizar este objetivo vital, dando lugar a malentendidos, errores y tensiones que pueden afectar negativamente la atención al paciente, y al personal de enfermería.

Como se observa en la gráfica (Figura 2), el 31.1% del personal de enfermería, refieren no tener un buen dialogo entre colegas; dentro de esta categoría, enfermeros mencionan que jefes y/o supervisores restringen comunicación, o la posibilidad de reunirse para tratar temas, entre compañeros se prohíben o niegan el dialogo, ya sea información sobre un paciente, temas laborales, etc.

Como consecuencia y a la vez actitud de enfermería, el 35.6% del personal se aísla y/o el mismo personal lo aísla; mandan a personal a un servicio donde no es necesario más de dos personas, dejan trabajando solo al personal, mientras los demás trabajan en conjunto.

Figura 3: Humillaciones y desvalorización entre personal de enfermería



Fuente: (Escala Cisneros, 2024)

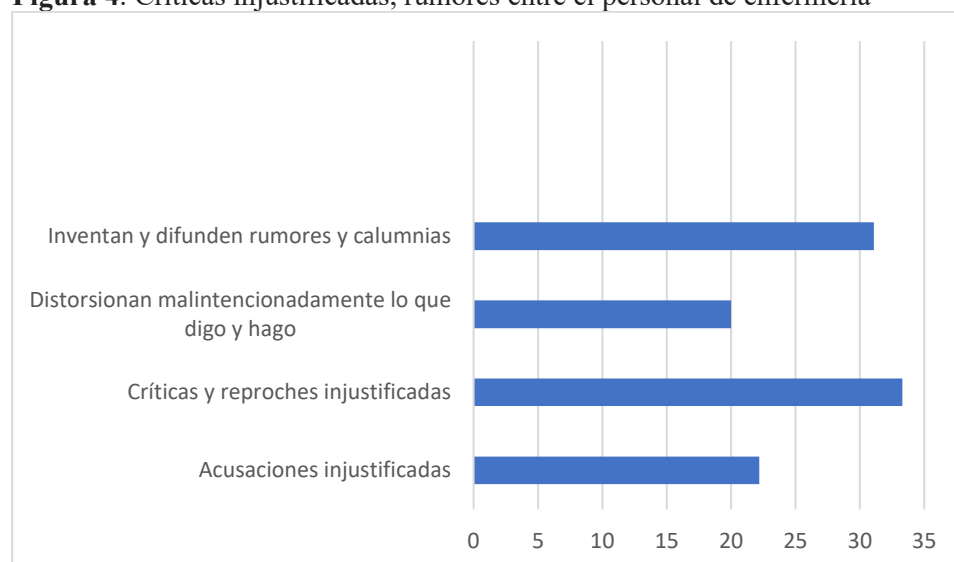
El mobbing puede manifestarse a través de actos hostiles, humillaciones o degradantes de forma repetida. Los acosadores pueden utilizar el hostigamiento verbal, la exclusión social, la manipulación de información y la intimidación física o amenazas.

En la gráfica (Figura 3), el 26.7% del personal indica que son ignorados y/o excluidos de ciertas actividades laborales, lo que conlleva a que el 28.9% de los usuarios se sientan menospreciados personalmente por el equipo de trabajo; lo que a su vez el 44.4% de los encuestados indicaron que han sido víctimas de desvalorización de esfuerzo profesional.

Estas actitudes suelen ser por parte de enfermeras de mayos antigüedad, las cuales por obvio cuentan con mayor experiencia laboral, y hay un abuso de poder hacia el personal de poco ingreso a la unidad hospitalaria. De igual manera el 44.4% de las enfermeras recién ingresadas indican sentir humillaciones por las enfermeras; el 28.9% ha comentado se han hecho bromas o burlas por su persona, forma de trabajar, forma de comunicación, etc.

Las consecuencias que genera el mobbing con estas actitudes, son que el personal tenga baja autoestima, bajo rendimiento laboral, que falten con frecuencia a su trabajo, depresión, ansiedad, e inclusive llegar al extremo de querer renunciar, ya que el 37.8% de las encuestadas comentan que han evaluado su trabajo de manera injusta, sin tomar en cuenta su esfuerzo profesional, y el 24.4% no respetan su opinión, con frecuencia sufren interrupciones continuas.

Figura 4: Críticas injustificadas, rumores entre el personal de enfermería



Fuente: (Escala Cisneros, 2024)

Los rumores, acusaciones y críticas injustificadas entre personal de enfermería se parecen a los virus y las bacterias. Es cierto que forman parte de cualquier ecosistema y que son como un sonido de fondo persistente. Este tipo de acciones enferman, porque los murmullos y cuchicheos a las espaldas de una persona duelen e incomodan, crean fricciones con los compañeros y son obstáculos a la productividad. Las acusaciones actúan como ventiladores que expanden críticas denigrantes y rumores tóxicos del todo infundados. Dentro de las consecuencias de las conversaciones maliciosas, se tiene un serio impacto en la salud mental de los trabajadores.

En la gráfica (Figura 4), de las enfermeras encuestadas, el 22.2% mencionan ser víctimas de acusaciones injustificadas, por parte del personal de enfermería, al igual que el 33.3% sufre de críticas y reproches sin sentido; este tipo de acciones, se llevan a cabo con el fin de cambiar a personal de servicio o incluso de unidad de trabajo, muchas de la veces esto sucede, ya que no hay buena relación entre compañeras, suele haber rivalidad, envidias, celos por la forma de trabajar, ya que hay usuarios que acatan al pie de la letra reglas, normas, protocolos, procedimientos hospitalarios, y usuarios que no lo hacen así, lo hacen a su manera.

Recordemos que el ámbito hospitalario hay personal que trabaja a la perfección y personal que no, por obvio, como se había mencionado anteriormente, se cae en el error de la rivalidad y celos profesionales. Por otro lado, el 20% sufre de Distorsionan malintencionadamente lo que digo y hago

En algún momento, se pude sentir interés por los comentarios. Tienen un componente jugoso que estimula la curiosidad y que genera un pequeño pico de serotonina y dopamina. No obstante, tales conversaciones maliciosas o distorsionadas implican un gasto emocional.

Cuando los comentarios y rumores sobre ciertas personas se mantienen en el tiempo, hay un desgaste mental considerable. Pero dicha negatividad va más allá de las propias víctimas ya que crea un ambiente general de inseguridad, y como consecuencia esto se transforma en estrés, preocupación y malestar.

Las calumnias negativas en el lugar de trabajo generan un notable debilitamiento social y efectos perjudiciales en los enfermeros, ya que pueden destruir el autoconcepto, el rendimiento laboral, la productividad y el comportamiento de las personas afectadas, es por ellos que el 20% determina que se distorsionan malintencionadamente lo que dicen y hacen, y el 31.1% sufre de rumores y calumnias que inventan y difunden.



Figura 5: Amenazas entre el personal de enfermería.



Fuente: (Escala Cisneros, 2024)

Las amenazas en el ámbito hospitalario, son acciones o expresiones que causan temor o incertidumbre en otra persona sobre su integridad física y emocional. Estas acciones pueden ser directas, verbales o escritas, y también pueden darse a través de terceros.

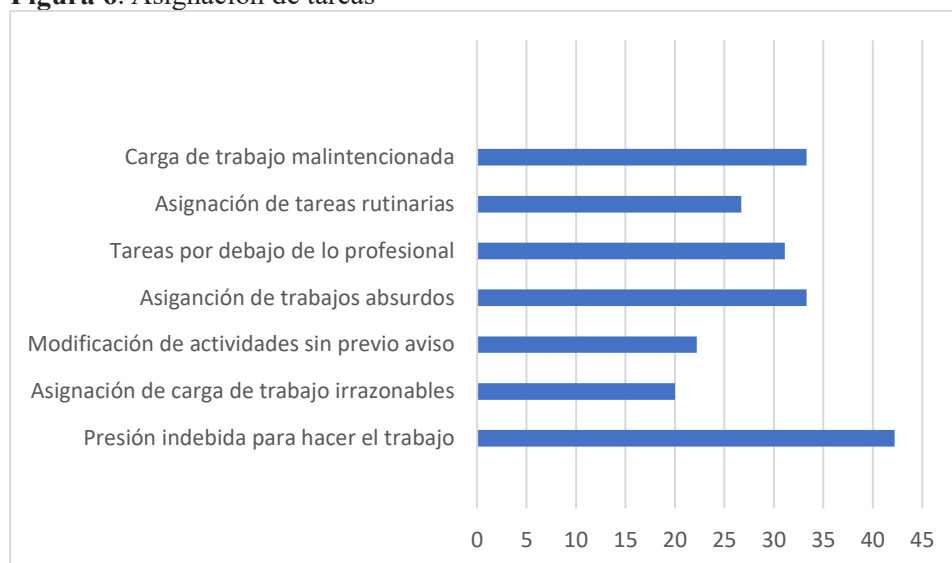
En el ámbito hospitalario, las amenazas son una de las problemáticas que pueden surgir y que afectan no solo el bienestar de los enfermeros, sino también el ambiente general del hospital. Conocer cómo se penalizan estas amenazas es crucial para proteger al personal de enfermería y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

En la graficas (Figura 5), el 31.1% de las encuestadas refiere sufrir menazas verbales o gestos intimidatorios durante su horario laboral, dentro de estas actitudes se encuentra elevación de voz, palabras ofensivas u obscenas, el 40% ha sufrido empujones físicos para ser intimidados o simplemente por causar un disgusto a la persona, pero como conciencia esto genera miedo en la víctima, ya que la mayoría de las veces, los usuarios no hablan por temor de las represalias de los victimarios.

Dentro de enfermería existe el trabajo en equipo, lamentablemente no siempre es así, ya que entre compañeros suelen negarse materiales que son esenciales para hacer el trabajo con los pacientes, es por ello que el 51.1% de clara que privan de información necesaria para hacer su trabajo, que dentro de esta categoría el 31.1% mencionan que controlan aspectos del trabajo de forma malintencionada, ya que al no tener toda la información y materiales, el personal se ve forzado a pedir apoyo entre los compañeros

que llevan a cabo la acción de privar o controlar el material, información o manejo en general del servicio.

Figura 6: Asignación de tareas



Fuente: (Escala Cisneros, 2024)

En el ámbito hospitalario, la sobre carga de trabajo es un término que se ha vuelto cada vez más frecuente y preocupante. La creciente presión para ser más productivos y competitivos en el entorno hospitalario ha llevado a que muchos enfermeros se enfrenten a una carga de trabajo excesiva, lo que puede tener graves consecuencias tanto para su salud como para el rendimiento laboral, es por ello que el 42.2% menciona una presión indebida para hacer el trabajo y un 20% una asignación de carga de tareas irrazonables.

A las enfermeras de nuevo ingreso a la unidad hospitalaria, mencionan tener una asignación y carga de tareas por parte de las enfermeras que las están capacitando, mientras que estas tienen una menor productividad; el 33.3% de las encuestadas argumentan tener asignación de trabajos absurdos, por parte de las enfermeras de base, al igual que el 31.1% sienten sentirse humilladas ya que tienen tareas por debajo de lo profesional, y un 26.7% se les asignan tareas rutinarias.

La sobrecarga de tareas puede afectar negativamente la productividad de trabajo sí como también en la calidad del trabajo realizado, ya que el enfermero puede sentirse abrumado, estresado y agotado física y mentalmente. A medida que la carga de tareas se acumula, es posible que el enfermero no pueda cumplir con los plazos, cometa errores y tenga dificultades para mantener un equilibrio entre su vida profesional y personal, es por ellos que el 22.2% de las encuestadas ha sufrido una modificación de

actividades sin previo aviso, al igual que el 33.3% de las enfermeras han tenido una carga de trabajo malintencionada.

DISCUSIÓN

Los resultados de la presente revisión revelan una escasa producción científica sobre las situaciones de acoso entre el personal de enfermería. A pesar de tratarse de un tema de gran relevancia en la actualidad, el número de publicaciones se redujo considerablemente al aplicar algunos de los criterios de inclusión. Uno de los criterios que dio lugar a la eliminación de un mayor número de trabajos fue la limitación de violencia "entre" enfermeros/as. La mayoría de los trabajos que analizan el acoso en el entorno hospitalario, hacen referencia a la violencia hacia el personal de enfermería, bien de los pacientes o de los familiares de estos.

De los trabajos que presentan datos acerca de la prevalencia del mobbing entre enfermeros/as, destacan, por ofrecer las cifras más elevadas, los trabajos de los autores Fonseca y Santos (2022) con un 90.38% de los enfermeros que declararon haber sufrido algún episodio de mobbing por sus compañeros, o el del autor Berry con un 72.6% de los sujetos del estudio que habían sido acosados al menos una vez durante el mes anterior. De la investigación realizada, dentro de los resultados hay una prevalencia de mobbing hacia los y las enfermeras del 51.1%, siendo el valor más alto dentro de la encuesta.

En otros casos, se obtienen elevados porcentajes de profesionales que han presenciado episodios de mobbing entre compañeros, como los que presentan los autores Yildirim (2022) con un 91%, o el autor Khorham (2019) que obtienen, para estos casos, una frecuencia de entre el 28 y el 59%. De los resultados obtenidos en la encuesta realizada a las 45 enfermeras, el 35.6% menciona haber sido testigo de mobbing hacia otros colegas, de manera directa o indirecta, ya sea de forma verbal, física o psicológica.

En cuanto a las variables relacionadas con la presencia de conductas de mobbing entre compañeros, se hace referencia a un mayor riesgo para los/las enfermeros/as menores de 30 años, con una corta trayectoria profesional, o en su defecto que van ingresando a la unidad hospitalaria. Dentro de las conductas con mayor prevalencia se encuentran humillaciones y desvaloración profesional con una frecuencia de 44.4%, acusaciones, rumores y críticas injustificadas con una frecuencia del 33.3%, amenazas con frecuencia del 51.1%, y asignación de tareas injustificadas y/o carga de trabajo con una frecuencia del 42.2%



Por otro lado, los problemas de comunicación se presentan como uno de los factores causales de mobbing. En la encuesta realizada se observa una frecuencia de mala comunicación del 31.1%, y como una consecuencia se presenta el aislamiento con un 35.6%.

En cuanto al impacto negativo de sufrir el mobbing por los compañeros, los resultados demuestran que este supone un problema, no solo desde el punto de vista organizacional, sino que conlleva consecuencias negativas para la salud física y mental de los profesionales que lo padecen.

Si el mobbing no se reconoce a tiempo puede tener efectos devastadores, especialmente para la víctima. Las consecuencias para la víctima pueden evolucionar desde un decaimiento del rendimiento y eficacia en el trabajo, un incremento de ausentismo y accidentalidad, hasta el despido, el abandono voluntario del puesto e incluso suicidio. Estudios realizados en Suecia por el autor Heinz Leyman (2021) han puesto de manifiesto que entre el 10% y el 15% de los suicidios tienen como origen el hostigamiento psicológico en el trabajo.

CONCLUSIONES

Tras realizar este estudio podemos comprobar que, aunque las cifras sean variables, hay una alta prevalencia de mobbing en el personal de enfermería. Independientemente del método utilizado o del país en el que se ha realizado el estudio todos señalan la presencia del fenómeno y la repercusión que esto tiene no solo en la vida de la víctima sino en todo el sistema.

Señalar la escasa producción científica que hay sobre el tema, centrándose la mayoría en la violencia que se ejerce por parte de los pacientes o familiares hacia el personal sanitario omitiendo la propia violencia que se ejerce entre los profesionales. Es evidente que el mobbing es un problema global que afecta a enfermería y se debería empezar a trabajar más el tema para poder establecer una línea de actuación, haciendo estudios más completos para conocer una cifra más real abarcando tanto el perfil de la víctima como el del agresor o agresores.

Es importante intervenir de manera que no se culpabilice a la víctima y que el responsable o responsables sean penalizados, garantizando siempre la seguridad y bienestar de todo el equipo de trabajo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2022). Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER-2. Bilbao.
- Aramburu-Zabala, L. (2020). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. Cuadernos de Relaciones Laborales, 20(2), 337-350.
- Arbonés, H.I. (2021) Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva, Ed. Bomarzo, Albacete.
- Bartolomé, P. (2020). El acoso laboral y la crisis económica. Un problema del siglo XXI, Revista Formación de Seguridad Laboral.
- Bernal, A. (2019). Conclusiones publicadas sobre el perfil del acosador. Suplemento 1: Medicina y Seguridad del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III, Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Nº 57.
- Einarsen, S. and Skogstad, A. (2021), Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 5, pp. 185-202.
- Escobar Pérez, B., Fernández, M.L. (2021). Mobbing: acoso moral o psicológico en el trabajo. Verba, 28, 135-151.
- EUROFOUND. (2019). Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies. Dublin.
- Fernández, R. (2021). La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa, Ed. Club universitario, 2021.
- Ferro, J.M. (2018). Aspectos formales y materiales del acoso laboral y de la violencia de género, Ed. Club Universitario.
- García Callejo, J.M. (2018). Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador, Ed. Federación de Servicios Públicos de UGT. Madrid.
- Gil-Monte, P. R. (2018). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista Española de salud pública, 83(2), 169-173.
- González Trijueque, D., & Delgado Marina, S. (2020). Informe pericial: un caso de acoso laboral. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 24(1), 113-124.



- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2021). Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2020). Encuesta de Población Activa (EPA) Módulo sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo. Año 2013.
- López-Cabarcos, M., Picón-Prado, E., & Vázquez-Rodríguez, P. (2019). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.
- Martha Durán, M. (2020). Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de Administración*, 1 (1), 71-84.
- Pérez Amorós, F. (2019). Concepto del acoso moral en el Ordenamiento Jurídico Laboral Español, Monografía.
- Piñuel, I. (2019). Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido.
- Piñuel, I. (2018). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Ed. Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2014). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.

