



**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 DE UN HOSPITAL DEL  
CUSCO – 2023”**

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

**AUTOR:**

**LIC. AQUEPUCHO BELLOTA, RUDYARD WILHELM**

**<https://orcid.org/0000-0002-5853-3331>**

**ASESOR:**

**MG. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

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

**LIMA – PERÚ**

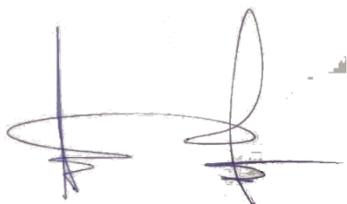
**2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **RUDYARD WILHELM AQUEPUCHO BELLOTA** , con DNI **43644897**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES** de título **“MOBBING EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DEL CUSCO – 2023”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **11%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 15 días del mes de mayo del año 2023.



---

**FIRMA DEL AUTOR**  
Rudyard Wilhelm Aquepucho Bellota  
Solís DNI: 43644897



---

**FIRMA DEL ASESOR**  
Eduardo Percy Matta  
DNI: 42248126

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

---

Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174- 2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

# INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

## AQUEPUCHO BELLOTA RUDYARD WILHELM

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.elsevier.es">www.elsevier.es</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://virtual.urbe.edu">virtual.urbe.edu</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://diu.unheval.edu.pe">diu.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	22
ANEXOS.....	24

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN .....	25
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	26
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	29

## RESUMEN

**Objetivo.** “Determinar el nivel de mobbing en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Cusco – 2023”. **Materiales y métodos.** Se basa en un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal; con una población conformada por 35 enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco, que al ser una población pequeña se toma como muestra al total de la población. Este estudio se llevará a cabo empleando la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicará el cuestionario. **Resultados:** Para obtener los datos, se hará uso del programa SPSS versión 25, con la finalidad de obtener los resultados descriptivos mediante tablas de frecuencia que permitan reflejar el comportamiento de la variable. **Conclusiones:** Estas servirán para conocer el comportamiento de la variable en el ámbito de estudio seleccionado, así mismo será un aporte al conocimiento para futuras investigaciones, lo que servirá para hacer comparaciones y análisis de la variable en mención.

**Palabras clave:** Mobbing, enfermeros, servicio de emergencia

## **ABSTRACT**

Aim. “Determine the level of mobbing in the nursing staff of the emergency service of a hospital in Cusco – 2023.” Materials and methods. It is based on a quantitative approach, descriptive scope and non-experimental cross-sectional design; with a population made up of 35 nurses from the emergency service of the Antonio Lorena Hospital in Cusco, which, being a small population, is taken as a sample of the entire population. This study will be carried out using the survey technique and the questionnaire will be applied as an instrument. Results: To obtain the data, the SPSS version 25 program will be used, with the purpose of obtaining descriptive results through frequency tables that allow the behavior of the variable to be reflected. Conclusions: These will serve to know the behavior of the variable in the selected field of study, and will also be a contribution to knowledge for future research, which will serve to make comparisons and analysis of the variable in question.

Keywords: Mobbing, nurses, emergency service

## I. INTRODUCCIÓN

La práctica de enfermería está acompañada de choques, dilemas y situaciones conflictivas que ocurren diariamente en el ambiente de trabajo, dada la vivencia continua con la diversidad de personas y situaciones; algunas situaciones que causan vergüenza en los profesionales de enfermería son dilemas éticos y morales, uno de los cuales es el acoso (1).

El acoso laboral o también denominado “Mobbing” ha sido reconocido como un progresivo factor de tensión laboral entre los trabajadores sanitarios. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), faltan en las entidades sanitarias 4.3 millones de profesionales de la salud en todo el mundo. Los efectos adversos del mobbing han sido analizadas en diversos estudios, que revelan tasas elevadas de depresión, ansiedad, pensamientos obsesivos, o trastornos psicosomáticos (2).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que el mobbing es ahora un problema importante y generalizado en el lugar de trabajo. La víctima frente al acoso intenta hacer frente a actitudes y comportamientos negativos como el acoso psicológico, el aislamiento, la intimidación, la privación de recursos institucionales (3).

Es así que Václavíková y colaboradores (4) , en el ámbito sanitario de la República Checa, menciona que las enfermeras son el grupo de mayor riesgo de mobbing. Las enfermeras tienen más probabilidades de experimentar mobbing que otros profesionales de la salud, la probabilidad es hasta 7 veces mayor. Donde se ha evidenciado causas más comunes del mobbing como una comunicación ineficiente en un lugar de trabajo, problemas en el equipo de trabajo y una alta carga de trabajo.

Esta forma de violencia, preocupa cada vez más en el lugar de trabajo, reflejándose en hospitales eslovenos, donde se demostró que el 35,4% de las enfermeras sufrían intimidación en el trabajo y el 5,9% de las enfermeras sufrían acoso laboral. La mitad de ellos tenía entre 36 y 50 años; la mayoría eran mujeres

(96,2%). Informaron experiencias sistemáticas y continuas de intimidación al menos una vez a la semana durante los últimos seis meses, y un mal estado de salud auto informado, demostrado una alta prevalencia de intimidación entre las enfermeras (5).

Se ha observado en los estudios realizados en Turquía, que normalmente las mujeres están expuestas al mobbing, la tasa de violencia verbal es bastante alta, la comunicación entre los empleados se impide en particular, los gerentes ejercen el acoso con mayor frecuencia, la causa más efectiva del mobbing es la falta de un entorno seguro. ambiente de trabajo, y que la mayoría de los empleados victimizados quieren dimitir (6)

Los temas sobre acoso laboral resultan ser sensibles para la mayoría de los trabajadores de la salud ya que se abordan situaciones privadas y falta de apoyo por parte de los superiores cuando se ha sido víctima de esto; la evidencia muestra que una de las razones por las que el *mobbing* puede ser percibido de distintas formas es porque se conoce poco sobre el concepto real de la palabra, se puede asociar con múltiples formas de violencia y existe heterogeneidad en el uso del término (7).

En el contexto latinoamericano, así como estudios realizados en Brasil por Morais en el año 2023, indica que las víctimas más frecuentes son mujeres, jóvenes, solteras y con poco tiempo en el campo. Y, sin embargo, a pesar de esta violencia en el trabajo cotidiano, es difícil entender cuando están sufriendo acoso moral, y cuando lo sufren, no saben cómo detener al acosador. También queda claro que en algunas literaturas los ambientes laborales no cuentan con un escenario de apoyo y prevención para este tipo de situaciones de violencia (8). De igual manera, Guidinho y colaboradores en el año 2020, identificaron los tipos de violencia que sufren los trabajadores de enfermería, donde se pudo observar que un total de 49 (88,9%) participantes habían experimentado violencia en el lugar de trabajo, y 21 (38%) sufrieron abuso verbal; 14 (25,4%) sufrieron mobbing; 6 (11%) reportaron violencia física; 5 (9,1%) sufrieron acoso sexual; y 3 (5,4%) denunciaron discriminación racial (9).

En Ecuador, Medina y colaboradores en el año 2019, sostuvieron que los agresores eran en su mayoría miembros del personal, supervisores y familiares de pacientes (10). Estas prácticas inaceptables repercuten en la salud física, psicológica, sexual y económico; tal como lo demuestra un estudio realizado en un hospital de Buenos Aires, el 51,6 % de los profesionales de enfermería habían sido víctima de mobbing, el 79,68 % había presenciado este tipo de actos y el 37,5 % refirió que actualmente se siente acosado o acosado psicológicamente en el trabajo (11).

A nivel nacional, se identifica que, en un centro de Salud de Chilca, el mobbing más común es el horizontal, manifestándose en hostigamiento entre colegas que es el más frecuente, seguido del ascendente caracterizado por el hostigamiento del personal subordinado hacia los jefes de áreas o direcciones (12). Mientras que un estudio reportado en un hospital de la ciudad del Cusco, señaló que, de los treinta participantes, seis fueron varones y la mediana de edad fue de 42,5 años. Al evaluar la frecuencia de mobbing en la población estudiada, se encontró que 23 de 30 de los encuestados padecieron mobbing en algún momento de su vida; y el sexo femenino fue el más afectado habiéndose encontrado 17 de 24 casos. El personal de salud que mayor frecuencia de mobbing presentó fue el técnico en enfermería (13)

En los últimos años, los investigadores que se han centrado en los factores que afectan negativamente al rendimiento de los empleados y provocan un aumento de la tasa de rotación han coincidido en que el tema del mobbing es el más importante de estos elementos.

Mobbing fue utilizado por primera vez por los ornitólogos para referirse al comportamiento de las aves como una "multitud indecisa". Sin embargo, fue Heinz Leymann, un psicólogo de Suecia, quien tomó prestado el término de la ornitología y lo utilizó por primera vez en el comportamiento humano en la década de 1980. Leymann afirmó que los investigadores británicos y australianos utilizaron el término "acoso" en lugar de mobbing. Sin embargo, señaló que la palabra "bullying" implicaba violencia física y amenaza y por lo tanto debería usarse para describir el comportamiento de jóvenes y niños en

edad escolar, por lo que sería apropiado utilizar el término “mobbing” para el comportamiento adulto (3).

Según Leymann, el mobbing se refiere a un proceso de ofensa emocional que se aplica a una o más personas en el lugar de trabajo mediante la creación de una presión planificada y sistemática sobre la persona o personas que trabajan en el lugar de trabajo. Este proceso puede comenzar con tácticas como el apabullamiento, la intimidación, el chantaje, la humillación y las amenazas, y conducir a la renuncia al trabajo (3).

El concepto de acoso moral en el trabajo se popularizó a partir de los estudios realizados por la investigadora francesa Marie-France Hirigoyen, ella explica que el acoso moral se caracteriza por conductas abusivas, ya sea por gestos, palabras, conductas o actitudes, con repetición sistemática prolongada, intencionalidad, direccionalidad, la temporalidad (por días o meses) y la degradación deliberada de las condiciones de trabajo. Tal conducta atenta contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, amenazando su puesto de trabajo o degradando el clima laboral (14)

El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y poco ética, dirigida sistemáticamente por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión e indefensión, y mantenido activamente en ella (15).

Así mismo, dicho acoso (mobbing) se define como maltrato psicológico y emocional, violencia psicológica, presión, intimidación, acoso laboral. Davenport describió el 'mobbing' como una forma de patología organizacional en la que los colegas son esencialmente agrupados y comienzan a participar en actos persistentes y repetitivos de humillación, exclusión, acusaciones injustificadas, abuso emocional y acoso durante su intento de forzar a la trabajadora al que han estado apuntando para que se retire del lugar de trabajo (16).

En este sentido, la investigadora Hirigoyen (17) distingue el acoso moral en el trabajo en cuatro tipos diferentes, a saber: Acoso vertical hacia abajo: el que

proviene de la jerarquía, es decir, el acoso moral se produce desde un superior jerárquico. Puede tener consecuencias sobre la salud mucho más graves que en otros tipos de acoso, ya que la víctima queda aislada y tiene más dificultades para encontrar una solución al problema. Acoso horizontal: el que proviene de los compañeros de trabajo, y muchas veces ocurre cuando hay una disputa por obtener el mismo puesto o un ascenso. Acoso mixto: el que proviene tanto de la jerarquía como de los compañeros de trabajo. Suele ocurrir por omisión de la jefatura, por no reconocer el acoso moral realizado por los demás trabajadores del trabajo, provocando que el superior jerárquico también realice el acoso y, por tanto, se convierta en cómplice. Acoso ascendente: caracterizado por el acoso moral de un superior jerárquico, causado por el comportamiento destructivo de otros empleados por debajo de su jerarquía. En este tipo de acoso pueden ocurrir reacciones colectivas de grupos para deshacerse de un superior jerárquico que les fue impuesto y que no es aceptado.

El mobbing se puede desarrollar a partir de una serie de estrategias, entre lo que destaca lo referido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el contexto de la lucha contra el acoso moral: medidas encaminadas a excluir a una persona de un actividad; ataques persistentes y negativos al desempeño personal o profesional sin motivo; manipulación de la reputación personal o profesional a través de rumores y burlas; abuso de poder mediante menosprecio persistente del trabajo de la persona o asignación de actividades imposibles; control irrazonable o inapropiado de los ingresos de una persona (18).

El principal efecto del mobbing en las enfermeras es que las hace tratar de cambiar su lugar de trabajo en la institución, tratar de encontrar otra institución para trabajar, o incluso intentar cambiar su profesión si surge la oportunidad. Parece que los incidentes de mobbing contra las enfermeras no se denuncian, por lo que muchas instituciones no pueden estimar la magnitud del problema para tomar medidas serias contra él (19).

En este sentido, el teórico Leymann también señala algunas de las estrategias de mobbing que se sienten en el trabajo: limitación de la comunicación (negación del derecho a expresarse, uno mismo o ser escuchado); limitación del contacto

social (se cortan las fuentes de información, se aísla a la víctima de sus compañeros, no se le habla); desacreditar a la persona frente a sus colegas (hablar irónicamente de su persona, familia, antecedentes, humillarla y ridiculizarla); desacreditan su capacidad profesional (se asignan tareas inapropiadas o inútiles, critican los más pequeños vicios o defectos, menosprecian su trabajo y sus capacidades); comprometiendo su salud física y psíquica (obligando a la víctima a realizar trabajos nocivos o peligrosos, con implicaciones negativas). Es así que el autor analiza algunos aspectos particulares del mobbing, subdividiéndolas en 6 subescalas o dimensiones:

Dimensión Desprestigio Laboral (DL): estrategias que produzcan desprestigio o descrédito en el trabajo, a través de la distorsión de la comunicación, rumores, calumnias o medidas restrictivas que minimicen u oculten las habilidades de la persona. Dimensión de Bloqueo de Progreso (BP): estrategias que bloquean sistemáticamente la actividad laboral, degradar al trabajador con tareas inapropiadas (forma o contenido) e inadecuados a sus competencias. Dimensión Bloqueo de la Comunicación (CB): incluye aspectos relacionados con la comunicación intra-organizacional y extra-organizacional. Dimensión Intimidación encubierta (IE): incluye amenazas y daños ocultos de tal manera que los perpetradores específicos no pueden ser identificados. Dimensión de Intimidación Manifiesta (MI): se refiere a las amenazas o restricciones que se imponen directamente, incluso en público (amenazas verbales, gritos, burlas). Dimensión Desprestigio Personal (DP): compuesta por estrategias de desprestigio y descrédito de la vida personal y privada, a través de la crítica a la forma de ser, vivir y pensar de la persona (18).

El mobbing al ser una variable estudiada, por décadas, presenta varios instrumentos, una de ellas es la evaluación estandarizada NAQ-R (Cuestionario de Actos Negativos – Revisado). Está disponible en checo. En 22 ítems describe situaciones indeseables en un lugar de trabajo, y los encuestados registran en la escala de Likert con qué frecuencia se encontraron en una determinada situación en los últimos 6 meses. El último elemento de la herramienta de evaluación NAQ-R brinda a los encuestados la oportunidad de evaluar si ellos mismos estaban siendo objeto de mobbing. Por otra parte, está el instrumento GHQ-28

(Cuestionario de salud general-28) para demostrar los efectos negativos en los encuestados (4). La Escala de Comportamiento de Mobbing en el Trabajo (Scale of Mobbing Behaviors at Workplace, (SMBW)) desarrollada por Yildirim y Yildirim, (2007). Y la herramienta psicométrica ponderada LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) que se ha traducido al griego mientras mide el acoso moral (mobbing) en el lugar de trabajo. Incluye 51 preguntas identificando 6 factores que determinan el mobbing en el lugar de trabajo (16).

En base a la revisión de literatura, y los instrumentos empleados en diferentes escenarios del sector salud, se va a emplear el instrumento elaborado por Heinz Leymann, psicólogo sueco, quien realizó la herramienta psicométrica ponderada LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror). Este instrumento fue adaptado por diversos autores, y en el contexto nacional fue empleado por Dionicio en el año 2022 en un hospital público, por lo que el instrumento cuenta con 45 ítems y reducido a tres dimensiones: descendente o vertical, ascendente, horizontal (20)

En el contexto internacional se han evidenciado antecedentes como el de Sousa y colaboradores (21) en el año 2019, realizaron su investigación sobre el “El mobbing en el equipo de enfermería en hospitales públicos de Sao Luís-MA”. Los datos han sido recogidos a través de cuestionarios que determinan el mobbing en el ámbito laboral; la investigación se realizó en cinco hospitales públicos y participaron 1065 profesionales. Concluyendo que una porción de los profesionales (19%) recibe actividades por debajo de su competencia, el 19,4% son ignorados por otros profesionales, el 20,7% recibe críticas innecesarias, el 19,6% sufre abuso verbal, el 10,3% ha sido humillado en el trabajo y el 14% sufrió amenazas físicas en el lugar de trabajo, caracterizándose todas estas actitudes como acoso moral, sin embargo, no se identificó el origen y duración del mismo. Otro factor que se ha identificado es que el acoso moral tiende a estar más presente y duradero en las instituciones públicas.

Dagli y colaboradores (22) en Turquía durante el año 2022, realizaron su investigación acerca del “Mobbing y factores relevantes experimentados por enfermeras en el lugar de trabajo: un estudio transversal del oeste de Turquía”.

La población de este estudio descriptivo estuvo constituida por 1376 enfermeros mientras que la muestra fue de 779 enfermeros. Los datos fueron recolectados utilizando un formulario de cuestionario. Para lo cual tuvieron como resultado que las mujeres estuvieron más expuestas al mobbing que los hombres. Se encontró que las enfermeras con maestría o doctorado y las enfermeras que trabajan en la sala de emergencias y unidades de cuidados intensivos experimentaron más mobbing. Mayor experiencia institucional, el trabajo por turnos, el número de enfermeras que trabajan en las clínicas, la ausencia de la idea de trabajar en equipo, la comunicación insuficiente entre los miembros del equipo y la falta de apoyo de los superiores en las clínicas aumentaron la tasa de exposición al mobbing. En conclusión, las enfermeras que eran mujeres, divorciadas o viudas, tenían un nivel educativo más alto y trabajaban en un hospital de formación e investigación en turnos rotativos tenían tasas más altas de mobbing.

Dirican et al. (23) en Turquía durante el año 2022, efectuaron una investigación sobre “el Mobbing en el caso de los proveedores de atención primaria de salud. Teniendo como método un estudio transversal realizado en el personal médico de las unidades de atención primaria de la salud en la provincia de Antalya” (23), los formularios de la encuesta fueron llenados por 752 empleados durante una capacitación interna para la atención primaria de salud en 2017. Como resultado se evidenció que el 72,2% (543) de los participantes declara haber escuchado antes las palabras “mobbing” o “acoso psicológico”, se encontró que la tasa de exposición al mobbing era del 30,4 % entre los proveedores de atención primaria. Hemos encontrado que la exposición al mobbing fue significativamente mayor entre las mujeres y las parteras y enfermeras. En conclusión, es vital tomar medidas oportunas en las organizaciones y evitar que el problema perjudique a la organización y a los empleados. Educar a los empleados sobre las agresiones emocionales en su entorno laboral se propone como una solución importante para que se protejan cuando son objeto de acoso (23)

En el contexto nacional se tiene a Dionicio (20) investigación realizada en Huánuco durante el año 2022, denominada: “Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de

Huánuco, Perú”. La investigación fue cuantitativa, analítica y de carácter transversal, para lo cual utilizó el cuestionario de Heinz Leymann. En base a ello se obtuvo que el 82,5% de los trabajadores evidenció mobbing leve por parte de sus jefes; así también el 74,6 % mantuvo un nivel bajo de estrés. Dado que al identificar la correlación se pudo ver que existe una correlación moderada [(Rho = 0,608), (p = 0,000)]. Es decir, existe correlación entre el mobbing de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería en estudio.

Davila (24) en su investigación realizada en Chiclayo durante el año 2021, titulada: “El mobbing en enfermería: un estudio procesual de la representación social en la ciudad de Chiclayo – Perú”. Optó por ser un estudio descriptivo, aplicado en 30 enfermeras de dicha ciudad, los instrumentos de recolección de datos fueron la entrevista semi estructurada a profundidad y el cuestionario que permitió identificar que el mobbing o violencia laboral sufrida por las enfermeras ha sido generado por sus jefes, siendo este hecho denigrante, dado que se sienten injuriadas y sin capacidad de responder por la indiferencia y parcialidad de las autoridades de los hospitales en estudio.

Flores (25) en su estudio realizado en Lima durante el año 2018, denominada “Mobbing en personal de enfermería y médico de la red de salud Túpac Amaru, Lima-2017”. Optó por una metodología de enfoque cuantitativo y básica de nivel descriptivo, la población se conformó por 62 enfermeros y 50 médicos. Donde los hallazgos identificaron que el 98.0% del personal médico mantiene un bajo nivel de mobbing y el 2.0% un nivel regular. Así mismo se determinó que el 48.4% del personal de enfermería mantenía un bajo nivel de mobbing, el 4.8% un nivel medio y el 46.8% un nivel alto.

En ese sentido Peplau refiere en su teoría de relaciones interpersonales que la profesional de enfermería debe mantener las relaciones interpersonales de tal forma que sea más fácil relacionarse con sus pares enfermeras y con el resto del equipo multidisciplinario, por lo que debe de considerar necesario conocer aquellas circunstancias como frustraciones, ansiedad, conflictos y otros que pudieran alterar el desarrollo normal de las actividades en la labor que se realiza a diario. Importante menciona que se debe de emplear el aprendizaje recíproco

(enseño – aprendo), durante la atención y cuidados dirigido a los usuarios, así como poner en practica estrategias que conlleven a incrementar el nivel de maduración emocional y de la personalidad del profesional de enfermería. (26)

Algunos profesionales de enfermería pueden no saber identificar un acto de acoso, lo que dificulta el enfrentamiento y combate de dicho delito. Por lo tanto, la investigación se justifica teóricamente, porque es fundamental investigar y enfocarse en la prevalencia del acoso, ya sea moral o sexual, en la rutina de trabajo de las enfermeras, para que puedan identificar y actuar adecuadamente. Así mismo poner en conocimiento los resultados servirá para que otras investigaciones puedan hacer comparaciones y tomar como referencia dentro del sector salud.

En cuanto a la justificación práctica, los resultados de la investigación permitirán sugerir a la institución tomar medidas o estrategias para mitigar el mobbing laboral, puesto que el mobbing en el lugar de trabajo puede alcanzar tasas elevadas, lo que se traduce en falta de personal. Sin embargo, este fenómeno es de primordial importancia debido a la creciente necesidad de atención de la salud en relación con la continua escasez de enfermeras. De hecho, es motivo de preocupación para los gestores y organizaciones sanitarias.

La justificación es de carácter metodológica, porque la investigación seguirá los pasos del método científico, así como también se utilizará el instrumento más apropiado, el cual haya sido empleado en escenarios internacionales y nacionales, sobre todo enfocado en el sector sanitario. En ese sentido el objetivo general del estudio, es determinar el nivel de mobbing en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Cusco - 2023.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación será amparado mediante la praxis cuantitativa, para lo cual se analizarán los datos haciendo uso de la estadística descriptiva, será no experimental debido a que solo se medirá la variable mobbing en el personal de enfermería, no se manipulará la variable. El alcance del estudio es el descriptivo pues va permitir identificar características asociadas a los fenómenos desde una óptica nueva, que permita clasificarlo de forma ordenada. Es transversal por la aplicación del instrumento porque se realizará en un solo momento, en este caso el año 2023.

### 2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 2.2.1. Población

La población de la presente investigación son los enfermeros del servicio de emergencia del hospital Antonio Lorena del Cusco – 2023, conformado por un total de 35 trabajadores. Al ser una población pequeña, se tomará al total de la población como parte de la muestra.

- **Criterio de inclusión**, solo se tomará en cuenta al personal de enfermería que labore en el servicio de emergencia del hospital.
- **Criterio de exclusión**, se excluirá a los profesionales que laboran en otras áreas, así como también médicos, doctores, personal de limpieza, seguridad, entre otros.

#### 2.2.2. Muestra

El estudio tomará en cuenta a todos los trabajadores como parte de la muestra.

#### 2.2.3. Muestreo

Se realizará un muestreo censal, esto quiere decir que se considera a toda la población como parte de la muestra.

## **2.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

### **2.3.1. Técnica**

Se empleará como técnica la encuesta, debido a que es una técnica que permite obtener datos mediante preguntas coherentes y sistematizadas acerca de la variable de estudio.

### **2.3.2. Instrumento**

Se utilizará como instrumento el cuestionario, por ello el instrumento será la herramienta psicométrica ponderada LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror), adaptada por Dionicio en el año 2022 en un hospital público, por lo que el instrumento cuenta con 45 ítems y reducido a tres dimensiones: descendente o vertical, ascendente, horizontal. Así mismo la validez del instrumento se realizó mediante juicio de expertos, donde se hizo la valoración de cada ítem indicando que es pertinente para su aplicabilidad; de igual manera se halló la confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, donde se obtuvo una fiabilidad correspondiente a 0,810, siendo alta y valedera para aplicar el instrumento (20).

### **2.3.3. Validez y confiabilidad**

El instrumento adaptado por Dionicio en el año 2022 en su investigación sobre “El Mobbing y el estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco”, realizaron la validez mediante juicio de cinco expertos, validando los criterios de contenido, lo cual indicaron que el instrumento era aplicable para su medición. En lo que respecta a la confiabilidad, los autores sometieron los resultados al coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach, arrojando como resultado una confiabilidad de 0.810 para el cuestionario de la variable Mobbing.(20)

## **2.4. VARIABLE DE ESTUDIO**

La variable de interés es el mobbing o también conocido como acoso laboral, según su naturalidad, la variable es cualitativa, con un nivel de medición ordinal.

**Definición conceptual:** El mobbing o acoso laboral viene la agresión sistemática y progresiva de una persona o varias a hacia otra, esto en el lugar de trabajo, cuya finalidad es generar un clima emocional inestable rompiendo las

redes comunicacionales de la víctima hasta que este abandone su centro de labores, para lo cual se valen de distintas herramientas como provocaciones, ofensas, amenazas, presiones, rumores falsos, aislamiento del lugar de trabajo, falta de reconocimiento al trabajo o asignación de tareas difíciles de cumplir.

**Definición operacional:** Luego de hacer la revisión correspondiente de los instrumentos se define que como instrumento el elaborado por el psicólogo sueco Heinz Leymann, quien proporcionó a la sociedad investigadora el test psicométrico LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror), que a lo largo de los estudios realizados sufrió modificaciones según el contexto y la realidad a investigar, hasta el estudio realizado por Dionicio el año 2022 en un hospital estatal definiendo 45 ítems y 3 dimensiones como son, ascendente, vertical o descendente.

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

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

Se realizará la coordinación previa con la Universidad, solicitando una carta de presentación, que será fundamental para presentar a la entidad donde se va a realizar las encuestas, en este caso, al hospital... con la finalidad de poder realizar las encuestas a la muestra de estudio.

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

La aplicación de las encuestas a las unidades de análisis, se realizará durante el mes de junio, en un promedio de dos a tres semanas, se les facilitará a cada enfermero o enfermera el instrumento, junto con el consentimiento informado, dado que ahí se especificará que el instrumento es netamente de fines académicos, donde se tomará en cuenta la confidencialidad y por ende es anónima. El llenado de las encuestas tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos.

Una vez teniendo los datos, se procesará la información codificándola en una hoja Excel y finalmente llevarlos al SPSS, para obtener los resultados en forma de tablas o gráficos.

## 2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Para analizar los datos sobre la variable “Mobbing”, se hará uso de la estadística descriptiva, dado que esta nos proporcionará información detallada de como se encuentra la variable de interés, se obtendrá los resultados de la variable en general y de las dimensiones que la componen, que serán representadas en tablas de frecuencia con su respectivo porcentaje, a su vez se podrá obtener los gráficos o figuras. Para dicho análisis se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 25.

## 2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Los principios bioéticos en el cual se va sustentar este estudio, son: la autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia.

**El principio de autonomía** será fundamental, puesto que las unidades de análisis, en este caso los enfermeros, tendrán la autonomía para decidir si participan o no en la investigación, ya que se les brindará el consentimiento informado, donde se especifica los fines de la investigación, así como el anonimato y la confidencialidad de sus respuestas. (27)

**El principio de beneficencia**, es relevante, dado que los resultados obtenidos en base a las respuestas de los enfermeros, será preciso para poder mejor o tomar medidas sobre esta problemática latente. (28)

**El principio de no maleficencia**, es otro aspecto de la investigación dado que los participantes no correrán ningún tipo de riesgo o que afecte su estado de salud, sobre todo emocional. (29)

Por último, **el principio de justicia**, debido a que la muestra representativa como son los enfermeros, serán tratados cordialmente y con el debido respeto, sin hacer ningún tipo de distinciones. (30)

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	2023																	
		Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Elaboración del proyecto	■																	
2	Introducción, justificación, y objetivos		■																
3	Elaboración de antecedentes			■															
4	Elaboración de la teoría				■														
5	Método de investigación					■													
8	Aspectos administrativos y referencias						■												
9	Presentación del proyecto de investigación							■											
10	Sustentación del proyecto								■										
10	Recolección de la información									■	■								
11	Procesamiento e Interpretación de datos										■	■							
12	Elaboración de discusión, conclusiones/recomendaciones												■	■					
13	Corrección de observaciones														■	■			
14	Ajuste final del informe de tesis																	■	
15	Sustentación de la tesis																	■	

#### 3.2. Recursos financieros

Clasificador	Descripción	Descripción	Cantidad	Precio unitario	Total (S/)
<b>Recursos humanos</b>					
2.3.2.7	Servicios profesionales y técnicos	Asesoría procesamiento de datos	1	700.00	700.00
<b>Sub total</b>					<b>700.00</b>
<b>Equipos y bienes duraderos</b>					
2.2.2.3.22	Equipos informáticos	Laptop	1	2500.00	2500.00
		Impresora	1	350.00	350.00
<b>Sub total</b>					<b>2850.00</b>

<b>Materiales e insumos</b>					
2.3.1.9. 11	Libros y otros materiales	Material bibliográfico	2	50.00	100.00
2.3.27.43	Soporte técnico	Actualización de office	4	30.00	120.00
<b>Sub total</b>					<b>220.00</b>
<b>Gastos operativos</b>					
2.3.1.5.1.2	Papelería en general, útiles y materiales de oficina	Papel Bond	2	30.00	60.00
		Resaltadores	1	3.50	3.50
		Lapiceros de color	3	3.00	9.00
		Cuaderno de anotes	1	12.00	12.00
		Tóner para impresora	1	30.00	30.00
<b>Sub total</b>					<b>114.50</b>
<b>TOTAL</b>					<b>3884.50</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Nogueira N, Silva A, Dos Santos D, Costa J, De Souza L. Assedio e a enfermagem: Exposicao no ambiente de trabalho. En: Congresso Nacional de Inovacoes em Saúde; Revista Cientifica [revista de Internet] 2021 [acceso 10 de octubre del 2023] p. 1-13. Disponible en: <https://doity.com.br/media/doity/submissoes/60de5ff2-70ec-4ef8-ade2-35470a883292-assdio-e-a-enfermagem-exposio-no-ambiente-de-trabalho-docx-convertidopdf.pdf>
2. Molero M, Pérez M, Gázquez J. Acoso laboral entre personal de enfermería. Enfermeria Universitaria. [artículo de revisión] 2016; [acceso 10 de octubre del 2023] 13(2). Disponible en : <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/95>
3. Durmus S, Topcu I, Yildirim A. Mobbing Behaviors Encountered by Nurses and their Effects on Nurses. International Journal of Caring Sciences. [artículo de revisión] 2018; [acceso 10 de octubre del 2023]11(2). Disponible en: [https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/32\\_durmus\\_original\\_10\\_2.pdf](https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/32_durmus_original_10_2.pdf)
4. Václavíková K, Kozáková R. Mobbing and its impact on health of nurses a pilot study. Pielęgniarstwo XXI wieku. [revista de internet] 2021; [acceso 10 de octubre del 2023] 20(3). Disponible en: <https://sciendo.com/it/article/10.2478/pielxxiw-2021-0022>
5. Plos A, Prosen M, Cernelic M. Workplace mobbing and intimidation among Slovenian hospital staff nurses: a pilot study. Journal of nursing and social sciences related to health and illness. [artículo de internet] 2022. [acceso 10 de octubre del 2023] 9(4). Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/363913691\\_Workplace\\_mobbing\\_and\\_intimidation\\_among\\_Slovenian\\_hospital\\_staff\\_nurses\\_a\\_pilot\\_study](https://www.researchgate.net/publication/363913691_Workplace_mobbing_and_intimidation_among_Slovenian_hospital_staff_nurses_a_pilot_study)
6. Yagar F, Dokme S. Health Professionals and Mobbing. Journal of Health and Nursing Management. [revista de internet] 2019; [acceso 10 de octubre del 2023] 6(2). Disponible en: [https://jag.journalagent.com/shyd/pdfs/SHYD-86580-RESEARCH\\_ARTICLE-YAGAR.pdf](https://jag.journalagent.com/shyd/pdfs/SHYD-86580-RESEARCH_ARTICLE-YAGAR.pdf)
7. Ruíz K, Pacheco L, Bencomo M, Gutiérrez M, Guevara M. Mobbing perception among Intensive Care Unit nurses. Enfermería Intensiva. [artículo

de internet] 2020; [acceso 10 de octubre del 2023] 31(3). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31735507/>

8. Morais V. Profissionais de enfermagem e a percepcao da caracterizacao sobre o assedio moral: uma revisao de literatura. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. [revista de Internet] 2023; [acceso 11 de octubre del 2023] 5. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/372712167\\_Profissionais\\_de\\_enfermagem\\_e\\_a\\_percepcao\\_da\\_caracterizacao\\_sobre\\_o\\_assedio\\_moral\\_uma\\_revisao\\_de\\_literatura](https://www.researchgate.net/publication/372712167_Profissionais_de_enfermagem_e_a_percepcao_da_caracterizacao_sobre_o_assedio_moral_uma_revisao_de_literatura)
9. Guidinho M, Karino M, Martins J, Claudio C, Quina M, Oliveira A. Violência laboral entre trabalhadores de enfermagem. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. [Revista de internet] 2020; [acceso 13 de octubre del 2023]18(3). Disponible en: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v18n3a02.pdf>
10. Medina V, Pozo J, Barrera J, Urgiles P, Ortiz S, Yanez C, et al. Workplace Violence among nursing staff subjective perceptions, preliminary results. Revista Cubana de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2019 [acceso 13 de octubre del 2023]; 35 (3); Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2772>
11. Romero G. ¿Impacta el mobbing en los testigos?: Un estudio observacional en el personal. Salud, Ciencia y Tecnología. [Internet]. 2021 [acceso 13 de octubre del 2023]; 1:6. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt20216>
12. Casahuillca R. Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Chilca-2015. Tesis Profesional. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. [Internet, tesis para titulación] 2016; [acceso 14 de octubre del 2023] Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/949>
13. Campero A, Moncada A, Robles R, Marroquín J, Atamari N. Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015. Acta méd. peruana [Internet]. 2016 Abr [acceso 14 de octubre del 2023] ; 33( 2 ): 161-162. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172016000200015&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172016000200015&lng=es)
14. Bezerra L. Quotidiano do profissional que vivencia o sofrimento por assedio moral e a sua relacao com os diagnósticos de enfermagem. Teses do mestrado. Manaus: Universidade Federal do Amazonas. [Internet, tesis para titulación] 2016; [acceso 15 de octubre del 2023] Disponible en: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/7468>

15. Garay J, Santos M, Felix M, Betrán M. Prevalence of mobbing in the nursing staff of a private health institution in the city of Culiacán, Sinaloa, Mexico. *International Journal of Development Research*. [artículo de revisión] 2018; [acceso 15 de octubre del 2023] 8(3). Disponible en: <https://www.journalijdr.com/prevalence-mobbing-nursing-staff-private-health-institution-city-culiac%C3%A1n-sinaloa-mexico>
  
16. Lera M, Tachtsogou K, Iliadis C, Frantzana A, Kourkouta L. Mobbing Syndrome amongst Nursing Staff in Pediatric Departments of a Hospital in Thessaloniki. *International Journal of Medical Science and Clinical Invention*. [artículo de revisión] 2019; [acceso 15 de octubre del 2023] 6(2). Disponible en: <https://valleyinternational.net/index.php/ijmsci/article/download/1901/1653>
  
17. Hirigoyen M. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Brasil: Bertrand Brasil; 2015. [Libro de internet] Bertrand Brasil; 8ª edição (24 abril 2002) [acceso 16 de octubre del 2023] Disponible en: <https://www.amazon.com.br/MAL-ESTAR-NO-TRABALHO-Marie-France-Hirigoyen/dp/8528609553>
  
18. Fonseca D, Santos A. Mobbing em contexto de enfermagem. *Revista de Enfermagem Referência*. Ricardo Fonseca Saraiva D. M, Silva Santos Pinto A. Mobbing em contexto de enfermagem. *Revista de Enfermagem Referência* [Internet]. 2011;III(5):83-93. [acceso 17 de octubre del 2023] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388239964017>
  
19. Stergiannis P. Mobbing against nurses: a serious problem that has to be solved. *Health & Research Journal*. [Internet]. 2019 Aug. 13 [acceso 15 de octubre del 2023];5(3):84-5. Disponible en: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/HealthResJ/article/view/20998>
  
20. Dionicio C. Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco, Perú. *Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco, Perú*. 2022. [Internet]. 30 de enero de 2022 [acceso 18 de octubre del 2023];8(1):45-52. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1435>
  
21. Sousa S, Oliveira C, Reis P, Dias R, Belfort F. Assedio Moral na equipe de enfermagem em hospitais públicos. En: IX Jornada Internacional de Políticas Públicas Maranhão; [Internet] 2019 p. 1-12. [acceso 25 de octubre del 2023] Disponible en:

[https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho\\_submissaold\\_1026\\_10265cc6013ebcc05.pdf](https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaold_1026_10265cc6013ebcc05.pdf)

22. Dagli D, Arslantas H. Mobbing and Relevant Factors Experienced by Nurses in the Workplace: A Cross-Sectional Study from Western Turkey. *International Journal of Caring Sciences*. [Internet] 2022; [acceso 25 de noviembre del 2023] 15(1). Disponible en: [https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/19.pp\\_177\\_188-dagli.pdf](https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/19.pp_177_188-dagli.pdf)
23. Dirican O, Abaci O, Oztas D. Mobbing in the Case of Primary Health Care Providers. *J. Archives of Medical Case Reports and Case Study*. [Internet] 2022; ; [acceso 25 de noviembre del 2023] 5(1). Disponible en: <https://doi.org/10.31579/2692-9392/098>
24. Davila J. El mobbing en enfermería: un estudio procesual de la representación social en la ciudad de Chiclayo - Perú. Tesis doctoral. Chiclayo: [Internet] Universidad Católica Toribio de Mogrovejo. 2021; [acceso 25 de noviembre del 2023] Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4284>
25. Flores H. Mobbing en personal de enfermería y médico de la red de salud Túpac Amaru, Lima-2017. [Internet] Tesis de maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo. [acceso 25 de noviembre del 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19399>
26. Elers Mastrapa Y, Gibert Lamadrid MdP. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Revista Cubana de Enfermería*. [Internet]. 2016 [acceso 25 de noviembre del 2023]; 32 (4) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>
27. D' Empaire G. Bioética y Cardiología. [Internet].; 2010. [acceso 25 de noviembre del 2023] Disponible en: <https://www.sscardio.org/wp-content/uploads/14.pdf>.
28. Salud OPS. Acta Biética. [Internet]; 2008. [acceso 25 de noviembre del 2023] Disponible en: <https://www.paho.org/es/bioetica>.
29. Ferro M, Molina Rodriguez L, Rodríguez W. Acta Odontológica Venezolana. [Internet].; 2009. [acceso 25 de noviembre del 2023]. 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).

30. Ferres Lues M. [Internet].; 2003. [acceso 25 de noviembre del 2023].  
Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v9n1/art11.pdf>

## ANEXOS

## Anexo 1. Operacionalización de variables

Titulo: “MOBBING EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DEL CUSCO – 2023”								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para valorar
Mobbing	Cualitativa de nivel ordinal	Según Leymann, el mobbing se refiere a un proceso de ofensa emocional que se aplica a una o más personas en el lugar de trabajo mediante la creación de una presión planificada y sistemática sobre la persona o personas que trabajan en el lugar de trabajo. Este proceso puede comenzar con tácticas como el apabullamiento, la intimidación, el chantaje, la humillación y las amenazas, y conducir a la renuncia al trabajo (3).	En base a la revisión de literatura, y los instrumentos empleados en diferentes escenarios del sector salud, se va a emplear el instrumento elaborado por Heinz Leymann, psicólogo sueco, quien realizó la herramienta psicométrica ponderada LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror). Este instrumento fue adaptado por diversos autores, y en el contexto nacional fue empleado por Dionicio en el año 2022 en un hospital público, por lo que el instrumento cuenta con 45 ítems y reducido a tres dimensiones: descendente o vertical, ascendente, horizontal (20).	Vertical o descendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposibilidad de comunicarse</li> <li>• Criticas</li> <li>• Rechazo</li> <li>• Asignación de responsabilidades malintencionadas</li> </ul>	24	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Leve Moderado Severo
				Ascendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ridiculizar frente a los demás</li> <li>• Acoso</li> </ul>	13		
				Horizontal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agresión</li> <li>• Gastos involuntarios</li> </ul>	8		

## **ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL MOBBING**

**INTRUCCIONES:** Se le solicita marcar con una “x” una de las alternativas que, de acuerdo a su opinión, mejor refleje a su parecer. El estudio es de carácter anónimo, tiene como objetivo obtener información, para la cual se solicita su colaboración en forma sincera.

1	=	Nunca
2	=	Casi nunca
3	=	A veces
4	=	Casi Siempre
5	=	Siempre

Nro.	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>VERTICAL O DESCENDENTE</b>					
1	El jefe no te permite la posibilidad de comunicarte					
2	Te interrumpe continuamente cuando hablas					
3	El jefe grita e injuria en voz alta					
4	Te producen ataques verbales criticando trabajos realizados					
5	Te producen criticas hacia tu vida privada					
6	Te aterrorizan con llamadas telefónicas					
7	Te amenaza verbalmente					
8	Te amenaza por escrito					
9	Te rechazan evitando el contacto visual, gestos, menosprecio					
10	Ignoran tu presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros					
11	Tu jefe no te habla nunca					

12	El jefe no deja que te dirijas a el					
13	Te asigna un puesto de trabajo que te aísla de tus compañeros					
14	Prohíbe a tus compañeros hablar contigo					
15	Se niega a la presencia física					
16	No te asigna ningún trabajo					
17	Te priva de cualquier ocupación y se vela para que no puedas encontrar ninguna tarea por ti misma					
18	Te asignan tareas totalmente inútiles o absurdas					
19	Te asignan tareas muy inferiores a tu capacidad					
20	Te asignan sin cesar tareas nuevas					
21	Te obligan a ejecutar trabajos humillantes					
22	Te asignan tareas que exigen una experiencia superior a tus competencias profesionales					
23	Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente tus trabajos de forma malintencionada					
	<b>ASCENDENTE</b>					
24	Te maldice o calumnia					
25	Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados sobre tu persona					
26	Te ridiculizan					
27	Te atribuyen ser una enferma mental					
28	Se te fuerza a un examen o diagnóstico psiquiátrico					
29	Se te fantasea una supuesta enfermedad					
30	Se imitan tus gestos, tu postura, tu voz para ridiculizarte					
31	Se ataca tus creencias políticas o religiosas					

32	Se hace burla de tu vida privada					
33	Se hace burla de tus orígenes					
34	Se cuestionan las decisiones que tomas					
35	Te ofenden con términos obscenos o degradantes					
36	Se te acosa sexualmente con gestos o proposiciones					
	<b>HORIZONTAL</b>					
37	Se te obliga a realizar trabajos peligrosos					
38	Los compañeros te impiden expresarte					
39	Se te amenaza físicamente					
40	Se sufre agresión física, aunque sin gravedad como advertencia					
41	Se te agrede físicamente, pero sin contenerse					
42	Se te ocasiona voluntariamente gastos con intención de perjudicarte					
44	Te ocasionan desperfectos en tu puesto de trabajo o en su domicilio					
45	Se te agrede sexualmente					

## ANEXO 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** “MOBBING EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DEL CUSCO – 2023”

**Nombre de la investigadora principal:** LIC. AQUEPUCHO BELLOTA, RUDYARD WILHEM

**Propósito del estudio:** “Determinar el nivel de mobbing en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Cusco – 2023”.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora Dr. José Agustín Oruna Lara, ubicada en la Av. Canta Bello 431, San Juan de Lurigancho, correo electrónico:

**Participación voluntaria:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

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
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, \_\_\_ de \_\_\_ de 20\_\_

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**