



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: AT1120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: IX

Número: Edición Especial.

Artículo no.:64

Período: Octubre, 2021

TÍTULO: Acercamiento a una Propuesta de Política Pública para mejorar la atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México.

AUTORES:

1. Dra. Yazmín Castillo Sánchez
2. Dr. Miguel Ángel Karam Calderón.
3. Dra. Ninfa Ramírez Durán.

RESUMEN: Se sabe que es relativamente común que aparezcan roces entre compañeros, jefes y subordinados; sin embargo, no se deben confundir situaciones caracterizadas frecuentemente por violencia psicológica, límite ejercido por una persona o en su caso por un grupo de personas, de forma metódica y durante un largo tiempo, contra una persona en el área laboral. En la búsqueda de información con respecto al tema en la Universidad Autónoma del Estado de México, no se pudo encontrar alguna vía de atención formal, que diera respuesta a la atención específicamente del mobbing; por lo cual, se propone una investigación que presentará una propuesta de Política Pública, en la Universidad con la intención de mejorar la atención con respecto al mobbing.

PALABRAS CLAVES: mobbing, trabajadores, propuesta de política pública, mejora en la atención, área laboral.

TITLE: An approach to a Public Policy Proposal to improve attention regarding mobbing at the Autonomous University of the State of Mexico.

AUTHORS:

1. PhD. Yazmín Castillo Sánchez.
2. PhD. Miguel Ángel Karam Calderón.
3. PhD. Ninfa Ramírez Durán.

ABSTRACT: It is known that it is relatively common for friction between colleagues, bosses and subordinates to appear; However, situations frequently characterized by psychological violence, a limit exercised by one person or, where appropriate, by a group of people, in a methodical way and for a long time, against a person in the workplace should not be confused. In the search for information regarding the subject at the Autonomous University of the State of Mexico, it was not possible to find any form of formal attention, which would give an answer to the attention specifically of mobbing; Therefore, an investigation is proposed that will present a proposal for Public Policy at the University with the intention of improving attention with respect to mobbing.

KEY WORDS: mobbing, workers, public policy proposal, improvement in care, labor area.

INTRODUCCIÓN.

El presente artículo está enfocado en el tema de la mejora en la atención del mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México, debido a que en la actualidad es difusa la forma en la que se debe actuar ante cualquier eventualidad que suceda con los trabajadores, con respecto al fenómeno llamado mobbing.

La violencia, en sus diferentes formas de presentación, es un fenómeno desafortunadamente cada vez más frecuente en nuestra sociedad. Aunque su constatación en varios grupos y especies de seres vivos es muy antigua, en los últimos años, su presencia en los humanos ha sido de tal magnitud que se han cobrado varias víctimas y ha sido objeto de noticias preferentes en portadas de medios de comunicación (Fornés J. 2002).

La administración moderna reconoce que el capital humano es un factor que puede determinar el éxito o el fracaso de las organizaciones públicas y privadas; sin embargo, la administración de las organizaciones públicas y privadas del siglo XXI todavía no logra resolver problemas ancestrales relacionados con las conductas negativas de las personas que trabajan en ellas; como lo es el caso del mobbing (Trujillo MM, Valderrabano ML & Hernández R. 2007).

Este término inglés de acoso, hostigamiento, aplicado al ámbito laboral, se utiliza para describir situaciones en las que un sujeto se convierte en blanco o diana del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros- con la permisividad del resto-, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como psíquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica (USM, 2002). La mayoría de las definiciones coinciden al subrayar las características de continuidad, finalidad (aislamiento-marginación de la víctima), falta de..., etc. (Documento Política Social, 2003).

En la universidad se han detectado situaciones que muestran acciones por parte de algunos jefes o coordinadores de área, con respecto al mal trato del personal académico y/o administrativo en sus actividades laborales, que posiblemente estén entorpeciendo el buen desempeño de sus trabajadores; por lo anterior, la autora del presente trabajo considera que los trabajadores son una parte crucial para el logro de la calidad en las instituciones, y que debido a condiciones actuales que enfrenta la Universidad Autónoma del Estado de México con respecto al tema, se hace necesario diseñar y

evaluar una propuesta de Política Pública¹, orientada a apoyar al personal docente y administrativo, en mejorar la calidad de atención con respecto al mobbing, ya que son los trabajadores la parte sustancial para alcanzar los estándares de calidad, eficiencia y eficacia que pretenden las instituciones.

DESARROLLO.

Planteamiento del problema.

El mobbing es una práctica que ha dejado de ser un fenómeno para convertirse en la realidad de muchos trabajadores, por lo cual presenta grandes dificultades para su abordaje. Una central es la inexistencia de un consenso claro sobre lo que constituye. En cualquier caso, la mayoría de las definiciones sobre mobbing comparten tres elementos:

- 1) Se define en términos de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor o agresora.
- 2) Debe existir una consecuencia negativa sobre la víctima.
- 3) El comportamiento agresor debe ser persistente.

Por lo tanto, a pesar de que habitualmente las definiciones no tienen en cuenta la intención de la persona agresora, éstas existen.

El mobbing se presenta en cualquier centro laboral independientemente de si se trata de relaciones de trabajo formales o informales, subordinadas o de trabajadores independientes. Con respecto a lo anterior, en la Universidad Autónoma del Estado de México se detectan deficiencias en la atención de mobbing, debido a sus actos y a causa de la dificultad de probarlos; el blanco de este acoso laboral e institucional está desvalido por la falta de mecanismos e instancias para defenderse.

¹ Doctora. Yazmín Castillo Sánchez. Investigación titulada: **Propuesta de Política Pública para mejorar la atención con respecto al mobbing**, en la Universidad Autónoma del Estado de México, la cual forma parte de la tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Políticas que la autora cursa en el “Centro de estudios para la calidad educativa y la investigación científica” en Toluca, Estado de México, México.

Algunas de las situaciones que se han presentado muestran acciones por parte de algunos jefes o coordinadores de área, con respecto al mal trato del personal académico y/o administrativo en sus actividades laborales, que posiblemente estén entorpeciendo el buen desempeño de sus trabajadores.

Al pertenecer a la FAAPAUAEEM (Federación de Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México), la investigadora ha tenido la oportunidad de recibir las quejas de los profesores y compañeros administrativos de abuso laboral a los que han sido sometidos en la institución; sin embargo, al buscar cuáles son los medios para la atención con respecto al mobbing, solo se encontró un documento llamado PRU (Procedimiento de Responsabilidad Universitaria), el cual es un documento jurídico que describe en su interior las condiciones de atención y resolución que ampara tanto al quejoso o probable responsable ante las acusaciones establecidas.

De acuerdo con lo relatado por los profesores que han tenido que seguir tal procedimiento, describen que en la universidad no hay un personal o departamento especializado específico, que los guíe en el proceso a seguir para el cumplimiento de lo establecido en el documento.

Las consecuencias perjudiciales de que exista mobbing en una institución, no son únicamente para la persona que lo padece, la víctima en primer lugar, sino que también afecta desfavorablemente a la institución en la que se produce este problema, pues el clima de tensión que ocasiona el mobbing lleva a una caída generalizada en el rendimiento y muchos otros efectos igualmente devastadores.

Cuando el aspecto laboral se torna pesado y tormentoso para quien lo padece, puede resultar en un desgaste emocional y físico que demerita el buen desempeño del trabajador en sus responsabilidades profesionales. El hecho de que no existe un procedimiento adecuado para la atención a este problema, puede estar provocando que el problema se intensifique y que las consecuencias negativas que este problema trae se empeoren.

De acuerdo con lo anterior y con base al incremento de denuncias de tipo laboral, indican que no se ha realizado un análisis profundo, de cuáles son los procedimientos para solventar dicha

problemática. La autora considera que el desconocimiento de la problemática y su forma de resolución, impide al personal demandante tener armas para denunciar y así resolver dicha problemática laboral de forma oportuna y sin consecuencias.

De igual forma, se ha detectado que no existe un vínculo entre la Universidad y alguna dependencia gubernamental que pueda dar seguimiento jurídico a tal problemática y solo se concentra en la solución interna a dicho problema.

Es destacable reconocer, que en los documentos de la Universidad Autónoma del Estado de México, se ha detectado que no existe una Política Pública que esté dirigida específicamente a la solución del mobbing. En el documento PRU, se menciona el procedimiento de denuncia solamente del hostigamiento y acoso sexual, que a lo largo de 90 artículos, desarrolla un proceso con una serie de señalamientos que expresan el cómo conducirse ante las autoridades correspondientes de la Universidad, para darle seguimiento y solución a dichos problemas. Estableciendo que en los artículos 34 de la Ley de la Universidad y 133 del Estatuto Universitario indican que la Administración Universitaria es la instancia con la que cuenta la Universidad para el cumplimiento de su objeto y fines, la cual se regirá por la reglamentación que estipule lo pertinente para el desarrollo de su actividad. Que la Oficina del Abogado General es la dependencia administrativa de la Administración Central que cuenta con una estructura de niveles de delegación compuesta de direcciones, departamentos y unidades, de acuerdo a lo establecido por el artículo 134 del Estatuto Universitario y puede establecer responsabilidad universitaria en términos del numeral 145 del mismo ordenamiento (PRU, 2018).

Que su numeral 136 define por una parte a las dependencias administrativas como unidades congruentes y coherentes de apoyo para ejecutar las decisiones, dictámenes, acuerdos y órdenes de los órganos de autoridad de quien dependen, despachando los asuntos de su competencia, y por otra, determina que tendrán las facultades necesarias para el ejercicio de su cargo, y que el quehacer

universitario implica la valoración del actuar de los miembros que conforman la comunidad universitaria y sus efectos al interior de esta, con el fin de preservar objetivos y perfil de la institución (PRU, 2018).

Dentro del procedimiento de responsabilidad universitaria (PRU), no se marca específicamente la problemática objeto de estudio de la presente investigación como lo es, en este caso, el Mobbing, algo que al parecer puede estar tratándose como sinónimo del hostigamiento y abuso sexual.

Por lo anterior, se hace necesaria la realización de una Política Pública que mejore la atención del mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México, para así contar con una vía más rápida de atención en comparación con lo que se tiene en la actualidad, ya que el tema es muy limitado y desconocido por la comunidad Universitaria.

Concreciones de la investigación.

Pregunta de investigación y respuesta anticipada.

En atención a lo anterior, la autora de este trabajo se trazó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo contribuir a la mejora de la atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México?

Como respuesta anticipada a la pregunta de investigación, la autora definió una idea científica a defender, determinada en que: Una propuesta de Política Pública puede contribuir a la mejora de la atención con respecto al mobbing, en la Universidad Autónoma del Estado de México.

Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo interventiva, porque se propone una solución a la problemática identificada a través de la creación de una Política Pública, en función de la mejora en la atención del mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México; asimismo, por la naturaleza de la información que se recoge es mixta, toda vez que se integrarán a la investigación los enfoques

cuantitativo y cualitativo, que enriquecerán la obtención de datos en el proceso de investigación científica.

Preguntas científicas a resolver.

Bloque 1:

¿Qué es la violencia laboral?

¿Qué es Mobbing?

¿Cuáles son los factores que condicionan al Mobbing Laboral?

¿Qué diferencia existe entre el Mobbing y Bullying?

¿Qué relación existe entre el Bullying y Mobbing?

¿Cuáles son los perfiles del Mobbing? (víctima-victimario)

¿Cómo se caracteriza el Mobbing Laboral?

¿Qué es una Política Pública?

¿Cuáles son las características de una Política Pública?

¿Cuál es la función de una Política Pública?

¿Cuál es la importancia de tener una Política Pública con respecto al mobbing?

Bloque 2.

¿Cuáles son las condiciones de atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México?

¿Qué características dificultan la atención del mobbing en la UAEMéx?

¿Quiénes son los afectados en el mobbing?

¿Con que cuenta la UAEMéx para la atención del mobbing?

¿Qué documentos respaldan el derecho en el trabajador?

¿Cuáles políticas institucionales existen en la UAEMéx para atender el mobbing?

¿Cuáles Políticas del Gobierno del Estado de México apoyan en la atención del mobbing?

¿En qué medida las políticas implementadas por la UAEMéx y el Gobierno del Estado de México han sido suficientes para la atención al mobbing?

¿Cuáles son los conocimientos de que disponen los trabajadores de la UAEMéx con respecto a la problemática y atención del mobbing?

Bloque 3.

¿Cómo elaborar una Política Pública?

¿Qué características deben tener una Política Pública que atienda al mobbing en el contexto de la UAEMéx?

¿Qué elementos se deben tener en cuenta para el diseño de una Política Pública?

¿Cuáles son los indicadores que se deben considerar para la realización de una Política Pública para la atención del mobbing?

¿Qué elementos de evaluación debe contener la Política Pública en la atención del mobbing en la UAEMéx?

¿Cómo evaluar una Política Pública para la atención del mobbing en la UAEMéx?

Variables fundamentales de la investigación.

La investigación define el trabajo con variables de tipo independiente y dependiente, concretándose como *variable independiente*: la propuesta de Política Pública para la mejora de la atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México, y como *variable dependiente*: la atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México.

Objetivos de la investigación.

En el presente trabajo de investigación se trazaron objetivos de tipo general y específicos. El general se determinó en: Contribuir a la mejora de la atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México.

Como objetivos específicos se determinaron:

1. Fundamentar teóricamente una propuesta de Política Pública para la mejora de la atención con respecto al mobbing.
2. Caracterizar las necesidades de mejora en la atención del mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México.
3. Diseñar una propuesta de Política Pública que mejore la atención del Mobbing para la Universidad Autónoma del Estado de México.
4. Validar una propuesta de Política Pública que mejore la atención del mobbing para la Universidad Autónoma del Estado de México.

Objeto de estudio y campo de acción de la investigación.

La investigación define su *objeto de estudio* en: la atención al mobbing desde las Políticas Públicas.

El *campo de acción* se determina en: la atención al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México.

Diseño metodológico de la investigación.

El trabajo con los métodos de investigación permite el abordaje y la profundización del fenómeno a investigar desde distintas posiciones, por lo que se tienen en cuenta métodos del nivel teórico y del empírico para su estudio.

En esta investigación se tienen en cuenta métodos del nivel teórico como el análisis-síntesis, la inducción-deducción y el histórico-lógico, vistos desde los siguientes criterios:

1. Análisis-síntesis. Será utilizado durante el desarrollo de la presente investigación, debido a que se pretende desarrollar teórica y estructuradamente el fundamento del objeto de estudio, al considerar los elementos que componen el fenómeno del mobbing, su caracterización y los sujetos que participan en cuanto a la atención del mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México; la integración de estos conocimientos permitirá la mejor comprensión de la problemática del mobbing, tanto en general como en el contexto de investigación.

Este método permitirá conocer los procedimientos que se llevan a cabo dentro de la Universidad y las dependencias gubernamentales respecto a este problema, para así determinar las deficiencias y consecuencias que tiene la falta de atención del mobbing en los trabajadores y la institución en general.

El estudio profundo de estos elementos permitirá el diagnóstico detallado de las carencias que en el orden de Políticas Públicas en atención al mobbing se presentan en la Universidad, lo cual servirá como punto de partida para desarrollar la propuesta de Política Pública para la mejora de la atención del mobbing.

2. Inducción-deducción. Se utilizará debido a que a partir de ahí se obtendrá información clave sobre las Políticas Públicas que regulan a la Universidad Autónoma del Estado de México, lo cual permitirá esclarecer las deficiencias presentes en las mismas para la atención al mobbing.

Este método permitirá obtener información sobre cuál es el estado actual de la atención del mobbing y cómo esto repercute en el aspecto laboral de los trabajadores, para establecer las necesidades de la institución en cuanto a la atención del mobbing de la Universidad Autónoma del Estado de México y a partir de esto, elaborar el diseño de Política Pública.

De igual forma, contribuirá en el conocimiento de las Políticas Públicas que por parte de la Universidad y el Gobierno del Estado de México tienen, y reconocer si han sido suficientes para la atención al mobbing, el cual permitirá diferenciar en lo que ha funcionado y no, con respecto a los

documentos que atienden la problemática del Mobbing en la Universidad; para ello, se investigarán los criterios de los trabajadores, directivos y autoridades políticas del gobierno, lo que permitirá llegar a conclusiones generales sobre la efectividad de las Políticas Públicas en área de la atención al Mobbing.

Este método también contribuirá a la validación de la propuesta de Política Pública en atención al mobbing presente en la Universidad Autónoma del Estado de México.

3. Histórico-lógico. Permitirá conocer la manera en que se ha desarrollado el mobbing a partir de la aplicación de los documentos que regulan la problemática al interior de la Universidad.

Se estudiarán las manifestaciones de esta problemática y las deficiencias que se han identificado para su atención en el periodo entre el establecimiento del documento que se conoce como PRU “Procedimiento de Responsabilidad Universitaria” y hasta el año 2021 que es cuando se diseña la presente investigación. Se evaluará la evolución de la problemática en el contexto en los últimos tres años.

Asimismo, se evaluará la calidad de la estructura que conforman los documentos con los que cuentan la Universidad y las dependencias gubernamentales, y en qué medida permiten a los trabajadores guiarse en la atención del mobbing para quien lo padece.

De igual forma, se evaluarán las políticas propias de la institución, al determinar las resoluciones dictaminadas en cada caso que se presenta en la Universidad Autónoma del Estado de México.

Se concibieron métodos del nivel empírico para el trabajo de investigación como: el método de la encuesta, el método de la entrevista, el método del estudio de la documentación, y la validación por criterio de expertos y grupo de discusión.

1. Método de la Encuesta. Las encuestas se constituirán a través de un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas de forma sistematizada, que permitirá obtener información sobre el conocimiento que tienen los trabajadores (profesores, administradores y directivos) de la Universidad Autónoma

del Estado de México y servidores públicos del Estado, sobre el concepto, caracterización y proceso de atención al mobbing.

2. Método de la Entrevista. A través de un guión de preguntas abiertas, nos permitirá identificar los estados de ánimo, y la opinión y percepción en la atención al mobbing, que los trabajadores de la Universidad Autónoma del Estado de México han observado durante el desarrollo del proceso de atención al mismo.

También se aplicarán para conocer políticas institucionales como gubernamentales que actualmente operan para la atención del mobbing en la Facultad de Medicina de la UAEMéx.

3. Método del estudio de la documentación. El estudio de la documentación permitirá reconocer conceptos y aspectos básicos acerca del tema de investigación, basados en los documentos normativos y/o oficiales que regulan la actividad de la institución, siendo este el fundamento que respalda el estudio. Se estudiará documentación general sobre la categoría del mobbing y su atención.

De igual forma, se estudiará información complementaria para hacer énfasis en la importancia de la realización de una Política Pública dirigida a la mejora de la atención del mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México.

Finalmente, se realizará un estudio de la documentación existente, que nos permita caracterizar la estructura de la propuesta de Política Pública necesaria para mejorar la atención del mobbing en la institución.

4. Validación por criterio de expertos y grupo de discusión. El método de criterio de expertos y la técnica del grupo de discusión, se emplearán para la validación de la propuesta de Política Pública en la institución, la cual será orientada con respecto a la atención del mobbing de los trabajadores de la Facultad de Medicina de la UAEMéx.

Diseño muestral.

Se estudiará en los trabajadores de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México, debido a que el fenómeno está presente en los diferentes estratos de la población de la institución (Directivos, jefes de área, profesores, y administrativos).

Se considera establecer una muestra mediante un procedimiento no probabilístico de los directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina, con la intención de obtener información de calidad y profundidad acerca de la atención que se tiene con respecto al mobbing en la actualidad. Se trabajará con decisores expertos en el tema para la búsqueda y validación de la propuesta de Política Pública, que en conjunto redunden en una propuesta de Política Pública científica que contribuya a una mejor atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México.

De igual forma, se considerará trabajar con un muestreo no probabilístico, debido a que no todos los elementos de la población tenían la posibilidad de tomar parte de la muestra; asimismo, se considerará un tipo de muestreo de sujetos tipo y por cuotas, debido a que se tiene la intención de formar una muestra con los diferentes estratos que conforman los trabajadores de la Facultad de Medicina de la UAEMéx, donde se incluyan directivos, jefes de área, profesores y administrativos.

Actualidad de la investigación.

La presente investigación es un tema actual, debido a que la violencia, en sus diferentes formas de presentación, es un fenómeno desafortunadamente cada vez más frecuente en la sociedad mexicana, y en el caso específico del mobbing, se puede observar que debido a que la fuerte competitividad existente en el mundo laboral, éste repercute en el clima laboral. Según datos de la OIT, esta condición afecta en la actualidad a cerca de 13 millones de trabajadores (Molina, 2001).

Esta situación toma relevancia debido a la exigencia de instituciones como lo son la OMS, la OPS, etc., para dar una respuesta adecuada a las necesidades de la población. En este caso, se requiere

establecer Políticas Públicas específicas con respecto a la atención al mobbing, acordes a las condiciones actuales de los trabajadores de la Facultad de Medicina de la UAEMéx.

Novedad científica.

La propuesta para la elaboración de una Política Pública con respecto a la atención del mobbing en la Facultad de Medicina de la UAEMéx, es novedosa, porque se atiende por primera vez, la necesidad de establecer, crear y mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo, en el cual las personas sean tratadas con dignidad, con el objetivo de prevenir y resolver de inmediato cualquier acto de acoso, ya que en la actualidad, no existe un procedimiento adecuado para la atención a este problema.

Factibilidad de la investigación.

En la actualidad, la investigadora labora en la Facultad de Medicina de la UAEMéx, como Profesora Investigadora de Tiempo Completo, la cual cuenta con la autorización de los directivos de la institución, condición que permite tener acceso directamente con los trabajadores y facilita el acceso a los documentos existentes en relación con el tema del mobbing, así como contar con los permisos para llevar a cabo la investigación.

Lo anterior, se desprende de igual forma del interés de las autoridades de la propia Facultad sobre la importancia de la elaboración de una Política Pública que mejore las condiciones de atención con respecto al mobbing, que posiblemente estén afectando a los trabajadores de la Facultad de Medicina de la UAEMéx.

Finalmente, se puede decir, que la investigadora tiene la facilidad de poder contactar y trabajar con servidores públicos, que aporten información importante para la elaboración y validación de la propuesta de Política Pública.

Aportes de la investigación.

El aporte teórico de esta investigación se considerará a partir de la obtención de información con respecto a la estructura, formulación y aplicación de las políticas públicas. También se profundizará en diversos conceptos, definiciones, clasificación, etc., del mobbing.

De igual forma, se sistematizarán los conocimientos sobre el mobbing, la violencia laboral, la diferencia existente con el bulling, etc., los cuales requieren una revisión por su propio carácter conceptual. Por otra parte, se abordará la diversidad de estrategias con respecto a la atención del fenómeno, así como también una configuración epistemológica de los contenidos relacionados con el mobbing y las políticas públicas que se acercan más al problema establecido en la presente investigación.

El aporte práctico de la presente investigación consistirá en la creación de una política pública, que permita establecer la estructura y dinámica de atención al mobbing; todo esto con el interés de que se logre un impacto positivo directamente en los componentes del proceso de atención con respecto al mobbing de los trabajadores de la Facultad de Medicina de la UAEMéx.

Resultados esperados.

Al término de la presente investigación se contará con una política pública que permitirá una mejora en el proceso de atención al mobbing, en particular en aquellos que han padecido en algún momento dicho fenómeno en su área de trabajo, con la intención de que se cuente con un documento formal y detallado que establezca las disposiciones oficiales de los actores y mediadores durante el proceso, posibilitando una mejora en su desempeño laboral actual de los trabajadores de la Facultad de Medicina de la UAEMéx.

CONCLUSIONES.

La investigación que se propone resultará de gran significación y valor factual para el contexto en que la misma se desenvuelve y contribuirá al desarrollo de la temática del mobbing, en función del

logro de una mejor atención y en la creación de una Política Pública, lo cual redundará, a su vez, en la calidad institucional en cuestión laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Fornés Vives J. (2002), Mobbing: La violencia psicológica como fuente de estrés laboral. Enfermería Global. www.um.es/eglobal/1/pdf/01e01.pdf (Consultado: 11 de marzo de 2021).
2. Molina Navarrete Cr. La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización. Aranzadi Social No 18/2001. BIB 2001/1614. (Consultado: 14 de Julio 2021).
3. PRU (2018). Procedimiento de Responsabilidad Universitaria. (Consultado: 29 de abril de 2021), Ubicado para consulta en: <https://www.uaemex.mx/images/banners/PRU.pdf>
4. Trujillo Flores, Mara Maricela, y Valderrabano Almegua, María de la Luz y Hernández Mendoza, René (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 17 (29), 71-91. [Fecha de Consulta 23 de Julio de 2021]. ISSN: 0121-5051. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>
5. Unión Sindical de Madrid Región de CCOO (2002). “Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud”. [www.es.geocities-com/asacamt/page4.html](http://www.es.geocities.com/asacamt/page4.html) (Consultado: 14 de junio de 2021).
6. Vidal Casero M.C. (2003), Mobbing en el trabajo. Su problemática. Región Murcia. www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing (Consultado: 14 de Julio 2021).

DATOS DE LOS AUTORES.

1. Yazmín Castillo Sánchez. Doctora en Ciencias Pedagógicas, Máster en Educación, y Licenciada en Terapia Física. Especialista en Masaje Terapéutico y de Rehabilitación. Actualmente trabaja como Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México. Correo electrónico: ycastillos@uaemex.mx

2. Miguel Ángel Karam Calderón. Doctor en Ciencias Sociales, Maestro en Ciencias en Salud Ambiental, y Médico Cirujano por la Universidad Autónoma del Estado de México. Actualmente trabaja como Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México. Correo electrónico: makaramc@uaemex.mx

3. Ninfa Ramírez Durán. Doctora en Ciencias, y actualmente trabaja como Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México. Correo electrónico: nramirezd@uaemex.mx

RECIBIDO: 15 de julio del 2021.

APROBADO: 2 de septiembre del 2021.