



**Universidad  
María Auxiliadora**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES**

**ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**“MOBBING EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE PUERTO  
MALDONADO, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y  
DESASTRES**

**AUTOR:**

**LIC. PICÓN MENDOZA, LUZ MAYER**

**<https://orcid.org/0000-0001-7315-9395>**

**ASESOR:**

**Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

**<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	30

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....</b>	<b>31</b>
<b>ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMITUD.....</b>	<b>37</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Examinar el nivel de mobbing entre el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Puerto Maldonado en el año 2021. **Materiales y método:** Investigación cuantitativa, de diseño no experimental, descriptiva con corte transversal, la población conformada por 30 profesionales que laboran en el área de emergencia en febrero 2022 en el Hospital de Puerto Maldonado. Para la recolección de datos una encuesta politómica, validado que incluye las dimensiones: Desprestigio laboral, Entorpecimiento del progreso, Incomunicación o bloqueo de la comunicación, Intimidación encubierta, Intimidación manifiesta y Desprestigio personal; con valores de bajo :0-80 puntos, medios 81-160 puntos y alto 161-240 puntos. **Resultados:** Con esta investigación buscamos determinar el nivel de mobbing que experimentan los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencia. **Conclusiones:** Los resultados obtenidos ayudarán a desarrollar estrategias que permitan afrontar y contrarrestar el mobbing en el servicio y en la institución en general.

**Palabras clave:** Acoso, violencia, salud mental, salud laboral (DeCS).

## ABSTRACT

**Objective:** To examine the level of mobbing among the nursing staff of the emergency service of the Hospital of Puerto Maldonado in the year 2021 **Materials and method:** Quantitative research, non-experimental design, descriptive with cross-section, the population made up of 30 professionals who work in the emergency area in February 2022 at the Puerto Maldonado Hospital. For data collection, a validated polytomous survey that includes the dimensions: Labor disrepute, Obstruction of progress, Lack of communication or communication blockage, Covert intimidation, Manifest intimidation and Personal disrepute; with low values: 0-80 points, medium 81-160 points and high 161-240 points. **Results:** With this research we seek to determine the level of mobbing experienced by nursing graduates who work in the emergency service. **Conclusions:** The results obtained will help to develop strategies to face and counter mobbing in the service and in the hospital.

**Keywords:** Stalking, violence, mental health, occupational health (MeSH)

## I. INTRODUCCIÓN

Según la organización Panamericana de la Salud (OPS) 2016, los trabajadores de la salud afrontan continuamente escenarios de violencia verbal o física durante su labor diaria, lo que trae consecuencias para la institución y su salud. Los resultados de estos estudios dieron 66,7% de los participantes refieren haber soportado algún tipo de agresión de ellos, en su lugar donde trabajan, datos que se habían incrementado en la última década (1).

Los resultados de estudios de la temática realizados en España, reportados en el 2020 señalan que aproximadamente un 15% de trabajadores en este país son víctimas de mobbing en su centro laboral, identifican tres tipos el Horizontal. Se da entre compañeros del mismo nivel; Vertical descendente. De jefe a subordinado y el Vertical ascendente del trabajador al empleador (2).

De acuerdo con lo planteado, en investigaciones relacionadas a la prevalencia de manifestaciones hostiles de los usuarios hacia los profesionales de enfermería en España en 2012 encontraron que 21,8% de los entrevistados acepto haber sido sometido a maltrato, siendo de este total 16,38 tener antigüedad laboral de 6 a 10 años, las diferencias importantes identificadas se encontraron en el estado civil, la edad, el turno que realizan, el servicio y situación laboral (3).

En este mismo contexto, estudios realizados en España 2015, separan las agresiones que padecen los profesionales son físicas, verbales o ambas así tenemos que el 57 % sufrieron agresión verbal, 88% física y 63% verbal y física, en lo que respecta a la agresión por categoría profesional se halló 40% en enfermeros, 28%, en técnicos, y 19% en médicos, en lo que respecta al agresor 72% de estos son varones y 27% damas (4).

Sobre el asunto también en España en un artículo publicado en el 2018, dan a conocer la existencia de situaciones de violencia, acometido entre las enfermeras en relación

a ello entre el 17-20% establecen factores de riesgo como la edad menor a 30 años, con poca experiencia, y realizar labores en los diferentes servicios y turnos rotativos, hechos traen como resultados en los acosados, problemas psicológicos, bajo rendimiento laboral y perjuicio en sus relaciones sociales(5).

Como resultado de estudio realizado en Argentina 2017, los resultados presentados marcan la diferencia si son comparados con estudios del mismo tema realizados anteriormente en este país, ellos evidencian que según la edad son los trabajadores de 35 a 44 años con 75% los que mayormente presentan mobbing, de ellos las mujeres representa 64%, siendo los profesionales enfermeros en 77% y los jefes de unidad sufren mobbing en 75% (6).

Sobre el tema tratado, en México 2017, considerando que el profesional de enfermería, el grupo ocupacional con más riesgo de sufrir algún tipo de acoso en todos los servicios, se realizó un estudio con el cual se demostró que en las instituciones de salud el enfermero sufre violencia laboral alta en 71.7%, 25% reporta acoso laboral medio y 3,3% bajo o nulo; lo que repercusión 53% de estrés en su dimensión realización profesional (7).

Los resultados anteriormente expuestos, son similares a los encontrados en Ecuador 2017, en un análisis de la temática realizado en estudiantes de enfermería, quienes en un 51% declaran haber sufrido de acoso psicológico, siendo el agresor el enfermero del servicio donde practican; 46% describen algún tipo de violencia pocas veces al año, 23% por lo menos una vez al mes 30% no ha sido maltratada y 10% indican pocas manifestaciones de acoso (8).

Los estudios realizados que están en concordancia con los Factores de riesgo asociados a Mobbing en las Enfermeras, en México investigaciones reportan que el grupo etario de 20 a 40 años en 17%, del total 15% eran mujeres 23% no tenían una segunda especialidad, con antigüedad mayor a 5 años 20%, 12% trabajan solo en la

mañana, 29% nombradas y el tipo de mobbing de mayor frecuencia es el descendente (9).

Mientras que en Argentina 2017, en estudios relacionada a la temática, aportan información explicando que en las entidades de salud predomina el abuso verbal entre 28,1 al 60%, resultados similares para la violencia física de 6,8% a 61,5%, mientras que la violencia sexual aporta cifras menores a 1%; los investigadores consideran que estos resultados son bajo porque el mayor porcentaje de abusados guarda silencio y no denuncian los hechos pues es mayoritariamente femenina menor de 30 años (10).

A este respecto en el ámbito Nacional, la ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el Trabajo y su reglamentación el DS N° 005-2012-TR reconoce que en el personal en sus centro laboral presenta riesgos de sufrir cualquier tipo de violencia/ maltrato, por lo que los empleadores de entidades privadas o nacionales tienen el deber de prevenir estos, pues daña la salud física, mental socio emocional de los trabajadores, afectando su rendimiento laboral (11).

Al respecto, estudios realizados en la ciudad de Arequipa 2014 dan a conocer que la intensidad del mobbing que sufren los profesionales de enfermería es de intensidad alta en 23%, dentro de estos las dimensiones de más alta intensidad fueron desprestigio laboral, 65,9%; bloqueo comunicacional 55.6%; intimidación y desprestigio laboral en algo mas del 25%, todo esto traducido en amenazas, abuso de poder, obstaculización y no trasmiten sus llamadas telefónicas, no les impiden comunicarse entre otros(12).

En el mismo contexto, en el 2016, se realizan estudios en internas de enfermería que permitieron establecer que el mobbing físico y psicológico era ´percibido por la muestra en nivel mediano 46,7%, alto 28,6% y bajo 24,7%, esta situación se estima se presenta por la problemática de salud de nuestro país consecuencia déficit de dotación de personal, hecho que origina que el personal en entrenamiento que posee insuficiente

experticia asuma funciones correspondientes a un profesional, situación que lo hace más vulnerable a cometer errores, exponiéndolos a llamadas de atención subidas de tono que llegan al maltrato (13).

Como resultado de un estudio realizado en Lima en el 2018, en relación al mobbing laboral en un área crítica, permitió identificar el tipo de mobbing que sufrían los profesionales enfermeros, encontrando un 69% de mobbing moderado, especialmente en lo relacionado al desprestigio laboral, falta de comunicación, infundir temor; otros de los aspectos identificados fue el desprestigio personal y trabas en el desarrollo profesional(14) .

Por otro lado, se ha evidenciado que el mobbing es una problemática que no solo aqueja al profesional de enfermería, tal como se evidencia en una investigación realizada en Lima, durante el 2018, que tuvo como resultados niveles bajos (2%) de mobbing en el personal médico, mientras que los profesionales enfermeros los niveles encontrados fueron 48,4% de nivel bajo, 4.8% un nivel medio y el 46.8% un nivel alto(15) .

La violencia en el ámbito profesional de la salud, traducida en mobbing se encuentra presente en las entidades públicas y privadas y afecta principalmente al profesional de enfermería de las áreas críticas, pues es este que brinda cuidados continuos durante las 24 horas del día. Podemos identificar que existe violencia del jefe al subalterno y viceversa, así como entre colegas y del paciente o familiar al profesional.

Partiendo de las evidencias anteriores, el mobbing conocido como persecución, violencia suele estar presente en el ámbito laboral y de crecimiento en el sector salud, en el Perú estudios realizados evidencian niveles considerados de intimidación o violencia, en trabajadores asistenciales especialmente del gremio de enfermería, con incidencia de tres veces mayor que los otros gremios, por su crecimiento alarmante se le considera un problema de salud pública, la intimidación puede ser en diferentes direcciones y niveles (16); puede presentarse entre colegas, de jefe a subordinado o

viceversa, de un superior a un dependiente, esta se enfoca en violencia física, psicológica, y sexual, sus orígenes pueden ser social, cultural, laboral, surge cuando se encuentra bajo presión psicológica de compañeros de trabajo, polémicas entre colegas, injusticia para lograr contra la voluntad de sus víctimas algún fin. Este se caracteriza por constantes actitudes hostiles, se manifiesta metódicamente, perdura en el tiempo, trae como consecuencia problemas psíquicos, accidentes laborales repetitivos, ausentismo en el trabajo entre otros (17).

Por otro lado, aunque afecta a la población de ambos sexos, son las mujeres y los trabajadores mayores, los de menor formación académica, son los más asequibles de sufrir situaciones de mobbing por su exposición a la sobre carga laboral, que afecta su intelecto y psiquis, colocándolos en una posición de riesgo de sufrir accidentes laborales, originando además por su forma agresiva una ambiente de trabajo que afecta el desempeño del trabajador y de las empresas (18).

A este respecto el mobbing puede ser medido a través de algunas señales que se encuentran presentes, tales como: interferencia en la comunicación al empleado se le interrumpe continuamente lo que se disminuye la oportunidad de comunicación adecuada, o amenazas, escritas u orales, gritos entre otros, además no se le da oportunidad de hablar; aislamiento social se trasluce cuando se evita que el empleado participe en reuniones sociales, se le impide que hable con compañeros o superiores, se le aísla; desprestigio ante el resto de trabajadores, para tal lograrlo el acosador lo calumnia, crea rumores, lo ridiculiza, con muecas, gestos, tonos de voz burla de su descendencia, o le inventa males mentales, desacreditando su reputación antes sus compañeros y jefes superiores(19).

A toda esta situación, se le suma que en algunos casos lo obliga a realizar tareas hacia cierto punto humillantes, se le acosa con monitoreos constantes permanentes asfixiantes se cuestiona los resultados de su labor con criticas ofensivas, lo acoso sexualmente, con gesticulaciones y proposiciones indecentes(20).

En este contexto, el desprestigio laboral realizado por los acosadores está en relación a todas aquellas diligencias que buscan minimizar la labor de los acosados, pretendiendo denigrar su trabajo, una de estas acciones es ignorarlo al no establecerle sus funciones o la labor que debe realizar, o le encomiendan tareas que no corresponden a su oficio o profesión, o simplemente minimizan sus conocimientos y su experiencia laboral (21).

Dentro de esta perspectiva, la salud física o psicológica de los empleados que padece de mobbing por sus jefes o sus propios compañeros, se ve seriamente comprometida, ya sea porque obligados a realizar una labor riesgosa o perjudicial para su bienestar físico, esta agresión en ocasiones se da por ejemplo cuando son atacado sexualmente, descomponen o esconden los materiales y/o equipos que se encuentran bajo su responsabilidad, originando en los acosados ansiedad, terror, miedo e inseguridad (22).

Sobre el asunto, aunque existe teorías ninguna puede explicar independientemente la violencia, estas teorías son la del instinto agresivo, la de la frustración/agresión y la teoría del condicionamiento operante, situación que el mobbing considera un conflicto no resuelto, que alcanza niveles elevados de manera progresiva y en intensidad graduada; sin embargo estas tres teorías no se encuentran eximen de obstáculos que provienen de las características propias de la situación que lo origina(23).

Como se puede inferir, en una empresa cualquier sea su rublo, el mobbing aflige tanto a los directivos mas altos de la empresa hasta los de menor nivel, sin interesar el sexo y la edad, aunque las mujeres tienen mas probabilidades de parecerlo; el asedio puede darse de manera Ascendente cuando el que tiene mayor cargo en la empresa es agredido por sus empleados; Horizontal el trabajador es acosado por un compañero de igual nivel, casi siempre es originado por problemas personales; Descendente en este caso el jefe trata de manera despreciativa humillante y emite acusaciones falsas contra sus o su empleado(24).

Esta problemática descrita, puede ser analizada desde la teoría de Bourdieu, la misma que es edificada considerando los tipos de mobbing, el entorno en el que se desarrolla, la cultura de la organización, así como las estrategias planteadas para su abordaje, es decir responsabiliza la ocurrencia del mobbing en los empresarios (25).

Teoría del conflicto humano sustentada por Silva (26) que denota que esta problemática podría definirse como natural que suele estar presente en todas las sociedades, pues son eventos de la vida cotidiana, que suelen presentarse de manera repetitivas en los mismos en un espacio y tiempo definido, puntualiza que siempre han estado presente en mayor o menor proporción, en todas las etapas de vida, señala además que las situaciones conflictivas no son negativas pero tampoco son positivas, pues vienen a ser el resultado de la interacción de los seres humanos.

A este respecto ubicamos de la misma manera la Teoría de Pierre Bourdieu estructurada en base a en tres aspectos que el autor considera fundamentales, el campo, el capital y habitus. La percepción del campo está en referencia a la identificación de los participantes o responsables directos de la ejecución del mobbing laboral, que se desprenden de las categorías en los trabajos, el estatus social en el que habita o el estrata social al que pertenecen; sobre el capital, se el autor, manifiesta que es el constituye el área de trabajo donde se presenta esta problemática, que pudiera ser individual colectiva quienes presenta ansias de poder, o dominio sobre ciertas personas más para vigilar o cambiar a conveniencia las situaciones laborales; luego y para concluir resalta la importancia del análisis de del habitus, es decir la condición física, formas de vestir, conversar, mirar, habilidades etc. Quiere decir entonces que este se encuentra presente en los acosadores y en el acosado en su desempeño dentro del trabajo, y sociedad a la que pertenecen (27).

A este respecto la teorista Peplau sostiene en su teoría de relaciones personales que la profesión enfermera requiere cuidar las relaciones interpersonales que le faciliten la comprensión de sus colegas y de los integrantes del equipo multidisciplinario, para lo cual debe conocer las necesidades, frustraciones, conflictos y ansiedad que puede

ocasionar alguna situación particular en la labor; explicados bajo las premisas de aprendizaje recíproco (enseño-aprendo) durante la atención y cuidados prestados al usuario, y poner en práctica estrategias de estimulación para conseguir el desarrollo de la personalidad y al final lograr la madurez que profesión requiere (28).

La búsqueda de evidencias sobre estudios internacionales similares al nuestro no lleva al estudio realizado por Valladares y colaboradores(29) en Ecuador, en el 2021, que fue realizado con el objetivo de analizar la presencia de mobbing y calidad de vida en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cumandá, 202. Estudio no experimental, descriptivo, transversal de campo. Los datos los obtuvieron a través del inventario de IVAPT PANDO, la población estudiada fue de 78 personas, obteniendo como resultados 39,7% de violencia psicológica alta, 16,7% de violencia media. Concluyen que los resultados evidencian existencia de mobbing entre sus trabajadores

Se encuentra asimismo que Barrera (30) en México, durante el 2019, en su investigación Prevalencia de acoso laboral (Mobbing) en médicos residentes de anestesiología de la UMAE Hospital de Especialidades de Puebla del IMSS, estudio transversal, descriptivo unicéntrico, homodémico realizado en 40 residentes, a quienes se les aplicó un cuestionario, los resultados arrojaron que las probabilidades de sufrir mobbing eran 5% tenía bajas 22.5% moderada, el 7.5% alta. Concluyen que la prevalencia de que este grupo ocupacional sufra de Mobbing es del 35%.

Ahora bien, Ruiz (31) en México, durante el 2019, realizan un estudio con el objetivo de explicar la relación entre el mobbing al personal de enfermería y la calidad del cuidado de enfermería en hospitales públicos de segundo nivel. Investigación cuantitativa, transversal, correlacional y explicativa, realizado en 161 enfermeros y 117 pacientes de quienes a través de un cuestionario se recolectaron los datos, se encuentra que el 50.2% de profesionales manifiestan que han desacreditado su trabajo al menos una vez al año, mientras que 44.1% de los encuestados puntualizó

que amplifican y dramatizan de manera injustificada los errores pequeños. Concluyen evidencia del mobbing en el personal de enfermería.

Igualmente en el contexto nacional, Páez y Colaboradores (32), en Cajamarca, en el 2021, analizaron esta problemática con el objetivo de determinar el nivel del mobbing laboral en el personal de la Clínica San Lorenzo de Cajamarca, 2022. Estudio básico, descriptivo, no experimental de corte transversal, el mismo que fue realizado en una población de 40 trabajadores de quienes se obtuvo la información a través de la aplicación de cuestionario, los resultados fueron que el 25,0% de trabajadores presenta mobbing alto, de ellos el 25% evidenció mobbing en relación al bloqueo de la comunicación, 22,5% para la intimidación y 17,5% para el desprestigio profesional, de la misma manera en niveles más bajos 2,5% entorpecimiento del progreso y 7,5% intimidación encubierta. Concluyen que predomina un nivel bajo de mobbing con 67,5%

Por su parte, Ríos (33), en Trujillo, durante el 2020, realizan una investigación para determinar la influencia del mobbing en el clima organizacional del área de Enfermería de un Centro de Salud Público, Trujillo 2019<sup>a</sup>, el estudio fue realizado en una muestra no probabilística de 63 trabajadores. Estudio no experimental, transeccional correlacional, de enfoque cuantitativo, los datos se obtuvieron mediante la aplicación de dos cuestionarios, encontrando que el 39,6% de las unidades muestrales señal alto nivel de mobbing. 40% mobbing medio y 20.4% mobbing bajo. En conclusión, evidenciaron existencia de niveles de mobbing en los empleados.

En cuanto al estudio de Pacompia (34), en Arequipa, durante el 2019, quien ejecuta una investigación con el objetivo de Precisar el nivel de Percepción del Mobbing (acoso laboral) en Internos de Enfermería de la Universidad Católica Santa María. Se trato de un estudio relacional de tipo transversal, para recoger la información utilizaron un cuestionario aplicado a una muestra de 36 internos de enfermería. Ellos encontraron nivel medio de mobbing en 55,6% y 77,8% niveles bajos. Concluyen que el mobbing en los internos se encuentra en nivel medio.

Dentro de este contexto, el estudio se justifica teóricamente, porque para su desarrollo se ha realizado una revisión bibliográfica a nivel del Perú y del mundo lo que nos ha permitido identificar los principales ejes de la temática como son: la intimidación encubierta, desprestigio profesional y laboral, entorpecimiento de la labor, entre otros, los que así mismo nos permitirá evaluar esta problemática en los trabajadores profesionales del área de emergencia del hospital de Puerto Maldonado, de tal manera que se permita implementar herramientas de afrontamiento de estas.

Por otro lado, esta investigación, se justifica en la práctica pues, permitirá aportar a dar solución a la problemática observada, se podrá superar las debilidades, así como fortalecer todas las oportunidades las acciones positivas, de tal manera que se logre eliminar las amenazas que intimidan a los trabajadores, que ponen en riesgo la seguridad de los cuidados que se brindan a los pacientes en el área de emergencia del Hospital de Puerto Maldonado.

La investigación a desarrollar se encuentra enmarcada en los lineamientos del método científico enmarcado en un estudio de enfoque cuantitativo, por lo que sus resultados permitirán su comparación con estudios realizados en instituciones de salud similares, pues los datos recogidos podrán ser analizados estadísticamente, lo que garantiza se encuentra garantizado porque para su obtención se utilizará instrumentos previamente validados, otorgándole a este la calidad científica de los estudios de investigación.

Por lo expuesto anteriormente, planteamos el objetivo de examinar el nivel de mobbing entre el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Puerto Maldonado en el año 2021.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Investigación cuantitativa, debido a que la información recolectada será analizada numéricamente (35), tienen un diseño no experimental porque la variable no será controlada, es decir nos limitaremos a observarla tal y como se desarrollan naturalmente, es descriptiva ya que analizaremos las características de la variable, tiene corte transversal considerando el análisis se realizará en un periodo determinado sobre la población definida con anterioridad(36).

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

En el estudio la población estará conformada por 30 profesionales que laboran en el servicio de emergencia, del Hospital de Puerto Maldonado entre junio 2021 y marzo 2022.

**Criterios de Inclusión:** licenciados de enfermería que trabajen en el área de Emergencia, estudiantes e internos, y que deseen formar parte del estudio firmando el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:** licenciados de enfermería de otros servicios, que se encuentren fuera del servicio por vacaciones, descanso médico u otro motivo, personal que se encuentre reemplazando u otro, o que no deseen participar en el estudio.

**Muestra:** Se utilizará un muestreo tipo censal, es decir consideraremos toda la población en la investigación debido a que es pequeña y manejable(37).

## 2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

### **Mobbing en el personal de enfermería en el servicio de Emergencia**

#### **DEFINICION CONCEPTUAL**

El mobbing describe hechos en las que atentan contra la integridad física y emocional del trabajador por parte de sus compañeros de labor, que en muchos de los casos requiere tratamiento de especialistas. Afectando de igual manera a las organizaciones donde se producen los hechos (38).

#### **DEFINICION OPERACIONAL**

El mobbing describe hechos en las que atentan contra la integridad física y emocional del profesional enfermero en el servicio de emergencia del Hospital de Puerto Maldonado, para lo que se tiene en cuenta las dimensiones de: Desprestigio laboral, Entorpecimiento del progreso, Incomunicación o bloqueo de la comunicación, Intimidación encubierta, Intimidación manifiesta y Desprestigio personal.

## 2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica a utilizarse para la recolección de los datos será la encuesta la cual se va a realizar con la aplicación de un cuestionario politómico a los enfermeros que trabajan en el área de emergencia del Hospital de Puerto Maldonado que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión. El instrumento compuesto por 6 dimensiones y 60 ítems; con valores finales de No ha experimentado esa conducta: 0, ha experimentado un poco: 1, ha experimentado esa conducta moderadamente:2, ha experimentado bastante: 3 y si la ha experimentado extremadamente :4, y criterios de asignación de valor de Bajo: 0-80 puntos, Medio:81-160 puntos y Alto: 161-240 puntos.

**Validez y confiabilidad:** El instrumento fue validado por Flores (39) en Perú, durante el 2018, en su investigación “Mobbing en personal de enfermería y médico de la red

de salud Túpac Amaru, Lima-2017”, fue validada mediante juicio de 3 expertos, y prueba piloto a 20 profesionales de la salud, y se valida estadísticamente con el Alpha de Cronbach 0,957.

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para desarrollar el trabajo de investigación en este sector se gestionará con el Director General de la Universidad María Auxiliadora el cual a su vez solicitará una carta presentando, con el documento que dice, el permiso de acceso al Director de un Hospital de Puerto Maldonado, así mismo se solicitará permiso a la jefatura de enfermería y la jefatura de servicio de emergencia, a este último se le solicitará además una reunión con el personal del área para explicarle sobre la investigación y el objetivo del estudio.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos**

La recopilación de datos se llevará a cabo en de marzo del 2022, esta actividad se realizará en 15 días útiles respetando los horarios del personal. A cada unidad muestral se les explicará los objetivos del estudio para invitarlos a participar, así mismo se le entregará el consentimiento informado para su debida participación. El llenado del cuestionario de cada personal de salud tomara un tiempo aproximado de 30 a 35 minutos como promedio. Una vez completada la encuesta de campo, se revisará cada pregunta, se evaluará la calidad de su respuesta y se le otorgará la puntuación correspondiente.

## **2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

**Análisis descriptivo:** Para realizar este análisis ordenaremos, recolectaremos y analizaremos toda la información recolectada con el instrumento; posteriormente la ingresaremos al SPSS 26 para que podamos elaborar las figuras y tablas de

frecuencias, histogramas y estadísticos de tendencia central, de dispersión, de posición entre otros; finalmente con estos datos procederemos a analizar los datos de la población investigada (40).

## 2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Para la realización del estudio, tomaremos en cuenta los principios de la bioética:

**Beneficencia:** Es la base de los profesionales de ciencia de la salud, por lo que como investigadores y licenciados enfermeros avalamos que la investigación representará un beneficio para los participantes, así como que la información recolectada nos permitirá mejorar las condiciones laborales de los profesionales enfermeros (41).

**No maleficencia:** Basándonos en el principio hipocrático "Primum non nocere", los investigadores garantizamos que no se lastimará, ni causaremos dolor a las unidades muestrales del estudio (42).

**Autonomía:** Como investigadores respetaremos la decisión de las personas de participar de forma voluntaria de las unidades muestrales, por lo que se garantiza que no se les coaccionará, se les informará y aclarará las dudas que puedan tener acerca de la investigación (43).

**Justicia:** Las unidades muestrales serán tratadas equitativamente, sin dejar de lado y respetando la dignidad de los participantes (44).



### 3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	MESES DE LOS AÑOS										TOTAL
	2021							2022			
	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	
<b>Equipos</b>											
1 laptop	2800										2800
USB	30				30						60
<b>Útiles de escritorio</b>											
Lapiceros	10		10	10	10	10	10	20			80
Lápiz								10			10
Tableros								70			70
Hojas bond A4		10						50			60
<b>Material Bibliográfico</b>											
Libros	60	60	20	20							160
Fotocopias	10	10	10	10	10	10		20		50	130
Impresiones	10	10	10	10	10	10		20		50	130
Anillado								20		50	70
<b>Otros</b>											0
Movilidad	15	15	15	15	15	15	15	50	30	50	235
Alimentos	30	30	30	30	30	30	30	80	45	80	415
Comunicación telefónica	20	20	10	10	10	10	10	10	10	10	120
<b>Recursos Humanos</b>											
Digitadora	50								50	50	150
Imprevistos*		10		10			10			10	40
<b>TOTAL</b>	<b>3035</b>	<b>165</b>	<b>105</b>	<b>115</b>	<b>115</b>	<b>85</b>	<b>75</b>	<b>350</b>	<b>135</b>	<b>350</b>	<b>4530</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La Violencia Laboral en el sector salud [sede Web]. Ginebra: OMS; 2002 [acceso 20 mayo 2022] [Internet]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_160911.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf)
2. De CE de ombudsman. Tipos de mobbing laboral [sede Web]. España: ombudsman\_admin; 2020 [acceso 20 de mayo 2022] [Internet]. Disponible en: <https://ombudsmanorganizacional.com/tipos-de-mobbing-laboral/>
3. Galián I, Llor B, Ruiz J. Violencia de los usuarios hacia el personal de enfermería en los hospitales públicos de la Región de Murcia. Rev Esp Salud Pública [revista en Internet] 2012[acceso 19 de mayo 2022]. 2012(86):279-291. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v86n3/07\\_original6.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v86n3/07_original6.pdf)
4. Romero M del R. Violencia en el puesto de trabajo sanitario, análisis situacional y experiencias de las víctimas [tesis Doctoral]. España: Universidad Rovira i Virgili [Internet]. 2016. Disponible en: <https://www.tdx.cat/handle/10803/401582>
5. Molero M, Pérez-Fuentes M, Gázquez J. Acoso laboral entre personal de enfermería Enfermería Universitaria [revista en Internet] 2016 [acceso 21 de mayo 2022]. 13(2):114–23. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>
6. Gómez A, Blanco T, Romero G, Sánchez L, Rodríguez L. Acoso Laboral o Mobbing en el personal de Enfermería del hospital “Dr. José R. Vidal”. Ciudad de Corrientes. Año 2017[tesis de Maestría] Argentina: Universidad Nacional del Nordeste; [Internet]. 2020. Disponible en: <http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9134>

7. Baraja J. Asociación entre la realización personal y el mobbing en el profesional de enfermería del Hospital ISSSTE de Mexicali, Baja California [tesis de Maestría]. México: Universidad Autónoma de Baja California [Internet]. 2017. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/2831/1/ENF009276.pdf>
8. Chamorro B. Mobbing en establecimientos de salud a Internos Rotativos de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, 2017 [tesis de Titulación]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2017 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/7527>
9. Carrillo D. Factores de riesgo asociados a Mobbing en Enfermeras del Hospital General Regional No.1 "Vicente Guerrero", Acapulco, Guerrero, 2014 [tesis de Maestría] México: Universidad Autónoma de Puebla; [Internet]. 2015. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/6056/068615T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Castro M, Forero J, Leyto Y. Acoso laboral en trabajadores del sector salud [tesis de Especialidad]. Argentina: Universidad del Rosario [Internet]. 2017. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14134>
11. Ministerio de Trabajo. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo °005-2012-TR [sede Web]. Perú: MTPE [Internet]. 2012. Disponible en: [https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto Supremo 005\\_2012\\_TR \\_ Reglamento de la Ley 29783 \\_ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.pdf](https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto_Supremo_005_2012_TR_-_Reglamento_de_la_Ley_29783_-_Ley_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf)

12. Chávez M, Rosalino L. Estrategias de afrontamiento al Mobbing en Profesionales de Enfermería [tesis de Titulación]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional San Agustín [Internet]. 2014. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2275>
13. Sairitupac L. Algunos conocimientos de enfermería y percepción de Mobbing en internas/os de enfermería Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa 2016 [tesis de Titulación]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa [Internet]. 2016. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1810>
14. Meza A, Linares S. Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima- Perú. 2017 [tesis de Titulación]. Lima-Perú: Universidad Privada Norbert Wiener [Internet]. 2018. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1874>
15. Flores H. Mobbing en personal de enfermería y médico de la red de salud Túpac Amaru, Lima-2017 [tesis de Maestría]. Lima- Perú: Universidad César Vallejo [Internet]. 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19399>
16. Mayta-Tristán P, Raa-Ortiz D. Violencia contra el personal de salud en el Perú: del discurso a la acción. Acta Med Peru [revista en Internet] 2019 [acceso 23 de mayo 2022]. 36(4):251–2. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v36n4/a01v36n4.pdf>
17. Valladares N, Vallejo F. Mobbing y calidad de vida en personal administrativo. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Cumandá, 2021 [tesis de Titulación]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo [Internet]. 2021. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8476>

18. Cobo Y. El Mobbing hace visible lo invisible [tesis de Maestría]. España: Universidad de Catambria [Internet]. 2013. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2993/CoboSaizY.pdf>
19. Sevilla M. Mobbing [sede Web]. España: Sevilla; 2021[acceso 23 de mayo 2022] [Internet]. 2021. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/mobbing.html#causas>
20. De Miguel V, Prieto J. El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Perspectivas [revista en Internet] 2016 [acceso 22 de mayo 2022]. 38(2016):25–44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
21. Serrano M. El mobbing en la práctica enfermera 11 noviembre, 2021. Revista electronica Portales Médicos. com [revista en Internet]2021 [acceso 11 de julio 2022]. XVI(21):989. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/el-mobbing-en-la-practica-enfermera/>
22. Dois A. Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería. Revista Enfermería Global[revista en Internet] 2012[acceso 11 de julio 2022]. 10(28):120–36. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v11n28/docencia3.pdf>
23. Escartín-Solanelles J, Arrieta-Salas C, Rodríguez-Carballeira Á. Mobbing” o acoso laboral.Actualidades en Psicología [revista en Internet] 2009 [acceso 23 de mayo 2022]. 23(24):1–19. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/apsi/v23-24n10-111/a01.pdf>

24. Bustani O. MOBBING Y DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO: UNA VISIÓN ANTROPOFÍSICA [tesis Doctoral]. México: Escuela Nacional de Antropología e Historia [Internet]. 2020. Disponible en: <http://antropologiafisica.org/site/wp-content/uploads/2020/11/FINAL-OMAR-BUSTANI-NOV-2020-1.pdf>
25. López C, Seco E. Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. Revista Artigos, Interfaces e Resenha [revista en Internet] 2015 [acceso 11 de julio 2022]. 18(43):364–401. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/868/86847621020/html/#:~:text=El mobbing como resultado del, en el mundo del trabajo.>
26. Silva G. La Teoría del Conflicto. Revista Prolegómenos Derechos y Valores [revista en Internet] 2008 [acceso 11 de julio 2022]. XI(22):29–43. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/876/87602203.pdf>
27. Mayoral S. El Mobbing y la Teoría de la acción de Pierre Bourdieu. Revista a Internacional de Sociología [en Internet] 2010 [acceso 11 de julio 2022]. 2010;68(2):375–98. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/44024873\\_El\\_mobbing\\_y\\_la\\_teor%C3%ADa\\_de\\_la\\_acci%C3%B3n\\_de\\_Pierre\\_Bourdieu](https://www.researchgate.net/publication/44024873_El_mobbing_y_la_teor%C3%ADa_de_la_acci%C3%B3n_de_Pierre_Bourdieu)
28. Elers Y, Gibert M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Revista cubana de enfermería [revista en internet] 2016 [acceso 10 de junio 2022]. 32(4):1. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215#:~:text=De modo que la teoría, además a identificar sus problemas.>
29. Valladares N, Vallejo F. Mobbing y calidad de vida en personal administrativo. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Cumandá, 2021 [tesis de

Titulación]. Ecuador: Universidad Nacional Chimborazo [Internet]. 2021. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8476>

30. Barrera A. Prevalencia de acoso laboral (Mobbing) en médicos residentes de anestesiología de la UMAE Hospital de especialidades de Puebla del IMSS” [tesis de Especialidad]. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla [Internet]. 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/10096>
31. Ruíz K. Relación del mobbing y la calidad del cuidado de enfermería en Hospitales Públicos de Segundo Nivel de la Ciudad de Chihuahua. [tesis de Doctorado]. México; Universidad Autónoma de Chihuahua; 2019 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.uach.mx/303/>
32. Páez C, Verde H. Mobbing laboral en el personal de la clínica San Lorenzo de Cajamarca, 2022 [tesis de Titulación]. Cajamarca: Universidad Privada Guillermo Urrelo [Internet]. 2022. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2277>
33. Rios H. Influencia del mobbing en el clima organizacional del área de enfermería de un Centro de Salud Público, Trujillo 2019 [tesis de Titulación. Trujillo: Universidad Privada del Norte [Internet]. 2020. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24674>
34. Pacompia P. Relación entre la percepción del mobbing (acoso laboral) y nivel de estrés en los internos de enfermería. Universidad católica Santa María, Arequipa 2018. [tesis de Licenciatura]. Arequipa: Universidad Católica Santa María [Internet]. 2019. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9483>

35. Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta ed. I EM-H, editor. México; 2014. 634 p.
36. Bernal C. Metodología de la investigación. 4ta. Edici. Colombia; 2016. 392 p.
37. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela S. Investigación Científica en Salud con Enfoque Cuantitativo. Primera. E.I.R.L GD, editor. 2013. 218 p.
38. Ruíz-González K, García-Bencomo M, Guevara-Valtier M. Percepción del mobbing entre el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. Revista Enfermería Intensiva [revista en Internet] 2020 [acceso 11 de julio 2022]. 31(3):113–9. Disponible en: <https://www.capacitacionesonline.com/blog/wp-content/uploads/2021/03/Percepcion-del-mobbing-entre-el-personal-de-enfermeria-de-la-Unidad-de-Cuidados-Intensivos.pdf>
39. Flores H. Mobbing en personal de enfermería y médico de la red de salud Túpac Amaru, Lima-2017 [tesis de Maestría]. Lima:Universidad César Vallejo [Internet]. 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19399/Flores\\_GHJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19399/Flores_GHJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
40. Rendón M, Villasís M, Miranda M. Estadística descriptiva. Revista Alergia México [revista en Internet] 2016[acceso 10 de mayo 2022]. 63(4):397–407. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
41. Organización Panamericana de la Salud. Acta Bioética [sede Web]. Chile: OPS;2008 [acceso 13 de mayo 2022] [Internet]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/bioetica>

42. Ferro M, Molina L, Rodríguez W. La bioética y sus principios. Revista Acta Odontológica Venezolana [revista en Internet] 2009 [acceso 13 de mayo 2022]. 47(2):1. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-63652009000200029](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029)
43. D'Empaire G. Bioética y Cardiología. Avances Cardiol [revista en Internet] 2010 [acceso 13 de mayo de 2022]. 30(2):185–98. Disponible en: <https://www.sscardio.org/wp-content/uploads/14.pdf>
44. Ferrer M. Equidad y Justicia en salud implicaciones para la Bioética. Acta Bioethica [revista en Internet] 2003 [acceso 11 de mayo 2022]. 2003;IX(1):113–26. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v9n1/art11.pdf>

# **ANEXOS**

### Anexo A. Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Mobbing en el personal de enfermería	Cuantitativa ordinal	El mobbing describe hechos en las que atentan contra la integridad física y emocional del trabajador por parte de sus compañeros de labor, que en muchos de los casos requiere tratamiento de especialistas. Afectando de igual manera a las organizaciones donde se producen los hechos(20).	El mobbing describe hechos en las que atentan contra la integridad física y emocional del profesional enfermero en el servicio de emergencia del Hospital de Puerto Maldonado	Desprestigio laboral	Descrédito	1-14	0: No experimentado  1: Escasamente experimentado  2: Regularmente experimentado  3: Frecuentemente experimentado  4: Extremadamente experimentado	Bajo: 0-80 puntos  Medio: 81-160 puntos  Alto: 161-240 puntos
				Entorpecimiento del progreso	Bloqueo sistemático de la actividad laboral	15-21		
				Incomunicación o bloqueo de la comunicación	Bloqueo de la comunicación intraorganizacional y extraorganizacional	22-30		
				Intimidación encubierta	Amenazas Daños encubiertos	31-37		
				Intimidación manifiesta	Restricciones Humillaciones	38-46		
				Desprestigio personal	Desprestigio de vida privada	47-60		

Buenos días, soy la Licenciada Luz Mayer, Picón Mendoza, estudiante de la Especialidad de Enfermería en Emergencias y desastres de la Universidad María Auxiliadora, quisiera solicitarles que me puedan ayudar completando el siguiente cuestionario.

**Factores Personales:**

**Edad:** a) Menor de 30 años      b) 30 a 59 años      c) 60 a más años

**Condición laboral:**

- a) Contratado
- b) Nombrado
- c) Interno / estudiante

**Tiempo de Servicio:** a) 1-10 años    b) 11-20 años    c) 21-30 años    d) 30 - a más

**INSTRUCCIONES GENERALES:**

El siguiente es un cuestionario personal y anónimo. Tiene el propósito de determinar el nivel de mobbing al que usted está expuesta (o). Responda con sinceridad las siguientes premisas y marque con un aspa (x) la opción que usted considere correcta, teniendo en cuenta:

- 0: No he experimentado esa conducta en absoluto
- 1: Si la he experimentado, pero poco
- 2: Si la he experimentado moderadamente
- 3: Si la he experimentado regularmente
- 4: Si la he experimentado extremadamente

N°	Ítem	0	1	2	3	4
<b>Desprestigio Laboral</b>						
1	Critican su desempeño laboral					
2	Siente que lo miran con desprecio, no lo miran o hacen gestos de rechazo					
3	Lo calumnian o hablan de usted cuando no está presente					
4	Circulan comentarios infundados y malintencionados a cerca de usted					
5	Su trabajo es evaluado de forma parcializada, injusta y malintencionada					
6	Se elaboran informes confidenciales acerca de su persona sin ser informado ni darle la opción de defensa					
7	Las personas cercanas a usted reciben amenazas o presiones para que se alejen de su lado					
8	Sus esfuerzos, logros y méritos son callados o menoscabados					
9	Sus habilidades o competencias especiales son cubiertas					
10	Sus errores son maximizados o exagerados					
11	Malinforman sobre su desempeño y dedicación					
12	Su horario se controla estrictamente					
13	Se le niega o se le ponen trabas cuando solicita permiso o actividad a la que tiene derecho					
14	Es provocado para que reaccione emocionalmente					
<b>Entorpecimiento del Progreso</b>						
15	Su lugar de trabajo asignado está alejado del resto de compañeros					
16	Le asigna una labor que nadie quiere realizar ya que es humillante					
17	No le adjudica nuevas funciones o labores, siente que no tiene nada que hacer					
18	No le dan la opción de desarrollar sus iniciativas o ideas					
19	Las tareas que le asignan son inútiles o sin sentido					
20	Las tareas que le asignan están por debajo de sus competencias					
21	Le obligan a realizar tareas humillantes					
<b>Incomunicación o Bloqueo de comunicación</b>						
22	Sus colegas o superiores no lo dejan hablar o le ponen trabas cuando intenta expresarse					
23	Sus colegas o superiores lo ignoran y no responden sus cuestionamientos					
24	Los compañeros de labores le han dejado de hablar o de dirigirse a usted					
25	Todos evitan conversar con usted					
26	Les prohíben a los compañeros que hablen con usted					
27	Generalmente lo tratan como si no existiera o fuera invisible					
28	Abren, interceptan o devuelven los documentos o correspondencia que le llega dirigida a usted					
29	Cuando lo llaman por teléfono no lo comunican e indican que no se encuentra					
30	“Pierden” u “olvidan” su encargo o los encargos que le dejan a usted					
<b>Intimidación encubierta</b>						
31	Recibe amenazas, insultos o acusaciones por llamadas telefónicas					

32	Recibe amenazas por escrito						
33	Le ocasionan gastos para perjudicarlo						
34	Le ocasionan daños a su hogar o su puesto laboral						
35	Dañan sus objetos personales o su vehículo						
36	Manipulan sus herramientas o sus documentos en su PC						
37	Le esconden o sustraen sus pertenencias, documentos o herramientas						
<b>Intimidación manifiesta</b>							
38	Sus superiores no le permiten que exprese sus ideas u realice algún comentario						
39	Lo interrumpen cuando habla						
40	Lo llaman la atención en voz alta o gritándole						
41	Lo amenazan verbalmente						
45	Se burlan de usted o lo dejan en ridículo						
43	Cuestionan sus decisiones o las contrarían						
44	Lo sobrecargan con tareas nuevas y diferentes						
45	Le asignan responsabilidades complejas por encima de su preparación y en las que es probable fracase						
46	Le obligan a realizar labores peligrosas o nocivas						
<b>Desprestigio personal</b>							
47	Criticán su vida privada						
48	Dan entender que tiene una enfermedad mental o lo tratan de esa manera						
49	Intentan obligarlo a realizar un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica						
50	Se ríen y burlan de algún defecto físico que pueda tener						
51	Imitan su manera de caminar, de hablar o sus gestos para ponerlo en ridículo						
52	Se burlan de sus creencias religiosas o políticas, o lo atacan por ellas						
53	Se burlan de su vida privada o buscan ridiculizarlo						
54	Recibe burlas por su nacionalidad, procedencia o lugar de origen						
55	Lo insultan o reciben comentarios subidos de tono o degradantes						
56	Se le han insinuado, acercado o realizado algún gesto sexual no deseado						
57	Ha recibido amenazas de violencia física						
58	Ha recibido ataques físicos leves en tono de advertencia						
59	Es atacado físicamente						
60	Recibe agresiones sexuales o físicas de manera directa						

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Usted ha sido elegido para ser parte de esta investigación en salud. Los exhortamos a leer con atención la información detallada a continuación de tal manera que tenga conocimiento sobre el objetivo que aspiramos.

**Título del proyecto:** Moobing en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Puerto Maldonado, 2021

**Nombre del investigador principal:** Luz Mayer, Picón Mendoza

**Propósito del estudio:** El estudio busca conocer el nivel de mobbing entre el personal de enfermería del servicio del Hospital de Puerto Maldonado en el año 2021.

**Beneficios por participar:** Tendrán la opción de conocer los resultados del estudio por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de muchos beneficios en su actividad profesional

**Inconvenientes y riesgos:** Los ítems formulados cumplen con los requerimientos de seguridad, garantizando el anonimato y la privacidad de los participantes; por tanto, no representará riesgo alguno.

**Costo por participar:** El participar del presente estudio, no le ocasionará ninguna obligación económica.

**Confidencialidad:** Los estudiosos garantizan que se mantendrá el anonimato de las unidades muestrales, para lo cual codificaremos las encuestas de tal manera no se puedan identificar a los participantes.

**Renuncia:** Las unidades muestrales tienen el beneficio de abandonar el estudio en el momento que lo consideren necesario.

**Consultas posteriores:** De tener algún cuestionamiento previo o durante el proceso que este en relación con el tema investigado, pueden ser consultadas dirigiéndose a la Lic. Picón Mendoza, Luz Mayer, investigadora principal a través del celular (**927639183**) email . Asimismo, hacemos de su conocimiento que puede realizar cualquier consulta a los integrantes del Comité de Ética, para efectuar cualquier sospecha de manipulación de la información que nos brinda. Contacto con el Comité de Ética de la UMA, ubicada en la Provincia de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho, correo electrónico.

Participación voluntaria:

Su colaboración en esta investigación es totalmente potestativa, por lo que está facultada para rechazarla cuando crea conveniente.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:**

Expreso haber analizado y entendido, lo que explica lo plasmado en el documento, además de estar satisfecha de las respuestas recibidas por parte de los investigadores, por otra parte, declaro no haber sido obligada, influenciada ilícitamente para colaborar con el estudio y por último me comprometo en contribuir de manera voluntaria en su realización.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Luz Mayer, Picón Mendoza	
Nº de DNI	
<b>48365662</b>	
Nº teléfono móvil	
<b>927639183</b>	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Luz Mayer, Picón Mendoza	
Nº de DNI	
<b>48365662</b>	
Nº teléfono	
<b>927639183</b>	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Acuso recibida copia del documento.

.....  
Firma del participante

## Anexo D. Hoja de Informe de Similitud

Julio Picon

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uach.mx</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo