



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

**CARACTERÍSTICAS DE MOBBING EN INTERNOS DE MEDICINA
HUMANA EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE, EN EL AÑO 2016**

PRESENTADA POR

LIA LYDIA DE LOURDES LANDAURO MADUEÑO

ASESORES

**JORGE LUIS FERNÁNDEZ MOGOLLÓN
JAIME ALEJANDRO LA CRUZ TOLEDO**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE MÉDICA CIRUJANA

CHICLAYO – PERÚ

2018



**Reconocimiento - Compartir igual
CC BY-SA**

La autora permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre esta obra incluso para propósitos comerciales, siempre que se reconozca la autoría y licencien las nuevas obras bajo idénticos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

**CARACTERÍSTICAS DE MOBBING EN INTERNOS DE MEDICINA HUMANA
EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE, EN EL AÑO 2016**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE MÉDICA CIRUJANA

PRESENTADO POR

LIA LYDIA DE LOURDES LANDAURO MADUEÑO

ASESORES

Dr. JORGE FERNÁNDEZ MOGOLLÓN

Dr. JAIME LA CRUZ TOLEDO

CHICLAYO, PERÚ

2018

DEDICATORIA

A todos los internos de medicina humana que hicieron posible la realización de este trabajo de investigación.

A los distinguidos asesores del curso, los cuales son un ejemplo a seguir por su caudal de conocimiento y sapiencia.

A mi numerosa familia, por el apoyo incondicional constante.

A todos los docentes que constantemente investigan e innovan soluciones a diversas dificultades que se suscitan en su labor pedagógica.

AGRADECIMIENTO

Agradeciendo a Dios por darme la vida y al apoyo de mi madre para hacer posible la realización de este trabajo.

ÍNDICE

	Páginas
PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS	4
III. RESULTADOS	7
IV. DISCUSIÓN	12
V. CONCLUSIONES	16
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17
VII. ANEXOS	18

RESUMEN

Introducción: el mobbing, es también llamado violencia física o psicológica en el entorno laboral, es un problema que aqueja a la sociedad, algunos estudios realizados en América del Sur y en el Perú refieren la presencia de maltrato psicológico en estudiantes e internos de medicina Humana mas no mencionan el tipo de maltrato psicológico que reciben, reconociendo así la forma precisa de maltrato la cual ayude a futuras investigaciones para corregir dicho problema que aqueja a la sociedad. **Objetivo:** Describir las características de mobbing en internos de Medicina Humana en la Región de Lambayeque en el año 2016.

Material y métodos: estudio cuantitativo, descriptivo, transversal. Se encuestaron 111 internos de Medicina de 6 hospitales mediante el cuestionario LIPT-60, realizándose también un análisis univariado de las subescalas de dicho cuestionario determinados según sexo, universidad, sede hospitalaria y servicio de rotación. **Resultados:** Del total de internados de medicina encuestados en la región de Lambayeque, el 74,7% son víctimas de acoso psicológico. Los internos de medicina humana de sexo masculino reportaron un 83,9% de mobbing, aunque habría que resaltar que el 21,4% de ellos tuvo un nivel “bajo”. ($p < 0,05$). Un 68,4% del mobbing reportado procedían de hospitales del MINSA y de éste porcentaje se encontró que un 33,3% de nivel alto, 21,6% nivel moderado y sólo 13,5% nivel bajo ($p < 0,001$). **Conclusión:** Los internos de medicina que presentan mayor reporte de mobbing son: varones, que rotan en el área de pediatría y los internos de universidades privadas

Palabras claves: mobbing, trastornos psicológicos, salud mental.

ABSTRACT

Introduction: Mobbing, is also called physical or psychological violence in the workplace, is a problem that afflicts society, some studies conducted in South America and Peru refer to the presence of psychological abuse in students and interns of Human Medicine but do not mention the type of psychological abuse they receive, thus recognizing the precise form of abuse which will help future investigations to correct the problem that afflicts society. **Objective:** Describe the characteristics of mobbing in inmates of Human Medicine in the Lambayeque Region in 2016. **Material and methods:** quantitative, descriptive, cross-sectional study. A total of 111 medical interns were surveyed using the LIPT-60 questionnaire, whose results were processed by a software validated by the Ergonomics Association of the Valencian Community. A univariate analysis of the questionnaire subscales was also carried out according to sex, university, hospital location and rotation service. **Results:** Of the total number of medical interns surveyed in the Lambayeque region, 74.7% are victims of psychological harassment. Inmates of male human medicine reported 83.9% of mobbing, although it should be noted that 21.4 % of them had a "low" level. ($p < 0.05$). 73.9% of reported mobbing came from MINSA hospitals and from this percentage it was found that 35.5% of high level, 23.4% moderate level and only 15% low level ($p < 0.001$).

Conclusion: The interns of medicine that present major report of mobbing are: men, who rotate in the area of pediatrics and the interns of private universities

Keywords: mobbing, psychological disorders, mental health.

I. INTRODUCCIÓN

Bullying es un término que refiere al acoso o burla en el ámbito escolar; sin embargo el mobbing, es también llamado violencia física o psicológica en el entorno laboral, es un problema que aqueja a la sociedad (1), el cual ha repercutido de diferentes formas en las personas que lo han padecido, creando individuos desmotivados e insatisfechos que ven el trabajo como un ambiente hostil, interfiriendo en un óptimo rendimiento lo cual conllevaría al abandono de la organización; sin embargo, en muchos casos ésta no se produce debido a la difícil situación de conseguir un empleo o vacante a la cual hayan postulado(2).

La violencia física está dado por evidentes signos externos, por lo cual es más fácil de detectar, sin embargo, no ocurre lo mismo con la violencia psicológica, la cual en muchas ocasiones puede negarse o deformarse (1), “teniendo en las víctimas consecuencias dando origen a cuadros de estrés, trastornos de ansiedad, trastornos del sueño, depresión e incluso intentos de suicidio” (3).

Kassebaum D. y Cutler E. (1998) en Estados Unidos realizaron un estudio sobre abuso en la formación médica encontrando que los estudiantes veían la cultura de abuso como parte de la misma formación del médico (4).

Por otro lado, Rautio et al. en Finlandia, (2005) indicaron que la mitad de los estudiantes médicos han experimentado alguna forma de maltrato por parte del equipo médico durante sus años de estudios, siendo el de mayor porcentaje, la humillación (40%), recalcar aspectos negativos o despectivos (34%), gritar (23%), acoso sexual o por género (17%) y tareas asignadas como castigo (13%). También se mostró un mayor porcentaje de maltrato en los estudiantes de

medicina (32%) que en los estudiantes de otras facultades, como Humanidades, Educación y, Ciencia y Tecnología. (5)

En un estudio en Chile se encontró que los residentes de medicina refirieron sufrir conductas de acoso/intimidación en su último año 57 (71,3%), siendo los acosadores más frecuentes, los médicos no docentes (16). En nuestra región Lambayeque, un estudio realizado en el 2015 determinaron la presencia de bullying en los internos de Medicina de los hospitales de la región, encontrando que está presente en 73 (62.9%) del total de internos de medicina (116 encuestados), siendo los hospitales “Hospital Regional de Lambayeque” (29,3%) y “Hospital Regional Docente las Mercedes” (14,7%) los de mayor frecuencia (6)

A pesar de que algunos de los artículos citados mencionen el término “bullying”, no se han encontrado artículos que mencionen al “mobbing” en internos de medicina, siendo ellos parte importante de la actividad médica laboral de nuestros hospitales en el país. Además al recibir muchos de ellos una parte importante de la actividad médica laboral de nuestros hospitales en el país. (3)

El mobbing como tal, tiene dimensiones que permiten medir el acoso: tenemos así, el **desprestigio laboral**, que son estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito del mismo, bien a través de distorsión en la comunicación, o con medidas de agravio comparativo, minimizando u ocultando sus logros. El **entorpecimiento del progreso**, en donde se produce un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido. El **bloqueo de la comunicación**, en donde el trabajador no puede manifestar sus inquietudes o molestias porque los entes superiores, tienen el dominio de la situación a su favor. La **intimidación**

encubierta es la forma de acoso psicológico basado en amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”. Por otro lado, la **intimidación manifiesta** son amenazas o restricciones a una persona que se le imponen de forma directa, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo. El **desprestigio personal**, que abarca otra forma de acoso psicológico basado en descrédito o desprestigio de su vida personal y privada, mediante la crítica y burla de su forma de ser, vivir y pensar (8).

Este estudio tuvo como objetivo dar a conocer las características de mobbing en internos de Medicina Humana basado en su perfil según: sexo, área de rotación, hospital y universidad de procedencia relacionándolo con el tipo de mobbing más frecuente que recibe, en los hospitales de la Región de Lambayeque en el año 2016.

II. MATERIAL Y METODOS

Se realizó un estudio descriptivo, transversal, cuantitativo.

Población: 162 internos de medicina humana repartidos en los Hospitales:

Hospital Luis Heysen Incháustegui; (EsSalud)

Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo (EsSalud)

Hospital Provincial “Belén” (MINSAs),

Hospital Regional Docente “Las Mercedes” (MINSAs),

Hospital Referencial de Ferreñafe (MINSAs)

Hospital Regional Lambayeque (MINSAs)

Criterios de inclusión: Internos de medicina humana procedentes de universidades de la región Lambayeque (Universidad San Martín de Porres, Universidad de Chiclayo, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Universidad Pedro Ruiz Gallo)

Criterios de exclusión: que no estuvieron presentes al momento de realizar la encuesta. Interno de medicina procedente de una región que no sea de Lambayeque

Aspectos éticos: Se solicitó el permiso a los hospitales correspondientes para que permitan acceder a realizar la encuesta a los internos. Dicha encuesta fue anónima y se aplicó previamente el consentimiento informado a los participantes. Se mantuvo la confidencialidad de los datos obtenidos, ya que sólo el investigador tuvo acceso a los mismos.

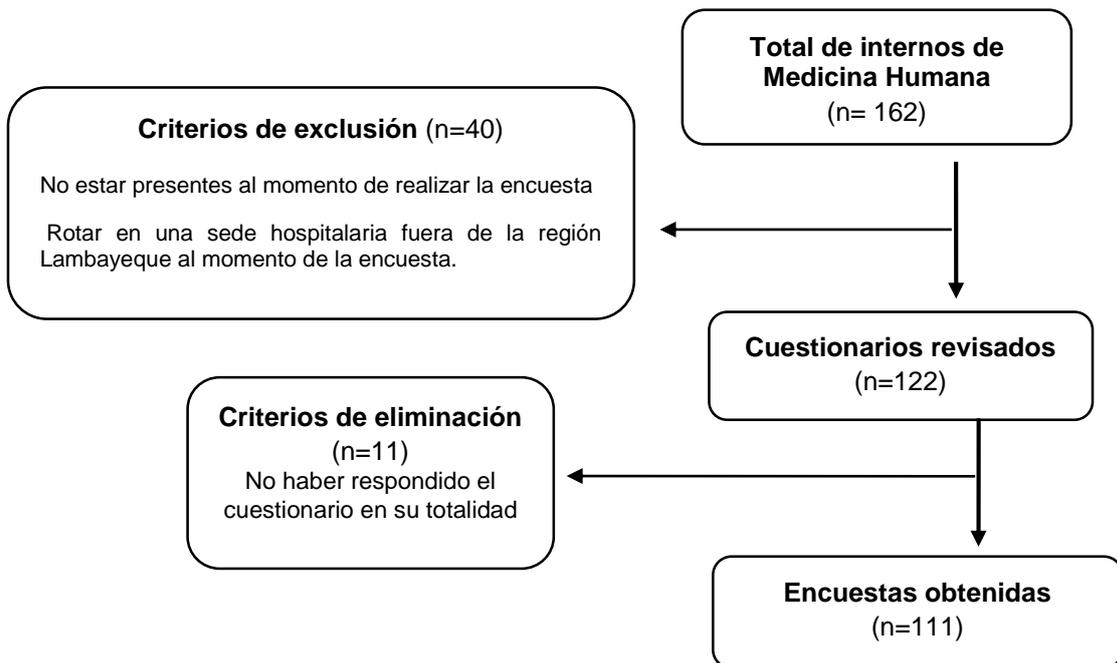
Metodología: Se buscó a los internos de medicina en el mes de octubre - noviembre habiendo finalizado su penúltima rotación, de preferencias por las tardes, y fines de semana, considerando que es el mejor momento para participar, sabiendo que en las mañanas existe mayor carga laboral en los hospitales. Se aplicó el cuestionario LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), versión traducida al español por el Instituto de Psicoterapia e investigación Psicosomática de Madrid, el cual tiene un alfa de Cronbach que oscila entre 0,83 y 0,94 entre cada una de sus subescalas del test.

Posterior a ello, los cuestionarios resueltos fueron ingresados al Software validado por la Asociación de Ergonomía de la comunidad Valenciana, donde se procesaron automáticamente los resultados acerca de mobbing (7).

Análisis estadístico: Se realizó un análisis univariado de los datos obtenidos de acuerdo a las dichas subescalas correspondientes al cuestionario de LIPT-60 donde se determinó la mayor frecuencia de acuerdo a sexo, universidad de procedencia, sede hospitalaria y servicio de rotación.

Además se realizó un análisis bivariado usando el programa SPSS v24, donde se realizaron tablas de 2 por 2, con el fin de buscar diferencias estadísticamente significativas cuando $p < 0,05$, mediante la prueba de chi cuadrado.

GRAFICO 1. Flujograma de la población de estudio



III. RESULTADOS

Se analizaron 111 encuestas de los internos de los diversos hospitales de la región Lambayeque.

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

	n = 111	%
Sexo		
Masculino	52	46,8
Femenino	59	53,2
Área de rotación al momento del estudio		
Cirugía	18	16,2
Ginecología	30	27
Medicina	31	27,9
Pediatría	32	28,9
Sede hospitalaria		
Hospital Provincial Belén (*)	45	38,1
Hospital Docente Las Mercedes (*)	35	29,7
Hospital Referencial Ferreñafe (*)	7	8,9
Hospital Regional Lambayeque (*)	13	11
Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo (**)	7	8,9
Hospital Luis Heysen Incháustegui (**)	4	3,4
Universidad de procedencia (***)		
UNPRG	34	30,7
USMP-Filial Norte	31	27,9
USAT	25	22,5
UDCH	21	18,9

(*): Hospital MINSA

(**): Hospital EsSalud

(***): **UNPRG** (Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo), **USMP-FN** (Universidad de San Martín de Porres Filial Norte), **USAT** (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo), **UDCH**: Universidad de Chiclayo.

TABLA 2. CARACTERÍSTICAS DEL MOBBING EN LOS INTERNOS DE MEDICINA DE LA REGION LAMBAYEQUE PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

	CON MOBBING 83 (74,7%)			SIN MOBBING	VALOR "p"
Total	ALTO	MODERADO	BAJO		
	36 (32,4%)	33 (29,7%)	14 (12,6%)	28 (25,3%)	
Sexo					
Femenino	18 (30,6%)	17 (29%)	4 (6,5%)	20 (33,9%)	<0,05
Masculino	18 (33,9%)	15 (28,6%)	11 (21,4%)	8 (16,1%)	
Servicio rotación					
Cirugía	1 (5,3%)	5 (26,3%)	8 (42,1%)	5 (26,3%)	
Ginecología	10 (34,4%)	9 (31,3%)	3 (9,4%)	8 (25%)	
Medicina	9 (30,3%)	8 (24,2%)	3 (9,1%)	11 (36,4%)	<0,05
Pediatría	15 (47,1%)	10 (32,4%)	2 (5,8%)	5 (14,7%)	
Universidad (*)					
UDCH	13 (60,9%)	5 (21,7%)	0 (0%)	3 (17,4%)	
UNPRG	0 (0%)	7 (20%)	7 (20%)	20 (60%)	>0,05
USAT	7 (25,9%)	10 (40,7%)	5 (18%)	3 (14,8%)	
USMP-FN	16 (51,5%)	10 (33,3%)	4 (12,1%)	1 (3%)	
Institución de salud					
EsSalud	0 (0%)	8 (80%)	0 (0%)	2 (20%)	
MINSA	37 (33,3%)	24 (21,6%)	15 (13,5%)	25 (22,5%)	<0,001

(*) **UNPRG** (Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo), **USMP-FN** (Universidad de San Martín de Porres Filial Norte), **USAT** (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo), **UDCH**: Universidad de Chiclayo.

En los resultados obtenidos se puede apreciar una presencia de mobbing considerada 83(74,7%) de los internos de medicina.

Se observa que la universidad con mayor frecuencia de mobbing es: USMP- FN con 30(96,9%), seguido de USAT: 25(84,6%), UDCH: 21(82,6%), UNPRG: 34(40%).

La presencia de mobbing en internos de medicina varones es mayor 44 (83,9%) a comparación de las mujeres 39 (66,1%)

En cuanto al mobbing según instituciones, los internos de la seguridad social tuvieron un 80%, seguido del MINSA que obtuvo un 68,4% de algún grado de mobbing.

TABLA 3. FRECUENCIA DE DIMENSIONES DEL MOBBING EN LOS INTERNOS DE MEDICINA, SEGÚN SERVICIO DE ROTACIÓN. REGIÓN LAMBAYEQUE, 2016

DIMENSIONES	Cirugía	Ginecología	Medicina	Pediatría
Desprestigio laboral	4 (22%)	8 (25%)	8 (26%)	9 (28%)
Entorpecimiento del progreso	3 (17%)	5 (18%)	4 (13%)	5 (15%)
Bloqueo de la comunicación	1 (6%)	2 (7%)	2 (7%)	2 (8%)
Desprestigio personal	1 (6%)	4(12%)	3 (10%)	3 (12%)
Intimidación encubierta	2 (11%)	1 (5%)	2 (5%)	2 (6%)
Intimidación manifiesta	7 (38%)	10 (33%)	12 (39%)	11 (31%)

La dimensión de mobbing más frecuente que se da según servicio de rotación del interno de medicina ya sean cirugía, ginecología, medicina o pediatría es intimidación manifiesta.

En el servicio de rotación de cirugía las dimensiones de mobbing menos frecuente son bloqueo de la comunicación y desprestigio personal, en ginecología la dimensión menos frecuente es intimidación encubierta, mientras que en los servicios de medicina y pediatría las dimensiones de menor frecuencia son bloqueo de la comunicación e intimidación manifiesta.

TABLA 4. FRECUENCIA DE DIMENSIONES DEL MOBBING EN LOS INTERNOS DE MEDICINA, SEGÚN UNIVERSIDAD DE PROCEDENCIA. REGION LAMBAYEQUE, 2016

DIMENSIONES	UDCH	UNPRG	USAT	USMP-FN (*)
Desprestigio laboral	5 (26%)	11 (32%)	7 (27%)	8 (25%)
Entorpecimiento del progreso	3 (16%)	5 (15%)	4 (15%)	5 (15%)
Bloqueo de la comunicación	2 (8%)	1 (3%)	2 (8%)	3 (11%)
Desprestigio personal	3 (13%)	3 (8%)	2 (8%)	3 (11%)
Intimidación encubierta	1 (6%)	2 (6%)	1 (6%)	2 (4%)
Intimidación manifiesta	7 (31%)	12 (35%)	9 (36%)	10 (34%)

() UNPRG (Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo), USMP-FN (Universidad de San Martín de Porres Filial Norte, USAT (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo), UDCH: Universidad de Chiclayo.*

La dimensión de mobbing que se dio con mayor frecuencia en los internos de medicina según universidad de procedencia fue intimidación manifiesta para las todas las universidades.

En la universidad de Chiclayo se obtuvo que la dimensión menos frecuente de mobbing al igual que la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo y Universidad San Martín de Porres es la intimidación encubierta. Mientras que la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo su dimensión menos frecuente es bloqueo de la comunicación.

TABLA 5. FRECUENCIA DE DIMENSIONES DEL MOBBING EN LOS INTERNOS DE MEDICINA, SEGÚN SEDE HOSPITALARIA EN LA REGION LAMBAYEQUE, 2016

DIMENSIONES	HLHI	HNAAA	HPDBL	HRDLM	HRF	HRL
Desprestigio laboral	2 (50%)	2 (28,6%)	6 (13,4%)	4 (11,4%)	0%	2 (15,4%)
Entorpecimiento del progreso	1 (25%)	2 (28,6%)	6 (13,4%)	6 (17,1%)	1 (14,3%)	2 (15,4%)
Bloqueo de la comunicación	0%	0%	7 (15,5%)	8 (23%)	0%	1 (7,8%)
Desprestigio personal	0%	1 (14,3%)	5 (11,1%)	7 (20%)	3 (42,8%)	3(23%)
Intimidación encubierta	0%	1 (14,3%)	10 (22,2%)	6 (17,1%)	2 (28,6%)	2 (15,4%)
Intimidación manifiesta	1 (25%)	1 (14,3%)	11 (24,4%)	4 (11,4%)	1 (14,3%)	2 (23%)

Hospital Luis Heysen Inchaustegui (HLHI), Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo (HNAAA), Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque (HPDBL), Hospital Regional Docente Las Mercedes (HRDLM), Hospital Referencial de Ferreñafe (HRF), Hospital Regional de Lambayeque (HRL)

La dimensión de mobbing que se dio con mayor frecuencia en el Hospital Regional Docente las Mercedes fue bloqueo de la comunicación. Siendo el desprestigio laboral el mobbing de mayor frecuencia en los hospitales Luis Heysen Inchaustegui y Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.

IV. DISCUSIÓN

Para definir como mobbing una situación laboral, los actos negativos tienen que haber ocurrido frecuentemente, por lo menos una vez por semana y por un periodo prolongado (9). Por lo tanto los internos de medicina entrarían a tallar en esta situación, ya que la encuesta se desarrolló entre los meses de octubre y noviembre del 2016, casi finalizando el internado.

Si bien es cierto, existe cierto grado de acoso en algunos casos, que no es manifestado por temor a acciones en contra de su formación o de sus intereses personales. Es por ello que es importante medir aunque sea indirectamente dichos actos que perturban de alguna manera el bienestar emocional de los futuros médicos. Los internos, como personal de salud en formación, podrían con ello permanecer desmotivados e insatisfechos que ven el trabajo como un ambiente hostil, interfiriendo en un óptimo rendimiento lo cual conllevaría al abandono de sus labores (2).

Por otra parte, al saber que la característica o forma de mobbing más resaltante es intimidación manifiesta, nos lleva a inferir que posiblemente la causa de ello es que las personas que sufren este tipo de maltrato psicológico son introvertidos, neuróticos, y sumisos; tal como lo señala Einarsen R. y Johan L. (11). Y esto tiene como respaldo a estudios realizados en la Región Lambayeque entre los años 2007 y 2011, en donde se encontró un alto índice de trastornos de la salud mental en estudiantes de medicina, de las universidades de la región antes mencionada; trastornos como depresión mayor, ansiedad, anorexia nerviosa, bulimia, trastornos del sueño, adicciones, entre otras que pueden ser factores predisponentes para que esos estudiantes de medicina (futuros

internos) sean víctimas de “mobbing” (12); lo cual se relaciona directamente con los resultados encontrados en el presente estudio al exponer la distribución porcentual de mobbing en internos de medicina según universidad de procedencia, donde la universidad que tuvo internos con mayor presencia de mobbing fue la USMP-FN.

A pesar de ello, llama la atención que del todo el mobbing reportado por los internos de medicina la menor frecuencia del mobbing sea reportado por la única universidad nacional de la región (UNPRG). Ello probablemente porque existe el criterio subjetivo de que el éxito profesional necesariamente depende del tipo de universidad de procedencia (nacional o privada) lo que no es un criterio imperativo, ya que ello depende de muchos factores, sobre todo los que dependen directamente del estudiante.

Cuando se expone la distribución porcentual de mobbing de acuerdo al servicio de rotación en donde se encuentre el interno de medicina, son los servicios de cirugía y pediatría en donde se reporta el mayor número de casos de mobbing (85.4%), siendo intimidación manifiesta la forma más resaltante, ocasionando en los internos alto nivel de stress, lo cual concuerda con lo encontrado con Vásquez J et al, quienes concluyeron que el 12,97% de los trabajadores en un área de una emergencia pediátrica peruana tuvieron un nivel alto de cansancio emocional, el 11,12% presentó un nivel alto de despersonalización y el 14,81% un bajo nivel de realización personal (13).

Según los resultados obtenidos de mobbing entre hombres y mujeres, se obtuvo un porcentaje mayor en varones (83.9%) y mujeres (66.1%), lo cual coincide con los resultados obtenidos por Ñasco y col en donde su mayor porcentaje de mobbing es en varones (71,2%) que en mujeres (28,8%). (6)

Cabe mencionar que el interno de medicina, como médico en formación, debe cumplir estrictamente sus compromisos como tal, sin descuidar su auto formación ni sus responsabilidades en el ámbito hospitalario. El interno de medicina debe exigirse al máximo y mantener el ambiente de respeto ante sus superiores y así de forma recíproca.

Aparte de todo lo presentado, hubiese sido interesante haber podido conocer si los internos tuvieron una carrera profesional previa, ya que podría influir tanto como para presencia o ausencia de mobbing. Así como también haber incluido el Hospital de Sanidad de Policía para poder incluir al total global de internos de medicina de la región Lambayeque. Sin embargo, en el presente estudio se pudo entrevistar a los internos de 6 hospitales de la región que prácticamente se podría extrapolar los resultados encontrados a la población total de internos de medicina de la región Lambayeque.

V. CONCLUSIONES

- En los internos de medicina la presencia de mobbing es más de la mitad de los encuestados de los diversos hospitales de la región Lambayeque.
- La intimidación manifiesta fue la dimensión de mobbing más frecuente en todos los servicios de rotación.
- La dimensión más frecuente de mobbing fue intimidación manifiesta en todas las universidades.
- El desprestigio laboral es la dimensión de mobbing de mayor frecuencia en los hospitales *Luis Heysen Inchaustegui* y Hospital Nacional Almazor Aguinaga Asenjo

- Se reportaron mayor mobbing en varones que las mujeres.
- Se encontró que la frecuencia de mobbing en internos era similar en las áreas clínicas que quirúrgicas.
- Los internos de universidades privadas reportan mayor frecuencia de mobbing, con respecto a los internos de la universidad nacional.
- Los internos de la Universidad de San Martín de Porres Filial Norte y la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pérez F. Manual. Intervención Psicológica en Estrés Laboral, Mobbing y Síndrome de Burnout. Madrid: Editorial CEP; 2009; p. 45-61.
2. Castellano M, Díaz J. Estrés Laboral. Burnout. Trabajo a turnos. Acoso en el trabajo (mobbing). Suicidio y trabajo. En: Gil Hernández F, editor. Tratado de Medicina del Trabajo. Barcelona: Masson, S.A: 2006 p. 463-481
3. Riquelme A. Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. Rev. Ciencias Sociales [Internet]. 2006 [citado 8 octubre 2017]; 3 (2): 40-43. Disponible en: <http://www.culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Articulosdeintergeneral/documentos/Mobbing,%20Un%20Tipo%20de%20Violencia%20en%20el%20Lugar%20de%20Trabajo%202008.pdf>
4. Kassebaum D, Cutler E. On the culture of student abuse in medical school. AAMC. [Internet] 1998 [citado 21 abril 2017]; 73(11):1149-58. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9834696>
5. Rautio A, Sunnari V, Nuutinen M. Mistreatment of university students most common during medical studies. BMC Medical Education [Internet]. 2005 [citado 21 abril 2017]; 5: 36. Disponible en: <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6920-5-36>
6. Ñasco M, Cabanillas K, Vergara E. Bullying en los internos de medicina en hospitales del departamento de Lambayeque. Rev. Cuerpo médico HNAAA

- [Internet] 2015 [citado 12 agosto 2017]. Disponible en: <http://cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/RCMHNAAA/article/view/263>
7. Ergo cv [Internet]. Valencia: Asociación de Ergonomía de la Comunidad Valenciana; 2014 [02 jun 2017]. Disponible en: <http://www.ergocv.com/psicosociologia/evaluacion-acoso-o-mobbing/cuestionario-de-leymann?view=form>
 8. González J, Rodríguez M. Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS [Internet] 2005 [citado 15 abril 2017] disponible en: <http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>
 9. Rosario E., Rovira L., Pons J., Rodriguez M., Cordero A. Acoso psicológico en el ambiente laboral y el trastorno de estrés postraumático. *RevIntPsicOcup*. Vol 28, N° 2, 2009, p 138-148.
 10. Mejía R, Diego A, Alemán M, Maliandi M, Lasala F. Percepción de maltrato durante la capacitación de médicos residentes. *Med Buenos Aires*. 2005 junio [citado 28 abril 2017]; 65: 295301.
 11. Einarsen R., Johan L. Antecedentes y Consecuencias del acoso psicológico en el Trabajo *RevPsicTrabOrg* [internet]. 2006 [citado 2 mayo 2017]; 22(3):251-273. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3931.pdf>
 12. Díaz C., Cabrera J., Puestas P., Vera O., León F., Peña R. Salud mental en estudiantes de Medicina de Universidades de Lambayeque. *Rev. cuerpo méd. HNAAA* 4(2) [Internet] 2011. Disponible en: <http://cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/RCMHNAAA/article/view/171>
 13. Vásquez J., Maruy A. y Verne E. Frecuencia del síndrome de burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. *RevNeuropsiquiatr* [Internet]. 2015 [citado 4 jul 2017]; 77(3). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972014000300005
 14. López A., Vázquez P., Montes C. Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *RevLatPsic* [Internet] 2010 [citado 4 julio 2017]; 42(2): 215-224. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v42n2/v42n2a05.pdf>

15. Medina O. Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados. GacMedMex. [Internet] 2016; [citado 8 agosto 2017]; 152: 452-6. Disponible en: https://www.anmm.org.mx/GMM/2016/n4/GMM_152_2016_4_452-456.pdf
16. Bastías N, Fasce E, Ortiz L, Pérez C, Schaufele P. Bullying y acoso en la formación médica de postgrado. Rev Educ Cienc Salud [internet], 2011 [citado 8 octubre 2017]; 8 (1): 45-51. Disponible en: <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol812011/artinv8111g.pdf>

VII. ANEXOS

ENCUESTA LIPT-60 PARA EVALUAR MOBBING

Si usted desea saber sus resultados colocar su nombre y teléfono

Sexo: F M

ÁREA EN LA QUE ESTA ROTANDO:

<input type="radio"/> Pediatría
<input type="radio"/> Cirugía general
<input type="radio"/> Medicina Interna
<input type="radio"/> Ginecología

HOSPITAL: _____

UNIVERSIDAD: UDCH UNPRG USAT
USMP

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado. Marque con una cruz (X):

el cero ("0") si **no** ha experimentado esa conducta en absoluto

el uno ("1") si la ha experimentado **un poco**

el dos ("2") si la ha experimentado **moderada o medianamente**

el tres ("3") si la ha experimentado **bastante** y

el cuatro ("4") si la ha experimentado **mucho o extremadamente**:

	0	1	2	3	4
1 Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir					
2 Le interrumpen cuando habla					
3 Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar					
4 Le gritan o le regañan en voz alta					
5 Critican su trabajo					

6 Critican su vida privada	0	1	2	3	4
7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
8 Se le amenaza verbalmente	0	1	2	3	4
9 Recibe escritos y notas amenazadoras	0	1	2	3	4
10 No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	0	1	2	3	4
11 Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4
12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	0	1	2	3	4
13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan	0	1	2	3	4
14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	0	1	2	3	4
15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4
16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	0	1	2	3	4
17 Le calumnian y murmuran a sus espaldas	0	1	2	3	4
18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	0	1	2	3	4
19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted	0	1	2	3	4
20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	0	1	2	3	4
21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	0	1	2	3	4
22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	0	1	2	3	4
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	0	1	2	3	4
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	0	1	2	3	4
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada	0	1	2	3	4
26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	0	1	2	3	4
27 Le asignan un trabajo humillante	0	1	2	3	4
28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	0	1	2	3	4
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	0	1	2	3	4

30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	0	1	2	3	4
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados	0	1	2	3	4
32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	0	1	2	3	4
34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	0	1	2	3	4
35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	0	1	2	3	4
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	0	1	2	3	4
37 Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	0	1	2	3	4
39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	0	1	2	3	4
40 Le amenazan con violencia física	0	1	2	3	4
41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia	0	1	2	3	4
42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración	0	1	2	3	4
43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	0	1	2	3	4
44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	0	1	2	3	4
45 Recibe agresiones sexuales físicas directas	0	1	2	3	4
46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	0	1	2	3	4
47 Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	0	1	2	3	4
48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de Trabajo	0	1	2	3	4
49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	0	1	2	3	4
50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	0	1	2	3	4
52 No le pasan las llamadas, o dicen que no está	0	1	2	3	4
53 Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted	0	1	2	3	4
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0	1	2	3	4

55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales	0	1	2	3	4
56 Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58 Controlan de manera muy estricta su horario	0	1	2	3	4
59 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	0	1	2	3	4
60 Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	0	1	2	3	4