

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



**INFLUENCIA DEL MOBBING DE LOS JEFES INMEDIATOS
EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CENTRO
QUIRÚRGICO Y NEONATOLOGÍA HOSPITAL DE
CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO –
HUÁNUCO, 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA EN SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA: DIONICIO ACOSTA CARMEN FLOR
ASESOR: DR. FONSECA LIVIAS ABNER ALFEO

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por todas sus bendiciones

A mi familia por ser la fuente de mi superación personal

A mi asesor por guiarme en todo el proceso de la tesis

A todos, gracias.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por siempre apoyar mi crecimiento personal y profesional.

A la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, por brindarnos la
oportunidad de obtener un grado académico.

Al asesor de tesis, por su tiempo y por todas las orientaciones recibidas.

A todas aquellas personas que portaron al desarrollo de la presente tesis.

RESUMEN

Objetivo. Determinar la correlación del *mobbing* de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería del Centro Quirúrgico y Neonatología del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco, 2019. **Métodos.** La investigación tuvo enfoque cuantitativo y fue de tipo observacional, analítico y transversal. Los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario de Heinz Leymann y el test de índice de reactividad al estrés (IRE) de González de Rivera, previa validación de fiabilidad. En el análisis inferencial se aplicó la prueba Rho de Spearman. Además, fueron tenidos en consideración los aspectos éticos. **Resultados.** El 82,5 % (52) de la muestra evidenció *mobbing* por sus respectivos jefes de nivel leve; el 74,6 % (47) tuvieron un bajo nivel de estrés. Al analizar la correlación entre las variables: *mobbing* de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería, se halló una correlación moderada [(Rho = 0,608), (p = 0,000)]. **Conclusiones.** Existe correlación entre el *mobbing* de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería en estudio.

Palabras clave: *mobbing*; estrés laboral; jefes; enfermería; cuidado de enfermería; estrés del enfermero.

ABSTRACT

Objective. To determine the correlation between mobbing by line manager and stress among the nursing staff of the Surgical Center and Neonatology Service of the *Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco, 2019.* **Methods.** The research had a quantitative approach and was observational, analytical and cross-sectional. The data collection instruments were the Heinz Leymann questionnaire and the Gonzalez de Rivera stress reactivity index (SRI) test, after reliability validation. Spearman's Rho test was applied in the inferential analysis. In addition, ethical aspects were taken into consideration. **Results.** 82.5 % (52) of the sample showed evidence of mobbing by their respective line managers at a mild level; 74.6 % (47) had a low level of stress. When analyzing the correlation between the variables, mobbing by line managers and nursing staff stress, a moderate correlation was found [(Rho = 0.608), (p = 0.000)]. **Conclusions.** There is a correlation between line managers mobbing and stress in the nursing staff under study.

Keywords: mobbing; job stress; line managers; nursing; nursing care; nurse stress.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..	9
1.1. Fundamentación del problema	9
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	10
1.3 Viabilidad de la investigación	10
1.4. Formulación del problema	11
1.4.1 Problema general	11
1.4.2 Problemas específicos.....	11
1.5. Formulación del objetivo	11
1.5.1 Objetivo general.....	11
1.5.2 Objetivos específicos	11
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	12
2.1. Formulación de hipótesis	12
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3 Definición operacional de las variables	14
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	15
3.1. Antecedentes de la investigación	15
3.2 Bases teóricas	17
3.3 Bases conceptuales.....	17

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	19
4.1. Ámbito	19
4.2. Tipo y nivel de investigación	19
4.3 Población y muestra	19
4.4. Diseño de investigación	20
4.5. Técnicas e instrumento.....	20
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	21
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
5.1 Análisis descriptivo.....	23
5.2 Análisis inferencia! y/o contrastación de hipótesis.....	31
5.3. Discusión de resultados.....	34
5.4. Aporte científico de la investigación.....	37
CONCLUSIONES	38
SUGERENCIAS	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	49

INTRODUCCIÓN

La presente tesis fue estructurada con el objetivo de “determinar la influencia del *mobbing* de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería Centro Quirúrgico y servicio de neonatología del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019”. Para su lectura, se muestran los siguientes capítulos.

En el primer capítulo, se aborda la descripción del problema de investigación, la justificación e importancia del estudio, la formulación de los problemas, los objetivos, las hipótesis tanto generales como específicas, las variables y su operacionalización.

El segundo capítulo presenta el marco teórico, incluyendo: una descripción a detalle de los antecedentes de la investigación, la base teórica y conceptual de la investigación y el concepto de términos operativos.

En el tercer capítulo se muestra la metodología de la investigación. En el cuarto capítulo, se muestra los resultados descriptivos e inferenciales.

Por último, se diseñó una parte de las conclusiones, estableciendo consecuencias descriptivas del estudio, y se proponen las sugerencias para ampliar la investigación.

En la última parte del trabajo se incluye una relación de la bibliografía utilizada a lo largo del proceso de investigación, así como los anexos correspondientes. Por todo lo anterior, pensamos que es adecuado para la lectura y comprensión.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El *mobbing* o acoso laboral tal como explica Urzagaste et al, ⁽¹⁾ son acciones hostiles de una o varias personas hacia una la víctima en el contexto laboral, donde se evidencia el abuso de poder por el empleador sobre el empleado⁽²⁾. Al respecto, Quispe y Maquera ⁽³⁾ explican que el *mobbing* puede afectar indistintamente a cualquier nivel jerárquico de ella, y a hombres o mujeres ⁽⁴⁾, es fuente discriminación laboral.

Molero et al; ⁽⁵⁾ describe que la violencia laboral se da en las áreas de los servicios donde se interactúan con el público. Evidenciándose sobre todo en organizaciones carente de políticas y normativas coherentes, con comunicación deficiente, con tratos discriminatorios y excluyentes, desvalorizando al trabajador, con altas las exigencias, falta de reconocimiento y de apoyo.

En relación al estrés, Piñeiro ⁽⁶⁾ expresa que son situaciones de malestar frente a un estímulo y respuestas. En el contexto hospitalario, Ahumada et al, ⁽⁷⁾ sostienen que las arduas jornadas laborales, las guardias nocturnas y la rotación continua, entre otros constituyen los factores estresantes.

Respecto a la magnitud del problema, en un estudio desarrollado en servicios de emergencias en establecimientos de salud de alta complejidad en Chile, 2016-2017, hallaron una prevalencia de acoso laboral en un 14,3%, siendo mayor en los establecimientos públicos (18,1 %), los agresores fueron los mismos colegas de labores del servicio en mención (41,7 %), y el supervisor/jefe (35,2 %)⁽⁸⁾. En Chile en el 2021 hallaron una prevalencia significativa de sintomatología depresiva (10,9 %) consumo de psicotrópicos y distrés⁽⁹⁾. Asimismo, un 30% de trabajadores fueron víctimas de *mobbing* ⁽¹⁰⁾.

Respecto a las causas del *mobbing*, Paravic et al, ⁽¹¹⁾ explica que son el abuso del alcohol, antecedentes de violencia familiar, la baja seguridad y autoestima, entre otros.

En relación a las consecuencias del problema en estudio, Rodríguez ⁽¹²⁾ explica que existen consecuencias en la salud física y psicológica: como síndrome de intestino irritable, temblores, palpitaciones, insomnio, entre otros. En el campo de su salud mental, las víctimas perciben ansiedad, dolor, inestabilidad emocional; síntomas depresivos, entre otros. En muchos casos las víctimas deciden dejar sus centros de labores⁽¹³⁾”.

Frente a este problema descrito, Deschamps et al, ⁽¹⁴⁾ consideran que la identificación del Mobing permite la adopción de medidas preventivas, que protejan la calidad de vida laboral del trabajador, dichas medidas deben ir acompañadas de medidas informativas y de sensibilización, para trabajadores, pacientes y población en general ⁽¹⁵⁾.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Justificación practica

Los resultados de este estudio permitirán proporcionar información actualizada sobre el estrés laboral que sufren los profesionales de enfermería ocasionado por el *mobbing* laboral de parte de los jefes inmediatos con la finalidad de proponer estrategias de intervención preventivo promocionales.

Justificación teórica

Existe un vacío de información con respecto a la temática estudiada en nuestro medio por ello este estudio proporcionará información como evidencia científica.

Justificación metodológica

La investigación fue importante metodológicamente ya que el estudio servirá de antecedente para futuros estudios.

1.3 Viabilidad de la investigación

El estudio fue viable puesto que la población fue accesible para aplicar los instrumentos de medición.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye el *mobbing* de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería Centro Quirúrgico y Neonatología en el Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019?

1.4.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo influye el *mobbing* en su dimensión *mobbing* descendente o vertical de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería?
2. ¿Cómo influye el *mobbing* en su dimensión *mobbing* ascendente de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería?
3. ¿Cómo influye el *mobbing* en su dimensión *mobbing* horizontal de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería?

1.5. Formulación del objetivo

1.5.1 Objetivo general

Determinar la influencia del *mobbing* de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería Centro Quirúrgico y servicio de neonatología del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

1.5.2 Objetivos específicos

1. Determinar la influencia del *mobbing* en su dimensión *mobbing* descendente o vertical de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería.
2. Analizar la influencia del *mobbing* en su dimensión *mobbing* ascendente de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería.
3. Identificar la influencia del *mobbing* en su dimensión *mobbing* horizontal de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Hi: El *mobbing* de los jefes inmediatos influye en el estrés del personal de enfermería Centro Quirúrgico y neonatología.

Ho: El *mobbing* de los jefes inmediatos no influye en el estrés del personal de enfermería Centro Quirúrgico y del servicio de neonatología.

2.1.2 Hipótesis específicas

Hi1: El *mobbing* en su dimensión *mobbing* descendente o vertical de los jefes inmediatos influye en el estrés del personal de enfermería.

Ho1: El *mobbing* en su dimensión *mobbing* descendente o vertical de los jefes inmediatos no influye en el estrés del personal de enfermería.

Hi2: El *mobbing* en su dimensión *mobbing* ascendente de los jefes inmediatos influye en el estrés del personal de enfermería.

Ho2: El *mobbing* en su dimensión *mobbing* ascendente de los jefes inmediatos no influye en el estrés del personal de enfermería.

Hi3: El *mobbing* en su dimensión *mobbing* horizontal de los jefes inmediatos influye en el estrés del personal de enfermería.

Ho3: El *mobbing* en su dimensión *mobbing* horizontal de los jefes inmediatos no influye en el estrés del personal de enfermería.

2.2. Operacionalización de variables

VD

Estrés del personal de enfermería

VI

Mobbing de los jefes inmediatos

* VARIABLE		DIMENSION	INDICADORES	RESPUESTA O VALOR FINAL	ESCALA
INDEPENDIENTE	<i>mobbing</i>	DESCENDENTE O VERTICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Interrupción • Impiden • Gritan • Ataques • Criticas • Llamadas • Amenaza • Rechaza • Ignora • Habla • Dirija • Aísla • Prohíbe • Niega • Priva • Tareas • Humillantes • Asignan 	<ul style="list-style-type: none"> • siempre • a veces • nunca 	Ordinal
		HORIZONTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Obliga • Amenaza • Agresión • Perjudicarla • Desperfectos • Agrede 	<ul style="list-style-type: none"> • siempre • a veces • nunca 	Ordinal
		ASCENDENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Calumnia • Rumores • Ridiculiza • Forzar • Inventa • Gestos • Atacan • Burla • Humillante • Malintencionados • Cuestionan 	<ul style="list-style-type: none"> • siempre • a veces • nunca 	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> • Injuria • Acoso 		
DEPENDIENTE	Estrés	Unidimensional o dimensión única.	<ul style="list-style-type: none"> • Inquietud • Apetito • Desentenderse • Ahogo • Palpitaciones • Taquicardia • Depresión • Temblores • Actividad • Nauseas • Esfuerzo • Hormigueo • Molestias • Dolores • Entusiasmo • Disminución • Perdida • Culpa • Somnolencia • Aprensión • Agotamiento • Urinación • Morderse • Agresividad • Fumar • Soledad • Apetito • Ansiedad • Comprobar • Dificultad • Acompañado 	<ul style="list-style-type: none"> • siempre • a veces • nunca 	Ordinal

2.3 Definición operacional de las variables

Mobbing:

“proceso de actuaciones hostiles, dados por una o varias personas hacia una tercera evidenciándose un continuado y deliberado maltrato que recibe un trabajador”

Estrés:

“Proceso o reflejo que se pone en marcha cuando una persona percibe alguna amenaza”.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

En Chile; 2020 Valenzuela⁽¹⁶⁾ realizó una investigación de tipo relacional, observacional titulada “violencia y acoso laboral en el personal de enfermería como enfermedad multirresistente”. La población fueron el personal de enfermería. Concluyeron indicando que el *mobbing* en el personal de enfermería es un tema relevante por el impacto que genera en el personal de salud.

En Honduras 2016; Sanders; ⁽¹⁷⁾ realizó una investigación de tipo descriptivo titulada “estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa”. Los resultados evidenciaron que la manifestación física más frecuente fue la fatiga, en la cognición lo más frecuente fue la falta de atención y en el aspecto emocional lo más frecuente fue la irritabilidad.

En España (Andalucía); 2016; Portero de la Cruz et al; ⁽¹⁸⁾ realizaron una investigación de tipo descriptivo y transversal titulada “estrés laboral en profesionales de Enfermería de un hospital de tercer nivel”. La muestra fueron 210 enfermeros/as y auxiliares elegidos mediante muestreo por conglomerados monoetápico. Aplicaron una escala de Nursing Stress Scale, más variables sociolaborales. Los resultados evidenciaron alta prevalencia de estrés en los profesionales que fueron parte de la muestra en estudio.

Antecedentes nacionales

En Tacna Perú; 2019; Capacute ⁽¹⁹⁾ realizó una investigación de tipo transversal y descriptivo titulada “violencia laboral contra el personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue”; la muestra fueron 177 personales de enfermería del área de hospitalización. Aplicaron cuestionario sobre violencia laboral previo consentimiento informado. Hallaron que el 75,7 % (134) indicaron ser víctimas de violencia laboral, el principal agresor fue el paciente (82 %) y familiar (80 %).

En Lima Perú 2018; Ortega; Reyes; ⁽²⁰⁾ realizaron una investigación cuantitativa y de diseño interrelacionado titulada “violencia laboral y riesgo

psicosocial en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins”. La población fueron 120 enfermeras de los servicios de emergencia. Los resultados evidenciaron que el 64,2% de las enfermeras afirmó que rara vez experimentan violencia en el lugar de trabajo. Desde la perspectiva de la violencia física Desde un punto de vista, El 85 % de las personas rara vez se convierten en víctimas. El riesgo psicosocial percibido por las enfermeras fue del 55,8 %.

En Chíncha 2016; Huaman; ⁽²¹⁾ realizó un estudio de tipo descriptivo, correlacional, transversal y de tipo cuantitativa titulado “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Rene Toche Groppo”, la muestra fueron 77 enfermeras. Un 29.87 % percibieron estrés de nivel alto.

Antecedentes locales

En Huánuco, 2016; Piñan et al; ⁽²²⁾ realizó una investigación de tipo cuantitativo titulada “Factores determinantes en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María año 2016”. La muestra fueron 20 profesionales de enfermería, aplicaron un cuestionario de factores determinantes” y el de autoevaluación de estrés; concluyeron indicando que los factores disposición de materiales y las relaciones interpersonales fueron las determinantes del estrés laboral.

En Huánuco, en el 2016 Ramos; ⁽²³⁾ realizó una investigación correlacional titulada “Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea”. La muestra fueron 41 profesionales, aplicaron la prueba estadística Tau b de Kendall. Los resultados evidenciaron que en 32 (78,0%) de ellos tuvieron un nivel medio de Estrés.

En Llata en el 2016; Bocangra et al; ⁽²⁴⁾ realizaron una investigación no experimental, transaccional y diseño descriptivo correlacional titulada “El estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Llata”. La muestra fueron 20 enfermeros. Los resultados evidenciaron que el estrés influye en el desempeño laboral.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Teoría de Peplau

Teoría de Hildegard Peplau, explica que la teoría enfatiza el desarrollo interpersonal terapéutico, se enfoca en el cuidado psicodinámico, basado en el conocimiento de la propia conducta del profesional enfermero, que le da la opción de ayudar a otros a identificar sus problemas, y también examina el proceso de enfermería como una serie de pasos continuos enfocados en el tratamiento. Interacción. Incluye técnicas de resolución de problemas utilizadas por enfermeras y pacientes. El enfermero y el paciente aprenden la resolución de problemas a partir de su proceso de interacción. ⁽²⁵⁾

Dicha teoría explica el valor de la relación enfermera-paciente como fases interpersonales. Analiza cómo obligar a los pacientes a dar respuestas destructivas o constructivas a las siguientes cuatro experiencias psicobiológicas: necesidad, frustración, conflicto y ansiedad. Para Peplau, la relación enfermera-paciente se encuentran cuatro etapas, el punto de partida es el posicionamiento, y sigue identificando, desarrollando y resolviendo.

3.3 Bases conceptuales

Mobbing: Garriques et al, ⁽²⁶⁾ refiere que el *mobbing* es un proceso de actuaciones hostiles, dados por una o varias personas hacia una tercera evidenciándose un continuado y deliberado maltrato que recibe un trabajador⁽²⁷⁾.

Descendente o vertical: Domínguez, ⁽²⁸⁾ refiere que esto se da entre subordinados y superior, el victimario se aprovecha de su puesto laboral para victimar a otros trabajadores” ⁽²⁸⁾.

Horizontal: Según Neyra et al, ⁽²⁹⁾ es la que se produce entre personas de un mismo nivel jerárquicos.

Ascendente: López ⁽³⁰⁾ indica que el superior tiene a su cargo a un grupo de subordinados, lo expone a las críticas y a los juicios de valor.

Estrés: Pérez et al, (31) considera al estrés es “el proceso o reflejo que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento complejo en el cual se encuentra como amenazante o desbordante de sus recursos”.

Estrés laboral

Zuñiga (32) y Rodríguez (33) explican que el estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

El ámbito de estudio fue el Hospital de contingencia Hermilio Valdizán Medrano ubicado en el centro Poblado de la Esperanza, en la provincia y distrito de Amarilis. Específicamente el estudio se desarrolló en el Servicio de Neonatología y Centro Quirúrgico.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue observacional porque no se realizó la manipulación de las variables, transversal porque se aplicaron los instrumentos en un solo momento, cuantitativo porque describió los resultados de observación y medición mediante la estadística, prospectivo porque la recolección de datos se hizo en tiempo futuro y en la fuente primaria (53).

4.2.2 Nivel de investigación

El nivel de la investigación fue el relacional, porque permitió vincular dos variables a fin de establecer la afinidad entre ellas.

4.3 Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población estuvo conformada por los Licenciados en Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra estuvo constituida por 63 Licenciados en Enfermería de los servicios de:

Neonatología	42
Centro Quirúrgico	21

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión: Personal de enfermería que:

- Aceptaron participar en la investigación (los que firman el consentimiento informado).
- Pertenecientes al servicio de centro quirúrgico y neonatología.

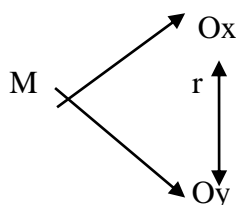
Criterios de exclusión: No se consideró al personal de enfermería:

- Que no aceptaron firmar el consentimiento informado.

4.4. Diseño de investigación

El diseño es relacional

ESQUEMA



M = Observación de la muestra

X = VI

Y = VD

r = Relación entre dos variables.

4.5. Técnicas e instrumento

4.5.1. Técnica

La técnica fue la encuesta

4.5.2. Instrumentos

Entre los instrumentos empleados, fueron los siguientes:

Guía de entrevista de las características generales de la muestra en estudio (Anexo 04). Dicho instrumento fue auto elaborado con el fin de identificar las características generales de la muestra en estudio.

Cuestionario de *mobing* laboral de Heinz Leymann citado por Ortega (20) (Anexo 03). Este instrumento consta de 44 reactivos y tres dimensiones: descendente o vertical, ascendente, horizontal. Citar al autor.

Test el Índice e Reactividad al Estrés de González de Rivera (33) el cual esta constituido por 32 ítems.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Todos los instrumentos de recolección de datos, referidas a las variables de interés, fueron sometidos a una validez por juicio de cinco expertos con la finalidad de validar el contenido de cada instrumento:

Dra. Soto Hilario, Juvita Dina.

Mg. Jaramillo Falcón, Ennis Segundo.

Mg. Berrios Esteban, Diza.

Enf. Esp. Calderón Paulino, Carlos.

Dra. Villar Carbajal, Enit Ida.

Cada uno de los expertos firmó la constancia de validación indicando la aplicabilidad de los instrumentos de medición.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La confiabilidad del instrumento fue calculada después de aplicar el instrumento a una muestra piloto de 25 personales de enfermería de otro hospital, con características similares a la muestra verdadera, se aplicó la formula del Alfa de Crombach, siendo el resultado el siguiente:

- Cuestionario de HEINZ LEYMANN =0, 81
- Test el Índice e Reactividad al Estrés=0, 90

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para la tabulación de los datos se utilizó las frecuencias absolutas, observando los valores de las variables que se obtuvieron después de realizar la tabulación de los datos. La evaluación estadística de los datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS. Versión 23, Microsoft Word y Exel. En el inferencial, se aplicó la prueba de normalidad, donde todas las distribuciones de contraste no fueron

significativas ($p \leq 0,05$) considerándose por tanto distribuciones no normales; optando por usar una prueba no paramétrica en este caso el Rho de Spearman.

4.7 Aspectos éticos

Antes de aplicar los instrumentos de recolección de datos se aplicó el consentimiento informado, a la muestra donde se consideró los principios bioéticos de beneficencia y no maleficencia.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 1. Características demográficas del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Características demográficas	n= 63	
	fi	%
Grupo de edad		
Adulto joven (20-39)	26	41,3
Adulto medio (40-49)	28	44,4
Adulto maduro (50-59)	5	7,9
Adulto mayor (60-69)	4	6,3
Género		
Femenino	60	95,2
Masculino	3	4,8

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01).

La tabla 1 acerca de las características demográficas del personal de enfermería de centro quirúrgico y neonatología en estudio, se evidenció que, una importante proporción fueron adultos medios entre 40 y 49 años [44,4% (28)]; así mismo, el 95,2% (60) fueron del género femenino.

Tabla 2. Descripción del *mobbing* vertical o descendente de los jefes del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Vertical o descendente	n= 63					
	Siempre		A veces		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%
El jefe no te permite la posibilidad de comunicarte.	13	20,6	24	38,1	26	41,3
Te interrumpe continuamente cuando hablas.	9	14,3	25	39,7	29	46,0
El jefe grita, te chilla e injurian en voz alta.	9	14,3	18	28,6	36	57,1
Te producen ataques verbales criticando trabajos realizados.	7	11,1	11	17,5	45	71,4
Te producen críticas hacia su vida privada.	7	11,1	14	22,2	42	66,7
Te aterrorizan con llamadas telefónicas.	5	7,9	10	15,9	48	76,2
Te amenaza verbalmente.	7	11,1	14	22,2	42	66,7
Te amenaza por escrito.	5	7,9	6	9,5	52	82,5
Te rechazan evitando el contacto visual, gestos, menosprecio.	6	9,5	18	28,6	39	61,9
Ignoran tu presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera)	7	11,1	21	33,3	35	55,6
Tu jefe no te habla nunca.	18	28,6	13	20,6	32	50,8
El jefe no deja que te dirijas a él.	9	14,3	14	22,2	40	63,5
Te asigna un puesto de trabajo que te aísla de tus compañeros.	4	6,3	10	15,9	49	77,8
Prohíbe a tus compañeros hablar contigo.	4	6,3	5	7,9	54	85,7
Se niega la presencia física.	5	7,9	8	12,7	50	79,4
No te asigna ningún trabajo.	13	20,6	13	20,6	37	58,7
Te priva de cualquier ocupación, y se vela para que no puedas encontrar ninguna tarea por sí misma.	5	7,9	18	28,6	40	63,5
Te le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas	5	7,9	12	19,0	46	73,0
Te le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.	13	20,6	8	12,7	42	66,7
Te le asignan sin cesar tareas nuevas.	5	7,9	8	12,7	50	79,4
Ejecuta trabajos humillantes.	4	6,3	4	6,3	55	87,3
Asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.	3	4,8	8	12,7	52	82,5
Monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente tus trabajos malintencionados.	17	27,0	7	11,1	39	61,9

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01).

En la presente tabla acerca del *mobbing* vertical o descendente de los jefes del personal de enfermería en estudio, se evidenció que, al 28,6% (18) del personal su jefe siempre no le habla; 39,7% (25) a veces le interrumpe continuamente cuando habla y; 87,3% (55) nunca ejecutan trabajos humillantes.

Tabla 3. Descripción del mobbing ascendente de los jefes del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Ascendente	n= 63					
	Siempre		A veces		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%
Te maldice o te calumnia.	3	4,8	17	27,0	43	68,3
Hacen correr cotilleos y rumores orquestados sobre tu persona.	6	9,5	18	28,6	39	61,9
Te ridiculizan.	4	6,3	6	9,5	53	84,1
Te atribuyen ser una enferma mental.	4	6,3	10	15,9	49	77,8
Le forzó un examen o diagnóstico psiquiátrico.	2	3,2	4	6,3	57	90,5
Le fantasean una supuesta enfermedad.	3	4,8	3	4,8	57	90,5
Imitan tus gestos, tu postura, tu voz para ridiculizarte	3	4,8	4	6,3	56	88,9
Ataca tus creencias políticas o religiosas.	5	7,9	5	7,9	53	84,1
Se burla de su vida privada.	3	4,8	8	12,7	52	82,5
Se burla de tus orígenes.	3	4,8	8	12,7	52	82,5
Cuestiona tus decisiones que tomas.	4	6,3	20	31,7	39	61,9
Te ofenden con términos obscenos o degradantes.	7	11,1	5	7,9	51	81,0
Te acosa sexualmente con gestos o proposiciones.	3	4,8	3	4,8	57	90,5

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01).

La tabla 3 sobre el *mobbing* ascendente de los jefes del personal de enfermería en estudio, se aprecia que, al 11,1% (7) de la muestra siempre le ofende con términos obscenos o degradantes; 31,7% (20) a veces cuestiona las decisiones que toma y; 90,5% (57) nunca le forzó un examen o diagnóstico psiquiátrico, le fantasea una supuesta enfermedad y le acosa sexualmente con gestos o proposiciones.

Tabla 4. Descripción del mobbing horizontal de los jefes del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Horizontal	n= 63					
	Siempre		A veces		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%
Te obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.	4	6,3	3	4,8	56	88,9
Los compañeros te impiden expresarte.	5	7,9	3	4,8	55	87,3
Te amenaza físicamente.	4	6,3	3	4,8	56	88,9
Sufriste agresión físicamente, pero sin gravedad como advertencia.	4	6,3	4	6,3	55	87,3
Te agrede físicamente, pero sin contenerse.	2	3,2	6	9,5	55	87,3
Se te ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.	2	3,2	6	9,5	55	87,3
Te ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.	2	3,2	6	9,5	55	87,3
Te agrede sexualmente	2	3,2	3	4,8	58	92,1

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01).

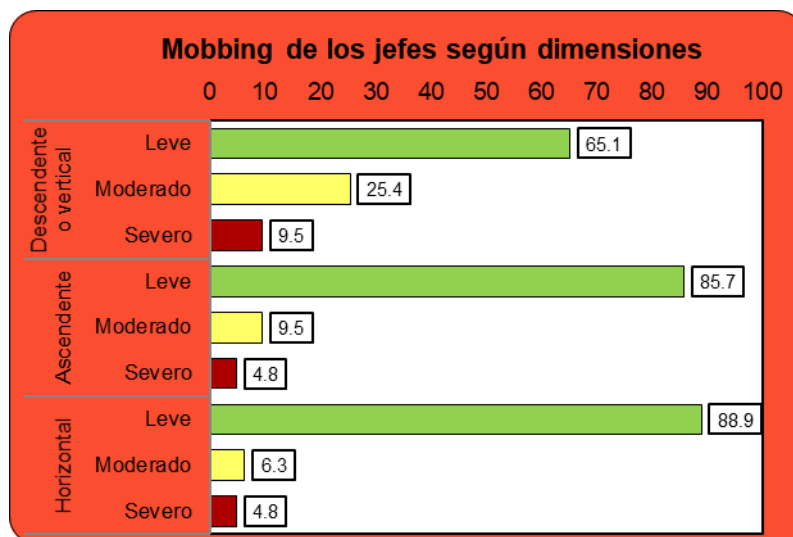
En la presente tabla se muestra el *mobbing* horizontal de los jefes del personal de enfermería en estudio, se evidencia que, 7,9% (5) siempre los compañeros te impiden expresarte; 9,5% (6) Te agrede físicamente, pero sin contenerse, se te ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla y le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio; 92,1% (58) le agrede sexualmente.

Tabla 5. Descripción del mobbing de los jefes según dimensiones del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Dimensiones	n= 63					
	Leve		Moderado		Severo	
	Fi	%	fi	%	fi	%
Descendente o vertical	41	65,1	16	25,4	6	9,5
Ascendente	54	85,7	6	9,5	3	4,8
Horizontal	56	88,9	4	6,3	3	4,8

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01).

Figura 1. Representación gráfica del mobbing de los jefes según dimensiones del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019



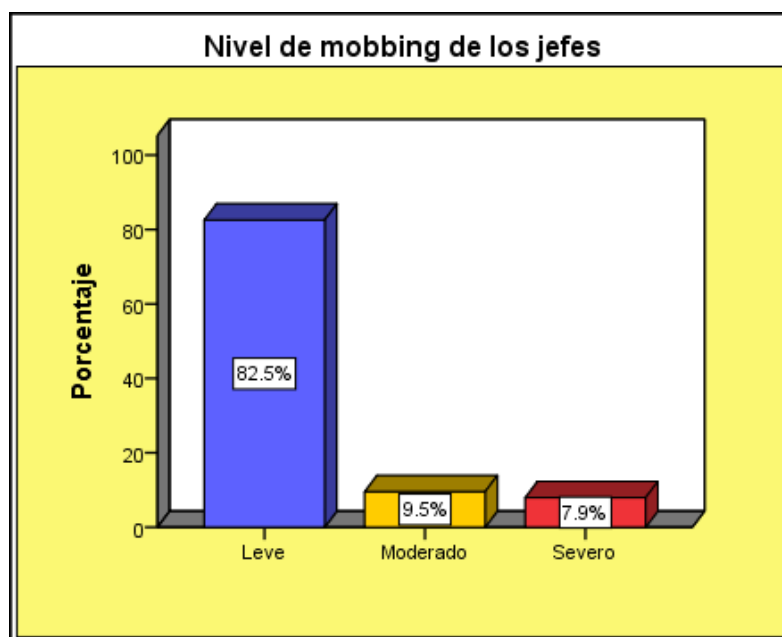
En la presente tabla 5 y figura 1 acerca del *mobbing* de los jefes según dimensiones del personal de enfermería en estudio, se evidencia que, 88,9% (56) en la dimensión horizontal tuvieron *mobbing* leve; 25,4% (16) en la dimensión descendente o vertical fue moderado y, 4,8% (3) en la dimensión ascendente fue severo.

Tabla 6. Nivel de mobbing de los jefes del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Nivel de mobbing de los jefes	n= 63	
	fi	%
Leve	52	82,5
Moderado	6	9,5
Severo	5	7,9

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01).

Figura 2. Representación gráfica del nivel de mobbing de los jefes del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019



En la presente tabla y figura del nivel de *mobbing* de los jefes del personal de enfermería en estudio, se evidencia que, 82,5% (52) tuvieron un *mobbing* leve; 9,5% (6) moderado y; 7,9% (5) severo.

Tabla 7. Descripción del estrés del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Estrés del personal	n= 63					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquilo	11	17,5	35	55,6	17	27,0
Pérdida de apetito	8	12,7	16	25,4	39	61,9
Desentenderse del problema y pensar en otra cosa	21	33,3	17	27,0	25	39,7
Ganas de suspirar, opresión en el pecho, sensación de ahogo	13	20,6	23	36,5	27	42,9
Palpitaciones, taquicardia	8	12,7	17	27,0	38	60,3
Sentimientos de depresión y tristeza	7	11,1	22	34,9	34	54,0
Mayor necesidad de comer, aumento de apetito	8	12,7	18	28,6	37	58,7
Temblores, tics o calambres musculares	8	12,7	8	12,7	47	74,6
Aumento de actividad	7	11,1	18	28,6	38	60,3
Náuseas, mareos, inestabilidad	7	11,1	10	15,9	46	73,0
Esfuerzo por razonar y mantener la calma	8	12,7	15	23,8	40	63,5
Hormigueo o adormecimiento en las manos, la cara, etc.	7	11,1	19	30,2	37	58,7
Molestias digestivas, dolor abdominal, etc.	6	9,5	28	44,4	29	46,0
Dolores de cabeza	8	12,7	33	52,4	22	34,9
Entusiasmo, mayor energía o disfrutar con la situación	14	22,2	25	39,7	24	38,1
Disminución de actividad	5	7,9	19	30,2	39	61,9
Pérdida de apetito sexual o dificultades sexuales	7	11,1	11	17,5	45	71,4
Tendencia a echar la culpa a alguien o a algo	4	6,3	12	19,0	47	74,6
Somnolencia o mayor necesidad de dormir	9	14,3	13	20,6	41	65,1
Aprensión, sensación de estar poniéndose enfermo	7	11,1	8	12,7	48	76,2
Agotamiento o excesiva fatiga	7	11,1	15	23,8	41	65,1
Urinación frecuente	7	11,1	8	12,7	48	76,2
Rascarse, morderse las uñas, frotarse, etc	5	7,9	11	17,5	47	74,6
Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad	6	9,5	12	19,0	45	71,4
Diarrea	6	9,5	8	12,7	49	77,8
Beber, fumar o tomar algo (chicle, pastillas, etc.)	7	11,1	6	9,5	50	79,4
Necesidad de estar solo sin que nadie le moleste	7	11,1	18	28,6	38	60,3
Aumento de apetito sexual	8	12,7	5	7,9	50	79,4
Ansiedad, mayor predisposición a miedos, temores, etc	9	14,3	12	19,0	42	66,7
Tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden	11	17,5	19	30,2	33	52,4
Mayor dificultad en dormir	8	12,7	23	36,5	32	50,8
Necesidad de estar acompañado y ser aconsejado	11	17,5	25	39,7	27	42,9

Fuente. Índice de reactividad al estrés. (Anexo 02).

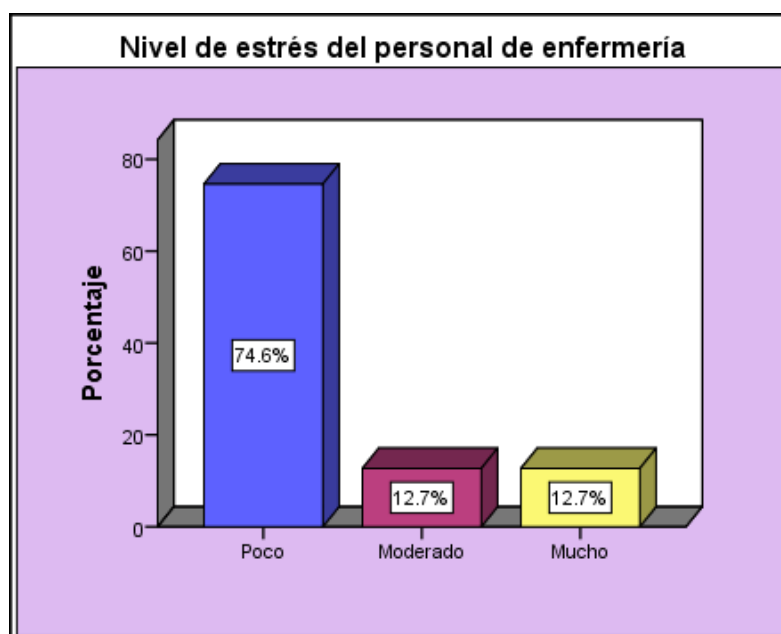
La tabla 7 acerca del estrés del personal de enfermería en estudio, se evidenció que, 33,3% (21) nunca se desentiende del problema y piensa en otra cosa; 52,4% (33) a veces tiene dolores de cabeza y; 79,4% (50) siempre bebe, fuma o toma algo (chicle, pastillas, etc.) y aumentó su apetito sexual.

Tabla 8. Nivel de estrés del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Nivel de estrés del personal	n= 63	
	Fi	%
Leve	47	74,6
Moderado	8	12,7
Severo	8	12,7

Fuente. Índice de reactividad al estrés. (Anexo 02).

Figura 3. Representación gráfica del nivel de estrés del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019



En la presente tabla y figura acerca del nivel del estrés del personal de enfermería en estudio, se evidencia que, 74,6% (47) tuvieron un nivel leve de estrés frente; 12,7% (8) que fue moderado y severo, respectivamente.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 9. Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones de contraste de las variables evaluadas en el estudio

Distribuciones de contraste	Normalidad de Kolmogorov - Smirnov	
	Z	p-valor
Mobbing del jefe	0,225	0,000
Descendente o vertical	0,232	0,000
Ascendente	0,279	0,000
Horizontal	0,411	0,000
Estrés del personal	0,271	0,000

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01). Índice de reactividad al estrés. (Anexo 02).

Para el análisis inferencial, fue necesario cumplir con el requisito indispensable para medidas paramétricas, la distribución de normalidad, por lo tanto, se aplicó la prueba para las distribuciones que contrastan las hipótesis, y se apreció que todas las distribuciones de contraste fueron no significativas ($p \leq 0,05$), considerándose por tanto distribuciones no normales; por lo que se optó por usar una prueba no paramétrica en este caso el Rho de Spearman.

Tabla 10. Correlación entre el mobbing de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Correlación de variables	Rho	P valor
Mobbing de los jefes y estrés del personal	0,608	0,000

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01). Índice de reactividad al estrés. (Anexo 02).

Al evaluar la correlación entre las variables: *mobbing* de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería Centro Quirúrgico y Neonatología, se apreció una correlación moderada ($Rho = 0,608$), cuyo resultado fue significativo ($p = 0,000$). En

base a este resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la existencia de correlación entre estas dos variables.

Respecto a los términos de esta moderada correlación, se admite que, ambas variables se corresponden directamente; es decir, si los puntajes del *mobbing* del jefe se acrecientan, también lo hacen los valores del personal de enfermería.

Tabla 11. Correlación entre el mobbing descendente o vertical de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Contraste	Estrés del personal	
	Rho	p-valor
Mobbing descendente o vertical	0,567	0,000

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01). Índice de reactividad al estrés. (Anexo 02).

Evaluando la correlación entre las variables: mobbing descendente o vertical de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería, se apreció una correlación moderada ($Rho = 0,567$), cuyo resultado fue significativo ($p = 0,000$). En base a este resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la existencia de correlación entre estas dos variables.

Referente a los términos de esta moderada correlación, se admite que, ambas variables se corresponden directamente; es decir, si los puntajes del mobbing del jefe se acrecientan, también lo hacen los valores del personal de enfermería.

Tabla 12. Correlación entre el mobbing ascendente de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Contraste	Estrés del personal	
	Rho	p-valor
Mobbing ascendente	0,560	0,000

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01). Índice de reactividad al estrés. (Anexo 02).

Analizando la correlación entre las variables: mobbing ascendente de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería, se apreció una correlación moderada ($Rho = 0,560$), cuyo resultado fue significativo ($p = 0,000$). En base a este resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la existencia de correlación entre estas dos variables.

Respecto a los términos de esta moderada correlación, se admite que, ambas variables se corresponden directamente; es decir, si los puntajes del mobbing ascendente del jefe se acrecientan, también lo hacen los valores del estrés del personal de enfermería.

Tabla 13. Correlación entre el mobbing horizontal de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019

Contraste	Estrés del personal	
	Rho	p-valor
Mobbing horizontal	0,457	0,000

Fuente. Cuestionario de Heinz Leymann. (Anexo 01). Índice de reactividad al estrés. (Anexo 02).

Al evaluar la correlación entre las variables: mobbing horizontal de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería, se apreció una correlación moderada ($Rho = 0,457$), cuyo resultado fue significativo ($p = 0,000$). En base a este

resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la existencia de correlación entre estas dos variables.

En cuanto a los términos de esta moderada correlación, se admite que, ambas variables se corresponden directamente; es decir, si los puntajes del mobbing horizontal del jefe se acrecientan, también lo hacen los valores del estrés del personal de enfermería.

5.3. Discusión de resultados

El estudio del *mobbing* por parte de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería, es importante ya que dicho grupo ocupacional como profesión de servicio y cuidado continuo al paciente están sometidos a altas exigencias emocionales, en este contexto el *mobbing*, entendido básicamente como una forma de abuso psicológico que ocurre en el lugar de trabajo, mientras que la profesión de enfermería se considera estresante en diversos artículos.

En este contexto nuestros resultados evidenciaron que el *mobbing* de los jefes inmediatos influye en el estrés del personal de enfermería Centro Quirúrgico y servicio de neonatología. Este resultado se sustenta con la teoría del entorno de Nightingale donde en su concepto no separó nunca los aspectos físicos, emocionales o sociales del paciente; suponía que todo ello formaba parte del entorno y que es necesario de preservar un buen estado y una educación sanitaria adecuado todo esto para disponer de un entorno saludable tanto en el ambiente laboral entre profesionales y también ente paciente y personal de salud. ⁽³⁴⁾

Del mismo modo nuestros resultados también se sustentan en la teoría del autocuidado de Orem citado por Naranjo⁽³⁵⁾ explica que existen factores que afectan el propio funcionamiento y desarrollo que alteran o influyen en bienestar del individuo. Esta teoría es el componente principal de la enfermería, el modelo es parte de evaluación del paciente, la palabra requisito se utiliza en teoría y se define como una acción que debe realizar un individuo para cuidarse a sí mismo. De la misma forma la Teoría de Hildegard Peplau, explica que las relaciones interpersonales, esta teoría describe la importancia de la relación enfermera-paciente como un proceso interpersonal significativo, terapéutico. Por eso es de suma importancia que las

relaciones interpersonales que se manejan entre el personal de salud sea la adecuada para que desarrollen sus funciones correctamente. ⁽³⁶⁾

El estudio que apoya nuestros resultados es el estudio de Flores⁽³⁷⁾ en su estudio también halló que el *mobbing* influye en el Estrés en el Personal de Enfermería de un Hospital de la Región Callao. De igual forma en el estudio de Norelo⁽³⁸⁾ también se encontró que existe relación significativa entre la variable del *mobbing* y estrés laboral.

También en nuestro estudio se halló que el nivel de estrés de la muestra de enfermeros fue de poco estrés de igual forma en el estudio de Cortaza y Torres ⁽³⁹⁾ realizado en México hallaron que el 100% de los enfermeros presenta algún nivel de estrés, un 65,9% lo presenta a veces y un 34,1% de manera frecuente. el cual también se apoya en el estudio de Ramos⁽⁴⁰⁾ realizado en los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea hallaron que el nivel de estrés en 32 (78,0%) de ellos presentan un nivel medio de Estrés, y 09 (22,0%) de ellos presentan bajo nivel de estrés en otro estudio realizado por Zambrano⁽⁴¹⁾ en Aquichan donde hallaron que en la mayoría del personal de enfermería presentan un estrés moderado (44%) un estrés alto (17%) y un máximo estrés de (9%). Huamán⁽⁴²⁾ en su estudio realizado en Chincha encontró que el 29.87% de los encuestados presentaron un nivel de estrés alto, 50.65% nivel medio y 19.48% nivel bajo.

Ceballos et al, ⁽⁴³⁾ en su estudio realizado en Francia encontraron que el 23,6% de los participantes percibió alto nivel de estrés. Existen relaciones estadísticamente significativas ($p < 0,05$) entre variables biosociodemográficas (edad y número de hijos), variables laborales (cargo y experiencia en años) y con las condiciones ambientales de trabajo (iluminación, temperatura, ruido, entre otras) de igual forma Sanders⁽⁴⁴⁾ en su estudio realizado en Honduras encontró que uno de los participantes mostro la prevalencia del síndrome de Burnout alta, dos mostraron niveles moderados mientras que 6 de ellos mostraron niveles bajos. Los demás mostraron un comportamiento variable en las puntuaciones de las escalas.

En el estudio de Garcia et al⁽⁴⁴⁾, realizaron una investigación donde los resultados obtenidos en los participantes por la NSS, el nivel de estrés más presente en los participantes fue el nivel medio 59.5% seguido del nivel bajo (37.3%), mientras que el nivel alto de estrés solo el 3.2%. De igual forma Lastre et al⁽⁴⁶⁾

encontraron que en cuanto a los niveles de estrés en la población estudiada se evidencio el mayor porcentaje (66%) estuvo representado en un nivel crítico, seguido de un nivel bajo. también en el estudio de Sarsosa⁽⁴⁷⁾ encontró que el nivel de estrés alto, indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación son el reflejo de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud.

En nuestro estudio también se halló un nivel leve de *mobbing* de los jefes, similar a nuestro resultado, Ladero⁽⁴⁸⁾ encontró que la frecuencia de violencia laboral en la enfermera predomina una Violencia laboral poco frecuente (88.9%) y con mínima proporción sin violencia laboral (11.1%), no se registra casos de Violencia laboral frecuente (0.0%) De igual forma en el estudio de Molero et al⁽⁴⁹⁾, tuvieron como resultado que la prevalencia de acoso hacia el personal de enfermería entre 17 a 20%, es baja. También Vega en su estudio encontró que 78.6% fueron de intensidad baja, *mobbing* descendente 53.6%, 7 de tipo descendente y horizontal 25%, 4 de tipo horizontal 14.3%, 1 de tipo ascendente 3.6% y 1 tipo ascendente y descendente 3.6% (15). De igual forma en el estudio de Morales⁽⁵⁰⁾ indica que de 17 participantes (8%) de la muestra padecían un grado de *mobbing* moderado y 28 participantes (14%) de la muestra un grado leve. Ningún participante según la escala Del Álamo atravesó por un *mobbing* severo. Al contrario, en el estudio de Gómez et al⁽⁵¹⁾, hallaron que existió acoso laboral en el personal de enfermería en el 59% de la muestra, el grupo etario más afectado fue el de 35 a 44 años con 75% de *mobbing*, el sexo femenino fue el que mayoritariamente recibió acoso laboral (64%), se presenta con 50% y más en todos los estados civiles, igual tendencia se aprecia en los estratos de la antigüedad. Los licenciados predominan con 77% de acoso, la función más afectada por este fenómeno fue la de jefes de unidad con 75% de *mobbing*; destacándose las áreas de quirófano y central de materiales con 100%. Los autores del hostigamiento son mayoritariamente jefes y supervisores. En otro estudio hallaron que dos tercios (69%) de enfermeras tuvo moderado *mobbing* laboral y más de la mitad (67%) tuvieron moderado *mobbing* laboral ⁽⁵¹⁾. De igual forma en el estudio de Chávez y Rosalino⁽⁵²⁾, donde se encontró que presenta una alta probabilidad de sufrir *mobbing* por parte de los jefes de los enfermeros; paralelamente el 23% de enfermeras percibieron estas conductas con una alta intensidad.

Finalmente es importante mencionar las limitaciones que se tuvo en este estudio, durante el proceso de recolección de datos, el poco tamaño de muestra, por lo que se sugiere en posteriores incrementar el tamaño muestral del estudio para que la investigación tenga validez interna y externa.

5.4. Aporte científico de la investigación

Los resultados de este estudio ponen de manifiesto la complejidad de como la influencia del *mobbing* de los jefes inmediatos genera estrés en el personal de enfermería. En este sentido el problema se resuelve y organiza desde un punto de vista académico. Es necesario modificar el plan de investigación en la gestión del talento humano de enfermería y también en los planes de estudio incorporando asignaturas también incluyendo sujetos y habilidades que consideren el desarrollo de conductas de liderazgo y autoconfianza y, lo más importante, se enseña a rechazar el sentido único de alienación en enfermería.

La planificación del estudio incluye considerar el desarrollo del liderazgo y temas de comportamiento seguro de sí mismos y / o planes de aprendizaje de habilidades, y lo más importante, enseñar a los estudiantes a rechazar un sentido tan típico de alienación en enfermería. haciendo hincapié en una cultura de responsabilidad y preocupación colectiva. Es necesario aprender a planificar formación académica Estrategias para afrontar con éxito el estrés y la hostilidad en el trabajo, como se muestra en diversos estudios, y se profundiza en la práctica a través de los planes de la organización, donde los supervisores promueven, entre ellos, el respeto, el trabajo en equipo, el apoyo social y políticas de cero violencias

CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados se arribó a las siguientes conclusiones.

- Existe *mobbing* general en el personal de enfermería; en la forma leve el 82,5% (52); moderado en el 9,5% (6) y severo en el 7,9% (5).
- Existe *mobbing* de los jefes inmediatos a los trabajadores (*mobbing descendente*); en la forma leve el 65,1% (41); moderado en el 25,4% (16) y severo en el 9,5% (6).
- Existe *mobbing* de los trabajadores a los jefes inmediatos (*mobbing ascendente*); en la forma leve el 85,7% (54); moderado en el 9,5% (6) y severo en el 4,8% (3).
- Existe *mobbing* entre trabajadores y jefes (*mobbing horizontal*); en la forma leve el 88,9% (56); moderado en el 6,3% (4) y severo en el 4,8% (3).

SUGERENCIAS

- **Director del Hospital**
 - ✓ Realizar fortalecimiento de capacidades sobre el *mobbing laboral* a los jefes de servicios, jefes de departamentos, jefe de personal, etc, para disminuir el problema.
- **Jefes enfermeros**
 - ✓ Capacitar y fortalecer a los trabajadores para la prevención de situaciones de *mobbing* laboral, mediante capacitaciones, charlas informativas que traten sobre la prevención de la violencia laboral.
 - ✓ Desarrollar talleres del afrontamiento del estrés con las respectivas mediciones continuas del estrés.
 - ✓ Promover actividades continuas de confraternidad y/ recreativas entre la persona de salud, fomentando el trabajo en equipo.
- **Comunidad académica**
 - ✓ Desarrollar estudios cualitativos a fin de explorar profundamente como afecta el *mobbing* laboral en diversos grupos ocupacionales.
- **Investigadores**
 - ✓ A tomar como base los resultados de la investigación para continuar con otras investigaciones.

REFERENCIAS

1. Urzagaste Flores M; Díaz Silvia S; Mendoza L; Violencia laboral en el personal de enfermería [internet] Universidad Nacional de Cuyo 2013 [consultado 2021 septiembre 8] disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10189/urzagaste-flores-marisabel.pdf
2. Coduti P; Gattás Y; com Sarmiento L; Schmid A; enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional [internet] Universidad de Cuyo 2014 San Rafael [consultado 2021 septiembre 16] disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
3. Quispe Asto C; Quispe Maquera B; Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la Micro Red de Mariano Melgar [internet] Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2019 [consultado 2021 septiembre 8] disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10352/PSquasck.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Diccionario de la Real Academia Española, Definición de Estrés [internet] 2020 [consultado 2021 septiembre 16] disponible en: <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>
5. Molero Jurado M.M., Pérez Fuentes M.C., Gázquez Linares J.J.. Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enferm. univ* [revista en la Internet]. 2016 Jun [citado 2021 Sep 18] ; 13(2): 114-123. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-
6. Piñeiro Fraga María. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enferm. glob.* [Internet]. 2013 Jul [citado 2021 Sep 18] ; 12(31): 125-150. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008&lng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008&lng=es)
7. Ahumada M; Ansoleaga E; Castillo A; Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género; *Cad. Saúde Pública* [internet] 37 (2)

- 12 Mar 2021 [consultado 2021 septiembre 17] disponible en: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
8. Paravic-Klijn Tatiana, Burgos-Moreno Mónica, Luengo-Machuca Luis. Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index Enferm* [Internet]. 2018 Dic [citado 2021 Sep 18] ; 27(4): 201-205. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es. Epub 20-Ene-2020.
 9. Ahumada M; Ansoleaga E; Castillo A; Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género; *Cad. Saúde Pública* [internet] 37 (2) 12 Mar 2021 [consultado 2021 septiembre 17] disponible en: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
 10. Dois Castellón A; Violencia laboral en enfermeras: explicaciones y estrategias de Afrontamiento; *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [internet] 2011 19(1) pág. 1-8 [consultado 2021 septiembre 17] disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Hgfh9b3GD6pCLhB6cvnt5RD/?format=pdf&lang=es>
 11. Paravic Klijn Tatiana, Burgos-Moreno Mónica, Luengo Machuca Luis. Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index Enferm* [Internet]. 2018 Dic [citado 2021 Sep 18] ; 27(4): 201-205. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es. Epub 20-Ene-2020.
 12. Rodríguez V; Paravic T; Un modelo para investigar violencia laboral en el sector Salud; *Rev. Gaúcha Enferm* [internet] 34 (1) Mar 2013 [consultado 2021 septiembre 17] disponible en: <https://doi.org/10.1590/S1983-14472013000100025>
 13. Castellón Dois, María Angelina. Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería. *Enferm. glob.* [Internet]. 2012 Oct [citado 2021 Sep 18] ; 11(28): 120-136. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000400008&lng=es.
 14. Deschamps Perdomo Ambar, Olivares Román Sahilyn B., Rosa Zabala Kelman Luis De la, Asunsolo del Barco Ángel. Influencia de los turnos de trabajo y las

- guardias nocturnas en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2011 Sep [citado 2021 Sep 18]; 57(224): 224-241. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000300004&lng=es. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000300004>.
15. Mayta Tristán P, Raa Ortiz D. Violencia contra el personal de salud en el Perú: del discurso a la acción. *Acta méd. Peru* [Internet]. 2019 Oct [citado 2021 Sep 18]; 36(4): 251-252. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172019000400001&lng=es.
16. Valenzuela Bustamante Y; violencia y acoso laboral en el personal de enfermería como enfermedad multirresistente; *Revista Chilena de Enfermería* [internet] 2020 [consultado 2021 septiembre 18] disponible en: <https://revistas.uchile.cl/index.php/RCHE/article/view/58158/61967>
17. Sanders Borjas S; realizo una investigación titulada estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero - marzo 2016 [internet] Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua [consultado 2021 septiembre 18] disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
18. Portero de la Cruz S, Cebrino Cruz J, Vaquero Abellán M. Estrés laboral en profesionales de 6Enfermería en un hospital de tercer nivel. *Metas Enferm* [internet] abr 2016; 19(3): 27-32. [consultado 2021 septiembre 18] disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>
19. Capacute Chambilla K; violencia laboral contra el personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2019; *Revista Médica* [internet] 2019 [consultado 2021 septiembre 18] disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/2521-859X_a816e32aea39e31eae587ef1d4f0c426
20. Ortega Gómez J; Reyes Valles G; realizo una investigación titulada violencia laboral y riesgo psicosocial en enfermeros del servicio de emergencia del

- Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018 [internet] Universidad Norbert Wiener 2018 [consultado 2021 septiembre 18] disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1872/TITULO%20-%20Ortega%20G%C3%B3mez%2C%20%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Huaman Heredia R; Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chíncha 2018 [internet] Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Chíncha Perú 2018 [consultado 2021 septiembre 18] disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3163/TESIS_HUMAN%20HEREDIA%20ROSA%20ELVIRA.pdf?sequence=2
 22. Piñan Latra A; Crisanto Cabrera L; Davila Oliveros M; Factores determinantes en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María año 2016 [internet] Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco; 2016 [consultado 2021 septiembre 18] disponible en: <https://1library.co/document/yevem61z-factores-determinantes-personal-enfermeria-servicio-emergencia-hospital-contingencia.html>
 23. Ramos Rettis, L; Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea – Huánuco, 2016 [internet] Universidad de Huánuco 2021 septiembre 18] disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/362/TESIS%20FINAL%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 24. Bocanegra Rosales J; Cabrera Agilar C; Cornejo Huayanay C; El estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de LLata, Huánuco 2015 [internet] Universidad Nacional Hermilio Valdizan 2017 Huánuco Perú [consultado 2021 septiembre 18] disponible en: <https://1library.co/document/yj7d302y-estres-desempeno-laboral-profesionales-enfermeria-centro-salud-huanuco.html>
 25. Mastrapa YE, Gibert Lamadrid Md. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Rev Cubana

- Enferm [Internet]. 2016 [citado 2 Jul 2021];, 32(4):[aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>
26. Garriques Kittelsen, Suzanne; Mujica Calderón, Milagros; Morán Aciego, Patricia; Quispe Hulloa, Cynthia; Vega Gómez, Gisella; Mobbing: Alcances del concepto, aproximaciones a su presencia en nuestro medio y propuestas para prevenir, detectar y afrontarlo en las organizaciones [internet] Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas lima 2012 [consultado 2021 septiembre 25] disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/606878/Garriques_KS%20.pdf;jsessionid=73746A1674BB5388B5C4A30507BBB61F?sequence=11
27. Ahumada M; Ansoleaga E; Castillo A; Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género; Cad. Saúde Pública [internet] 37 (2) 12 Mar 2021 [consultado 2021 septiembre 17] disponible en: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
28. Papic Domínguez, Katia. Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. Cuadernos de Investigación Educativa [internet] 2019 [consultado 2021 septiembre 25] 10(1), 63-83 disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042019000100063&script=sci_arttext
29. Neyra Rivera E; Saballos Saravia M; Análisis del flujo de la comunicación interna formal (Vertical-Horizontal) en la estructura organizativa de la Facultad de Desarrollo Rural (UNA-FDR) I semestre 2014 [internet] Universidad Nacional Agraria Nicaragua 2015 [consultado 2021 septiembre 25] disponible en: <https://repositorio.una.edu.ni/3128/1/tne20n574.pdf>
30. López Santiago A; estudio de las herramientas de comunicación ascendente en materia de seguridad y salud en el trabajo [internet] Universidad Pública de Navarra Pamplona 2015 [consultado 2021 septiembre 25] disponible en: <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/6285/TFM%20AIDA%20LOPEZ%20SANTIAGO%20%2821.09.12%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

31. Pérez Núñez David, García Viamontes Jessica, García González Tomás Ernesto, Ortiz Vázquez Daily, Centelles Cabrerías Martha. Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Rev Cubana Med Gen Integr* [Internet]. 2014 Sep [citado 2021 Sep 25]; 30(3): 354-363. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009&lng=es.
32. Zúñiga Cristóbal E; El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores; *Gestión en el Tercer Milenio* [internet] Vol. 22 - N.º 44 – 2019 [consultado 2021 noviembre 23] pp. 115 – 120 disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317>
33. Rodríguez Carvajal Raquel, Rivas Hermsilla Sara de. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2011 [citado 2021 Nov 23]; 57(Suppl 1): 72-88. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=es. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>.
34. Bernardes Carballo Kety, Sánchez Hernández Deysi Lucía, Hernández Amaran Liset, Arcia Conil Raisa Cristina. Aplicación de la teoría de Florence Nightingale a un anciano con asma bronquial. *Rev Ciencias Médicas* [Internet]. 2012 Ago [citado 2021 Sep 07]; 16(4): 3-12. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942012000400002&lng=es
35. Naranjo Hernández Y, Concepción Pacheco j, Rodríguez Larreynaga M; La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gac Méd Espirit* [Internet]. 2017 Dic [citado 2021 Jun 25]; 19(3): 89-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es.
36. Mastrapa YE, Gibert Lamadrid Md. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Rev Cubana*

- Enferm [Internet]. 2016 [citado 2 Jul 2021];, 32(4):[aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>
37. Flores Espinoza M; Mobbing y Estrés en el Personal de Enfermería de un Hospital de la Región Callao, 2016 [internet]Universidad Cesar Vallejo [consultado 2021 noviembre 11] disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1148/Flores_EMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. Molero Jurado M.M., Pérez-Fuentes M.C., Gázquez Linares J.J.. Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enferm. univ* [revista en la Internet]. 2016 Jun [citado 2021 Nov 12] ; 13(2): 114-123. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632016000200114&lng=es. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>.
39. Cortaza Ramírez L, Francisco Torres MD. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. *Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm.* [internet] 2014; [consultado 2021 noviembre 9] 4(1):20-6. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
40. Ramos Rettis, L; Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea – Huánuco, 2016 [internet] Universidad de Huánuco 2021 septiembre 18] disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/362/TESIS%20FINAL%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
41. Zambrano Plata Gloria Esperanza. Estresores en las unidades de cuidado intensivo. *Aquichan* [Internet]. 2006 Oct [cited 2021 Nov 10] ; 6(1): 156-169. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972006000100015&lng=en.
42. Huaman Heredia R; Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chíncha 2018 [internet] Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Chíncha Perú 2018 [consultado 2021 septiembre 18] disponible en:

- http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3163/TESIS_HUMAN%20HEREDIA%20ROSA%20ELVIRA.pdf?sequence=2
43. Ceballos-Vásquez Paula, Solorza-Aburto José, Marín-Rosas Nicol, Moraga Jaqueline, Gómez-Aguilera Nataly, Segura-Arriagada Francés et al . ESTRÉS PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE ATENCIÓN PRIMARIA. *Cienc. enferm.* [Internet]. 2019 [citado 2021 Nov 11] ; 25: 5. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532019000100204&lng=es. Epub 01-Oct-2019. <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>.
 44. Sanders Borjas S, Estrés laboral en personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero - Marzo 2016, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua [internet] Ocotlán, Nueva Segovia, Mayo 2016 [consultado 2021 noviembre 10] disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
 45. García García P, Jiménez Martínez AA, García LH, Gracia Castillo GN, Cano Fajardo LE, Abeldaño Zúñiga RA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Rev. Salud Pública (Córdoba)* [Internet]. 15 de diciembre de 2020 [citado 11 de noviembre de 2021];:65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
 46. Lastre Amell G; Gaviria García G; Herazo Beltrán Y; Mendiñeta Martínez M; Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivo *Revista Latinoamericana de Hipertensión* [internet] 2018 [consultado 2021 noviembre 11] vol. 13, núm. 5, disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263776003/170263776003.pdf>
 47. Sarsosa Prowesk K, Charria Ortiz V, Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud* [internet] 2018 [consultado 2021 noviembre 11], 20(1):44-52 disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
 48. Ladero Cabanillas A; Violencia laboral en enfermeras del Hospital del seguro social de Chimbote, Universidad Nacional de Trujillo [internet] Trujillo – Perú 2015 [consultado 2021 noviembre 10] disponible en:

- <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8623/2E425.pdf?sequence=1>
49. Molero MM, Pérez MC, Gozques JJ. Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería universitaria* [internet] 2015 [consultado el 11 de noviembre 2021] 13 (2): 114-123 Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n2/1665-7063-eu-13-02-00114.pdf>
 50. Morales F Julissa; Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico [internet] Universidad de León [consultado 2021 noviembre 11] disponible en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6014/Tesis%20de%20Julissa%20Morales.PDF;jsessionid=1CEE829E731D0B788CC0F85BEBEB954B?sequence=1>
 51. Gómez Zequeira A Blanco Solis T, Romero G, Sánchez L, Rodríguez L; Acoso laboral o Mobbing en el personal de enfermería del Hospital “Dr. José R. Vidal”. ciudad de corrientes. año 2017 Libro de Artículos Científicos en Salud [internet] 2018 [consultado 2021 noviembre 10] Facultad de Medicina –Universidad Nacional del Nordeste disponible en: <https://med.unne.edu.ar/wp-content/uploads/2019/09/1-acoso-laboral-o-mobbing-en-el-personal-de-enfermera-del-hospital-dr.-jos-r.-vidal.-ciudad-de-corrientes.-ao-2017.pdf>
 52. Chávez Peralta M, Rosalina Coaguila LK. Estrategias de afrontamiento al Mobbing en profesionales de enfermería [internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2014 [consultado 2021 noviembre 11] disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2275>
 53. Fonseca Livias A, Investigación científica en Salud, Primera Edición, Medina Liber Hispánica, 2021. 173 p.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “INFLUENCIA DEL MOBBING DE LOS JEFES INMEDIATOS EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CENTRO QUIRÚRGICO Y NEONATOLOGÍA HOSPITAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2019”					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores		
			Variable independiente: Mobbing		
			Dimensiones	indicadores	Escala de medición
¿Cómo influye el <i>mobbing</i> de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería Centro Quirúrgico y Neonatología en el Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019?	Determinar la influencia del <i>mobbing</i> de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería Centro Quirúrgico y servicio de neonatología del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019.	<p>Hi: El <i>mobbing</i> de los jefes inmediatos influye en el estrés del personal de enfermería Centro Quirúrgico y neonatología.</p> <p>Ho: El <i>mobbing</i> de los jefes inmediatos no</p>	DESCENDENTE O VERTICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Interrupción • Impiden • Gritan • Ataques • Criticas • Llamadas • Amenaza • Rechaza • Ignora • Habla • Dirija • Aíslla • Prohíbe • Niega • Priva • Tareas • Humillantes • Asignan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal

		<p>influye en el estrés del personal de enfermería a Centro Quirúrgico y del servicio de neonatología.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HORIZONTAL 	<ul style="list-style-type: none"> • Obliga • Amenaza • Agresión • Perjudicarla • Desperfectos <p>Agrede</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • ASCENDENTE 	<ul style="list-style-type: none"> • Calumnia • Rumores • Ridiculiza • Forzar • Inventar • Gestos • Atacan • Burla • Humillante • Malintencionados • Cuestionan • Injurias • Acoso 	<ul style="list-style-type: none"> • ordinal
			<p>Variable independiente: estrés</p>		
				<ul style="list-style-type: none"> • Inquietud • Apetito • Desentenderse • Ahogo • Palpitaciones • Taquicardia • Depresión • Temblores • Actividad 	

			Unidimensional o dimensión única	<ul style="list-style-type: none"> • Nauseas • Esfuerzo • Hormigueo • Molestias • Dolores • Entusiasmo • Disminución • Perdida • Culpa • Somnolencia • Aprensión • Agotamiento • Urinación • Morderse • Agresividad • Fumar • Soledad • Apetito • Ansiedad • Comprobar • Dificultad Acompañado 	Ordinal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
1. ¿Cómo influye el <i>mobbing</i> en su dimensión <i>mobbing</i> descendente o vertical de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería en	1. Identificar la influencia del <i>mobbing</i> en su dimensión <i>mobbing</i> descendente o vertical de los jefes inmediatos en	Ha₁: El <i>mobbing</i> en su dimensión <i>mobbing</i> descendente o vertical			

<p>estudio?</p> <p>2. ¿Cómo influye el <i>mobbing</i> en su dimensión <i>mobbing</i> ascendente de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería en estudio?</p> <p>3. ¿Cómo influye el <i>mobbing</i> en su dimensión <i>mobbing</i> horizontal de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería en estudio?</p>	<p>el estrés del personal de enfermería en estudio.</p> <p>2. Analizar la influencia del <i>mobbing</i> en su dimensión <i>mobbing</i> ascendente de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería en estudio.</p> <p>3. Determinar la influencia del <i>mobbing</i> en su dimensión <i>mobbing</i> horizontal de los jefes inmediatos en el estrés del personal de enfermería en estudio.</p>	<p>de los jefes inmediatos influye en el estrés del personal de enfermería en estudio.</p> <p>Ha₂: El <i>mobbing</i> en su dimensión <i>mobbing</i> ascendente de los jefes inmediatos influye en el estrés del personal de enfermería en estudio.</p> <p>Ha₃: El <i>mobbing</i></p>			
---	---	--	--	--	--

		<p>en su dimensión <i>mobbing</i> horizontal de los jefes inmediatos influye en el estrés del personal de enfermería en estudio.</p>			
Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferenciales	
<p>El tipo de estudio fue observacional, porque no hubo manipulación de variables, fue analítico porque se tuvo dos variables en estudio.</p>	<p>Se trabajó con una población censal de 63 personales de Enfermería: Servicio de Neonatología =42 personales de Enfermería Centro Quirúrgico=21 personales de Enfermería</p> <p>Muestra: No se</p>	<p>1. Guía de entrevista de las características generales de la muestra en estudio (Anexo 04).</p> <p>2. Cuestionario de <i>mobbing</i> laboral de Heinz</p>	<p>Antes de aplicar los instrumentos de recolección de datos se aplicó el consentimiento informado, a la muestra donde se consideró los principios bioéticos de beneficencia y no maleficencia</p>	<p>Análisis descriptivo</p> <p>Para la tabulación de los datos se utilizó las frecuencias absolutas, observando los valores de las variables que se obtuvieron después de realizar la tabulación de los datos. La evaluación estadística de los datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS. Versión 23, Microsoft Word y Exel.</p> <p>Análisis inferencial</p> <p>Para el análisis inferencial, fue necesario cumplir con el requisito indispensable para medidas paramétricas, la distribución de normalidad, por lo tanto, se aplicó la prueba</p>	

	<p>tuvo muestra, puesto que se trabajó con una población censal.</p>	<p>Leymann. 3. Test el Índice e Reactividad al Estrés de González de Rivera</p>		<p>para las distribuciones que contrastan las hipótesis, y se apreció que todas las distribuciones de contraste fueron no significativas ($p \leq 0,05$), considerándose por tanto distribuciones no normales; por lo que se optó por usar una prueba no paramétrica en este caso el Rho de Spearman.</p>
<p>Nivel del estudio: Relacional</p>				
<p>Diseño del estudio: Correlacional</p>				
<div data-bbox="331 715 555 906" data-label="Diagram"> <pre> graph LR M --> X M --> Y X --> Y </pre> </div> <p>DONDE:</p> <p>M = Observación de la muestra X = VI Y = VD r = Relación entre dos variables</p>				

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio. “INFLUENCIA DEL MOBBING DE LOS JEFES INMEDIATOS EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CENTRO QUIRÚRGICO Y NEONATOLOGIA HOSPITAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2019”

Yo:.....

He leído la hoja de información que se me ha entregado.

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con la investigadora

Comprendo que mi participación es voluntaria.

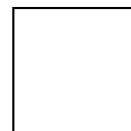
Comprendo que puedo retirarme del estudio:

1. Cuando quiera.
2. Sin tener que dar explicaciones.
3. Sin que esto repercuta en mi centro de labores

Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio.

Fecha ----/----/-----

DNI-----Firma



ANEXO 03
CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANN

Descendente o Vertical	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1. El jefe no te permite la posibilidad de comunicarte.			
2. Te interrumpe continuamente cuando hablas.			
3. Los compañeros te impiden expresarte.			
4. El jefe gritan, te chilla e injurian en voz alta.			
5. Te producen ataques verbales criticando trabajos realizados.			
6. Te producen críticas hacia su vida privada.			
7. Te aterrorizan con llamadas telefónicas.			
8. Te amenaza verbalmente.			
9. Te amenaza por escrito.			
10. Te rechazan evitando el contacto visual, gestos, menosprecio.			
11 Ignoran tu presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera)			
12 Tu jefe no te habla nunca.			
13. El jefe no deja que te dirijas a él.			
14. Te asigna un puesto de trabajo que te aísla de tus compañeros.			
15. Prohíbe a tus compañeros hablar contigo.			
16. Se niega la presencia física.			
17. No te asigna ningún trabajo.			
18. Te priva de cualquier ocupación, y se vela para que no puedas encontrar ninguna tarea por sí misma.			

19. Te le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas			
20. Te le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.			
21. Te le asignan sin cesar tareas nuevas.			
22. Te hace ejecutar trabajos humillantes.			
23. Te le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.			
24 Te monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente tus trabajos malintencionados.			
Ascendente			
25. Te maldice o te calumnia.			
26. Hacen correr cotilleos y rumores orquestados sobre tu persona.			
27. Te ridiculizan.			
28. Te atribuyen ser una enferma mental.			
29. Se te intento forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.			
30. Te fantasean una supuesta enfermedad.			
31. Imitan tus gestos, tu postura, tu voz para ridiculizarte			
32. Ataca tus creencias políticas o religiosas.			
33. Se burla de su vida privada.			
34. Se burla de tus orígenes.			
35. Cuestiona tus decisiones que tomas.			
36. Te ofenden con términos obscenos o degradantes.			
37. Te acosa sexualmente con gestos o proposiciones.			
Horizontal			
38. Te obliga a realizar trabajos			

peligrosos o especialmente nocivos para la salud.			
39. Te amenaza físicamente.			
40. Sufriste agresión físicamente, pero sin gravedad como advertencia.			
41. te agrede físicamente, pero sin contenerse.			
42. Se te ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.			
43. te ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.			
44. Te agrede sexualmente			

Siempre = 3

A veces = 2

Nunca = 1

Puntaje:

Leve	45 – 75
Moderado	76 – 105
Severo	106 – 135

ANEXO 04
ÍNDICE DE REACTIVIDAD AL ESTRÉS

Nombre.....N°:

Sexo: Edad:

	Nunca	Aveces	Siempre
1. Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquilo			
2. Pérdida de apetito			
3. Desentenderse del problema y pensar en otra cosa			
4. Ganas de suspirar, opresión en el pecho, sensación de ahogo			
5. Palpitaciones, taquicardia			
6. Sentimientos de depresión y tristeza			
7. Mayor necesidad de comer, aumento de apetito			
8. Temblores, tics o calambres musculares			
9. Aumento de actividad			
10. Náuseas, mareos, inestabilidad			
11. Esfuerzo por razonar y mantener la calma			
12. Hormigueo o adormecimiento en las manos, la cara, etc			
13. Molestias digestivas, dolor abdominal, etc			
14. Dolores de cabeza			
15. Entusiasmo, mayor energía o disfrutar con la situación			
16. Disminución de actividad			
17. Pérdida de apetito sexual o dificultades sexuales			
18. Tendencia a echar la culpa a alguien o a algo			
19. Somnolencia o mayor necesidad de dormir			
20. Aprensión, sensación de estar poniéndose			

enfermo			
21. Agotamiento o excesiva fatiga			
22. Urinación frecuente			
23. Rascarse, morderse las uñas, frotarse, etc			
24. Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad			
25. Diarrea			
26. Beber, fumar o tomar algo (chicle, pastillas, etc.)			
27. Necesidad de estar solo sin que nadie le moleste			
28. Aumento de apetito sexual			
29. Ansiedad, mayor predisposición a miedos, temores, etc			
30. Tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden			
31. Mayor dificultad en dormir			
32. Necesidad de estar acompañado y ser aconsejado			

ANEXO 05 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

NOMBRE DEL EXPERTO: Juvita Dina Soto Hilario

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ESPECIALIDAD:

" CALIFICAR CON 1,2,3 Ó 4 CADA ITEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, SUFICIENCIA Y CLARIDAD"

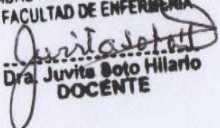
DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESCENDENTE O VERTICAL	1. El jefe no te permite la posibilidad de comunicarte.	4	4	4	4
	2. Te interrumpe continuamente cuando habías.	4	4	4	4
	3. Los compañeros te impiden expresarte.	4	4	4	4
	4. El jefe gritan, te chillan e injurian en voz alta.	4	4	4	4
	5. Te producen ataques verbales criticando trabajos realizados	4	4	4	4
	6. Te producen críticas hacia su vida privada	4	4	4	4
	7. Te aterrorizan con llamadas telefónicas.	4	4	4	4
	8. Te amenaza verbalmente	4	4	4	4
	9. Te amenaza por escrito	4	4	4	4
	10. Te rechazan evitando el contacto visual, gestos, menosprecio.	4	4	4	4
	11. Ignoran tu presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera)	4	4	4	4
	12. Tu jefe no te habla nunca.	4	4	4	4
	13. El jefe no deja que te dirijas a él	4	4	4	4
	14. Te asigna un puesto de trabajo que te aísla de tus compañeros.	4	4	4	4
	15. Prohíbe a tus compañeros hablar contigo.	4	4	4	4
	16. Se niega la presencia física	4	4	4	4
	17. No te asigna ningún trabajo.	4	4	4	4
	18. Te priva de cualquier ocupación, y se vela para que no puedas encontrar ninguna tarea por sí misma.	4	4	4	4
	19. Te le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas	4	4	4	4
	20. Te le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.	4	4	4	4
	21. Te le asignan sin cesar tareas nuevas.	4	4	4	4
	22. Te hace ejecutar trabajos humillantes.	4	4	4	4
	23. Te le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.	4	4	4	4
	24. Te monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente tus trabajos malintencionados.	4	4	4	4
ASCENDENTE	25. Te maldice o te calumnia.	4	4	4	4
	26. Hacen correr cotilleos y rumores orquestados sobre tu persona.	4	4	4	4
	27. Te ridiculizan.	4	4	4	4
	28. Te atribuyen ser una enferma mental.	4	4	4	4
	29. Se te intento forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.	4	4	4	4
	30. Te fantasean una supuesta enfermedad.	4	4	4	4
	31. Imitan tus gestos, tu postura, tu voz para ridiculizarte	4	4	4	4
	32. Ataca tus creencias políticas o religiosas.	4	4	4	4
	33. Se burla de su vida privada	4	4	4	4
	34. Se burla de tus orígenes	4	4	4	4
	35. Cuestiona tus decisiones que tomas.	4	4	4	4
	36. Te ofenden con términos obscenos o degradantes	4	4	4	4
	37. Te acosa sexualmente con gestos o proposiciones.	4	4	4	4

Horizontal	38. Te obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.	4	4	4	4
	39. Te amenaza físicamente.	4	4	4	4
	40. Sufrieste agresión físicamente, pero sin gravedad como advertencia.	4	4	4	4
	41. te agrede físicamente, pero sin contenerse.	4	4	4	4
	42. Se te ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.	4	4	4	4
	43. te ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio	4	4	4	4
	44. Te agrede sexualmente	4	4	4	4

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) NO ()

OBSERVACIÓN:

UNIVERSIDAD NACIONAL MERIBILIO VALDZÁN
 FACULTAD DE ENFERMERIA

 Dra. Juvita Boto Hilario
 DOCENTE

NOMBRE DEL EXPERTO: Jovita Dina Soto Hilario

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ESPECIALIDAD.....

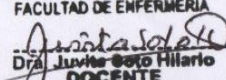
" CALIFICAR CON 1,2,3 Ó 4 CADA ITEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, SUFICIENCIA Y CLARIDAD"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTRÉS	1. Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquilo	4	4	4	4
	2. Pérdida de apetito	4	4	4	4
	3. Desentenderse del problema y pensar en otra cosa	4	4	4	4
	4. Ganas de suspirar, opresión en el pecho, sensación de ahogo	4	4	4	4
	5. Palpitaciones, taquicardia	4	4	4	4
	6. Sentimientos de depresión y tristeza	4	4	4	4
	7. Mayor necesidad de comer, aumento de apetito	4	4	4	4
	8. Temblores, tics o calambres musculares	4	4	4	4
	9. Aumento de actividad	4	4	4	4
	10. Náuseas, mareos, inestabilidad	4	4	4	4
	11. Esfuerzo por razonar y mantener la calma	4	4	4	4
	12. Hormigueo o adormecimiento en las manos, la cara, etc	4	4	4	4
	13. Molestias digestivas, dolor abdominal, etc	4	4	4	4
	14. Dolores de cabeza	4	4	4	4
	15. Entusiasmo, mayor energía o disfrutar con la situación	4	4	4	4
	16. Disminución de actividad	4	4	4	4
	17. Pérdida de apetito sexual o dificultades sexuales	4	4	4	4
	18. Tendencia a echar la culpa a alguien o a algo	4	4	4	4
	19. Somnolencia o mayor necesidad de dormir	4	4	4	4
	20. Aprensión, sensación de estar poniéndose enfermo	4	4	4	4
	21. Agotamiento o excesiva fatiga	4	4	4	4
	22. Urinación frecuente	4	4	4	4
	23. Rascarse, morderse las uñas, frotarse, etc	4	4	4	4
	24. Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad	4	4	4	4
	25. Diarrea	4	4	4	4
	26. Beber, fumar o tomar algo (chicle, pastillas, etc.)	4	4	4	4
	27. Necesidad de estar solo sin que nadie le moleste	4	4	4	4
	28. Aumento de apetito sexual	4	4	4	4
	29. Ansiedad, mayor predisposición a miedos, temores, etc	4	4	4	4
	30. Tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden	4	4	4	4
	31. Mayor dificultad en dormir	4	4	4	4
	32. Necesidad de estar acompañado y ser aconsejado	4	4	4	4

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: Si () NO ()

OBSERVACIÓN:

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
 FACULTAD DE ENFERMERÍA

 Dra. Jovita Soto Hilario
 DOCENTE

NOMBRE DEL EXPERTO... ENNIS JARA TILLO FALCÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ESPECIALIDAD... PEDIATRÍA

" CALIFICAR CON 1,2,3 Ó 4 CADA ITEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, SUFICIENCIA Y CLARIDAD"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESCENDENTE O VERTICAL	1. El jefe no te permite la posibilidad de comunicarte.	4	4	4	4
	2. Te interrumpe continuamente cuando hablas.	4	4	4	4
	3. Los compañeros te impiden expresarte.	4	4	4	4
	4. El jefe grita, te chilla e injuria en voz alta.	4	4	4	4
	5. Te producen ataques verbales criticando trabajos realizados	4	4	4	4
	6. Te producen críticas hacia su vida privada	4	4	4	4
	7. Te aterrorizan con llamadas telefónicas.	4	4	4	4
	8. Te amenaza verbalmente	4	4	4	4
	9. Te amenaza por escrito	4	4	4	4
	10. Te rechazan evitando el contacto visual, gestos, menosprecio.	4	4	4	4
	11 Ignoran tu presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera)	4	4	4	4
	12 Tu jefe no te habla nunca.	4	4	4	4
	13. El jefe no deja que te dirijas a él	4	4	4	4
	14. Te asigna un puesto de trabajo que te aísla de tus compañeros.	4	4	4	4
	15. Prohíbe a tus compañeros hablar contigo.	4	4	4	4
	16. Se niega la presencia física	4	4	4	4
	17. No te asigna ningún trabajo.	4	4	4	4
	18. Te priva de cualquier ocupación, y se vela para que no puedas encontrar ninguna tarea por sí misma.	4	4	4	4
	19. Te le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas	4	4	4	4
	20. Te le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.	4	4	4	4
	21. Te le asignan sin cesar tareas nuevas.	4	4	4	4
	22. Te hace ejecutar trabajos humillantes.	4	4	4	4
	23. Te le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.	4	4	4	4
	24 Te monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente tus trabajos malintencionados.	4	4	4	4
ASCENDENTE	25. Te maldice o te calumnia.	4	4	4	4
	26. Hacen correr cotilleos y rumores orquestados sobre tu persona.	4	4	4	4
	27. Te ridiculizan.	4	4	4	4
	28. Te atribuyen ser una enferma mental.	4	4	4	4
	29. Se te intento forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.	4	4	4	4
	30. Te fantasean una supuesta enfermedad.	4	4	4	4
	31. Imitan tus gestos, tu postura, tu voz para ridiculizarte	4	4	4	4
	32. Ataca tus creencias políticas o religiosas.	4	4	4	4
	33. Se burla de su vida privada	4	4	4	4
	34. Se burla de tus orígenes	4	4	4	4
	35. Cuestiona tus decisiones que tomas.	4	4	4	4
	36. Te ofenden con términos obscenos o degradantes	4	4	4	4
	37. Te acosa sexualmente con gestos o proposiciones.	4	4	4	4

Horizontal	38. Te obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.	4	4	4	4
	39. Te amenaza físicamente.	4	4	4	4
	40. Sufriste agresión físicamente, pero sin gravedad como advertencia.	4	4	4	4
	41. Te agrede físicamente, pero sin contenerse.	4	4	4	4
	42. Se te ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.	4	4	4	4
	43. Te ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio	4	4	4	4
44. Te agrede sexualmente	4	4	4	4	

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) NO ()

OBSERVACIÓN:


 Enj. Emma S. Escamilla Falcón
 Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria
 CEP N° 22452

NOMBRE DEL EXPERTO... ENNIS JARAMILLO FALCÓN VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ESPECIALIDAD... PEDIATRÍA

" CALIFICAR CON 1,2,3 Ó 4 CADA ITEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, SUFICIENCIA Y CLARIDAD"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTRÉS	1. Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquilo	4	4	4	4
	2. Pérdida de apetito	4	4	4	4
	3. Desentenderse del problema y pensar en otra cosa	4	4	4	4
	4. Ganas de suspirar, opresión en el pecho, sensación de ahogo	4	4	4	4
	5. Palpitaciones, taquicardia	4	4	4	4
	6. Sentimientos de depresión y tristeza	4	4	4	4
	7. Mayor necesidad de comer, aumento de apetito	4	4	4	4
	8. Temblores, tics o calambres musculares	4	4	4	4
	9. Aumento de actividad	4	4	4	4
	10. Náuseas, mareos, inestabilidad	4	4	4	4
	11. Esfuerzo por razonar y mantener la calma	4	4	4	4
	12. Hormigueo o adormecimiento en las manos, la cara, etc	4	4	4	4
	13. Molestias digestivas, dolor abdominal, etc	4	4	4	4
	14. Dolores de cabeza	4	4	4	4
	15. Entusiasmo, mayor energía o disfrutar con la situación	4	4	4	4
	16. Disminución de actividad	4	4	4	4
	17. Pérdida de apetito sexual o dificultades sexuales	4	4	4	4
	18. Tendencia a echar la culpa a alguien o a algo	4	4	4	4
	19. Somnolencia o mayor necesidad de dormir	4	4	4	4
	20. Aprensión, sensación de estar poniéndose enfermo	4	4	4	4
	21. Agotamiento o excesiva fatiga	4	4	4	4
	22. Urinación frecuente	4	4	4	4
	23. Rascarse, morderse las uñas, frotarse, etc	4	4	4	4
	24. Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad	4	4	4	4
	25. Diarrea	4	4	4	4
	26. Beber, fumar o tomar algo (chicle, pastillas, etc.)	4	4	4	4
	27. Necesidad de estar solo sin que nadie le moleste	4	4	4	4
	28. Aumento de apetito sexual	4	4	4	4
	29. Ansiedad, mayor predisposición a miedos, temores, etc	4	4	4	4
	30. Tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden	4	4	4	4
	31. Mayor dificultad en dormir	4	4	4	4
	32. Necesidad de estar acompañado y ser aconsejado	4	4	4	4

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: Si () NO ()

OBSERVACIÓN:

Ennis S. Jaramillo Falcón
 Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria
 CEP N° 22452

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL EXPERTO: DIZA BEROLO S. ESTEVAO

ESPECIALIDAD: Neonatalología

" CALIFICAR CON 1,2,3 Ó 4 CADA ITEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, SUFICIENCIA Y CLARIDAD"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESCENDENTE O VERTICAL	1. El jefe no te permite la posibilidad de comunicarte.	4	4	4	4
	2. Te interrumpe continuamente cuando hablas.	4	4	4	4
	3. Los compañeros te impiden expresarte.	4	4	4	4
	4. El jefe gritan, te chilla e injurian en voz alta.	4	4	4	4
	5. Te producen ataques verbales criticando trabajos realizados	4	4	4	4
	6. Te producen críticas hacia su vida privada	4	4	4	4
	7. Te aterrorizan con llamadas telefónicas.	4	4	4	4
	8. Te amenaza verbalmente	4	4	4	4
	9. Te amenaza por escrito	4	4	4	4
	10. Te rechazan evitando el contacto visual, gestos, menosprecio.	4	4	4	4
	11 Ignoran tu presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera)	4	4	4	4
	12 Tu jefe no te habla nunca.	4	4	4	4
	13. El jefe no deja que te dirijas a él	4	4	4	4
	14. Te asigna un puesto de trabajo que te aísla de tus compañeros.	4	4	4	4
	15. Prohíbe a tus compañeros hablar contigo.	4	4	4	4
	16. Se niega la presencia física	4	4	4	4
	17. No te asigna ningún trabajo.	4	4	4	4
	18. Te priva de cualquier ocupación, y se vela para que no puedas encontrar ninguna tarea por sí misma.	4	4	4	4
	19. Te le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas	4	4	4	4
	20. Te le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.	4	4	4	4
	21. Te le asignan sin cesar tareas nuevas.	4	4	4	4
	22. Te hace ejecutar trabajos humillantes.	4	4	4	4
	23. Te le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.	4	4	4	4
	24 Te monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente tus trabajos malintencionados.	4	4	4	4
	ASCENDENTE	25. Te maldice o te calumnia.	4	4	4
26. Hacen correr cotilleos y rumores orquestados sobre tu persona		4	4	4	4
27. Te ridiculizan.		4	4	4	4
28. Te atribuyen ser una enferma mental.		4	4	4	4
29. Se te intento forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.		4	4	4	4
30. Te fantasean una supuesta enfermedad.		4	4	4	4
31. Imitan tus gestos, tu postura, tu voz para ridiculizarte		4	4	4	4
32. Ataca tus creencias políticas o religiosas.		4	4	4	4
33. Se burla de su vida privada		4	4	4	4
34. Se burla de tus orígenes		4	4	4	4
35. Cuestiona tus decisiones que tomas.		4	4	4	4
36. Te ofenden con términos obscenos o degradantes		4	4	4	4
37. Te acosa sexualmente con gestos o proposiciones.		4	4	4	4

Horizontal	38. Te obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.	4	4	4	4
	39. Te amenaza físicamente.	4	4	4	4
	40. Sufrieste agresión físicamente, pero sin gravedad como advertencia.	4	4	4	4
	41. te agrede físicamente, pero sin contenerse.	4	4	4	4
	42. Se te ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.	4	4	4	4
	43. te ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio	4	4	4	4
	44. Te agrede sexualmente	4	4	4	4

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

DECISIÓN DEL EXPERTO:

OBSERVACIÓN:

GOBIERNO REGIONAL HUANUCO
 Dirección Regional de Salud
 Hospital Regional "Hermilio Valdizan Medrano"


 Diza Bernos Esteban
 CEP: 19224 - RE: 7234
 ENFERMERA ESPECIALISTA

NOMBRE DEL EXPERTO..... DIZA BERRIOS ESTEBAN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ESPECIALIDAD..... NEONATOLOGÍA

" CALIFICAR CON 1,2,3 Ó 4 CADA ITEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, SUFICIENCIA Y CLARIDAD"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTRÉS	1. Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquilo	4	4	4	4
	2. Pérdida de apetito	4	4	4	4
	3. Desentenderse del problema y pensar en otra cosa	4	4	4	4
	4. Ganas de suspirar, opresión en el pecho, sensación de ahogo	4	4	4	4
	5. Palpitaciones, taquicardia	4	4	4	4
	6. Sentimientos de depresión y tristeza	4	4	4	4
	7. Mayor necesidad de comer, aumento de apetito	4	4	4	4
	8. Temblores, tics o calambres musculares	4	4	4	4
	9. Aumento de actividad	4	4	4	4
	10. Náuseas, mareos, inestabilidad	4	4	4	4
	11. Esfuerzo por razonar y mantener la calma	4	4	4	4
	12. Hormigueo o adormecimiento en las manos, la cara, etc	4	4	4	4
	13. Molestias digestivas, dolor abdominal, etc	4	4	4	4
	14. Dolores de cabeza	4	4	4	4
	15. Entusiasmo, mayor energía o disfrutar con la situación	4	4	4	4
	16. Disminución de actividad	4	4	4	4
	17. Pérdida de apetito sexual o dificultades sexuales	4	4	4	4
	18. Tendencia a echar la culpa a alguien o a algo	4	4	4	4
	19. Somnolencia o mayor necesidad de dormir	4	4	4	4
	20. Aprensión, sensación de estar poniéndose enfermo	4	4	4	4
	21. Agotamiento o excesiva fatiga	4	4	4	4
	22. Urinación frecuente	4	4	4	4
	23. Rascarse, morderse las uñas, frotarse, etc	4	4	4	4
	24. Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad	4	4	4	4
	25. Diarrea	4	4	4	4
	26. Beber, fumar o tomar algo (chicle, pastillas, etc.)	4	4	4	4
	27. Necesidad de estar solo sin que nadie le moleste	4	4	4	4
	28. Aumento de apetito sexual	4	4	4	4
	29. Ansiedad, mayor predisposición a miedos, temores, etc	4	4	4	4
	30. Tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden	4	4	4	4
	31. Mayor dificultad en dormir	4	4	4	4
	32. Necesidad de estar acompañado y ser aconsejado	4	4	4	4

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: Si () NO ()

OBSERVACIÓN:

GOBIERNO REGIONAL HUANUCO
 Dirección Regional de Salud
 Hospital Regional "Hermilio Valdizan Medrano"

 Diza Berrios Esteban
 CEP: 19224 - RE: 7234
 ENFERMERA ESPECIALISTA

NOMBRE DEL EXPERTO..... Carlos Calderón Paulino VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ESPECIALIDAD..... Centro Quirúrgico.

" CALIFICAR CON 1,2,3 Ó 4 CADA ITEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, SUFICIENCIA Y CLARIDAD"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESCENDENTE O VERTICAL	1. El jefe no te permite la posibilidad de comunicarte.	4	4	4	4
	2. Te interrumpe continuamente cuando hablas.	4	4	4	4
	3. Los compañeros te impiden expresarte.	4	4	4	4
	4. El jefe gritan, te chilla e injurian en voz alta.	4	4	4	4
	5. Te producen ataques verbales criticando trabajos realizados	4	4	4	4
	6. Te producen críticas hacia su vida privada	4	4	4	4
	7. Te aterrorizan con llamadas telefónicas.	4	4	4	4
	8. Te amenaza verbalmente	4	4	4	4
	9. Te amenaza por escrito	4	4	4	4
	10. Te rechazan evitando el contacto visual, gestos, menosprecio.	4	4	4	4
	11 Ignoran tu presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera)	4	4	4	4
	12 Tu jefe no te habla nunca.	4	4	4	4
	13. El jefe no deja que te dirijas a él	4	4	4	4
	14. Te asigna un puesto de trabajo que te aísla de tus compañeros.	4	4	4	4
	15. Prohíbe a tus compañeros hablar contigo.	4	4	4	4
	16. Se niega la presencia física	4	4	4	4
	17. No te asigna ningún trabajo.	4	4	4	4
	18. Te priva de cualquier ocupación, y se vela para que no puedas encontrar ninguna tarea por sí misma.	4	4	4	4
	19. Te le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas	4	4	4	4
	20. Te le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.	4	4	4	4
	21. Te le asignan sin cesar tareas nuevas.	4	4	4	4
	22. Te hace ejecutar trabajos humillantes.	4	4	4	4
	23. Te le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.	4	4	4	4
	24 Te monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente tus trabajos malintencionados.	4	4	4	4
ASCENDENTE	25. Te maldice o te calumnia.	4	4	4	4
	26. Hacen correr cotilleos y rumores orquestados sobre tu persona.	4	4	4	4
	27. Te ridiculizan.	4	4	4	4
	28. Te atribuyen ser una enferma mental.	4	4	4	4
	29. Se te intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.	4	4	4	4
	30. Te fantasean una supuesta enfermedad.	4	4	4	4
	31. Imitan tus gestos, tu postura, tu voz para ridiculizarte	4	4	4	4
	32. Ataca tus creencias políticas o religiosas.	4	4	4	4
	33. Se burla de su vida privada	4	4	4	4
	34. Se burla de tus orígenes	4	4	4	4
	35. Cuestiona tus decisiones que tomas.	4	4	4	4
	36. Te ofenden con términos obscenos o degradantes	4	4	4	4
	37. Te acosa sexualmente con gestos o proposiciones.	4	4	4	4

Horizontal	38. Te obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.	S	S	S	S
	39. Te amenaza físicamente.	S	S	S	S
	40. Sufiste agresión físicamente, pero sin gravedad como advertencia.	S	S	S	S
	41. te agrede físicamente, pero sin contenerse.	S	S	S	S
	42. Se te ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.	S	S	S	S
	43. te ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio	S	S	S	S
44. Te agrede sexualmente	S	S	S	S	

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

OBSERVACIÓN:


Lic. Esp. Calderón Paulino Carlos
 CENTRO QUIRURGICO
 CEP: 40463 RNE: 10043

NOMBRE DEL EXPERTO... Carlos Calderón Paulino VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ESPECIALIDAD... Centro Quirúrgico

" CALIFICAR CON 1,2,3 Ó 4 CADA ITEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, SUFICIENCIA Y CLARIDAD"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTRÉS	1. Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquilo				
	2. Pérdida de apetito				
	3. Desentenderse del problema y pensar en otra cosa				
	4. Ganas de suspirar, opresión en el pecho, sensación de ahogo				
	5. Palpitaciones, taquicardia				
	6. Sentimientos de depresión y tristeza				
	7. Mayor necesidad de comer, aumento de apetito				
	8. Temblores, tics o calambres musculares				
	9. Aumento de actividad				
	10. Náuseas, mareos, inestabilidad				
	11. Esfuerzo por razonar y mantener la calma				
	12. Hormigueo o adormecimiento en las manos, la cara, etc				
	13. Molestias digestivas, dolor abdominal, etc				
	14. Dolores de cabeza				
	15. Entusiasmo, mayor energía o disfrutar con la situación				
	16. Disminución de actividad				
	17. Pérdida de apetito sexual o dificultades sexuales				
	18. Tendencia a echar la culpa a alguien o a algo				
	19. Somnolencia o mayor necesidad de dormir				
	20. Aprensión, sensación de estar poniéndose enfermo				
	21. Agotamiento o excesiva fatiga				
	22. Urinación frecuente				
	23. Rascarse, morderse las uñas, frotarse, etc				
	24. Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad				
	25. Diarrea				
	26. Beber, fumar o tomar algo (chicle, pastillas, etc.)				
	27. Necesidad de estar solo sin que nadie le moleste				
	28. Aumento de apetito sexual				
	29. Ansiedad, mayor predisposición a miedos, temores, etc				
	30. Tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden				
	31. Mayor dificultad en dormir				
	32. Necesidad de estar acompañado y ser aconsejado				

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: Si () NO ()

OBSERVACIÓN:

Carlos Calderón Paulino
 Lic. Esp. Calderón Paulino
 CENTRO QUIRÚRGICO
 CEP: 10463 RNE: 10043

NOMBRE DEL EXPERTO Enit Ida Villar Carbajal VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ESPECIALIDAD.....

" CALIFICAR CON 1,2,3 Ó 4 CADA ITEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, SUFICIENCIA Y CLARIDAD"

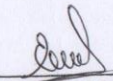
DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESCENDENTE O VERTICAL	1. El jefe no te permite la posibilidad de comunicarte.	4	4	4	4
	2. Te interrumpe continuamente cuando hablas.	4	4	4	4
	3. Los compañeros te impiden expresarte.	4	4	4	4
	4. El jefe gritan, te chilla e injurian en voz alta.	4	4	4	4
	5. Te producen ataques verbales criticando trabajos realizados	4	4	4	4
	6. Te producen críticas hacia su vida privada	4	4	4	4
	7. Te aterrorizan con llamadas telefónicas.	4	4	4	4
	8. Te amenaza verbalmente	4	4	4	4
	9. Te amenaza por escrito	4	4	4	4
	10. Te rechazan evitando el contacto visual, gestos, menosprecio.	4	4	4	4
	11 Ignoran tu presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera)	4	4	4	4
	12 Tu jefe no te habla nunca.	4	4	4	4
	13. El jefe no deja que te dirijas a él	4	4	4	4
	14. Te asigna un puesto de trabajo que te aísla de tus compañeros.	4	4	4	4
	15. Prohíbe a tus compañeros hablar contigo.	4	4	4	4
	16. Se niega la presencia física	4	4	4	4
	17. No te asigna ningún trabajo.	4	4	4	4
	18. Te priva de cualquier ocupación, y se vela para que no puedas encontrar ninguna tarea por sí misma.	4	4	4	4
	19. Te le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas	4	4	4	4
	20. Te le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.	4	4	4	4
	21. Te le asignan sin cesar tareas nuevas.	4	4	4	4
	22. Te hace ejecutar trabajos humillantes.	4	4	4	4
	23. Te le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.	4	4	4	4
	24 Te monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente tus trabajos malintencionados.	4	4	4	4
ASCENDENTE	25. Te maldice o te calumnia.	4	4	4	4
	26. Hacen correr cotilleos y rumores orquestados sobre tu persona.	4	4	4	4
	27. Te ridiculizan.	4	4	4	4
	28. Te atribuyen ser una enferma mental.	4	4	4	4
	29. Se te intento forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.	4	4	4	4
	30. Te fantasean una supuesta enfermedad.	4	4	4	4
	31. Imitan tus gestos, tu postura, tu voz para ridiculizarte	4	4	4	4
	32. Ataca tus creencias políticas o religiosas.	4	4	4	4
	33. Se burla de su vida privada	4	4	4	4
	34. Se burla de tus orígenes	4	4	4	4
	35. Cuestiona tus decisiones que tomas.	4	4	4	4
	36. Te ofenden con términos obscenos o degradantes	4	4	4	4
	37. Te acosa sexualmente con gestos o proposiciones.	4	4	4	4

Horizontal	38. Te obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.	F	F	F	F
	39. Te amenaza físicamente.	F	F	F	F
	40. Sufriste agresión físicamente, pero sin gravedad como advertencia.	F	F	F	F
	41. te agrede físicamente, pero sin contenerse.	F	F	F	F
	42. Se te ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.	F	F	F	F
	43. te ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio	F	F	F	F
44. Te agrede sexualmente	F	F	F	F	

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: Si() NO()

OBSERVACIÓN:


ENIT IDA VILLAR CARBAJAL
 Dra. CIENCIAS DE LA SALUD
 C.E.P. 13411

NOMBRE DEL EXPERTO Enit Ida Villar Carbajal VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ESPECIALIDAD.....

* CALIFICAR CON 1,2,3 Ó 4 CADA ITEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, SUFICIENCIA Y CLARIDAD*

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTRÉS	1. Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquilo	4	4	4	4
	2. Pérdida de apetito	4	4	4	4
	3. Desentenderse del problema y pensar en otra cosa	4	4	4	4
	4. Ganas de suspirar, opresión en el pecho, sensación de ahogo	4	4	4	4
	5. Palpitaciones, taquicardia	4	4	4	4
	6. Sentimientos de depresión y tristeza	4	4	4	4
	7. Mayor necesidad de comer, aumento de apetito	4	4	4	4
	8. Temblores, tics o calambres musculares	4	4	4	4
	9. Aumento de actividad	4	4	4	4
	10. Náuseas, mareos, inestabilidad	4	4	4	4
	11. Esfuerzo por razonar y mantener la calma	4	4	4	4
	12. Hormigueo o adormecimiento en las manos, la cara, etc	4	4	4	4
	13. Molestias digestivas, dolor abdominal, etc	4	4	4	4
	14. Dolores de cabeza	4	4	4	4
	15. Entusiasmo, mayor energía o disfrutar con la situación	4	4	4	4
	16. Disminución de actividad	4	4	4	4
	17. Pérdida de apetito sexual o dificultades sexuales	4	4	4	4
	18. Tendencia a echar la culpa a alguien o a algo	4	4	4	4
	19. Somnolencia o mayor necesidad de dormir	4	4	4	4
	20. Aprensión, sensación de estar poniéndose enfermo	4	4	4	4
	21. Agotamiento o excesiva fatiga	4	4	4	4
	22. Urinación frecuente	4	4	4	4
	23. Rascarse, morderse las uñas, frotarse, etc	4	4	4	4
	24. Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad	4	4	4	4
	25. Diarrea	4	4	4	4
	26. Beber, fumar o tomar algo (chicle, pastillas, etc.)	4	4	4	4
	27. Necesidad de estar solo sin que nadie le moleste	4	4	4	4
	28. Aumento de apetito sexual	4	4	4	4
	29. Ansiedad, mayor predisposición a miedos, temores, etc	4	4	4	4
	30. Tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden	4	4	4	4
	31. Mayor dificultad en dormir	4	4	4	4
	32. Necesidad de estar acompañado y ser aconsejado	4	4	4	4

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: Si() NO()

OBSERVACIÓN:


CEP 13411

Activa
Ve a Cor

NOTA BIOGRÁFICA

CARMEN FLOR DIONICIO ACOSTA, nació en el distrito de Huánuco, provincia, departamento y Región Huánuco, culminó sus estudios de educación primaria en la Institución Educativa 32011 Hermilio Valdizán, sus estudios secundarios en el Colegio Nacional Mixto Illatupac de Huánuco, realizó sus estudios superiores en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, donde obtuvo el grado de bachiller (Febrero 2003) y optando el título de Licenciada en Enfermería (Octubre 2003), título de segunda especialidad en Centro Quirúrgico en la Universidad Hermilio Valdizán (Febrero 2017), título de Especialista en Enfermera en Gastroenterología Universidad Cidade de Sao Paulo de Brasil (Junio de 2017), trabajo en diferentes EESS en el ámbito de la región Huánuco, actualmente labora en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
 Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día **miércoles 12 DE OCTUBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Digna Amanbilia MANRIQUE DE LARA SUAREZ
 Dr. Reynaldo Marcial OSTOS MIRAVAL
 Mg. Jesus Aurelio CALLE ILIZARBE

Presidenta
 Secretario
 Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Abner Alfeo FONSECA LIVIAS (Resolución N° 01025-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña Carmen Flor DIONICIO ACOSTA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“INFLUENCIA DEL MOBBING DE LOS JEFES INMEDIATOS EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CENTRO QUIRÚRGICO Y NEONATOLOGÍA HOSPITAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2019”.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, 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 Maestría la Nota de..... Dieciseis..... (16)
 Equivalente a Bueno....., por lo que se declara Aprobado.....
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:00 horas de 12 de octubre de 2022.

.....
PRESIDENTE
 DNI N° 06927939

.....
SECRETARIO
 DNI N° 22420144

.....
VOCAL
 DNI N° 08715267

Leyenda:
 19 a 20: ExcelenteS
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02918-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

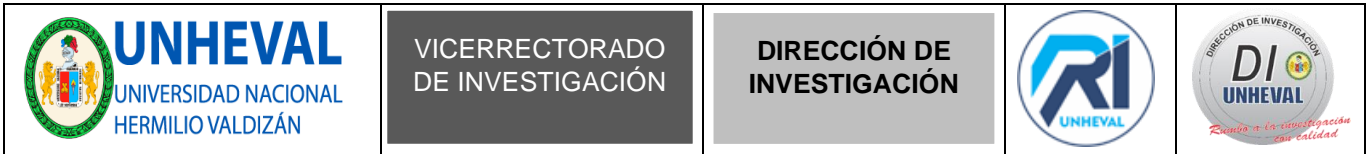
HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“INFLUENCIA DEL MOBBING DE LOS JEFES INMEDIATOS EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CENTRO QUIRÚRGICO Y NEONATOLOGÍA HOSPITAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2019”**, realizado por la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Carmen Flor DIONISIO ACOSTA**, cuenta con un **índice de similitud del 19%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 28 de setiembre de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	DIONICIO ACOSTA CARMEN FLOR							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	969011880
Nro. de Documento:	22508875					Correo Electrónico:	carmen_flor_4@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	FONSECA LIVIAS ABNER ALFEO				ORCID ID:	0000-0003-0910-3746		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22412906

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	MANRIQUE DE LARA SUAREZ DIGNA AMABILIA
Secretario:	OSTOS MIRAVAL REYNALDO MARCIAL
Vocal:	CALLE ILIZARBE JESUS AURELIO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

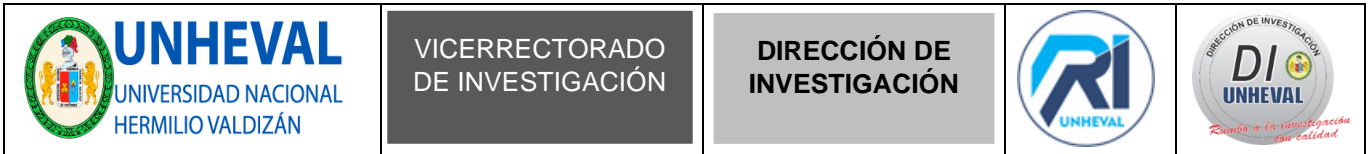

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
INFLUENCIA DEL MOBBING DE LOS JEFES INMEDIATOS EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CENTRO QUIRÚRGICO Y NEONATOLOGÍA HOSPITAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2019.	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

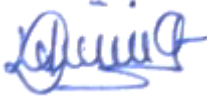

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2022			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	MOBBING		ESTRÉS LABORAL		JEFES		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto		X	Condición Cerrada (*)			
	Con Periodo de Embargo (*)			Fecha de Fin de Embargo:			
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por 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. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	DIONICIO ACOSTA CARMEN FLOR		Huella Digital
DNI:	22508875		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 16/01/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.