

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**“DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO
FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS,
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO.” - 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO(A) EN ENFERMERÍA

TESISTAS:

Bach. MARÍA MARCOSA, ATANACIO ROJAS

Bach. JAIME RAUL, BERNARDO CHARRE

Bach. DENCY YOMIRA, VEGA BARRIONUEVO

ASESOR:

Dr. ARANCIAGA CAMPOS, Holger Alex

HUÁNUCO – PERÚ

2021

INDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	7
Agradecimiento	8
Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
CAPÍTULO I.	13
1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	13
1.2. Formulación del problema de investigación.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivos general.....	16
1.3.2. Objetivos específicas.....	16
1.4. Hipótesis.....	17
1.4.1. Hipótesis general.....	17
1.4.2. Hipótesis específicos.....	17
1.5. Variables de investigación.....	18
1.5.1. Operacionalización de variables.....	19
1.6. Justificación.....	22
1.7. Propósito.....	23
1.8. Limitaciones.....	23
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de estudio.....	24
2.2. Bases teóricas.....	29
2.2.1. Teoría del conflicto	29
2.2.2. Teoría del poder.....	29
2.2.3. Teoría de la atribución.....	30
2.2.4. Teoría del aprendizaje social.....	30
2.2.3. Teoría Psicoterror.....	30
2.3. Bases conceptuales.....	30
2.3.1. Acoso laboral.....	30
2.3.2. Tipos de acoso laboral.....	31

a. Acoso vertical	31
b. Acoso horizontal	31
2.3.3. Clasificación de conductas de la víctima.....	31
a. Limitar y manipular la comunicación	32
b. Limitar el contacto social	32
c. Desprestigiar a la persona acosada ante sus compañeras	32
d. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional	32
e. Comprometer la salud de la persona acosada	33
2.3.4. Perfil del acosador.....	33
2.4. Principios y leyes contra el acoso laboral.....	34
2.4.2. Principios contra el acoso laboral.....	39
2.5. Práctica de prevención contra el acoso laboral.....	40
2.6. Obligaciones de empresas e instituciones en la prevención de acoso laboral.....	41
2.7. Definición de términos operacionales.....	46
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	47
3.1. Ámbito.....	47
3.2. Población Muestral.....	48
3.3. Muestreo.....	48
3.4. Tipo y nivel de investigación.....	49
3.5. Diseño de investigación.....	49
3.6. Técnicas e instrumento de investigación.....	50
3.7. Procedimiento de recolección de datos.....	50
3.8. Análisis de datos.....	52
3.9. Aspectos éticos.....	52
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	53
4.1. Resultados descriptivos.....	53
4.2. Comprobación de hipótesis.....	62
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	69
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	79

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01. Características sociodemográficas de las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020.	53
Tabla 02. Características laborales de las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020.	54
Tabla 03. Acoso laboral que limita la comunicación, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020.	55
Tabla 04. Acoso laboral que limita su contacto social, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020.	56
Tabla 05. Acoso laboral que propicia el desprestigio entre compañeros, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020.	57
Tabla 06. Acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020.	58
Tabla 07. Acoso laboral que compromete la salud del profesional, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020.	59
Tabla 08. Acoso laboral que entorpece su desarrollo profesional y laboral, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020.	60
Tabla 09. Acoso laboral percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020	61

Tabla 10.	Comparación del acoso laboral que limita la comunicación, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020.	62
Tabla 11.	Comparación del acoso laboral que limita su contacto social, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020	63
Tabla 12.	Comparación del acoso laboral que propicia el desprestigio entre compañeros, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020	64
Tabla 13.	Comparación del acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020	65
Tabla 14.	Comparación del acoso laboral que compromete la salud del profesional, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020	66
Tabla 15.	Comparación del acoso laboral que entorpece su desarrollo profesional y laboral, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020	67
Tabla 16.	Comparación del acoso laboral percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2020	68

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicado en especialmente a mi madre Remigia Rojas Mora y mi padre Macedonio Atanacio Meza que son el razón de mi vivir y el motor de mi vida y mis hermanas(os), quienes siempre me apoyaron incondicionalmente; este estudio que requirió sacrificio y dedicación fue culminado con éxito con la gracia de Dios Todopoderoso por brindarme conocimiento y salud para seguir adelante con su presencia en todo momento que me dio su apoyo y guía sobrenatural.

Y doy gracias a mis maestros, por brindarme y guiarme con sus sabias conocimientos para formarme profesionalmente.

MARIA

Este trabajo está dedicado con todo mi cariño para mi familia; de manera especial a mi esposa e hijos; quienes han puesto toda su confianza para lograr un objetivo más en mi vida. Quiero expresar un sincero agradecimiento, en primer lugar a Dios por brindarme salud, fortaleza y capacidad; también hago extenso este reconocimiento a todos los maestros de mi educación superior

RAUL

A Dios porque está conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mi madre y abuelita que con sus palabras guiaron mis pasos, su cariño suavizó mi carácter y su amor ilumina mi vida.

Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

YOMIRA

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarnos su amor y guiarnos por el camino del bien durante todos estos años de nuestra vida hasta el día de hoy.

A la Facultad de enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, de Huánuco alma mater que nos recibió en sus aulas donde recibimos las más gratas enseñanzas que nunca olvidaremos.

A nuestros distinguidos docentes, que con su experiencia y conocimiento iluminaron nuestras metas para guiarnos en esta maravillosa carrera, especialmente a la Dra. María Luz Ortiz ya que con nobleza y entusiasmo nos enseñó a valorar los estudios y a superarnos cada día.

A Hospital Regional Hermilio Valdizán principalmente a los internos de enfermería, quienes incondicionalmente contribuyeron en el desarrollo de la presente tesis.

A nuestros padres, por ser el motor de nuestras vidas, pues son ellos que de manera incondicional nos muestran el camino a seguir y son guías para alcanzar nuestras metas.

A todos, muchas gracias.

Los autores.

RESUMEN

Objetivo: Establecer el efecto de un protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral. **Métodos:** Se llevó a cabo un cuasi experimental con momento antes y después, donde participaron 30 enfermeros del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” Huánuco, 2020. En la recolección de datos se utilizó un cuestionario de Heinz Leymann de acoso laboral. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la Prueba Chi cuadrado de McNemar. **Resultados:** En global, hubo disminución del acoso laboral de 70,0% en la medición antes a 40,0% en el momento después. Asimismo, hubo disminución en las dimensiones del acoso laboral como: limita la comunicación (Antes=60,0%; Después=36,7%), limita su contacto social (Antes=76,7%; Después=50,0%), propicia el desprestigio entre compañeros (Antes=80,0%; Después=56,7%), desacredita su capacidad profesional y laboral (Antes=73,3%; Después=46,7%), compromete la salud del profesional (Antes=73,3%; Después=53,3%), y entorpece su desarrollo profesional y laboral (Antes=73,3%; Después=43,3%). Por otro lado, hubo diferencias significativas estadísticamente, todas con $p \leq 0,05$. **Conclusiones:** El protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral es efectivo en la disminución de acoso laboral en el personal de enfermería.

Palabras clave: *acoso laboral, empoderamiento, protocolo, organización, enfermero.*

ABSTRACT

Objective: Establish the effect of an empowerment protocol against workplace harassment. **Methods:** A quasi-experimental with a before and after time was carried out, in which 30 nurses from the Regional Hospital “Hermilio Valdizán Medrano” Huánuco, 2020 participated. A Heinz Leymann questionnaire on workplace harassment was used to collect data. McNemar's Chi square test was used for the inferential analysis of the results. **Results:** Overall, there was a decrease in workplace bullying from 70.0% in the measurement before to 40.0% in the moment after. Likewise, there was a decrease in the dimensions of workplace harassment such as: limits communication (Before = 60.0%; After = 36.7%), limits social contact (Before = 76.7%; After = 50.0%) , promotes discredit among colleagues (Before = 80.0%; After = 56.7%), discredits their professional and work capacity (Before = 73.3%; After = 46.7%), compromises the health of the professional (Before = 73.3%; After = 53.3%), and hinders their professional and work development (Before = 73.3%; After = 43.3%). On the other hand, there were statistically significant differences, all with $p \leq 0.05$. **Conclusions:** The empowerment protocol against workplace harassment is effective in reducing workplace harassment in nursing staff.

Keywords: *workplace bullying, empowerment, protocol, organization, nurse.*

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es cualquier tipo de violencia en el área de trabajo que tiene implicancias negativas en el bienestar físico y psicológico de las víctimas, y por consiguiente puede afectar de forma negativa su desempeño laboral (1). Entre estos, el acoso laboral se establece como un tipo de violencia psicológica, y se considera un asunto prioritario que afecta la dignidad de las víctimas, genera desigualdad, discriminación, conflictos en los trabajadores y en las organizaciones (2).

El acoso laboral es un fenómeno que tiene el potencial de afectar de manera negativa la salud de los trabajadores, y además de tener un impacto negativo sobre las organizaciones (3).

La Organización Mundial de la Salud ha reportado que el acoso laboral es una de las principales causas de enfermedad profesional, lo que conlleva a que este se convierta en un problema de salud pública a nivel mundial (4).

El acoso laboral así como otros tipos de violencia reducen el nivel de eficiencia y productividad, disminuye la calidad de vida en el trabajo, disminuye los niveles de satisfacción laboral, aumenta el absentismo y abandono de puestos de trabajo y afecta la salud física y mental de la persona, afectando el auto concepto que tiene de sí mismo, y puede también afectar sus relaciones familiares. En los servicios de salud, esto se puede ver traducido en el deterioro de la calidad de la atención que se les brinda a los pacientes, además del daño hacia la imagen de la institución (5) (6).

En definitiva, hay consenso en que el acoso laboral es un fenómeno creciente (7) (8), especialmente en el ámbito laboral hospitalario, con predominio en el colectivo de las enfermeras (9) (10). Esto podría deberse a muchos factores como la sobre carga laboral en el sector enfermería, la doble supervisión de parte de médicos y enfermeros supervisores (11), y en general las características organizacionales. El ambiente organizacional clínico es impositivo, inflexible, falta de reconocimiento y lleno de normas incuestionables, donde la competencia es una característica que menoscaba las relaciones establecidas entre las colegas, llevando a la desvalorización, la desmotivación del grupo de trabajo y desintegración profesional (12).

Por otro lado, la elaboración de este tipo de protocolo es de vital importancia para tener un lineamiento general frente a la atención integral de acoso laboral, evitar su revictimización, estandarizar las actividades frente a la detección de signos, síntomas y factores de riesgo, entre otras relacionadas.

En ese sentido, este trabajo de investigación tuvo el objetivo de establecer un protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral en las Enfermeras, Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” Huánuco, durante el periodo 2020.

Asimismo, la investigación se constituyó en cinco capítulos. En el primero se aborda el problema, la fundamentación, la formulación, los objetivos, hipótesis, variables, justificación, propósito y limitaciones.

En el segundo capítulo, se aprecia el marco teórico, organizada por los antecedentes de investigación, las bases teóricas, las bases conceptuales y definición de términos operacionales.

El tercer capítulo lo conforma el marco metodológico de la investigación, constituyéndose por las siguientes partes: ámbito, población, muestreo, tipo de estudio, técnicas de recolección de datos, procedimiento, análisis de datos y aspectos éticos.

Además, en el cuarto capítulo se comunican los resultados del estudio, apartados en resultados descriptivos y prueba de hipótesis.

Por último, en el quinto capítulo se analiza la discusión de los resultados. A continuación se sustentan las conclusiones y las recomendaciones. También se tuvieron en cuenta las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El acoso laboral, Se define como acoso psicológico y ético, tiene un contenido moral básico y se refiere a la falta de respeto y tratamiento del derecho a la dignidad como un elemento importante o esencial de la relación laboral. Su propósito es intimidar, limitar, debilitar, intimidar y consumir el espíritu y el intelecto de la víctima para excluir al grupo y satisfacer la necesidad agresiva del delincuente de atacar, controlar y desbaratar (13).

En la actualidad se observa que la naturaleza violenta de las personas se manifiesta de manera similar en el ambiente laboral, es decir, se está abandonando el ambiente laboral como un espacio de salud y equilibrio, para convertirse en un conflicto cotidiano basado en la búsqueda de poder para triunfar y genial, lo que la sitúa en un mundo cada vez más competitivo y científico de la robótica. Esta situación hace que los recursos humanos dejen de ser vistos como el activo más valioso que puede tener una organización, pues son los empleados quienes aportan diariamente su capital intelectual al éxito a nivel organizacional (14).

La vida de las personas siempre está rodeada de interacciones sociales, un entorno que les permite hacer amigos en la vida familiar, comunitaria, social y laboral, lo que genera prácticas de convivencia positivas o negativas que pueden afectar significativamente su desarrollo personal, social, social y laboral.

En el ambiente laboral, estas interacciones generan insatisfacción y malentendidos relacionados con el acoso, tales como: agresiones, objeciones, insultos, groserías, comentarios irrespetuosos adecuados, ofensas por el género o por condiciones físicas, humillaciones, descalificaciones, amenazas, despido sin causa, ofertas irrazonables, obligación de hacer cosas fuera del puesto de trabajo, transferencia o cambios irrazonable, recarga de horas trabajadas, discriminaciones, negar permisos, entre otros (15).

Los signos característicos del acoso laboral (16):

- Renunciar al trabajador de manera continua sin hacer positiva, incomunicado, sin causa alguna que lo justifique el desamparo.
- Imponer ordenanzas con invariabilidad de llevar a cabo con los precios que al trabajador se le fijan muchas veces.
- Le ofrece funcionalidad en labores inútiles o que no poseen costo beneficio con una finalidad de aislar del conjunto.
- Toman ocupaciones de represalia o venganza ante los trabajadores que han impuesto quejas, denuncias, solicitudes frente al conjunto o la víctima, como además ante los que los acompañantes.
- Insultos, humillaciones y vejaciones reiteradas a los empleados.
- calumniarlo e increpar continuamente frente a colegas y otras personas.
- Difundir murmullos equivocados e infundados sobre su trabajo y vida personal.

El acoso laboral presenta diferentes causas: la Organización y características del trabajo y de la empresa, aspectos relacionados con la actividad y desempeño profesional, características individuales de acosadores y víctimas, e interacciones entre los miembros de la organización (17).

En las consecuencias pueden reflejarse en la salud de la víctima de forma psicosomática, como dolores interarticulares, obstáculo para concertar el sueño, dolores musculares, agotamiento crónica, cefalea, vértigos, tensión arterial alta, ansiedad, estrés, depresión, etc. De manera adyacente, los efectos en la salud del sujeto son tan confusos que no solo le afectan asimismo, sino que pueden expresar también en su relación familiar, ya que esto puede conllevar hasta un divorcio de un matrimonio porque cuando una persona se siente aislada e irritable, se vuelve agresiva, pierde interés en proyectos, tareas comunes, asume responsabilidades familiares, ignora los trastornos mentales de sus otros familiares (ansiedad, estrés, depresión), empeoramiento emocional y sexual; al parecer todos empeoraron su relación familiar (18).

En los últimos años, se ha incrementado los indicadores de acoso laboral en cualquier área de empresa, institución, mercados, hospitales, etc. La cual ha tenido gran atención en investigaciones que le dieron realce al caso. En nuestra investigación, nos proponemos demostrar que el Protocolo de Empoderamiento frente al Acoso Laboral en las Enfermeras, será un documento legal que va ayudar tanto a la Institución y a las víctimas de tan reprochables conductas en el Hospital Regional de Huánuco, debido a que se establecerá con precisión, autenticidad y la claridad para las pautas del método y herramientas a continuar en la prevención y participación de los casos establecidos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Problema General

¿Cómo establecemos un protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral en las Enfermeras, Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” -2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo mostramos diferencias que existen entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente a la limitación de su comunicación en el acoso laboral en las Enfermeras?
- ¿Cómo mostramos diferencias que existen entre el pre y post intervención estratégica en el empoderamiento frente a la limitación de su contacto social en el acoso laboral en las Enfermeras?
- ¿Cómo exponer diferencias que constan entre el pre y post intervención estratégica en el empoderamiento contra el desprestigio frente a sus colegas de trabajo en el acoso ocupacional en las Enfermeras?
- ¿Cómo exponer diferencias que se observan entre el pre y post intervención estratégica en el empoderamiento frente a la desacreditación o desautoriza de su capacidad profesional y laboral frente al acoso laboral a las Enfermeras?
- ¿Cómo exponemos diferencias que ocurren entre el pre y post intervención estratégica en el empoderamiento frente al acoso laboral en las Enfermeras?

- ¿Cómo mostramos diferencias que preexisten entre el pre y post de la intervención estratégica de empoderamiento frente el acoso laboral que le limitan su desarrollo laboral en las Enfermeras?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General:

Establecer el Protocolo de Empoderamiento frente al Acoso Laboral en las Enfermeras, Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” -2020.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- Mostrar las diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente a la limitación de su comunicación en el acoso laboral en las Enfermeras.
- Exponer las diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente a la limitación de su contacto social en el acoso laboral en las Enfermeras.
- Mostrar las diferencias entre el pre y post intervención estratégica en el empoderamiento contra el desprestigio frente a sus compañeros de trabajo en el acoso laboral en las Enfermeras.
- Mostrar las diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente al desacreditación o desautoriza de su capacidad profesional y laboral en el acoso laboral en las Enfermeras.
- Mostrar las diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente al acoso laboral que afecta su salud en las Enfermeras.
- Mostrar las diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente el acoso laboral que le limitan su desarrollo laboral en las Enfermeras.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

Ha: SI, el “Protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral” es efectivo para mejorar el empoderamiento frente al acoso laboral en Enfermería en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” - 2020.

Ho: NO, el “Protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral” no es efectivo para mejorar el empoderamiento frente al acoso laboral en Enfermería en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” - 2020.

1.1.1. Hipótesis específicas

H1: SI, existen diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente a la limitación de su comunicación en el acoso laboral en Enfermería.

H0: NO, existen diferencias que coexisten entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente a la limitación de su comunicación en el acoso laboral en Enfermería.

H2: SI, existen diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente a la limitación de su contacto social en el acoso laboral en las Enfermeras.

H0: No, existen diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente a la limitación de su contacto social en el acoso laboral en Enfermería.

H3: SI, existe diferencias entre el pre y post intervención estratégica en el empoderamiento frente al desprestigio público (ante sus compañeros) en el acoso laboral de Enfermería.

H0: NO, existe diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento frente al desprestigio público (ante sus compañeros) en el acoso laboral de Enfermería.

H4: SI, existe diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento para la defensa de su salud en contra del acoso ocupacional de los trabajadores de la salud en estudio.

H0: NO, existen diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento para su defensa de su salud en contra del acoso ocupacional de los trabajadores de la salud.

H5: SI, coexiste diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento para su desarrollo laboral en contra del acoso laboral en Enfermería.

H0: NO, coexisten diferencias entre el pre y post de la intervención estratégica en el empoderamiento para su desarrollo laboral en contra del acoso laboral en Enfermería.

1.5. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

1.5.1. Variable Dependiente:

- a) Acoso laboral en las Enfermeras.

1.5.2. Variable Independiente:

- b) Protocolo de empoderamiento

1.5.3. Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE				
Acoso laboral	Empoderamiento frente a la limitación de su comunicación	Empoderamiento: Leve, Moderado, grave, Muy grave y Violencia extrema	0 = Ausencia de acoso laboral 1 – 4 = Leve 5 –7 = Moderato 8 – 11 = Grave 12- 14 = Muy Grave ≥15 = Violencia Extrema	Ordinal
	Empoderamiento frente a la limitación de su contacto social	Empoderamiento: Leve, Moderado, grave, Muy grave y Violencia extrema	0 = Ausencia de acoso laboral 1 – 4 = Leve 5 –7 = Moderato 8 – 10 = Grave 11- 13 = Muy Grave ≥14 = Violencia Extrema	Ordinal
	Empoderamiento frente a la desacreditación o desautoriza de su capacidad profesional y laboral	Empoderamiento: Leve, Moderado, grave, Muy grave y Violencia extrema	0 = Ausencia de acoso laboral 1 – 4 = Leve 5 –7 = Moderato 8 – 10 = Grave 11- 13 = Muy Grave ≥14 = Violencia Extrema	Ordinal

	Empoderamiento frente al desprestigio público (ante sus compañeros)	Empoderamiento: Leve, Moderado, grave, Muy grave y Violencia extrema	0 = Ausencia de acoso laboral 1 – 4 = Leve 5 – 8 = Moderato 9 – 12 = Grave 13- 16 = Muy Grave ≥17 = Violencia Extrema	Ordinal
	Empoderamiento para la defensa de su salud	Empoderamiento: Leve, Moderado, grave, Muy grave y Violencia extrema	0 = Ausencia de acoso laboral 1 – 4 = Leve 5 – 8 = Moderato 9 – 12 = Grave 13- 16 = Muy Grave ≥17 = Violencia Extrema	Ordinal
	Empoderamiento para su desarrollo laboral	Empoderamiento: Leve, Moderado, grave, Muy grave y Violencia extrema	0 = Ausencia de acoso laboral 1 – 3= Leve 4 – 7 = Moderato 8 – 10 = Grave 11- 13 = Muy Grave ≥14 = Violencia Extrema	Ordinal

CUADRO 2

OPERACIONALIDAD DE VARIABLES INDEPENDIENTES

VARIABLES INDEPENDIENTE				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
Protocolo de empoderamiento	Son acciones e iniciativas coherentes que enfatizan la inaceptabilidad de los comportamientos del acoso laboral, planteando acciones de prevención cuando éstas se produzcan.	Aplicación	1= Sí 0= No	Nominal

1.6. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el acoso laboral es un tema muy silencioso e ignorado y es conocido como acoso moral, psicológico laboral, Mobbing siendo más frecuente de día a día y con pasos de los años va incrementando los porcentajes de los casos de acoso laboral, que más prevalecen, en las mujeres; todo esto se ha traducido en acoso en varios frentes, en el sector laboral más afectado por la desigualdad laboral y obstaculizando el desarrollo profesional en cualquier agencia de contratación de cualquier manera, es normal que muchas personas luchen por alcanzar el máximo éxito en sus carreras muy drástico, no veo el método y mecanismo adecuado que mucha gente está usando para hacerlo. El acoso frente a los profesionales se ha transformado en uno de los riesgos laborales más avanzados y en una de las fuentes más importantes de víctimas y trabajadores de despido, abandono, daños psicológicos, sociales y de otro tipo a la víctima ya que el nivel de hogares y organizaciones están experimentando brechas institucionales y competitivas. Así mismo las perjudicadas de acoso ocupacional que son afectados en la mayoría las mujeres que tienen autoestima baja, sumisas que demuestran dependencia de sus superiores, que son fáciles de manipular y hostigar; ante esto planteamos conocer y obtener información de esta clase favorecerían al mejoramiento del clima gremial en el servicio y progreso personal de todos los trabajadores en el Perú, se ejecutara la aplicación del protocolo de empoderamiento frente al acoso ocupacional y que se ajusten a la verdad de cada organización cabe determinar, que el acoso gremial es un asunto primordial dentro del área de trabajo debido a que ofrece más grande entendimiento en las situaciones a las que se hallan expuestos en la inseguras los trabajadoras como por ejemplo el acoso, amenaza un de despido injustificado, burlas, exigencias en horarios desmesurados, hostigamiento y entre otros. Estos indicadores ocasionan daños psicológicos que están afectando en su buen funcionamiento gremial para la productividad de la empresa y es posible que tenga conflictos emocionales y físicos en esta entidad. Por lo tanto, se cree que existe la necesidad y

desarrollo de consejería permanente, talleres de intervención y programas de capacitación que incluyan el fortalecimiento de las habilidades sociales, la autoestima, la mejora de las habilidades de comunicación, ejercicios de relajación y ejercicios que aumenten el potencial de empatía de sus empleados individualmente más efectivo y productivo interactuando con los diferentes departamentos de cada servicio que tiene la Institución (19).

1.7. PROPÓSITO

Este trabajo de investigación tiene el propósito de vigilar y corregir los riesgos que pueden atentar contra la salud, el bienestar de las enfermeras y de los usuarios. Se conoce que el acoso laboral afecta la salud y relaciones familiares (conflictos de padre e hijos y conyugal) de la víctima, causando enfermedades interarticulares, cefalea, náuseas, hipertensión arterial, ansiedad, estrés, etc.

En consecuencia con el protocolo planteado se promoverá la importancia de mejorar el clima laboral; para así cumplir con el propósito de la productividad en el trabajo en diferentes áreas de la institución.

1.8. LIMITACIONES

Entre las limitaciones del presente estudio, lo que observamos es la poca disponibilidad de tiempo del profesional de salud, señalando que las enfermeras hacen turnos rotativos, para alegar en los instrumentos de la investigación, tienen un problema habitual en toda Institución estatal o privada, en el caso de nosotros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán que llevamos la investigación, es inevitable reiterar una segunda entrega del formulario en un plazo determinado y posteriormente la recogida del mismo. Frecuentemente la existencia del encuestador, torcía las respuestas idóneas del estudio con más bajas puntuaciones, por lo cual se tuvo que optar conformar un conjunto de chats de whatsapp para la coordinación de la entrega y recogida del cuestionario aplicada para nuestra indagación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

A nivel Internacionales

Valenzuela (2020), ejecutó un estudio titulado Violencia y Acoso Laboral en el Personal de Enfermería con Enfermedad Multirresistente - Chile, en su investigación tiene el propósito de recapacitar sobre el efecto que genera la intimidación y el acoso ocupacional en el personal de enfermería; Esto conduce al impacto negativo que tiene sobre las víctimas, especialmente a largo plazo, que para los profesionales se supone asociado a la enfermedad multirresistente. En este estudio se presentan las características y elementos que intervienen en la violencia acosadora y el acoso ocupacional frente a la víctima. Por lo tanto, es necesario abordar estos tres factores para detener, eliminar y reducir el acoso ocupacional. La evidencia sugiere que entre el 19% y el 44% de los cuidadores experimentan algún tipo de violencia y acoso en el lugar de trabajo, y las tasas más altas provienen de familiares y colegas (cuidadores y líderes). Se concluyó que, a partir de las reflexiones presentadas en la investigación realizada, la violencia y el acoso laboral entre y contra los cuidadores es un tema relacionado que necesita con urgencia investigación y análisis de los daños subyacentes y el impacto que produce (20).

Molero, Pérez y Gázquez (2016), en su tesis titulada sobre; el acoso laboral entre personal de enfermería en España. Recomienda identificar el acoso laboral entre los profesionales de enfermería; En cuanto a los métodos de investigación es descriptivo, se revisaron diferentes soportes de datos nacionales, así como un catálogo de revistas de acceso abierto que se actualizan diariamente sobre la base de la ciencia. En su investigación, los resultados mostraron una baja tasa de acoso a los cuidadores entre 17% y 20%. También ve como riesgo a personas menores de 30 años, con menor experiencia profesional, trabajando en diferentes unidades, turnos y servicios; las consecuencias para las víctimas son: problemas psicológicos, bajo desempeño y deterioro de las relaciones sociales. Concluyeron lo siguiente: Resaltar que si existe acoso laboral entre el personal de salud, general y profesionales de enfermería (21).

Sepúlveda, Mota y Reyes (2016), en su tesis sobre; Acoso Laboral durante la formación como especialista en un Hospital de Pediatría en México. Se recomienda analizar la escala y los factores asociados con el acoso laboral, teniendo en cuenta que es una forma de intimidación dirigida a los trabajadores y afecta negativamente los resultados de salud, el desempeño laboral y el aprendizaje. De los 137 residentes que participaron en el estudio, el 32% reportó acoso de manera espontánea y el 82,4% lo mencionó en un cuestionario dirigido; los factores personales precipitantes fueron: género, capacidad mental y apariencia física. En el caso de acosos educacionales, son jerárquicos que carecen de supervisión docente, ya que son los principales responsables de los incidentes continuos de acoso escolar en los servicios de hospitalización. Nuevamente, se identificaron factores significativos como ser mujer, menor de 29 años, instruirse como pediatría, ser soltero y denunciar acoso de manera abierta (22).

A nivel Nacionales

Campero, Moncada, Robles, Santa Cruz, Atamari (2015); realizaron la investigación titulada sobre *Mobbing* en el trabajadores de salud: de investigación de Estudio Prueba en el Hospital de Cusco - Perú. En su investigación tuvo el propósito de efectuar un estudio piloto entre enero - marzo del 2015; Se recomienda analizar la escala y los factores asociados con el acoso laboral, teniendo en cuenta que es una forma de intimidación dirigida a los trabajadores y afecta negativamente los resultados de salud, el desempeño laboral y el aprendizaje. De los 137 residentes que participaron en el estudio, el 32% reportó acoso de manera espontánea y el 82,4% lo mencionó en un cuestionario dirigido; los componentes personales precipitantes fueron: género, capacidad mental y aspecto físico. En los casos de acoso escolar, son jerárquicos y carecen de supervisión docente, ya que son los principales responsables de los incidentes continuos de acoso escolar en los servicios de hospitalización. Nuevamente, se identificaron factores significativos como ser mujer, menor de 29 años, estudiar pediatría, ser soltero y denunciar acoso de manera espontánea (23).

Gonzales (2017), en su tesis titulada Mobbing y Clima Laboral De Los Colaboradores de la Empresa Solís Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo. En este estudio, propuesto para establecer la relación entre el Mobbing y Clima Laboral, utilizo un proyecto de investigación transversal, descriptivo y correlacional basado en la población que constaba de 56 empleados de los sujetos anteriores. Las empresas recopilan las estrategias de acoso laboral descritas en LIPT-60 (Leyman) y datos utilizados en el Cuestionario de Clima Organizacional. El estudio fue detallado y se encontró que la variable Mobbing fue superior a la puntuación en el nivel bajo (48,2%), seguida de la puntuación en el nivel medio (35,7%), en cuanto a las variables de clima laboral, la puntuación fue superior a la puntuación en el nivel alto (44,6%), el segundo es el nivel medio (32,1%) se describe el análisis de correlación, el cual obtuvo una relación inversa estadísticamente significativa en el estudio ($p.05$), finalmente, se muestra que existe una correlación negativa estadísticamente reveladora entre el Mobbing y el clima laboral, coeficiente de correlación $\rho = -.440$, por lo que se contradice la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. La dirección de la relación entre las variables se debe a que ambos constructos miden dimensiones diferentes, es decir, cuando una variable aparece en un nivel más alto, la otra decrece (24).

Dapello (2018) en su investigación sobre Percepción de la Violencia Laboral y Estrategias de Intervención en el Centro De Salud Piedra Liza, Lima. Se desarrolló para comparar las diferencias percibidas según los tipos de violencia laboral: calumnias, aislamiento, intimidación y violencia externa, y las estrategias de intervención entre profesionales y feligreses en centros médicos - Piedra Liza (Lima-Perú). Métodos Comparativo, Cuantitativo y Observacional de Estudio Transversal se realizaron entrevistas a 52 empleados del establecimiento, teniendo en cuenta la aplicación de criterios de inclusión y exclusión de cuestionarios y entrevista secreta anónima cumpliendo con las normas y éticas establecidas. Para su confiabilidad se aplicó la técnica de la prueba de t de student y Chi-cuadrado para evaluar las diferencias relativas y absolutas; respectivamente en los resultados se obtuvo que la Violencia

Laboral es significativamente mayor en el grupo de no profesionales ($p < 0,001$); Las mujeres sufrieron más violencia externa (13,3%; $p < 0,005$), dependiendo de la percepción del sistema laboral de los 4 tipos de violencia laboral, para trabajadores temporales ($p < 0,001$) y para trabajadores menos ocupados. 10 años de servicio, ya que la violencia externa es la más común. Las percepciones de las estrategias de intervención se orientaron hacia las instituciones y dos grupos de trabajadores. El resultado estadístico que se puede extraer es de 42,3% de los trabajadores ha sufrido maltrato externo en los últimos 6 meses, siendo más violencia laboral como difamación, aislamiento e intimidación entre los hombres, y más violencia externa entre las mujeres. Los personales temporales y los personales con una correlación laboral de menos de 10 años son más conscientes de los cuatro tipos de violencia laboral (25).

A nivel Local

Berrosipi, Advel, Quintana, Bressl y Frety (2018) realizaron la investigación sobre el Mobbing laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco; se planteó estar al tanto ante una interacción entre la variable libre con la variable dependiente además menciona que el mobbing pertenece a los inconvenientes en ciertas interacciones condescendientes y convivencias sociales en las relaciones humanas, esta situación se presenta en el entorno gremial; ya que transgrede al trabajador de forma física, psicológica y moral. El entorno análisis de la averiguación es un esquema no empírico, cuya muestra está constituida por 125 trabajadores de la organización, entre ellos poseemos de modalidad de contrato CAS, terceros, nombrados y el gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Huánuco. La recogida de datos se logró usando el cuestionario con 9 cuestiones de mobbing y 9 cuestiones de funcionamiento gremial, para el procesamiento de datos estadísticos y la exposición de datos se usó los cuadros estadísticos y gráficos con resultados interpretados e íntegros en el estudio y además para la fiabilidad se aplicó en la demostración de la correlación en medio de las cambiantes usando el factor de correlación

de Spearman. Los resultados conseguidos marcaron que en efecto existe una correspondencia significativa de 0.99 con un grado de significancia de 0.05, por lo cual se concluye que si hay una interacción inversa entre las dos cambiantes; es mencionar, el mobbing perjudica al manejo gremial, donde a más grande presencia de mobbing se reduce en el funcionamiento gremial y a menos presencia de mobbing aumenta el funcionamiento gremial en la organización (26).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teoría del conflicto

Según Hellriegel y Slocum (1999), estas teorías sostienen que el problema es un proceso bastante recurrente en los conjuntos y empresas, presentan que el problema es una necesidad recurrente, y gracias a este problema el resultado es conveniente, dichos autores establecen que 5 primordiales niveles de problema: problema interindividual, problema interpersonal, problema intergrupar, problema intergrupar y problema interorganizacional. Según esta teoría, el acoso gremial está referente con el problema entre gente y conjuntos, y permanecen involucrados gracias a la superioridad interna de una persona que pasa e incluye alguna forma de supremacía, problema emocional o de fines, construyendo de esta forma sentimientos de frustración y tensión (27).

2.2.2. Teoría del Poder

Según Robbins (1999), la teoría hace referencia al poder como un proceso natural que se da en cualquier conjunto u organización, por lo cual se necesita entender cómo se tiene y practica plenamente el poder en una organización. Robbins lo explica tal cual: un conjunto, así sea el conjunto "A" o la persona "A", tiene la función de influir en la conducta del conjunto o del sujeto "B" para que el conjunto A manipule al conjunto B para que se acomode a sus anhelos. Una vez que la característica se sacia como se explica, la teoría adopta una composición jerárquica (27).

2.2.3. La teoría de la atribución

En la teoría de atribución, que explica que el mayor parte de los eventos en los cuales nos involucramos cada día son impredecibles, explica que bastantes personas desarrollan conflictos cognitivos inherentes pues no logran comprobar las expectativas previas de superar el problema. Por

consiguiente, hacemos referencia a la especificación de un sujeto o especificación de una o más ocupaciones, propias o ajenas (más habitualmente ajenas), que ocurrieron en un rato y entorno especial como atribución. La teoría de la atribución se entiende como un criterio importante, no tanto como un comportamiento generadora de problema interpersonal o intergrupar, sino como diversas interpretaciones de una misma conducta de parte de acosadores y víctimas (28).

2.2.4. La teoría del aprendizaje social

La mayor parte del aprendizaje humano tiene lugar en un entorno social donde, al observar a otros, los humanos adquieren conocimientos, reglas, habilidades, estrategias, creencias y actitudes se centran en experiencias tempranas, estilos de crianza y relaciones entre padres e hijos. Algunos estudios longitudinales han concluido que existe un "período de violencia" desde que se forma y que progresa desde la niñez y continúa expresándose a lo largo de la existencia de la humanidad. Estas interacciones están afirmando diferentes características debido al modelado y refuerzo positivo de los humanos (29).

2.3. BASES CONCEPTUALES.

2.3.1. Acoso laboral

Cortez citado por Edgar; el acoso laboral también se define como "asedio", acoso moral, terror mental laboral, "acoso psicológico en el trabajo", etc. Konrad Lorenz acuñó el término "asedio" para referirse a "un ataque de un grupo de pequeños animales que acosan a un animal solitario para aterrorizar y proteger al grupo" (30).

2.3.2. Tipos de acoso laboral

El psicólogo Heinz Leymann, lo constituye en distintas clases de acoso de acuerdo a cargo de jerarquía laboral de los sujetos que intervienen (31):

a) Acoso vertical

Los sujetos se encuentran en diferentes niveles de jerarquía se puede proporcionar en dos variedades:

Descendente: Se origina una vez que un trabajador de menor jerarquía es acosado por un o un conjunto de personales que asumen posiciones mejores dentro de la escala o cargo institucional.

Ascendente: Se produce en el trabajador de un mayor nivel jerárquico que es víctima de acoso por uno o varios de sus subordinados. Si bien se conoce que las conductas son poco habitual en los ámbitos laborales, esta clase de acoso se puede explicar por el conflicto de los empleados de reconocer a la persona que ocupa el cargo de jefe por alguna ignorancia de su capacidad laboral. Suelen darse en caso de fusiones y adquisiciones o en casos donde el nivel de mando es de menor edad que el grupo (31).

b) Acoso horizontal

El origen se da cuando un empleado es atormentado, aterrorizado y acusado por uno o muchos compañeros de trabajo que dominan su mismo horizonte jerárquicamente. Aquí hay que considerar que el impacto es ser nueva en el trabajo o ser contratada en un distinto régimen laboral, como también se trata de una conducta de un grupo mayor contra un solo individuo (31).

2.3.3. Clasificación de conductas de la víctima

Gonzales citado por Gunther, lo clasifica en 5 significativas conductas hostiles que padecen las víctimas Según H. Leymann (27):

a. Limitar y manipular la comunicación y/o la información

- La víctima se le impide comunicarse con otros.
- Se le obstaculiza una y otra vez a la víctima una vez que quiera hablar o expresarse.
- Es acosado por diferentes medios de información (teléfono, mensaje, correspondencia, clip de videos, documentos y redes sociales).
- Se le habla a gritos y se le recrimina.
- Se critica de su historia personal.
- Se critica su manejo gremial.
- Se le amenaza verbalmente (27)..

b. Limitar el contacto social

- Se le asigna un trabajo aislado para no conservar ningún contacto con los otros trabajadores.

- El atacante o el acosador deja de dialogar a la víctima e incita a que los otros trabajadores hagan lo mismo.
- Restringe cualquier medio de comunicación (27).

c. *Desprestigiar a la persona acosada ante sus compañeros*

- A la víctima se le calumnia, se le difama.
- El hostigador crea comentarios malintencionados para afectar su prestigio y la dignidad frente a los otros de sus compañeros.
- El hostigador continuamente trata de ridiculizar a la víctima frente a sus compañeros, jefes o demás.
- Se le tilda de enferma mental.
- El censurador se burla de su origen, nacionalidad o aspectos de descendencia.
- El acosador limita y copia su forma de caminar, dialogar, gestos, etc.

d. *Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional*

- A la víctima se le asigna poco trabajo e inclusive no se le asigna nada.
- Se le observa para que no logre descubrir alguna labor por sí misma.
- Se le exige que haga labores absurdas o inútiles.
- Se le ordenan labores inferiores que no van con sus competencias laborales.
- Se le designan ocupaciones o responsabilidades muy superiores de su capacidad e inalcanzables, con la intención de desprestigiarla y mostrar su incompetencia.

e. *Comprometer la salud del individuo acosada*

- Se le propician malos tratos, a veces llega a la embestida física por parte del hostigador.
- Se le agrede sexualmente y se divulga su historia sexual (27).

2.3.4. Perfil del acosador

El acosador tiene un perfil activo de la embestida o atacante, es una persona que desarrolla el acoso de forma personal en oposición a uno o diversos personales en la compañía, trabajan bajo un comportamiento de

hostigamiento psicológico, moral, y bajo la necesidad de tener dominio absoluto sobre los otros, con la intención de marginarlas, degradarlas y repudiar frente al resto de trabajadores. El perfil del perseguidor o perseguido es evaluado como unas personas envidiosas, manipuladoras, malignas, malintencionadas e individualista (32).

- a) Individuos eficaces, trabajadores y productivos que pretenden imponer reformas y esto el acosador ve como una amenaza de status.
- b) Personas frágiles, carentes de capacidad de defenderse que son atacados por el acosador son trabajadores altamente competitivos con un brillante conocimiento, atractivos, carismáticos, independientes, alegres, con capacidad de liderar y envidiables por parte del agresor.
- c) Personas con capacidad de implicancia en el proceso, que son los cómplices o encubridores, corresponde este perfil es para aquellos que son débiles, inseguros, silenciosos, altamente dependientes de los acosadores, aún sumisos, obedeciendo sus órdenes y órdenes, temerosos de ser la próxima víctima si el juicio sale mal. Podría ser el próximo acosador de ser cómplices del acosador no disminuye en la organización (32).

2.4. PRINCIPIOS Y LEYES CONTRA EL ACOSO LABORAL.

2.4.1. LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL

Ley de equivalencia o igualdad firme para las mujeres y varones en la Ley Orgánica del 2007.

- El Artículo 5. La Igualdad de sociabilidad y circunstancias con respecto al empleo, la instrucción carrera profesional y las situaciones de laborales en el principio de equidad de sociabilidad y posibilidad entre varones y mujeres que sea destina tanto en el empleo estatal como al particular que avalará a todo el personal con el acceso a oportunidades de empleo, incluida la ocupación por cuenta propia, la formación profesional y promoción profesional, incluidas las condiciones de trabajo en términos de remuneración y despido, participación en organizaciones sindicales y empresariales, o cualquier organización cuyos miembros estén empleados en una ocupación determinada, incluidos los beneficios que otorgan. Además, no constituye discriminación en las oportunidades de empleo por el contexto en el

que se desarrollan determinadas actividades profesionales o el contexto en el que se desarrollan dichas actividades, incluida la formación necesaria, distinción por razón de características de género que constituyen elementos básicos y determinantes requisitos profesionales, siempre que el objetivo sea legítimo y los requisitos sean proporcionados (33).

- El artículo 9.2; asigna a los dominios gubernamentales a promover circunstancias de equidad en las personas y grupos, como la imparcialidad entre varones y mujeres, conocidos reglas jurídicas globales en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos (34).
- Artículo 10. Las consecuencias jurídicas de los actos discriminatorios que resulten en diferenciación por razón de género por la conducta y términos de los negocios jurídicos se tendrán por nulas y la responsabilidad surgirá mediante un sistema de compensación o compensación que sea real, válida y proporcionada al daño, y sancionado a través de un sistema eficaz y de acreedores, para prevenir manifestaciones de conductas discriminatorias contra el acoso laboral
- Artículo 11. Son tareas positivas que se emprenden para hacer efectiva la igualdad de derechos consagrados en la Constitución, y el poder público tomará medidas concretas de asistencia en las mujeres para edificar la aparente situación de diferencia del pacto masculina. Estas medidas se aplicarán mientras subsistan las condiciones anteriores, pero deberán ser razonables y proporcionadas a los objetivos perseguidos en repetidas situaciones. Las personas físicamente y jurídicamente también podrán amparar tales medidas en las condiciones previstas en este Ley (35).

Estos artículos muestran que la igualdad también es un principio fundamental, y que la igualdad entre mujeres y varones en la eliminación de la desigualdad que son objetivos que se deben incorporarse en todas las políticas y actividades nacionales. Protección con las disposiciones establecidas en la Ley de Organizaciones de Trabajadores. En particular, la Ley incorpora dos directivas sobre paridad de trato en el

ordenamiento jurídico español, la Directiva 2002/73/CE, las transformaciones de la Directiva 76/2007/CEE, referente a la atención del principio de equidad de sociabilidad frente a mujeres y varones con el acceso a ocupacional, a la formación de desarrollo profesional y a las circunstancias laborales (33).

DECRETO LEGISLATIVO DEL TEXTO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS PERSONALES DE AÑO 2015.

El Decreto Legislativo de Ley de Reglamento Laboral se aprueba en los siguientes artículos (36):

Artículo 3. La relación laboral.

1. Los derechos y obligaciones relacionados en las relaciones laborales están definidos en las leyes y reglamentos nacionales; de conformidad con la convención colectiva y la voluntad de ambas partes, se especificarán en el contrato de trabajo como sujeto de derecho, en todo caso no sufrirán condiciones adversas ni infringirán las normas previstas en la ley. Indica el uso de rutinas para profesionales.
2. Las leyes y los reglamentos se determinarán mediante medidas rigurosas y equitativas en una etapa temprana de la jerarquía normativa, como reglas normativas establecidas por códigos normativos de categoría superior, pero que no impongan diferentes condiciones ocupacionales. Condiciones prescritas por la ley para el desarrollo (37).

Artículo 4. Derechos laborales

1. Los personales que laboran o trabajan tienen los derechos básicos en el contenido al alcance para cada personal que laboran y a disposición las normas específica los de:
 - a) Cada individuo en libre de trabajar y elegir su profesión u oficio.
 - b) Libre de participar en sindicación.
 - c) Cada persona puede elegir un acuerdo conjunto.
 - d) Tiene la libertad de adoptar las medidas de conflictos colectivos.
 - e) Participación de protesta y reuniones es libres.
 - f) Es libre a Información, asesoramiento y participaciones en la empresa son gratuitas.

2. El parentesco ocupacional del profesional que laboran tienen derecho (38):
 - a) Posesión efectiva.
 - b) La promoción en el lugar de trabajo y la formación profesional, incluida la instrucción sobre cómo adaptarse a los cambios en el trabajo y el desarrollo de programas y actividades de formación para aumentar la empleabilidad y la sostenibilidad de la fuerza laboral.
 - c) A no ser excluidos, directa o disimuladamente, en la institución en la que laboran, ya sea por motivos de género, estado civil, edad, etnia, condición social, religiosidad o creencia, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, y razones de idioma. Tampoco deben ser discriminados por motivos de discapacidad, siempre que puedan realizar el trabajo o empleo correspondiente (38).
 - d) Proteger la integridad física, psicológica con una apropiada política de estado para la prevención de riesgos laborales.
 - e) Respetar su derecho a la intimidad con la debida dignidad para protegerlos del acoso por razón de su raza u origen nacional, religión, incapacidad, edad u orientación sexual, y del acoso en el lugar de trabajo.
 - f) Cumplir con la oportunidad de pago aprobada y estabilidad de conformidad con el contrato de trabajo.
 - g) A la actividad de función propia en las acciones procedentes de su contrata de laboral.
3. Derecho a ser protegidos en los conflictos originados entre las políticas de las normas laborales tanto en la institución pública o privada será como pactado que deberán respetar y los conflictos se resolverán mediante la aplicación de normas, donde se deberá favorecer al trabajador apreciado en conjunto respecto al cómputo anual los conceptos cuantificables.
 - a) Tiene el derecho y libertad de usar sus costumbres que serán aplicando las disposiciones legales de la institución, convencionales o contractuales y a no ser que cuenten con una recepción o indulgencia expresa.

- b) Las disposiciones legales y los derechos de la institución frente a los personales que no podrían disponer y orientarse legítimamente antes de su contratación y así mismo después del término de su contrato laboral. Tampoco han podido abordar de manera efectiva derechos que los convenios colectivos consideran inaccesibles e impredecibles (38).

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

Las órdenes de no discriminación y las decisiones patronales que afecten negativamente a los trabajadores tampoco tendrán efecto sobre las solicitudes de la empresa o las acciones administrativas o judiciales para certificar el acatamiento de los principios de igualdad. Está previsto la ley y pueden celebrarse libremente exclusiones, reservas y preferencias. No obstante, las disposiciones gubernamentales podrán prever medidas de reserva con empleo a término o prioritario destinadas a proporcionar la colocación de los trabajadores por cuenta ajena. Asimismo, los gobiernos pueden otorgar subsidios, descuentos y otras contemplaciones para promover la ocupación de grupos específicos de profesionales que son difíciles de encontrar.

La misma regulación se llevará a cabo sobre las medidas para promover la ocupación de recursos humanos desempleados y para convertir los contratos efímeras en contratos indefinidos antepuestos las consultas con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la negociación colectiva podrá: desarrollar medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a todas las ocupaciones. Igualmente, el pacto colectivo podrá constituir tales medidas en materia de programación con promoción y formación de carreras profesionales de modo que las condiciones sean igualitariamente adecuadas, las personas de menor representación sean más proclives a apoyar su ingreso en grupos o cargos profesionales. Trabajo problemático. Estas disposiciones se enumeran como derechos y obligaciones de los trabajadores en la legislación laboral y deben cumplirse por igual. El Plan de Equidad Social se desarrollará de conformidad con lo dispuesto en esta Ley y en la Ley

Orgánica de 2007, para la equivalencia efectiva de varones y mujeres (39).

2.4.2. PRINCIPIOS CONTRA EL ACOSO LABORAL

El principio de igualdad

La Igualdad está relacionada entre varones y mujeres que están sujetos a cero discriminación directa o digresión por razón de género, en particular la maternidad, las obligaciones familiares y el estado civil. Los comportamientos son constitutiva frente a un acoso que es con conductas discriminatorias e inapropiadas que no solo perjudican a los directamente afectados, sino que también afectan a su entorno familiar. Toda persona tiene derecho a ser tratada con rectitud, respeto y dignidad, con respeto a su intimidad o vida privada, en su salud mecánica y mental, en cualquier circunstancia, independientemente de su origen, raza, genero, religión, sentir o cualquier otra condición personal, social o circunstancias, incluida su situación laboral, que sean degradantes, humillantes u ofensivas; En virtud de la infraestructura de derechos, expresa: Rechaza y prohíbe tal práctica en el trabajo, prevaleciendo la tolerancia respecto a estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

Todos los directivos y superiores velarán por el cumplimiento de un ambiente profesional libre de riesgos que se comprometen en adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de supervisión, formación y comunicación, para prevenir la aparición de conductas de acoso (35).

2.5. LAS PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL

Ante las situaciones frecuentes del acoso laboral, requiere que se involucramiento sofisticadamente, responsable y ético de la empresa u organización y sus empleados, concretan las estrategias que son (40):

CUADRO N° 4

PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO OCUPACIONAL

INDIVIDUALES	<ul style="list-style-type: none">▪ Desarrollar hábitos saludables y fortalezas.▪ Ejercicio corporal y mental.▪ Nutrición balanceada▪ Descansar bien.▪ Practicar la relajación con concentración.▪ Métodos de gestión de pensar con actitud.▪ Obtener habilidades de comunicación.▪ Valores de apertura y fortalezas.
SOCIALES	<ul style="list-style-type: none">▪ Aumentar el nivel de fiabilidad, seguridad personal y grupos.▪ Fomentar la amistad y la confraternidad en el ámbito laboral.▪ Realizar intervenciones sociales y de brigadas.▪ Participar en alianzas y organizaciones sindicatos.
INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none">▪ Propuestas de instalaciones de seguridad y atención médica.▪ Recomendaciones sobre la creación de conocimientos de cultura, sabiduría y organización con estándares y valores del trabajo o la persecución psicológica y alentando la interacción social positiva.

2.6. LAS OBLIGACIONES DE EMPRESAS E INSTITUCIONES PARA LA PREVENCIÓN

1. Evaluación periódica del riesgo Psicosocial.

Los riesgos Psicosociales, en el acoso laboral deben ser evaluados e identificados, aplicando los diferentes instrumentos y las características como las conversaciones, entrevistas, observaciones, listas de verificación y cuestionarios en las instituciones para el beneficio y productividad laboral.

2. Elaborar un plan de acción en la institución.

Es fundamental elaborar el propósito de trabajo, que debe incluir todas las medidas adoptadas para excluir o controlar los riesgos laborales y estas medidas estarán a la responsabilidad del departamento de recursos humanos y serán efectuados diariamente ante un riesgo de acoso laboral.

3. Controlar la aplicación de las acciones disciplinarias y correctivas.

Las empresas e instituciones tienen la obligación de hacer cumplir estos ítems que llevara a los trabajadores a tener un buen clima laboral.

2.7. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS OPERACIONALES

Limitación de su Comunicación

La comunicación es un área constitutiva del desarrollo de los seres humanos, que determina un proceso innato o propio que establece como el eje fundamental de la felicidad humana y de la calidad de vida, permitiendo a los individuos construir relaciones y ampliar sus funciones de descubrimiento, y estos derechos comienzan cuando acaban tus derechos en cada individuo, empieza a descubrirse el mundo, explorado e interpretado otro (41).

Acoso laboral

Disciplina legal y lealtad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso en el lugar del labor como: Comportamiento verbal, gestual o psicológico sistemático, repetitivo o persistente de una o más personas que daña o explota a la víctima, humilla, insulta, insulta o amenaza a la víctima en el trabajo o en el trabajo, en su materia (42).

Empoderamiento

El empoderamiento es un proceso institucional por el cual las personas, las organizaciones y las comunidades adquieren control sobre sus proyectos y trabajos al transmitir el sentido de control o influencia de un individuo sobre el entorno social, la sociedad o la política en la que operan (43).

Contacto social

El contacto social es una acción innata o propia de cada individuo establece una mutua consciencia y comunicación entre dos o más personas. Es la primera instancia en el desarrollo personal del individuo de cualquier tipo de relación social. No puede haber evangelización sin contacto social y, a su vez, cuanto más fluido y frecuente sea tantas más posibilidades tendrá el testimonio cristiano de encontrar respuestas por parte de las personas (44).

ACTUACIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN ANTE UN CASO CONCRETO DE ACOSO LABORAL

Desde la perspectiva de las medidas preventivas, evaluamos el riesgo psicosocial ya que son imprescindibles y muy útiles, para la prevención y control contra el acoso laboral (45).

CUADRO N° 5

PREVENCIÓN ANTE UN CASO CONCRETO DE ACOSO LABORAL.

ACCIÓN DIRECTA DE PREVENCIÓN DE APARICIÓN CONCRETO	DE ANTE UN CASO LA	ACCION PREVENTIVA Y SIMULTÁNEA ANTE LA APARICIÓN DE UN CASO CONCRETO
1. Obtener información detallada y precisa de la víctima o denunciante, así como de sus compañeros y supervisores.		PREVENCIÓN APLICADA. Recabar la información sobre:
2. Recomendar y documentar con expediente los testigos en los aspectos concretos de la denuncia.		1. Brindar los recursos preventivos, materiales y documentales existentes para evaluaciones psicosociales en la empresa. 2. Revisar el historial de la empresa en casos similares,

-
- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none">3. Valorar los hechos con las víctimas o denunciantes y denunciarlos por escrito, conveniente a su jefe inmediato o dirección de la empresa.4. Con el consentimiento del denunciante, informar del incidente y motivo al Comité de Seguridad y Salud.5. Solicite protocolos de resolución de conflictos (si los hay) o esté preparado para implementarlos.6. Solicitar el asesoramiento de su organización sindical.7. Recomendar medidas apropiadas para eliminar o reducir los riesgos según corresponda.8. Valorar y evaluar la posibilidad de denuncia ante la Oficina. | <ol style="list-style-type: none">investigaciones, operativos de salud, medidas preventivas, etc.3. Contar con procedimientos de resolución de conflictos.4. Existe una declaración de buenas prácticas al respecto.5. El objeto de los convenios de empresa, industria o regionales. <p>MARCO PREVENTIVO.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Exigir una evaluación de riesgos laborales en toda la empresa, especialmente una evaluación de riesgos psicosociales.2. Requisitos claros para la evaluación de riesgos psicosociales del lugar de trabajo y de la unidad organizativa en la que se desempeña.3. Requisitos de control para los servicios de vigilancia de la salud. |
|--|--|
-

PROTOCOLO DE INTERVENCION

A nivel Organizacional

Se trata de determinar si el acoso ocupacional es con mayor frecuencia en las instituciones estatales o privadas, o si no existe diferencia entre ambas. El estudio concluyó que el acoso ocupacional es más frecuente en el sector estatal que en el sector particular menos frecuente. El mayor riesgo de acoso laboral se encuentra en las divisiones ocupacionales dedicadas a la salud y apoyos sociales, educación, economía, política y administración pública, donde forman parte del sector público y la persona deja el trabajo si hay conflicto entre las partes. De hecho, los contratos de trabajo son de duración determinada más

comunes en este tipo de establecimientos, y los contratos celebrados por terceros tienen el potencial de entrar en conflicto con el improbable largo plazo. Sin embargo, esta explicación es errónea, ya que el tamaño de la agencia, ya sea pública o privada, parece desconcertante. Según el formulario planteado por el Heinz Leymann, todo comienza con un problema, incluso cuando es completamente inofensivo. Tras analizar una serie de casos, en diferentes países, se concluyó que constan tres elementos importantes de las causas del acoso ocupacional, que además aparecen en los estudios realizados ante el acoso ocupacional (46).

La distribución del trabajo

Se relata a la asignación de tareas y ocupaciones que contienen hacinamiento cuantitativo y déficit de calidad; Realizar una gran tarea es estresante y está determinado por altas exigencias con poco control sobre el individuo. Se entiende por incompetencia o pérdida de sustancia la obligación de realizar trabajos repetitivos, aburridos y en ocasiones inútiles o subdesarrollados, cuando los trabajadores se ven obligados a realizar su trabajo en alguna situación estresante, es probable que genere conflictos y grandes problemas (47).

Concepción de tareas organizacionales:

Estas condiciones conducen fácilmente al estrés, la ansiedad y la depresión cuando las tareas se realizan a diario durante largos períodos de tiempo.

- La cotidianidad y repetitividad de las tareas y que de aquí se convierte el acoso laboral a un factor de ansiedad y estrés (engaños y con bromas pesadas).
- La ambigüedad de rol en las tareas de sus funciones (enfermería, enseñanza).
- Conflictos de roles con órdenes ilegales, errores fatales del sistema de atención (47).

TIPO DE DIRECCIÓN

Comisión autoritaria o arbitraria, con un enfoque de gestión que optimiza los resultados, sin tener en cuenta los factores humanos, cualquier trabajador puede ser víctima de acoso laboral, pero hay un entorno profesional más propicio, y el factor de riesgo es mayor para algunas personas, otros riesgo Los factores a considerar incluyen factores en la estructura organizativa, como la ubicación de

la empresa en áreas suburbanas o marginales, acoso en el lugar de trabajo, altos índices de intimidación con falta de instalaciones y otras prácticas puramente culturales o sociales, como la resistencia del grupo social a la violencia e intolerancia (46).

A nivel Personal

Dando inicio con la base de que todos los trabajadores de cada institución que con mayor probabilidad es un objeto de casos como el acoso laboral, como podemos valorar que hay muchos factores que hacen que algunas personas desamparadas están en riesgos frente medios externos que son peligrosos como así mismo sus compañeros y compañeras de trabajo que estos son uno de los factores con mayor debilidad tales como (46) (48):

- Un pequeño número de personas que son atípicas, poco frecuentes o diferentes en el lugar de trabajo. Está cerca de la discriminación: mujeres, homosexuales, personas con discapacidad, pertenecientes a diferentes clases sociales y razas, etc.
- Personas con personalidad fuerte o demasiado autocontrol.
- Personas que no se dan por vencidas (empleados que son demasiado honestos, cautelosos y motivados).
- Los trabajadores están aislados del lugar de trabajo.
- Los profesionales nuevos sin experiencia, suelen ser atacados por los profesionales antiguos por el tiempo que llevan en dicha institución.
- Personas con retribución especial, como representantes sindicales, mayores de 50 años, mujeres embarazadas y personas con discapacidad.
- Profesionales con un ciclo de contrato a corto plazo.
- Profesionales que realizan prácticas en la institución.
- En general, los profesionales con poca experiencia laboral, como los que son muy competentes, creativos e intelectuales, o llaman demasiado la atención, pueden suponer un riesgo para los maltratadores en las mujeres.

De igual forma, encontramos características de factores relacionados con la apariencia o actitudes, tales como: falta de conocimiento, información y habilidades en el lugar de trabajo u organización, comportamiento desagradable y actitud antisocial hacia los demás, mentalidad de no protesta, herramientas de trabajo limpias, no compañeros de trabajo (48).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. **Ámbito de estudio**

El presente investigación, se realiza en el **Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco**, actualmente clasificando el nivel II - 1, teniendo en cuenta las características de la infraestructura y el equipamiento, así como los expertos profesionales que laboran en la institución con gran capacidad de toma de decisiones de este Región y País, Es compatible con la naturaleza, la calidad y las ventajas de la amplitud proporcionada por la ciudadanía.

El Hospital Regional inicio las actividades asistenciales con los servicios de: Medicina y Cirugía, y en un solo ambiente los servicios de Gineco – Obstetricia y Pediatría; los dos primeros con 15 camas y el servicio mixto con 26 camas. Actualmente ofrece Cirugía, Traumatología, Laringología, Fisioterapia y Rehabilitación, Medicina Interna, Cuidados Intensivos, Urología, Cardiología, Gastroenterología, Pediatría, Neonatología, Ginecología - Obstetricia, Odontología, Psicología, Anestesiología, Laboratorio Clínico, Cirugía (SOP), Electrocardiograma y nutrición. De igual forma, se puede encontrar en las estrategias nacionales de tratamiento de la TB, etapas de vida de los adolescentes y adolescentes, inmunizaciones, lactancia materna, alimentación y nutrición, salud bucal, salud mental, planificación familiar, PROCITTS, CRED, epidemiología, HAART, programas de prevención del cáncer, etc.

Las prestaciones de fortalecimiento en los servicios de Salud BIDMINSA, ha implementado en nuestro hospital con diferentes equipos, especialmente en los servicios de Laboratorio, Rayos X, Mantenimiento, Lavandería, limpieza y Cocina.

Actualmente el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, empieza su atención, desde el año 2017, desde mayo a la localidad de la Esperanza por motivos de que el antiguo Hospital iba a ser demolido, esto se dio durante el periodo del actual presidente regional de la provincia Ing.

Rubén Alva Ochoa, en el Hospital de Contingencia, cuenta actualmente con nueva infraestructura amplia, con ambientes que no contaba el antigua Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, el director indica que le nuevo nosocomio provisional cuenta con servicios básico, completos como agua potable y plantas de tratamientos de aguas residuales. Nuestro Hospital empieza a funcionar con estas jurisdicciones, la provincia de Huánuco, Ambo, Leoncio Prado, Lauricocha, Huamalies, y entre otras.

3.2. Población

La población para nuestra investigación es de 120 profesionales de Enfermería (Enfermeras y Enfermeros), Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” Huánuco.

Criterios de selección de la población

Criterios de inclusión

Los que se incluye en la investigación:

- A todo el personal de Enfermería de los diferentes servicios, Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco.
- Profesionales de Enfermería, voluntariamente participan en la investigación.
- Profesionales de Enfermería, de los servicios asistenciales y/o administrativos.
- Los instrumentos documentales para la investigación, a disponibilidad.

Criterios de exclusión

Los que se excluye de la investigación:

- Profesionales de Enfermería, con licencia o descanso.
- Convalecientes con tratamiento médico.
- No acepte el consentimiento informado.

3.3. Muestra

Tamaño Muestral

La población está compuesta por las enfermeras del **Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco** que conforman para obtener el

resultado, vamos a trabajar con los instrumentos de ejecución mencionados para la investigación.

Tipo de Muestreo

En el muestreo la elección de la muestra se realizará mediante el muestreo no probabilístico con el criterio de conveniencia del investigador considerando los criterios de inclusiones y exclusiones.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis está constituida por las enfermeras que laboran en los diferentes servicios del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco.

Unidad de Muestreo

La Unidad es seleccionada y conformada por 120 enfermeras que laboran en la institución del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco

Marco Muestral

El Marco Muestral para nuestra investigación es buscar en los registros y archivos del personal de enfermería y evaluar cómo les afecta el acoso laboral en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco.

3.4. Nivel, tipo y diseño de estudio

Nivel de estudio

El nivel del presente estudio de investigación que se realiza es de nivel descriptivo.

Tipo de estudio

El presente investigación tiene enfoque cuantitativo ya que es de análisis correspondiente que se obtendrá los resultados cuantificables para la los resultados de la información de tipo Cuasi-experimental, porque son de grupos naturales pre test y post test, ya que esta variable es dependiente, de tipo corte transversal porque la información es en dos momentos.

3.5. Diseño de estudio

Para efecto de la investigación es de **diseño Cuasi-experimental**:

$$GE = O_1 X O_2$$

$$GC = O_3 X O_4$$

Donde:

X=Variables experimentales

O₁O₂ = Mediciones pre test de la variable dependiente.

O₃O₄ = Mediciones post test de la variable dependiente.

3.6. Técnicas e instrumentos

En la recolección de datos se usará como método la encuesta y el cuestionario de Heiz Leymann para la cogida de datos de las variables en estudio.

3.6.1. Técnicas

Encuesta

La investigación sociodemográfica permite acceder a criterios básicos del estilo de vida o programa de trabajo de una persona, y los primeros indicios que surgen de estos vastos datos parecen identificar y confirmar estas posibles debilidades e incluso factores de riesgo a considerar. En programas y programas, he desarrollado para organizaciones institucionales.

3.6.2. Instrumentos

Asimismo, el instrumento que se utilizara es:

a) Cuestionario de Heinz Leymann de Acoso Laboral

El cuestionario de HEINZ LEYMANN Del Acoso Laboral evalúa las agresiones que pueden encontrar tanto mentales como físicas en el lugar de trabajo.

El presente cuestionario consta de 5 parámetros de evaluación del acoso laboral: limitación de su comunicación, limitación de su Interacciones sociales, personas que los difaman frente a sus compañeros, difaman sus capacidades profesionales y/o porque su trabajo pone en peligro su salud. La medición de tipos de acoso laboral de describe mediante puntuación de baremacion. (Anexo 2)

b) Encuesta de características sociodemográficas y laborales

Se tomara los datos de edad que son muy relevantes, ya que el factor etario tiene gran incidencia en la salud y el desempeño laboral en un gran porcentaje de profesionales de enfermería, llevaremos planes de capacitación y de prevención en diferentes ámbitos en las organización en donde el acoso laboral que afecta a los trabajadores que tengan menor edad. (Anexo 1).

3.7. Procedimiento de recolección de datos

Autorización

El proceso administrativo consistió en solicitar al **Director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco**, la realización de un estudio de campo, con el debido consentimiento y autorización, seguido del uso de herramientas en los ensayos clínicos de los diversos servicios de la clínica bajo la coordinación del Jefe de Servicios Hospitalarios.

Capacitación

Los datos para la investigación, será bajo los responsables y de los colaboradores debidamente capacitado y orientado, para evitar los duplicaciones, errores y asegurar la pertinencia y calidad de la información.

Aplicación de los instrumentos

Mientras nos preparamos para recopilar datos, recibiremos documentación respaldada por el Comité de Ética de Investigación Organizacional, como: Obligación de confidencialidad y consentimiento informado para la privacidad y protección de datos durante la ejecución de la investigación, el estudio se realizará las siguientes acciones:

1. Para realizar la investigación y aplicar el instrumento, se realizará con el permiso bajo un documento del Director de la Institución del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.
2. Una vez obtenido una respuesta de la solicitud que se envió al Director del Hospital, coordinaremos con el Jefe de cada servicio de la institución en estudio, para realizar la ejecución y efectuación del instrumento y obtener una recolección de datos.
3. La herramienta de recopilación de datos, para ejecutar el estudio, será con el consentimiento informado respetando la privacidad.
4. La información recogida, se registrara en recopilación de datos.
5. La calidad de información se evaluara a través del Programa Microsoft Excel y del software SPSS versión 22,0.
6. Para un resultado, de la investigación, se tabulará o calculara en forma univariada y bivariada

7. Bajo un análisis detallado de los datos nos llevara al cumplimiento de los objetivos con cuyas derivaciones obtenidas se logran los resultados respectivamente bajo tablas y gráficos.
8. La argumento de la hipótesis nos llevara a usar la estadística inferencial mediante la Prueba de Chi cuadrada de independencia con corrección de Mantel Hazell, por ser ambas variables que nos lleva a una investigación, clasificación ordinal, el nivel de seguridad es del 95% y el margen error máximo permitido es de 5%. Las pruebas se realizaron con el software estadístico SPSS, versión 22.0.

3.8. Aspectos ETICAS

En la investigación, estos son los principios éticos:

- **Justicia.** En este principio se respeta, la decisión de cada individuo, para ello se aplicará el consentimiento informado de carácter escrito a la persona en estudio, decisión de cada integrante para nuestra investigación.
- **Beneficencia.** Vamos a respetar los principios, porque con esto buscamos resultados que beneficien nuestra investigación y a cada integrante.
- **No maleficencia.** Este principio respeta la dignidad, los derechos y el bienestar de sus miembros, y la información obtenida se mantendrá confidencial.
- **Autonomía.** Este principio respetara la decisión de retirarse de la investigación en el momento que lo deseen.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1. Análisis descriptivo de las características generales de la muestra la en estudio

Tabla 01: Características sociodemográficas de las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

<i>Características sociodemográficas</i>	N° 30	
	N°	%
Edad		
25-34 años	7	23,3
35-44 años	8	26,7
45-54 años	10	33,3
55 años a mas	5	17,7
Religión		
Católico	14	46,6
Evangélica	8	26,7
Mormón	2	6,7
Testigos de Jehová	6	20,0
Estado civil		
Soltero/a	3	10,0
Casado/a	10	33,3
Conviviente	12	40,0
Divorciado/a	4	13,3
Viudo/a	1	3,3

Fuente: cuestionario de caracterización sociodemográficos (Anexo 01)

Interpretación:

En la tabla 01, se aprecia las características sociodemográficas en las enfermeras, en el cuál respecta a la edad, un 33,3 % (10) tenían entre 35 y 44 años; un 26,7 % (8) entre 45 y 54 años y 23,3 % (7) tenían entre 25-34 años. En la segunda característica de religión que profesa se observa que 46,6 % (14) refirieron ser católicos y 6,7 % (2) evangélicos. Por último, en cuanto al estado civil 40,0 % (12) fueron convivientes y un 3,3 % (1) viudos.

Tabla 02: Características laborales de las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Características laborales	N° 30	
	N°	%
Área de trabajo		
Emergencia	5	16,7
Consultorio externo	8	26,7
Hospitalización	17	56,7
Años de trabajo		
1-2	6	20,0
3-4	8	26,7
5 a mas	16	53,3
Régimen laboral		
Contratado	19	63,3
Nombrado	11	36,7

Fuente: cuestionario de caracterización sociodemográficos (Anexo 01)

Interpretación:

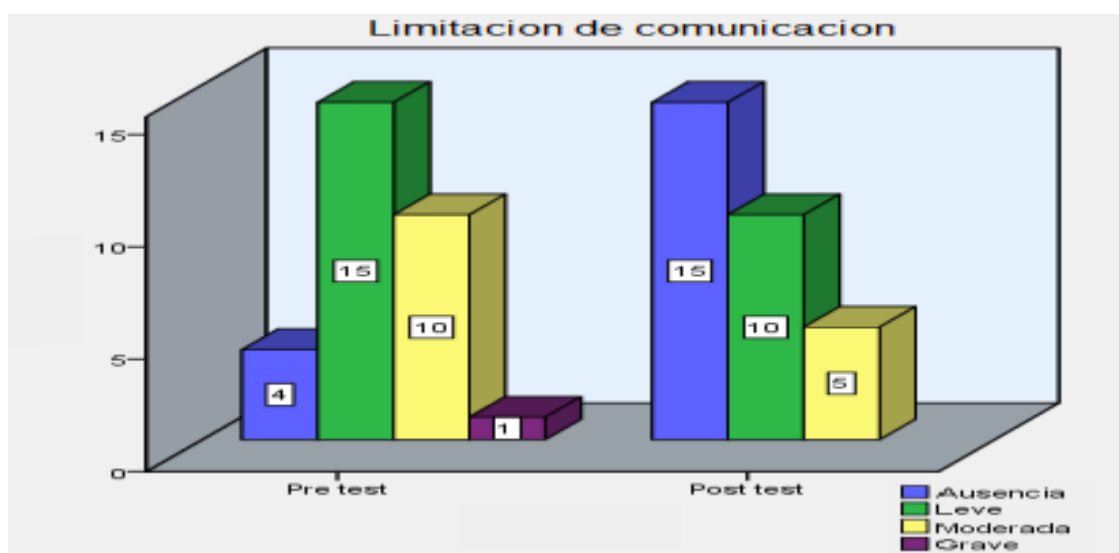
En la tabla 02, se aprecia datos laborales obtenidos en la encuesta aplicada a las Enfermeras, observamos la primera característica laboral, en el área de trabajo, donde 56,7 % (17) hospitalización, el 26,7 % (8) consultorio externo y 16,7 % (5) emergencia. En la segunda característica laboral de años de trabajo, donde 43,3 % (16) entre 5 a más años y 20,0 % (6) tenía 1-2 años. Por ultima característica del régimen laboral, donde 63,3% (19) contratados y 36,7 % (11) nombrados.

4.1.1. Análisis descriptivo de empoderamiento frente al acoso laboral en la muestra la en estudio

Tabla 03. Acoso laboral que limita la comunicación, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Acoso que limita la comunicación	N = 30							
	Ausencia acoso laboral		leve acoso laboral		Moderado acoso laboral		Grave acoso laboral	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Pre test	12	20,0	15	25,0	2	3,3	1	1,7
Post test	19	31,7	10	16,7	1	1,7	0	0,0

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)



Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Figura 01. Acoso laboral que limita la comunicación.

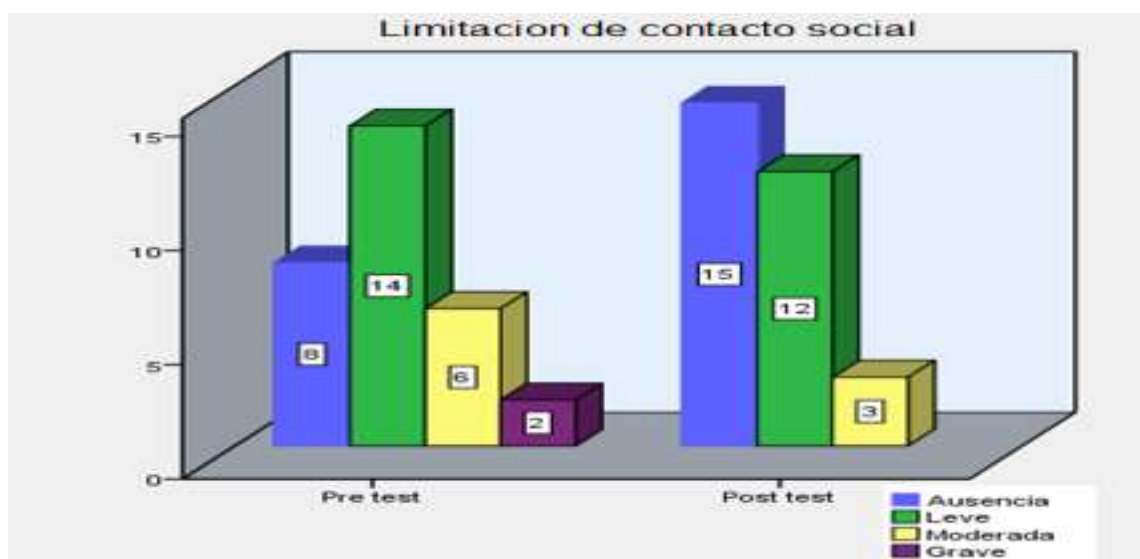
Interpretación:

Al observar la tabla y el figura, acoso laboral en torno a la limitación de la comunicación, percibida por la muestra de estudio durante el pre test y post test; se observaron cambios favorables en el post test. Donde, pasó de un nivel de acoso laboral grave de 1,7 % (1) a 0 % (0), notándose disminución en este nivel. De otro lado, incrementó el acoso leve en 31,7 % (19) en el post test frente a 20 % (12) en el pre test.

Tabla 04. Acoso laboral que limita su contacto social, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Acoso laboral que limita su contacto social	N = 30							
	Ausencia acoso laboral		leve acoso laboral		Moderado acoso laboral		Grave acoso laboral	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Pre test	8	13,3	14	23,3	6	10,0	2	3,3
Post test	15	25,0	12	20,0	3	5,0	0	0,0

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)



Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Figura 02. Acoso laboral que limita su contacto social.

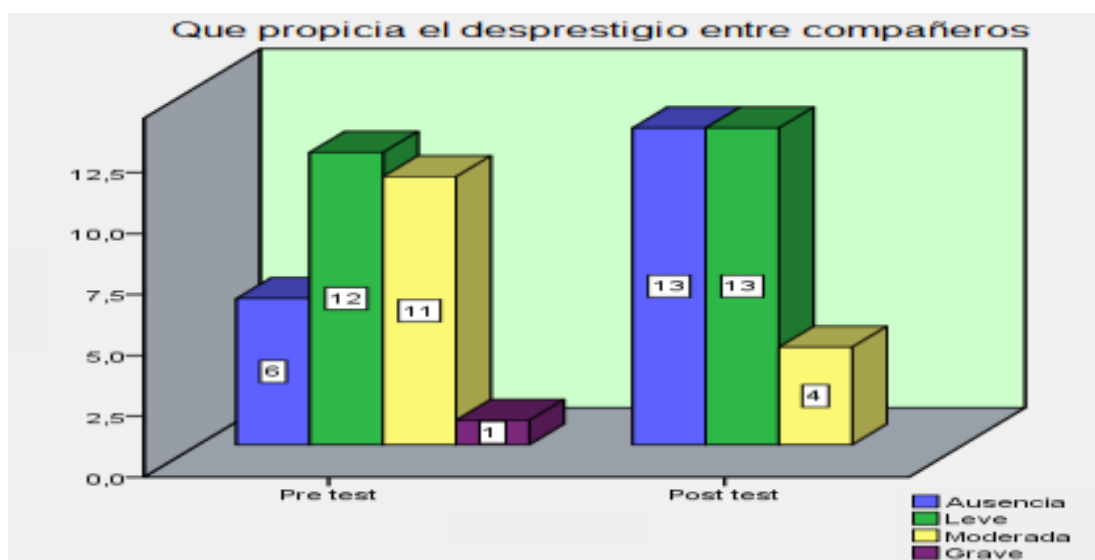
Interpretación

Al observar la tabla y el figura, acoso laboral en torno a la limitación del contacto social, percibida por la muestra de estudio durante el pre test y post test; se observaron cambios optimistas en el post test. Donde, pasó de un nivel de acoso laboral leve estimado en 10,0 % (6) a 5,00 % (3), siendo éste porcentaje que muestra el mayor logro en la intervención. De otro lado, en porcentajes alentadores aumentó el acoso leve de 25,0 % (15) en post test y 13,3 % (8) en el pre test.

Tabla 05. Acoso laboral que propicia el desprestigio entre compañeros, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Acoso laboral que propicia el desprestigio entre compañeros	N = 30							
	Ausencia acoso laboral		leve acoso laboral		Moderado acoso laboral		Grave acoso laboral	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Pre test	6	10,0	12	20,0	11	18,3	1	1,7
Post test	13	21,7	13	21,7	4	6,7	0	0,0

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)



Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Figura 03. Acoso laboral que propicia el desprestigio entre compañeros.

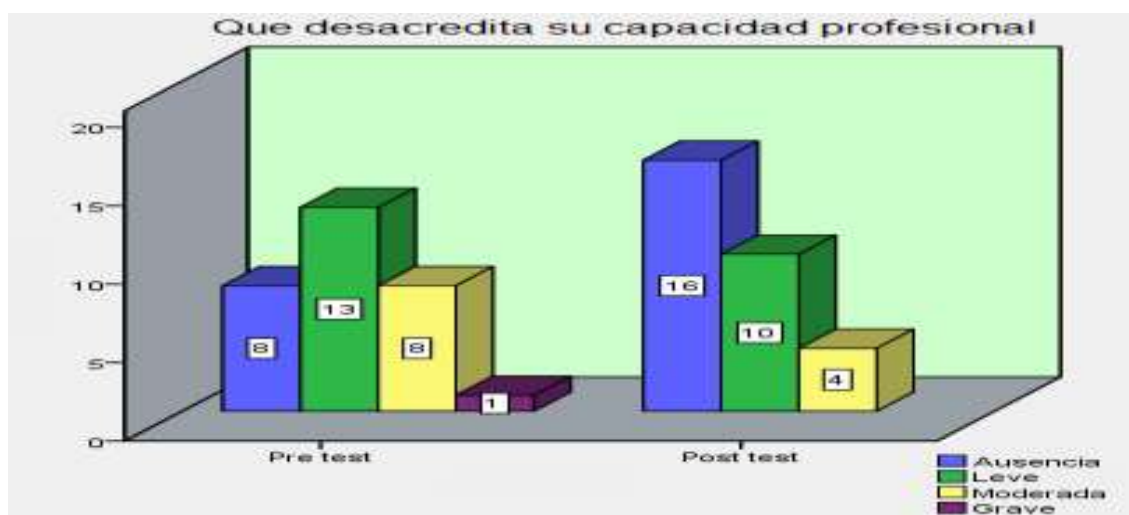
Interpretación:

Al observar la tabla y la figura, acoso laboral que propicia el desprestigio entre compañeros, percibida por la muestra de estudio durante el pre test y post test; se observaron cambios favorables en el post test. Donde un 18,3 % (11) pasó de acoso laboral moderado a 6,7 % (4). De otro lado, en porcentajes alentadores aumentó ausencia de acoso de 10,0 % (6) en pre test a 21,7 % (13) en el post test.

Tabla 06. Acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral	N = 30							
	Ausencia acoso laboral		leve acoso laboral		Moderado acoso laboral		Grave acoso laboral	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Pre test	8	13,3	13	21,7	8	13,3	1	1,7
Post test	16	26,7	10	16,7	4	6,7	0	0,0

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)



Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Figura 04. Acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral.

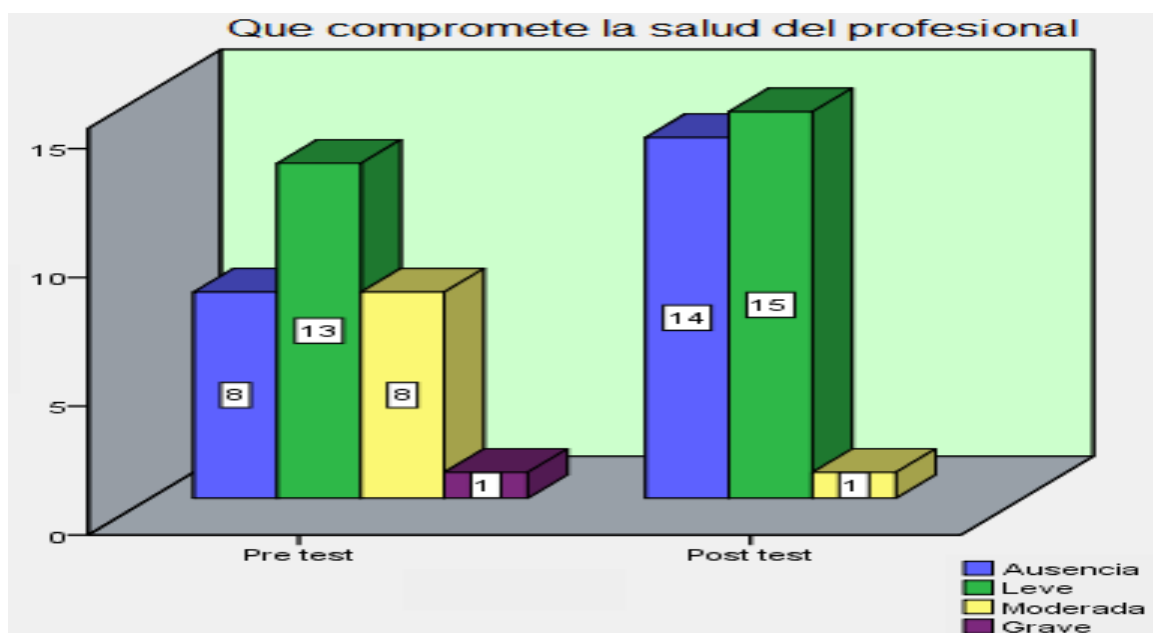
Interpretación:

Se observa la tabla y el figura, acoso laboral frente a la desacreditación de su capacidad profesional y laboral, observada por la muestra de estudio durante el pre test y post test, se aprecia cambios propicios en el post test que pasó de un acoso laboral moderado siendo las cifras de 13,3 % (8) a 6,7 % (4), este el porcentaje que se muestra en el beneficio de la intervención. Por otra parte, el porcentaje de la ausencia de acoso laboral incremento de 13,3 % (8) en el pre test a 26,7 % (16) en el post test.

Tabla 07. Acoso laboral que compromete la salud del profesional, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Acoso laboral que comprometer la salud del profesional	N = 30							
	Ausencia acoso laboral		Leve acoso laboral		Moderado acoso laboral		Grave acoso laboral	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Pre test	8	15,0	13	20,0	8	13,3	1	1,7
Post test	14	18,3	15	30,0	1	1,7	0	0,0

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)



Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Figura 05. Acoso laboral que compromete la salud del profesional

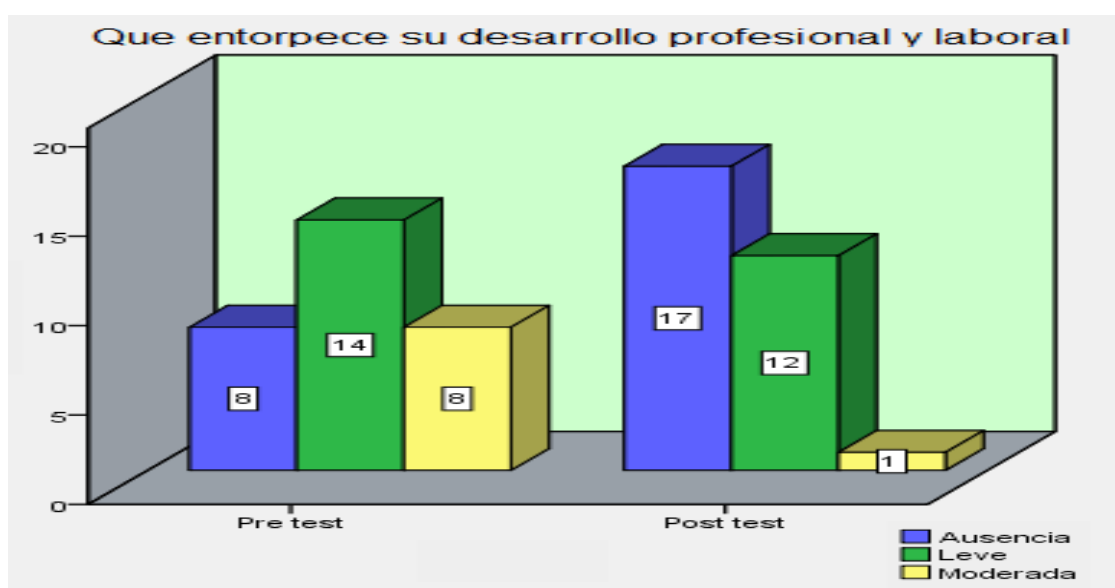
Interpretación:

Al observar la tabla y el figura, acoso laboral que compromete la salud del profesional, se observa cambios favorables en el prototipo de estudio durante el pre test y post test, se estima cambios en el post test al nivel de estudio moderado siendo las cifras de 13,3 % (8) a 1,7 (1) dándose este porcentaje como el mayor logro de la intervención. Por otro punto aumento el acoso laboral leve de 20,0 % (12) en el pre test a 30,0% (18) en el post test.

Tabla 08. Acoso laboral que entorpece su desarrollo profesional y laboral, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Acoso laboral que entorpecer su desarrollo profesional y laboral	N = 30					
	Ausencia acoso laboral		leve acoso laboral		Moderado acoso laboral	
	N°	%	N°	%	N°	%
Pre test	8	13,3	14	23,3	8	13,3
Post test	17	28,3	12	20,0	1	1,7

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)



Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Figura 06. Acoso laboral que entorpece su desarrollo profesional y laboral

Interpretación:

Al observar la tabla y el figura, acoso laboral en torno a entorpecer su desarrollo profesional y laboral en la muestra de estudio durante el pre y pos test; se observaron cambios favorables en el post test. Donde, pasó de un nivel de acoso laboral moderado estimado en 13,3 % (8) a 1,7 % (1), siendo éste porcentaje que muestra el mayor logro en la intervención. De otro lado, en porcentaje alentador aumentó la ausencia del acoso laboral de 13,3 % (8) en pre test a 28,3 % (17) en el post test.

Tabla 09. Acoso laboral percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Acoso laboral	N = 30					
	Ausencia acoso laboral		leve acoso laboral		Moderado acoso laboral	
	N°	%	N°	%	N°	%
Pre test	9	30,0	14	46,7	7	23,3
Post test	18	60,0	11	36,7	1	3,3

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Interpretación:

En general, al observar, Acoso laboral en la muestra de estudio durante el pre y pos test; se observaron cambios favorables en el post test. Donde, pasó de un nivel de acoso laboral moderado estimado en 23,3 % (7) a 3,3 % (1), siendo éste porcentaje que muestra el mayor logro en la intervención. De otro lado, en porcentaje alentador aumentó la ausencia del acoso laboral de 30,0 % (9) en pre test a 60,0 % (18) en el post test.

4.1.2. Comprobación de hipótesis

Tabla 10. Comparación del acoso laboral que limita la comunicación, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Antes	Después				Total		Prueba de McNemar (Significancia)
	SI		NO		N°	%	
	N°	%	N°	%			
SI	11	36,7	7	23,3	18	60,0	0,016
NO	0	0,0	12	40,0	12	40,0	
Total	11	36,7	19	63,3	30	100,0	

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Interpretación:

En cuanto a la comparación del acoso laboral que limita la comunicación, hubo cambios importantes, encontrándose que el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que limita la comunicación disminuyó de 60,0% (18) en la medición antes a 36,7% (11) después de recibir el protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral. Además, este hallazgo registró una significancia de 0,016, menor a 0,05, donde se rechazó la hipótesis nula, es decir: el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que limita la comunicación antes y después del protocolo de empoderamiento fue diferente.

Tabla 11. Comparación del acoso laboral que limita su contacto social, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Antes	Después				Total		Prueba de McNemar (Significancia)
	SI		NO		N°	%	
	N°	%	N°	%			
SI	15	50,0	8	26,7	23	76,7	0,008
NO	0	0,0	7	23,3	7	23,3	
Total	15	50,0	15	50,0	30	100,0	

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Interpretación:

En razón a la comparación del acoso laboral que limita su contacto social, hubo cambios importantes, encontrándose que el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que limita su contacto social disminuyó de 76,7% (23) en la medición antes a 50,0% (15) después de recibir el protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral. Además, este hallazgo registró una significancia de 0,008, menor a 0,05, donde se rechazó la hipótesis nula, es decir: el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que limita su contacto social antes y después del protocolo de empoderamiento fue diferente.

Tabla 12. Comparación del acoso laboral que propicia el desprestigio entre compañeros, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Antes	Después				Total		Prueba de McNemar (Significancia)
	SI		NO		N°	%	
	N°	%	N°	%			
SI	17	56,7	7	23,3	24	80,0	0,016
NO	0	0,0	6	20,0	6	20,0	
Total	17	56,7	13	43,3	30	100,0	

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Interpretación:

Respecto a la comparación del acoso laboral que propicia el desprestigio entre compañeros, hubo cambios importantes, encontrándose que el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que propicia el desprestigio entre compañeros disminuyó de 80,0% (24) en la medición antes a 56,7% (13) después de recibir el protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral. Además, este hallazgo registró una significancia de 0,016, menor a 0,05, donde se rechazó la hipótesis nula, es decir: el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que propicia el desprestigio entre compañeros antes y después del protocolo de empoderamiento fue diferente.

Tabla 13. Comparación del acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Antes	Después				Total		Prueba de McNemar (Significancia)
	SI		NO		N°	%	
	N°	%	N°	%			
SI	14	46,7	8	26,7	22	73,3	0,008
NO	0	0,0	8	26,7	8	26,7	
Total	14	46,7	16	53,3	30	100,0	

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Interpretación:

Concerniente a la comparación del acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral, hubo cambios importantes, encontrándose que el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral disminuyó de 73,3% (22) en la medición antes a 46,7% (14) después de recibir el protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral. Además, este hallazgo registró una significancia de 0,008, menor a 0,05, donde se rechazó la hipótesis nula, es decir: el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral antes y después del protocolo de empoderamiento fue diferente.

Tabla 14. Comparación del acoso laboral que compromete la salud del profesional, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Antes	Después				Total		Prueba de McNemar (Significancia)
	SI		NO		N°	%	
	N°	%	N°	%			
SI	16	53,3	6	20,0	22	73,3	0,031
NO	0	0,0	8	26,7	8	26,7	
Total	16	53,3	14	46,7	30	100,0	

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Interpretación:

En cuanto a la comparación del nivel de acoso laboral que compromete la salud del profesional, hubo cambios importantes, encontrándose que el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que compromete la salud del profesional disminuyó de 73,3% (22) en la medición antes a 53,3% (16) después de recibir el protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral. Además, este hallazgo registró una significancia de 0,031, menor a 0,05, donde se rechazó la hipótesis nula, es decir: el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que compromete la salud del profesional antes y después del protocolo de empoderamiento fue diferente.

Tabla 15. Comparación del acoso laboral que entorpece su desarrollo profesional y laboral, percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Antes	Después				Total		Prueba de McNemar (Significancia)
	SI		NO		N°	%	
	N°	%	N°	%			
SI	13	43,3	9	30,0	22	73,3	0,004
NO	0	0,0	8	26,7	8	26,7	
Total	13	43,3	17	56,7	30	100,0	

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Interpretación:

Referente a la comparación del acoso laboral que entorpece su desarrollo profesional y laboral, hubo cambios importantes, encontrándose que el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que limita la comunicación disminuyó de 73,3% (22) en la medición antes a 43,3% (13) después de recibir el protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral. Además, este hallazgo registró una significancia de 0,004, menor a 0,05, donde se rechazó la hipótesis nula, es decir: el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral que entorpece su desarrollo profesional y laboral antes y después del protocolo de empoderamiento fue diferente.

Tabla 16. Comparación del acoso laboral percibida por la muestra de estudio durante el Pre test y Post test, en las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2020.

Antes	Después				Total		Prueba de McNemar (Significancia)
	SI		NO		N°	%	
	N°	%	N°	%			
SI	12	40,0	9	30,0	21	70,0	
NO	0	0,0	9	30,0	9	30,0	0,004
Total	12	40,0	18	60,0	30	100,0	

Fuente: Test de actitudes de Heinz Leymann de Acoso Laboral (Anexo 02)

Interpretación:

Y, en general en cuanto a la comparación del acoso laboral, hubo cambios importantes, encontrándose que el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral disminuyó de 70,0% (21) en la medición antes a 40,0% (12) después de recibir el protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral. Además, este hallazgo registró una significancia de 0,004, menor a 0,05, donde se rechazó la hipótesis nula, es decir: el porcentaje de enfermeros que tuvieron acoso laboral antes y después del protocolo de empoderamiento fue diferente.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En la presente investigación los hallazgos indican que el protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral es efectivo en la disminución de acoso laboral en el personal de enfermería, con $p=0,004$. Asimismo, hubo mejoras en las dimensiones del empoderamiento frente al acoso laboral como: Empoderamiento frente a la limitación de su comunicación, Empoderamiento frente a la limitación de su contacto social, Empoderamiento frente a la desacreditación de su capacidad profesional y laboral, Empoderamiento frente al desprestigio público, Empoderamiento para la defensa de su salud y Empoderamiento para su desarrollo laboral, todas con $p\leq 0,05$.

Estos resultados coinciden a los encontrados por Botero y Riveros (49) quienes concluyen que es muy importante diseñar un protocolo de prevención al acoso laboral en enfermeras, que lleve consigo la concientización y detección del acoso laboral, pues la prevención es el factor más importante contra estos riesgos de salud pública.

Armenteros (50) indica que mediante la utilización de la técnica “aprendizaje cooperativo”, aplicada en sesiones grupales ha conseguido disminuir notablemente el acoso laboral que recibían los enfermeros y todo ello se ha visto reflejado en el aumento de sus niveles de satisfacción.

Asimismo, Godoy (51) informa que una Red de Asistencia a la Víctima de acoso laboral, se constituyó no solo en un espacio de encuentro grupal, de discusión y reflexión, sino en un espacio que permitió resignificar ese sufrimiento y salir del lugar de víctima, posicionándolos en sujetos activos y empoderados, en busca de acciones tendientes a informar y sensibilizar a la comunidad.

Menendez y Cánepa (52) concluye que una intervención efectiva en una organización donde existan prácticas de acoso laboral debería poder trabajar con las personas y los grupos para poder generar espacios de reflexión con los otros, a partir de una lógica de la colaboración y el mutuo respeto entre la diversidad de saberes, buscando empoderamiento de las personas y los colectivos, generando diálogos constructivos, propiciando encuentros.

Dapello (53) pone de manifestación una percepción de las estrategias de intervención para prevenir la violencia laboral en un centro de salud de Lima-

Perú de alta. Además, indica que las intervenciones orientadas hacia los trabajadores están mejor recibidas por el personal no profesional, los trabajadores declararon que la recepción de pacientes es fácilmente accesible para los usuarios y hay capacitación suficiente sobre discriminación, diversidad y violencia. La presencia de estrategias de intervención orientadas a la institución, el estilo directivo de apertura y diálogo es el más aceptado seguido de que existen políticas que en situaciones de riesgo de violencia laboral los trabajadores siempre están acompañados.

Tuya, Mezones, Arones, Monge, Arones, Mier, et al (54) recomiendan implementar estrategias de prevención primaria con identificación de estrategias de resistencia y defensa ante la violencia en el trabajo, pone en evidencia la necesidad de participación en los procesos de movilización por un trabajo digno, como de la transformación del sistema de salud en beneficio de todas las personas afectadas.

Igualmente Soares y Silva (55) concluyen que en organizaciones cuyos gestores prioricen la felicidad, los trabajadores son comprendidos como un factor contributivo y decisivo a la construcción de organizaciones tenidas como saludables y con un ambiente no propicio al acoso laboral.

Finalmente, conocemos que la implicancia social ante esta clase de flagelo, amerita de cambios culturales significativos, por lo tanto, su visibilización y concientización conllevan a plantear programas preventivos en los contextos de trabajo, pero también, necesariamente debemos pensar en políticas públicas que apunten a atender esta demanda, ya que significaría un avance considerable a nivel social.

CONCLUSIONES

Se llegan a las conclusiones:

- El protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral es efectivo en la disminución del acoso laboral en personal de enfermería, con $p=0,004$.
- Asimismo, el protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral es efectivo en la disminución del acoso laboral en la dimensión limitación de su comunicación, con $p=0,016$.
- El protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral es efectivo en la disminución del acoso laboral en la dimensión limitación de su contacto social, con $p=0,008$.
- El protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral es efectivo en la disminución del acoso laboral en la dimensión desprestigio público (ante sus compañeros), con $p=0,016$.
- El protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral es efectivo en la disminución del acoso laboral en la dimensión desacreditación de su capacidad profesional y laboral, con $p=0,008$.
- El protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral es efectivo en la disminución del acoso laboral en la dimensión que compromete la salud del profesional, con $p=0,031$.
- Y, el protocolo de empoderamiento frente al acoso laboral es efectivo en la disminución del acoso laboral en la dimensión entorpecimiento de su desarrollo profesional y laboral, con $p=0,004$.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

- Promover líneas de investigación relacionadas a este tipo de investigación sobre el acoso laboral particularmente en el profesional de enfermería.
- Fomentar investigaciones y publicaciones sobre la situación y prevención del acoso laboral sobre todo en el campo de la salud.
- Respecto a las víctimas por acoso laboral en nuestro ámbito de estudio, brindar atención inmediata y permanente, a través de grupos de ayuda.
- Implementar el asesoramiento institucional a los trabajadores sobre acoso laboral como parte de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover políticas y programas para la protección de los trabajadores del acoso laboral contando con la participación de autoridades del estado, representantes sindicales y colegio de enfermeros.
- Fomentar el desarrollo de habilidades blandas como las comunicativas y de relacionamiento, la capacidad de trabajar en equipo y las actitudes proactivas a la hora de resolver los problemas y generar ideas innovadoras que ayuden a la mejora de la institución de salud.

BIBLIOGRAFÍA

1. Castro Osman M, Forero Martínez J, Leyton Castro Y. Acoso laboral en trabajadores del sector salud - Universidad de Rosario. [Online].; 2017 [cited 2021 09 08. Available from: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14134>.
2. Carvajal Orozco J, Dávila Londoño C. Dialnet-Mobbing o Acoso Laboral - Revision Del Tema En Colombia. [Online].; 2013 [cited 2021 Setiembre 02. Available from: <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-MobbingOAcosoLaboralRevisionDelTemaEnColombia-5006552.pdf>.
3. MJ. C. Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. Salud trab. (Maracay) 2019, Jul.-Dic., 27(2), 183-190. [Online].; 2019 [cited 2021 Setiembre 05. Available from: <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-AcosoLaboralYFactoresOrganizacionalesRevisionDeSul-7299558.pdf>.
4. (OMS) Omds. Overview_S - Informe sobre la salud en el mundo : 2002 : reducir los riesgos y promover una vida sana. [Online].; 2002 [cited 2022 Setiembre 08. Available from: https://www.who.int/whr/2002/en/Overview_spain.pdf.
5. Canales Vergara M VSSPKT. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile - Enfermeria Universitaria. [Online].; 2016 [cited 2021 Setiembre 10. Available from: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf>.
6. 1. Ceballos-Vásquez P RGGHFEDCDPKTBMM. Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2015 mar.-abr.; 23(2)(315-22).
7. OIT/CIE/OMS/ISP. Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2002 [cited 2022 Setiembre 09. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf.
8. Sánchez Robles V, Sánchez Robles R, Cruz Aguilar M. Agresiones Laborales al profesional de Enfermería en los Servicio de Urgencias. Ciber revista. 2015 Setiembre - Octubre;(45).
9. Galián Muñoz I, Llor Esteban B, Ruiz Hernández J. Violencia de los usuarios hacia el personal de Enfermeía en los Hospitales Público de la Región de Murcia. Revista Española de Salud Pública. 2012 mayo-junio; 86(3).

10. Winstanley S WR. Agresión hacia el personal sanitario en un hospital general del Reino Unido: variación entre profesiones y departamentos. *J Clin Nurs. Revista de Enfermería Clínica*. 2004 Enero; 1.
11. Chávez Porles G, Román Aramburú A. Violencia en Enfermería en ámbito Laboral - Universidad Privada Norbert Wiener - Lima - Perú. [Online].; 2016 [cited 2021 Setiembre 10. Available from: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/463/T061_08204860_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
12. Següel F VSSO. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. *Ciencia y Enfermería XX*. [Online].; 2015 [cited 2021 Setiembre 10. Available from: https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v21n2/art_02.pdf.
13. Olavarria Castaman LA. Mobbing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima. [Online].; 2016 [cited 2020 Enero 5. Available from: <https://1library.co/document/zlg3w7oy-mobbing-bienestar-psicologico-docentes-istfb-lima.html>.
14. Díaz Trujillo R. Análisis psicosocial del Mobbing - UNIVERSIDAD DE JAÉN. [Online].; 2016 [cited 2020 Enero 5. Available from: http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/3456/1/Daz_Trujillo_Raquel_TFG_Psicologa.pdf.
15. Ávila Cadavid A, Bernal Toro V, Alzarete L. ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? - Universidad de Antioquia. Psicología, psicoanalítica y conexiones- departamento de psicología. Medellín, Colombia. [Online].; 2016 [cited 2018 Agosto 5. Available from: [file:///C:/Users/HP/Downloads/326991-122118-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/326991-122118-1-PB%20(1).pdf).
16. Motta Cárdenas F. El acoso laboral en Colombia - VIA IURIS. [Online].; 2008 [cited 2020 Enero 6. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>.
17. Mayoral Blasco S. El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. *Revista Internacional de Sociología*. 2010 Feb; 2(375- 398).
18. Colunga Rodríguez C, Ángel González M, Mendoza Roaf P, Gómez Rodríguez H. El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa "Mobbing y salud. *Medical Social*. 2011 Octubre - Diciembre; 6(4).
19. Inca Salinas MA, Salas Romero CC. Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública. [Online].; 2019 [cited 2020 Marzo 4. Available from: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1927/TESIS%20FINAL%20ANSIEDAD-ACOSO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

20. Valenzuela Bustamante YL. Violencia y acoso laboral en el personal de enfermería como enfermedad multirresistente. *Revista Chilena de enfermería*. 2020.
21. Molero Jurado MDM, Pérez Fuentes MDC, Gázquez Inaeres J. Acoso laboral entre personal de enfermería. [Online].; 2016 [cited 2020 Mayo 13]. Available from:
https://www.researchgate.net/publication/299653042_Acoso_laboral_entre_personal_de_enfermeria.
22. Sepúlveda-Vildósola AC MNAFDGRLL. Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México. [Online].; 2016 [cited 2020 Mayo 13]. Available from: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=72055>.
23. Campero Espinoza A, Moncada Arias A, Robles Mendoza R, Marroquin Santa Cruz J, Atamari Anahui N. Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú. [Online].; 2015 [cited 2020 Mayo 16]. Available from:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172016000200015.
24. Gonzales Rubio R. Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo. [Online].; 2017 [cited 2018 Junio 28]. Available from:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11545/gonzales_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
25. Dapello Zevallos GM. Percepción de la violencia laboral y estrategias de intervención en el centro de Salud Piedra Liza, Lima. [Online].; 2018 [cited 2020 Mayo 22]. Available from:
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2710/DAPELLO%20EVALLOS%20GIANNINA%20MILAGROS%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
26. Berrospi Pio A, Quintana Nieto B. El Mobbing Laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco. [Online].; 2018 [cited 2020 junio 20]. Available from:
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3724/TAD%2000612%20B46.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
27. Trigozo Soto GJ. Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú. [Online].; 2018 [cited 2020 Junio 10]. Available from:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2359/TRAB.SUF.PROF.Gunther%20Jhuniór%20Trigozo%20Soto.pdf?sequence=2>.

28. Suría Martínez R. Procesos de Atribucion - Psicología social. [Online].; 2010 [cited 2020 Junio 12. Available from: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14288/1/TEMA%204.%20PROCESOS%20DE%20ATRIBUCI%C3%93N.pdf>.
29. Notgiveup U. Teoría de Aprendizaje Social - Universidad Andina Del Cusco, Perú. [Online]. [cited 2020 Junio 25. Available from: https://www.academia.edu/36211355/BANDURA_TEOR%C3%8DA_DEL_APRENDIZAJE_SOCIAL.
30. Madrigal Ramírez E, Calderón Elizondo J. Conceptualización Médico Legal del Acoso Laboral. [Online].; 2015 [cited 2020 Junio 25. Available from: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000200008.
31. Odeto CL. El Acoso Moral Laboral En Las Organizaciones Privadas De La Ciudad De Rosario Invenio. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario. 2016 Nobiembre; 19(pp. 107-122).
32. Arenas Selva D. Acoso psicológico en el trabajo - Mobbing. [Online].; 2016 [cited 2020 Junio 28. Available from: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3926/1/ARENAS%20SELVA%20DAR%C3%8DA.pdf>.
33. Jefatura del Estado - BOE - legislacion consolidado. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Online].; 2007 [cited 2020 Junio 15. Available from: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>.
34. El Presidente del Gobierno RZJ. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Online].; 2008 [cited 2018 Setiembre 20. Available from: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extralgualdad07/Docu01.pdf.
35. Noticias Judiricas. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. [Online].; 2020 [cited 2020 junio 24. Available from: https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.t1.html.
36. Ares Camerino A, Ortega Marlasca MM. El acoso laboral en el ámbito sanitario. Medicina Clínica. 2018 Mayo; 5(5).
37. Canal de Trabajo. Artículo 3. Fuentes de la relación laboral. [Online]. [cited 2020 Junio 14. Available from: <https://www.canaltrabajo.com/articulo-3-fuentes-de-la-relacion-laboral>.
38. Conceptos Judiricos. Artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores - Acoso laboral. [Online]. [cited 2020 Junio 14. Available from:

<https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-4/>.

39. BOE - Legislacion Consolidada. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Online].; 2015 [cited 2021 Enero 13. Available from: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.
40. González Gómez F. Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. [Online].; 2011 [cited 2020 Mayo 23. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500007.
41. Calvache Mora CA. Perspectiva sistematica de la comunicacion humana y sus desordenes - Universidad de rosario Colombia. [Online].; 2015 [cited 2020 junio 26. Available from: <https://revistas.urosario.edu.co/xml/562/56242524001/html/index.html>.
42. Lugo Garfias ME. El Acoso Laboral - mobbing. [Online].; 2017 [cited 2020 Mayo 26. Available from: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>.
43. Alba Zambrano GBG. Psykhe - Trayectorias Organizacionales y Empoderamiento Comunitario: Un Análisis de Interfaz en Dos Localidades de la Región de la Araucanía. [Online].; 2009 [cited 2020 Mayo 26. Available from: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282009000200005.
44. Bibliatodo Diccionario. Bibliatodo - Contacto social - Hispano-Americano de la Mision. [Online]. [cited 2020 junio 14. Available from: <https://www.bibliatodo.com/Diccionario-biblico/contacto-social>.
45. PRL- Prevención de Riesgos Laborales. Violencia laboral o conflictos psicosociales. [Online].; 2021 [cited 2021 Febrero 12. Available from: <https://prl.com.es/2-3-2-5-violencia-laboral-o-conflictos-psicosociales/>.
46. Escuela de Relaciones Laborales. Intervención en casos de acoso laboral. [Online].; 2013 [cited 2020 Junio 13. Available from: https://www.ucm.es/data/cont/docs/183-2013-05-08-Ponencia_Lizzy12.pdf.
47. Dra. Reyes Núñez M. Diagnóstico, consecuencias, tratamiento y prevencion del acoso moral en el trabajo. [Online]. [cited 2020 Mayo 28. Available from: <https://www.anamib.com/anamib-en-la-prensa/conferencia-m-reyes/>.

48. Zoco Zabala C. Igualdad entre mujeres y hombres tras 40 años de Constitución Española - Drecho Publico. [Online].; 2017 [cited 2020 Junio 24. Available from:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6238873>.
49. Botero Castañeda D, MA. RR. Protocolo de prevención al acoso laboral y sexual en mujeres enfermeras de la Clínica Meta, de Villavicencio.. [Online].; 2021 [cited 2021 Octubre 10. Available from:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34965/1/2021_protocolo_prevenccion.pdf.
50. Armenteros Ruiz E. Programa de intervención en la relación laboral enfermero- médico superior - Universidad de Jaén. Psicología. [Online].; 2018 [cited 2021 octubre 10. Available from:
<https://hdl.handle.net/10953.1/9431>.
51. Godoy Ponce P. De la victimización al empoderamiento: la creación de la red de asistencia a la víctima de violencia laboral. IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII MENCOSUR. Buenos Aires. [Online].; 2017 [cited 2021 Octubre 10. Available from: <https://www.academica.org/000-067/454.pdf>.
52. Menéndez M, Cánepa E. Acoso Laboral – ¿Cómo intervenir? Una mirada desde la Universidad de la República del Uruguay. Universidad de la República - Servicio Central de Bienestar Universitario – Programa de Salud Mental de la UdelaR. 2014. [Online].; 2014 [cited 2021 Octubre 11. Available from: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/42687>.
53. Dapello Zevallos GM. Percepción de la violencia laboral y estrategias de intervención en el centro de salud piedra liza, lima. 2018. [Tesis de maestría]. Lima – Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2019. [Online]. [cited 2021 Octubre 11. Available from:
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2710>.
54. Tuya X MEALMEARMMe. Violencia laboral externa tipo amenaza contra médicos en servicios hospitalarios de Lima Metropolitana, Perú 2014. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2016. [Online].; 2014 [cited 2021 Octubre 11. Available from:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342016000400009.
55. SoaresCugnier J SN. Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables Universidad de Carabobo - Maracay, Venezuela. Salud de los Trabajadores. 2016 Enero - Junio; 24(1): p. 43 - 58.

ANEXOS



CÓDIGO:

FECHA: / /

ANEXO 01

ENCUESTA DE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, 2020”.

INSTRUCCIONES:

Estimada, señora o señorita, a continuación, hay una serie de preguntas sobre sus características sociodemográficas y laborales. Marque con un aspa (X)

Gracias.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad

1. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted a la fecha?

.....

Religión

2. ¿A qué religión pertenece usted?

Católico ()

Evangélica (...)

Mormón (...)

Testigos de Jehová (...)

Estado civil

3. ¿A qué religión usted pertenece?

Soltera ()

Casada (...)

Conviviente (...)

Divorciada (...)

Viuda (...)

DATOS LABORALES

Profesión

Área de trabajo

1. ¿Cuál es su área de trabajo?

Emergencia (...)

Consultorio externo (...)

Hospitalización (...)

Años de trabajo

2. ¿cuántos años/meses trabajo usted hasta la actualidad?

.....

Régimen laboral

3. ¿A qué régimen laboral pertenece usted?

D Leg. 276 (...)

Leg. 728 (...)

CAS (...)



CÓDIGO:

FECHA: / /

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANNN DE ACOSO LABORAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, 2020”.

INSTRUCCIONES:

A continuación se incluye una lista de situaciones de agresividad física o mental que puede encontrar en el lugar de trabajo. Elige uno de ellos según tu nivel de experiencia. Si no ha encontrado este comportamiento, marque (X) a cero (0) si no ha experimentado este tipo de comportamiento, uno (1) si ha experimentado acoso laboral leve y dos (2) si ha experimentado acoso laboral moderado, tres (3) personas que hayan experimentado acoso laboral grave, cuatro (4) personas que hayan experimentado muy grave y cinco (5) personas que hayan experimentado violencia extrema.

0= Ausencia de acoso laboral

1= Leve

2= Moderado

3= Grave

4= Muy Grave

5= Violencia Extrema

Gracias.

N°	Preguntas	Ítems					
		0	1	2	3	4	5
	<i>Actitudes o formas que intentan impedir que la víctima se exprese</i>						
1	Sus superiores o compañeras no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.						
2	Le interrumpen cuando habla.						
3	Sus compañeros le ponen peros para expresarse o no le dejan comunicarse.						
4	Le gritan o le regañan en voz alta.						

5	Critican su trabajo.						
6	Critican su vida privada.						
7	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.						
8	Lo coaccionan verbalmente.						
9	Recibe escritos y notas amenazadoras.						
10	Le miran o no le miran con desprecio, burla y con gestos de rechazo.						
11	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.						
	Aislamiento de la víctima						
12	Sus compañeros, colegas o sus superiores han dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.						
13	No consigue hablar con nadie, todos le evitan.						
14	Le asignan o ordenan un lugar de trabajo alejado que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.						
15	Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.						
16	En general todos le ignoran por completo y se le trata como si fuera invisible.						
	Desprestigio a la víctima frente a sus compañeros						
17	Le calumnian y murmuran a sus espaldas.						
18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.						
19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted.						
20	Le tratan y rumorean como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.						
21	Intentan exigir u ordenan a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.						
22	Le ridiculizan y se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.						
23	Copian e imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.						
24	Agreden y se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.						
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada.						
26	Le ridiculizan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.						

27	Le asignan un trabajo humillante.						
28	Le evalúa su trabajo o una actividad de manera parcial, injusta y malintencionada.						
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.						
30	Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.						
31	Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.						
	<i>Desacreditan a la víctima frente a sus compañeros</i>						
32	No se le asigna u ordenan nuevas tareas, no tiene nada que hacer le aísla de la actividad.						
33	Le cortan sus ideas iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas y sus actividades planificadas.						
34	Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.						
35	Le asignan tareas y actividades muy por debajo de su competencia.						
36	Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.						
37	Le obligan a realizar tareas humillantes.						
38	Le asignan tareas y actividades muy difíciles, muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.						
	<i>Comprometer la salud de la víctima</i>						
39	Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.						
40	Le amenazan con violencia física.						
41	Recibe ataques físicos leves, como advertencia.						
42	Le atacan físicamente sin ninguna consideración.						
43	Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.						
44	Le ocasionan daños o perjuicios en su domicilio o en su puesto de trabajo.						
45	Recibe agresiones sexuales físicas directas.						
	<i>Entorpecer su desarrollo laboral</i>						
46	Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.						
47	Manipulan sus herramientas de trabajo (borran archivos de su ordenador, esconden sus cuadernos).						
48	Le desfalcan y despojan algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo o prendas de vestir (uniformes).						
49	Se someten a informes confidenciales, negativos sobre usted, sin ninguna notificarle ni darle oportunidad de defenderse.						

50	Las compañeras de trabajo que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.						
51	Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.						
52	No le pasan las llamadas o alguna información de alguna actividad (reuniones o asambleas), o dicen que no está.						
53	Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.						
54	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.						
55	Ocultan sus habilidades y competencias especiales.						
56	Exageran sus fallos y errores.						
57	Informan mal sobre su permanencia y dedicación.						
58	Controlan de manera muy estricta su horario.						
59	Cuando solicite un permiso para una actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.						
60	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente						



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



ANEXO 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, 2020”.

Yo: _____, identificado con el DNI: _____, estoy de acuerdo a participar en la investigación titulada: DISEÑO DE PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL “HERMILIO VALDIZAN MEDRANO” - 2020.

La información obtenida a partir de sus respuestas en el cuestionario tendrá un carácter eminentemente confidencial, de tal manera que su nombre no se hará público por ningún medio.

Se me ha explicado que: La investigación a realizarse será útil por el aporte social para dar soluciones a los problemas sobre el acoso laboral, debido a que en campo laboral de los hospitales se ha manifestado conductas impropias de un funcionario/a otro/a, que involucre en sus comportamientos reprochables, con palabras agresivas, actos, gestos y escritos, que tengan la intencionalidad de atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física y con daño psicológico de una persona, que degrade su calidad de vida laboral o eventualmente su estabilidad laboral. Esta investigación tiene por objetivos: Establecer que el Protocolo de Empoderamiento frente al Acoso Laboral en las enfermeras del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” - 2020.

Mi participación es voluntaria porque ya expuesto completamente el propósito del estudio para el cual he firmado este consentimiento informado.

A los _____ días del mes de _____ del año _____.

Firma de los investigadores

Firma del participante y Huella Digital



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



CÓDIGO:

FECHA: / /

ANEXO 04
AVISO DE CONFIDENCIALIDAD

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, 2020”.

Confidencialidad:

Toda la información procedente de sus participaciones en el estudio de investigación se mantendrá estrictamente confidencial, incluidas las visitas de los investigadores o del órgano rector de la investigación. Cualquier publicación científica o comunicación sobre resultados de investigación será completamente anónima.

Gracias.

¿SABER DEBO HACER?

Ante estas situaciones de acoso siempre se puede encontrar una salida. El Centro de atención cuenta, con un protocolo en la cual se regulan las medidas de prevención y el procedimiento para la actuación oportuna en casos de acoso laboral. En todo caso, El Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, preservará los derechos a la intimidad y a la privacidad, así como la salud y la integridad física de las personas afectadas, y su objetivo será poner fin al conflicto y evitar su repetición.

¿QUÉ PUEDO HACER?

Jamás debes pensar que eres responsable o culpable de la situación. En la medida de lo posible recopila datos sobre los hechos: fechas, lugares, testimonios, posibles testigos, otras posibles víctimas, etc. Cuenta tu experiencia a una persona de confianza. Enfrentarse al acoso es agotador y desalentador. Busca ayuda; para activar el Protocolo de Acoso, ponte en contacto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:

¿DÓNDE ACUDIR?

Puedes acudir a cualquiera de estos sitios para solicitar información y asesoramiento:

- Centro de recursos humanos
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Consejo de asociaciones
- Defensoría Hospitalaria
- Unidad de Igualdad
- Organizaciones sindicales

ASPECTOS BÁSICOS A TENER EN CUENTA SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

- Debe ser consensuado con los representantes de los trabajadores, asegurando su participación durante el proceso.
- Contar con una declaración de principios donde el hospital se comprometa a mantener un ambiente de trabajo digno y seguro, donde no se tolerará ninguna conducta de acoso.
- Necesidad de evaluar los riesgos psicosociales y tomar las medidas necesarias.
- Indicar claramente quién o quiénes inician o llevan a cabo cada procedimiento, así como las actuaciones asignadas.
- Garantizar la forma específica para los miembros del comité de seguridad y salud.
- Garantizar una actuación rápida, eficaz y confidencialidad.
- Establecer plazos de ejecución de las distintas fases de su desarrollo.
- Sensibilizar a toda la estructura jerárquica del hospital, especialmente al personal directivo y mandos intermedios.
- Garantizar el derecho de los trabajadores a denunciar sin temor a sufrir represalias.
- Establecimiento de medidas cautelares para proteger a la persona afectada, en caso de ser necesarias.
- Indicación de tipo de falta cometida y propuesta de sanción, en su caso, en función de lo establecido en convenio colectivo o legislación aplicable.
- Seguimiento de medidas preventivas y correctoras propuestas.
- Registro y archivo de los casos.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN



FACULTAD DE ENFERMERÍA



DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, 2020".

Por un hospital libre de cualquier acoso

PREVENIR
DETECTAR
Y ACTUAR



¿QUE ES EL ACOSO?

El acoso es cualquier tipo de comportamiento verbal o físico reiterado que, por acción u omisión, tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno de indefensión, intimidación, degradante u ofensivo. El acoso puede producirse en las relaciones de trabajo, en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, en las relaciones académicas, tanto en el ámbito del estudio como de investigación o docencia. La posible existencia de un acoso exige la rápida actuación de la institución.

¿QUÉ NO ES ACOSO?

- Comportamientos o conflictos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional, académica o personal.
- Actuaciones aisladas o meramente ocasionales.
- La supervisión y control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios que afecten a un colectivo.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación.

¿CÓMO SE EJERCE?



ACOSO MORAL

Cualquier agresión realizada por una o más personas, de manera verbal, psicológica o física, con la intención de humillar u hostigar.

- Insultos, menosprecios y burlas, difusión de rumores, etc.
- Vejaciones o tratos degradantes.
- Control de la persona, vigilancia.
- Amenazas.
- Agresiones físicas: peleas, golpes, empujones, collejas, destrozo de materiales personales, pequeños hurtos, etc.
- Aislamiento social: excluir, no dejar participar o ignorar.

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Un único episodio no deseado puede considerarse acoso sexual.

- Contactos innecesarios: rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc.
- Comentarios o burlas vejatorios sobre el aspecto o sexualidad de la persona.
- Propositiones reiteradas indeseadas o inoportunas.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados: aseos, vestuarios, etc.
- Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- Insinuaciones o demandas de favores sexuales a cambio de prebendas o bajo amenazas.
- Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier actuación relacionada con el sexo, la orientación afectivo-sexual o la identidad o expresión de género que atente contra la dignidad personal.

- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- Utilizar humor sexista u homófono de contenido degradante.
- Infravalorar, ridiculizar o menospreciar las capacidades y habilidades de las personas por razón de su sexo, orientación o identidad de género.
- Actuaciones que obstaculicen el ejercicio de cualquier derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad o la conciliación.
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de esta.

Este protocolo ampara a toda la comunidad hospitalaria: personal de salud asistencial, administración y personal docente e investigador.

Podemos sufrir otros tipos de acoso debidos a cualquier otra diferencia Etnia, religión, discapacidad, opinión, edad...

Ciberacoso

Todos los acosos pueden servirse y verse magnificados a través del uso de las tecnologías y de las redes sociales

¿QUÉ DEBES DE HACER SI TE PASA EN EL TRABAJO?

- ➔ Adquiere conciencia de tu situación de hostigamiento.
- ➔ Comunicalo a una persona de confianza dentro del hospital.
- ➔ Comunicalo a la persona responsable del centro, dirección o Recursos Humanos de tu centro de trabajo, donde la confidencialidad está garantizada.

COMO RECONOCER EL ACOSO LABORAL

- 1 Durante la jornada laboral debes ser respetuosa/o con tus compañeras/os.
- 2 Si sientes que alguna persona dentro de tu centro de trabajo tiene comportamientos que te provocan malestar, comunicalo a tu superior.
- 3 Asegúrate que es verdad, lo que ves y sientas.



UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



Acoso laboral



¡GRACIAS!

¿QUÉ ES EL ACOSO?

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros.

Por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabos, maltrato, humillación, bien que amenace, perjudique su situación laboral. Sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

TIPOS DE ACOSO LABORAL

Acoso Laboral Según La Posición Jerárquica

- **Acoso laboral horizontal.** En este caso, el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico, es decir, son compañeros de trabajo.
- **Acoso laboral vertical.** Se da entre un superior jerárquico y el trabajador.

Acoso Laboral Según El Objetivo

- **Acoso estratégico.** El bullying laboral en este caso se da por parte de la empresa como una forma de presión al trabajador para que éste, de forma voluntaria, rescinda su contrato de trabajo.
- **Acoso de dirección o gestión.** El acoso viene de parte de la dirección de la empresa y las razones son varias: desde maximizar la productividad inculcando miedo y amenazando con despido al trabajador hasta humillarle por no ajustarse a las expectativas del gerente.

- **Acoso perverso.** No tiene un objetivo laboral. El acosador tiene una actitud claramente manipuladora y su única finalidad es la de hacer daño psicológico al acosado.
- **Acoso laboral disciplinario.** A través de este tipo de acoso laboral se trata de infundir miedo a la persona, con el objetivo de que se comporte de determinada manera, de lo contrario, será desplazada del grupo.





ACTA DE SUSTENTACION

En la Plataforma Cisco Webex Meeting <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=mf6ceed03cd084c8bb785a6c1914776e8>

Asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 11.00 horas, del día 28 de diciembre 2021, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante OFICIO MÚLTIPLE N° 029-2020-UNHEVAL-D-FENF., del 03.AGO.2020;

✓	Dr. Abner Alfeo Fonseca Livias	PRESIDENTE
✓	Dra. Victoria Maruja Manzano Tarazona	SECRETARIA
✓	Dra. Bethsy Diana Huapalla Céspedes	VOCAL

La aspirante al Título de Licenciada en Enfermería Doña: **DENCY YOMIRA VEGA BARRIONUEVO**, Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría del Dr. Holger Alex Aranciaga Campos (Resolución N° 066-2020-UNHEVAL-D-ENF, 10.DIC.2020); procedió la defensa de la tesis titulado: "DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, 2020";

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Licenciada en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- e) Presentación personal.
- f) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- g) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- h) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de dieciocho (18) equivalente a Muy Bueno por lo que se declara Aprobada

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 12:10 horas de día 28 de diciembre de 2021.

.....
Dr. Abner Alfeo Fonseca Livias
PRESIDENTE

.....
Dra. Victoria Maruja Manzano Tarazona
SECRETARIA

.....
Dra. Bethsy Diana Huapalla Céspedes
VOCAL

- Deficiente (11, 12, 13)
- Bueno (14, 15, 16)
- Muy Bueno (17, 18)
- Excelente (19, 20)



ACTA DE SUSTENTACION

En la Plataforma Cisco Webex Meeting <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=mf6ceed03cd084c8bb785a6c1914776e8>

Asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 11.00 horas, del día 28 de diciembre 2021, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante OFICIO MÚLTIPLE N° 029-2020-UNHEVAL-D-FENF., del 03.AGO.2020;

✓	Dr. Abner Alfeo Fonseca Livias	PRESIDENTE
✓	Dra. Victoria Maruja Manzano Tarazona	SECRETARIA
✓	Dra. Bethsy Diana Huapalla Céspedes	VOCAL

La aspirante al Título de Licenciada en Enfermería Doña: **MARIA MARCOSA ATANACIO ROJAS**, Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría del Dr. Holger Alex Aranciaga Campos (Resolución N° 066-2020-UNHEVAL-D-ENF, 10.DIC.2020); procedió la defensa de la tesis titulado: "DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, 2020";

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Licenciada en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- i) Presentación personal.
- j) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- k) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- l) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de diecisiete (17) equivalente a Muy Bueno por lo que se declara Aprobada.

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 12:10 horas de día 28 de diciembre de 2021.

.....
Dr. Abner Alfeo Fonseca Livias
PRESIDENTE

.....
Dra. Victoria Maruja Manzano Tarazona
SECRETARIA

.....
Dra. Bethsy Diana Huapalla Céspedes
VOCAL

Deficiente (11, 12, 13)

Bueno (14, 15, 16)

Muy Bueno (17, 18)

Excelente (19, 20)



ACTA DE SUSTENTACION

En la Plataforma Cisco Webex Meeting <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=mf6ceed03cd084c8bb785a6c1914776e8>

Asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 11.00 horas, del día 28 de diciembre 2021, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante OFICIO MÚLTIPLE N° 029-2020-UNHEVAL-D-FENF., del 03.AGO.2020;

- | | | |
|---|---------------------------------------|------------|
| ✓ | Dr. Abner Alfeo Fonseca Livias | PRESIDENTE |
| ✓ | Dra. Victoria Maruja Manzano Tarazona | SECRETARIA |
| ✓ | Dra. Bethsy Diana Huapalla Céspedes | VOCAL |

El aspirante al Título de Licenciado en Enfermería Don: **JAIME RAUL BERNARDO CHARRE**, Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría del Dr. Holger Alex Aranciaga Campos (Resolución N° 066-2020-UNHEVAL-D-ENF, 10.DIC.2020); procedió la defensa de la tesis titulado: **“DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, 2020”**;

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Licenciado en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de diecisiete (17) equivalente a Muy Bueno por lo que se declara Aprobado.

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 12:10 horas de día 28 de diciembre de 2021.

.....
Dr. Abner Alfeo Fonseca Livias
PRESIDENTE

.....
Dra. Victoria Maruja Manzano Tarazona
SECRETARIA

.....
Dra. Bethsy Diana Huapalla Céspedes
VOCAL

- Deficiente (11, 12, 13)
Bueno (14, 15, 16)
Muy Bueno (17, 18)
Excelente (19, 20)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA ANTIPLAGIO

CÓDIGO: 004-UI-FE

Prov. 180-2022-UNHEVAL-D-FENF.

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HACE CONSTAR:

Que, la tesis “DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO - 2020”, presentado por las tesisistas **Bach. María Marcosa ATANACIO ROJAS, Bach. Raul Jaime BERNARDO CHARRE y Bach. Dency Yomira VEGA BARRIONUEVO**, tiene **27%** de similitud y **CUMPLE** con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la UNHEVAL “*Los trabajos de investigación y tesis del pre grado deberán tener una similitud máxima de 30% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 20%*”.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para el fin académico correspondiente.

Cayhuayna, 07 de marzo de 2022

Dr. Abner A, Fonseca Livias
Director Unidad de Investigación
Facultad de Enfermería

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACION PARA OPTAR GRADOS ACADEMICOS Y TITULOS PROFECIONALES			
VIRRECTORADO DE INVESTIGACION		RESPONSABLES DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL			1 DE 2

ANEXO 2

AUTORIZACION PARA PUBLICACION DE TESIS ELECTRONICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICAR PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellido y nombre: ATANACIO ROJAS, María Marcosa

DNI: 47762779 correo electrónico maria.marcosa64@gmail.com

Teléfonos: casa _____ celular: 991765603 oficina: _____

Apellido y nombre: BERNARDO CHARRE, Jaime Raul

DNI: 45203288 correo electrónico jaimeraulbernardocharre@gmail.com

Teléfonos: casa _____ celular: 998762566 oficina: _____

Apellido y nombre: VEGA BARRIONUEVO, Dency Yomira

DNI: 75390009 correo electrónico Yomira-ub97@gmail.com

Teléfonos: casa _____ celular: 954876385 oficina: _____

2. IDENTIFICACION DE LA TISIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>ENFERMERIA</u>
E.P.:	<u>DE ENFERMERIA</u>

Título Profesional Obtenido:

LICENCIADO(A) EN ENFERMERIA

Título De La Tesis:

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACION PARA OPTAR GRADOS ACADEMICOS Y TITULOS PROFECIONALES			
VIRRECTORADO DE INVESTIGACION	RESPONSABLES DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA	
	OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL			2 DE 2	

DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE EMPODERAMIENTO FRENTE AL

ACOSO LABORAL EN LAS ENFERMERAS, HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO-2020⁵

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autoridad(es):

marca "x"	categoría de acceso	descripción del acceso
x	PUBLICO	es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "publico", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al repositorio institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal webrepositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "restringido" por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso público:

- () 1 año
- () 2 años
- () 3 años
- () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(des), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 10 de Marzo del año 2022

Firma del autor y/o autores:



