

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



TÍTULO:

**“CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD Y MOBBING EN EL
HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO,
2019”**

**TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

**CALDERON RIVEROS, Shuly Elva
CCARHUAYPIÑA QUISPE, Celina**

AYACUCHO - PERU

2020

Este trabajo de investigación dedico a mis padres, gracias a su apoyo, hicieron posible, lograr mis sueños, objetivos y mi profesión.

Shuly Elva

Este trabajo de investigación dedico a mi familia por el apoyo incondicional y a Dios por iluminar mi camino y llegar a cumplir cada objetivo que me he trazado.

Celina

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar nuestro camino y no dejar que nos demos por vencido ante las adversidades.

A nuestra familia por el apoyo constante e incondicional para culminar nuestros estudios.

A nuestra Alma Mater, la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, base para nuestra formación y realización personal y permitirnos la oportunidad de emprender nuestra carrera profesional.

A la Escuela Profesional de Enfermería y su plana docente, por la dedicación, entrega de conocimientos y experiencias, promoviendo la formación de Profesionales de Enfermería con cualidades éticas y humanistas, durante la formación profesional.

A nuestro asesor, Dr. Manglio Aguirre Andrade, por su colaboración y apoyo durante la elaboración del presente trabajo de investigación.

Al director del Hospital, por la apertura y permitir las condiciones necesarias para recabar la información.

A todas las personas que de una u otra manera contribuyeron a mejorar y enriquecer el contenido del presente estudio.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	02
ABSTRAC	03
INTRODUCCIÓN	04
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	11
• ANTECEDENTES DE ESTUDIO	11
• BASE TEÓRICA	18
• VARIABLES DE ESTUDIO	35
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	37
CAPITULO III: RESULTADOS	43
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	51
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	59
ANEXOS	66

“CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD Y MOBBING EN EL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2019”

CALDERON RIVEROS, Shuly Elva y CCARHUAYPIÑA QUISPE, Celina

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue: Determinar la influencia de las condiciones de empleabilidad, en el mobbing del Personal de Salud, del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019. Material y métodos: El tipo de diseño de investigación pertenece a un estudio no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal, la población fue el personal de salud asistencial del Hospital Apoyo de Huanta; la muestra fue de 120 trabajadores asistenciales, para el efecto se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica de recolección de datos fue el cuestionario autoinformado, como instrumento se utilizó el formato de cuestionario autoinformado, donde se incorpora la Escala de Mobbing. Resultados: El 23.3% del total del Personal de Salud, muestra antecedentes de mobbing; de acuerdo a la edad, 10.8% se evidencia entre las edades de 36 a 59 años, seguido del 10% entre las edades de 24 a 35 años; respecto al sexo, 17.5% pertenece al sexo femenino y 5.8% al sexo masculino; el grupo ocupacional más afectado con el mobbing, pertenece a los Licenciados en Enfermería con 8.3% y los Técnicos en Enfermería con 6.7%; conforme a la condición laboral, 13.3% es contratado, mientras 10% es nombrado. El mayor porcentaje de casos de mobbing, se evidencia en el personal de salud con menor tiempo de servicio, que representa el 18.3% (menor de 10 años); asimismo el ataque a la autoestima, la desvalorización y la presión del entorno, muestran un alto nivel de correlación con el mobbing en el Personal de Salud ($r= 0.937$ y $P<0.00$). Conclusiones: La frecuencia del mobbing es mayor en el personal contratado, con menor tiempo de servicio, en el sexo femenino y en el personal de enfermería.

Palabra clave: Condiciones de empleabilidad y mobbing.

"CONDITIONS OF EMPLOYABILITY AND MOBBING IN THE SUPPORT HOSPITAL OF HUANTA - AYACUCHO, 2019"

CALDERON RIVEROS, Shuly Elva and CCARHUAYPIÑA QUISPE, Celina

ABSTRAC

The general objective of the study was: To determine the influence of employability conditions, in the mobbing of Health Personnel, of the Huanta Support Hospital - Ayacucho, 2019. **Material and methods:** The type of research design belongs to a study not experimental, descriptive, correlational, cross-sectional, the population was the health care staff of the Huanta Support Hospital; The sample was 120 care workers, for this purpose a simple random probabilistic sampling was used. The data collection technique was the self-reported questionnaire, as an instrument the self-reported questionnaire format was used, where the Mobbing Scale is incorporated. **Results:** 23.3% of the total Health Personnel shows a history of mobbing; according to age, 10.8% is evidenced between the ages of 36 to 59 years, followed by 10% between the ages of 24 to 35 years; with respect to sex, 17.5% belong to the female sex and 5.8% to the male sex; The occupational group most affected with mobbing belongs to Nursing Graduates with 8.3% and Nursing Technicians with 6.7%; according to the working condition, 13.3% is hired, while 10% is appointed. The highest percentage of mobbing cases is evidenced in health personnel with less service time, which represents 18.3% (under 10 years); also the attack on self-esteem, the devaluation and the pressure of the environment, show a high level of correlation with mobbing in Health Personnel ($r = 0.937$ and $P < 0.00$). **Conclusions:** The frequency of mobbing is higher in hired staff, with shorter service time, in female sex and in nursing staff.

Keyword: Employability and mobbing conditions.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un problema antiguo, con matices particulares en función a cada escenario regional. Sin embargo, su abordaje científico con motivos de investigación es reciente y escaso. Este fenómeno mundial, se expande progresivamente al punto de ser considerado un problema laboral en la gestión de los recursos humanos.

Martínez M, en España, señala que 01 de cada 03 trabajadores en ejercicio, reporta haber sido víctima de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral. Más del 16% de la población activa manifestó ser objeto de violencia psicológica o mobbing durante los últimos 06 meses con una frecuencia semanal. Además, 02 de cada 03 trabajadores afectados desconoce estar afectado por el problema.⁰¹

La OMS, realizó un estudio en México, con 3.000 personas en las que se encontró mobbing laboral; 62% de los trabajadores señalaron haber sido víctimas de violencia psicológica laboral, entre los cuales, más de la mitad de los trabajadores decidieron cambiar de empleo por dicha situación. Es un problema que aumentó

cultural, social y laboralmente; que se propaga en diferentes países, acompañado principalmente con el comportamiento de injusticia del acosador. Así se ha reportado en Brasil 40%, Bulgaria 31%, en Sudáfrica 21%, Tailandia 11%, en el complejo del centro de salud 23%, en el hospital de Portugal 17%, en Líbano 22%, en Australia 11%. Harasemiuc señala además que a nivel europeo un 11% declaran haber sido víctima de violencia psicológica, 04% acoso laboral, 02% violencia física y 01% de acoso sexual.^{02,03}

En el Perú el fenómeno del Mubbing se manifiesta en porcentajes elevados de trabajadores afectados, es así según Peña R., aproximadamente el 47% de los trabajadores ha sido víctima de violencia psicológica laboral, conforme reporta él representante de Ministerio de Trabajo, señalando que las denuncias por hostilidad laboral son tan frecuentes como las de despido injustificado".⁰⁴

De acuerdo al informe del Servicio de Defensa y Asesoría Legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, señalan que en el 2015 se atendieron 235 consultas sobre hostigamiento sexual, la cifra más alta consignada respecto de los últimos cinco años; en paralelo, los registros de consultas telefónicas asistidas en la Línea 100 del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, durante el 2014, 2015 y 2016, reportaron un total de 40 casos de personas afectadas por hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.⁰⁵

Por otro lado en el estudio realizado por Campero A, Et Al., titulado Mobbing en el personal de salud, en un hospital de Cusco, Perú 2015, de los treinta participantes, seis fueron varones y la mediana de edad fue de 42,5 años. Al evaluar la frecuencia de mobbing en la población estudiada, se encontró que 23/30 de los encuestados padecieron mobbing en algún momento de su vida; y el sexo femenino

fue el más afectado habiéndose encontrado 17/24 casos. El personal de salud que mayor frecuencia de mobbing presentó fue el técnico en enfermería. En cuanto al personal contratado se encontró que 10/12 presentaron mobbing; según los años de trabajo en la institución, el personal fue afectado en todas las categorías de estudio (menor de 10, entre 10 y 20, y mayor de 20 años; con una frecuencia de 3/5, 13/14 y 7/11 casos respectivamente).⁰⁶

El problema descrito, no es ajeno en la región Ayacucho, es así que en el estudio titulado: "Mobbing y desempeño laboral en profesionales de obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, 2015", desarrollado por Chávez, F. (2016), identificó que el 28,9% del personal de salud abordado fue objeto de mobbing, asimismo el 26,7% muestra un desempeño laboral malo. En conclusión a mayor exposición al mobbing fue menor el desempeño laboral ($r_s = 0.847$), evidenciándose una correlación inversa). Es decir el personal de salud víctima de violencia psicológica laboral, muestran bajo desempeño en el establecimiento de salud.⁰⁷

Hace muy necesario evaluar el problema conforme a las condiciones de empleabilidad, dicho concepto formulado a principios del siglo XX, encuentra directa relación con las cualidades y competencias individuales respecto a las posibilidades de inmersión y estabilidad en el mercado laboral (Mallado, Parejo y Bozal, 2016). Para Mallado et al. (2016), priman factores personales como capacidad de adaptación, iniciativa o flexibilidad, por sobre factores de tipo social como sexo, edad o credo al momento de emplear a un sujeto. En una línea similar, Formichella y London (2012) sostienen que la empleabilidad abarca diversos campos difíciles de cuantificar, por ende, resaltan actitudes y cualidades que inciden en la obtención y conservación de un empleo por sobre un trabajo específico en un tiempo determinado.⁵¹

Si bien estos resultados son preliminares, muestran que el personal de salud es vulnerable a sufrir agresión laboral por parte de los pacientes, familiares y hasta de los mismos compañeros de trabajo, llevando esto a la presencia de un entorno laboral inapropiado, con repercusiones potenciales sobre el estado de la salud mental del profesional afectado, condicionando de esta manera un desempeño laboral poco eficiente, que en ocasiones podría afectar directamente sobre la calidad de atención brindada a los pacientes.⁵⁰

En base a los hallazgos en los últimos años, se evidencia que el problema se viene incrementando en forma alarmante, de la población afectada, se encontró que las mujeres tienen una tendencia a ser más maltratadas de diferente forma ya sea por hostigamiento, acoso, humillación, etc. generalmente el maltrato se manifiesta en forma horizontal, manifestándose como un hostigamiento entre colegas, seguido del hostigamiento de los jefes a los subordinados. En otros está determinado por nivel de desempeño, preparación y habilidad del personal para resolver los problemas.⁰⁹

Álvarez G, Miles D., demuestran que en diversos estudios, el tipo de contrato laboral determina la satisfacción laboral que experimenta el sujeto, puesto que un contrato temporal e indefinido puede llegar a ser un posible determinante de la insatisfacción laboral; así pues la falta de estabilidad en el empleo, existente en el mercado de trabajo actual, podría tener consecuencias no deseadas en el comportamiento de los trabajadores, ya que tiene un efecto negativo sobre la satisfacción laboral de éstos. Ahora en condiciones de hostigamiento, maltrato entre otros, afecta directamente el desempeño del personal.⁵²

Asimismo, durante las experiencias vividas en el Hospital de Apoyo de Huanta, periódicamente se advierte el incremento de recursos humanos en salud, bajo la modalidad de CAS (Contrato Administrativo de servicios) y otros están a la

espera de su nombramiento; por otro lado al interior de la entidad, se percibe malestar entre los miembros de la organización, quienes señalan antecedentes de “Mobbing” caracterizado por el hostigamiento continuo, desvalorización del trabajo realizado, presión laboral, trato vertical entre otros.

En general diversas investigaciones advierten el problema del mobbing, al interior de las organizaciones sanitarias, caracterizado por el acoso psicológico y sexual en los miembros de la organización, afectando el desempeño y el rendimiento del personal, en ese sentido su magnitud e intensidad difieren en cada uno de ellos; ante estas evidencias, se pretende evaluar la magnitud del mobbing, conforme a las condiciones de empleabilidad, motivando el planteamiento del problema de investigación: ¿Cómo influye las condiciones de empleabilidad, en el mobbing del Personal de Salud, del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019?.

El objetivo general del estudio fue: Determinar la influencia de las condiciones de empleabilidad, en el mobbing del Personal de Salud, del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019. Los objetivos específicos fueron:

- a. Identificar la manifestación del mobbing, según condición biológica y profesión en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.
- b. Identificar la manifestación del mobbing, según grupo ocupacional, del Personal de Salud, del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.
- c. Identificar la manifestación del mobbing, según servicio donde labora el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.
- d. Establecer la manifestación del mobbing, según vínculo laboral, en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.

- e. Establecer la manifestación del mobbing, según tiempo de servicio, en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.
- f. Relacionar las dimensiones de ataque a la autoestima, desvalorización y presión organizacional, en la manifestación del mobbing, en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.

La hipótesis de investigación fue:

- Hi: La frecuencia del mobbing en el Personal de Salud, se manifiesta conforme a las condiciones de empleabilidad como el vínculo laboral, tipo de profesión, servicio donde labora, tiempo de servicio, Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.
- Ho: La frecuencia del mobbing en el Personal de Salud, se manifiesta conforme a las condiciones de empleabilidad como el vínculo laboral, tipo de profesión, servicio donde labora, tiempo de servicio, Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.

La importancia del estudio, responde porque el fenómeno se encuentra en ascenso y es muy importante evaluar la magnitud del problema que afecta al personal asistencial del hospital, de esta manera establecer la proporción del personal afectado por el mobbing, porque impacta directamente en la disminución del desempeño laboral, a partir de los resultados, proponer iniciativas, que permita a las entidades sanitarias, generar políticas y estrategias, para mejorar las condiciones laborales. Respecto al valor teórico, el estudio está orientado a contrastar, en qué medida el mobbing, se relaciona con las condiciones laborales del personal asistencial.

El tipo de diseño de investigación pertenece a un estudio no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal, la población fue el personal de salud asistencial del Hospital, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, abordándose a un total de 120. La técnica de recolección de datos fue el cuestionario autoinformado, como instrumento se utilizó el formato de cuestionario autoinformado, donde se incorpora la Escala de Mobbing. Los resultados del estudio fueron: El 23.3% del total del Personal de Salud, muestra antecedentes de mobbing; de acuerdo a la edad, el 10.8% se evidencia entre las edades de 36 a 59 años, seguido del 10% entre las edades de 24 a 35 años; respecto al sexo, el 17.5% pertenece al sexo femenino y el 5.8% al sexo masculino; el grupo ocupacional más afectado con el mobbing, pertenece a los Licenciados en Enfermería con 8.3% y los Técnicos en Enfermería con 6.7%; conforme a la condición laboral, el 13.3% es contratado, mientras el 10% es nombrado. El mayor porcentaje de casos de mobbing, se evidencia en el personal de salud con menor tiempo de servicio, que representa el 18.3% (Menor de 10 años); asimismo el ataque a la autoestima, la desvalorización y la presión del entorno, muestran un alto nivel de correlación con el mobbing en el Personal de Salud ($r=0.937$ y $P<0.00$).

El contenido del presente informe es: Introducción, Capítulo I: Marco Teórico, Capítulo II: Materiales y Métodos, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

1.1.1. Antecedentes internacionales

Luego de la revisión sistemática de las investigaciones previas, se consideró relevante para el marco referencial los siguientes estudios:

Muñoz JP, López A y González M., realizaron el estudio: Relación Entre Mobbing y La Satisfacción Laboral En Docentes De Instituciones De Educación Superior En México, 2018. La investigación fue de corte cuantitativo, se utilizó un diseño transversal-correlacional, con el objetivo de determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre las variables mobbing y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES). La muestra estuvo conformada por 248 docentes de cuatro IES del centro de México. Se evaluaron las hipótesis a través de la prueba estadística chi-cuadrada. Los resultados revelan la dependencia entre las dimensiones de las variables analizadas. En conclusión: Se comprobaron las hipótesis alternativas de la investigación, al encontrar que existe dependencia estadística significativa entre las dimensiones de mobbing y la satisfacción laboral de los docentes de las IES; es decir, se comprobó la existencia

de dependencia entre las dimensiones mobbing personal, desvalorización del trabajo, mobbing organizacional y sobrecarga de trabajo, con las dimensiones de satisfacción laboral: autorrealización, desempeño profesional, liderazgo y ambiente laboral; para ello, se empleó la prueba de independencia estadística de chi-cuadrada. Los valores de p encontrados fueron de varios órdenes menor que el nivel de significancia elegido ($\alpha=0.05$).¹⁰

Molero MM, Pérez MC y Gázquez JJ, realizaron el estudio: Acoso laboral entre personal de enfermería, 2016 Objetivo: Analizar los trabajos, sobre el acoso entre profesionales de enfermería: prevalencia, factores de riesgo y consecuencias. Método: Revisión sistemática de las publicaciones científicas sobre el acoso entre el personal de enfermería, en la última década. Resultados: Los resultados muestran una prevalencia de acoso, entre el personal de enfermería, en torno al 17-20%. Se identifican factores de riesgo como: edad inferior a 30 años, corta trayectoria profesional, y trabajar en determinadas unidades o turnos. Las consecuencias para la víctima fueron: Problemas psicológicos, bajo rendimiento y deterioro de relaciones sociales.¹¹

Orozco EG, realizó en Guatemala, el estudio titulado: "Efectos en el desempeño por acoso laboral, desde la perspectiva de un grupo de trabajadores de género masculino de diferentes puestos y organizaciones 2014"; el fin fue conocer los efectos en el desempeño, por parte de un grupo de trabajadores de género masculino, que han sido acosados laboralmente, por parte de superiores o pares de género femenino; se realizó una investigación cualitativa, en la cual se tomó de muestra a un grupo de 07 sujetos de género masculino, que laboraron en distintas organizaciones de la ciudad de Guatemala. Para realizar este estudio se llevaron a cabo entrevistas semi estructuradas, en las cuales se buscaba recolectar la

información pertinente en cuanto a situaciones vividas por acoso laboral y al mismo tiempo conocer los efectos que este causaba en el desempeño. Los resultados muestran que todo depende de la persona que viva la situación de acoso, ya que en cada una de ellas repercute de diferente manera, causando esto inseguridad en su trabajo, un buen y mal desempeño, actitudes negativas, inestabilidad emocional y hasta desgaste físico. Todo esto de alguna manera trasciende de manera negativa en el desempeño del colaborador, causando inestabilidad en su puesto de trabajo o la empresa en sí. Se pudo concluir que el acoso laboral puede implicar un desempeño bajo o negativo en el colaborador, por lo que puede ocurrir inestabilidad emocional y física, desmotivación e inseguridad en su trabajo.¹²

Alba MC, Et Al. En México, realizaron el estudio titulado: El acoso laboral en Hospitales Públicos de la Ciudad de México 2013, el estudio tiene el objetivo de identificar, en instituciones de salud públicas, si existen o no manifestaciones de acoso laboral, en las diferentes áreas de trabajo (servicios generales, médica, paramédica y administrativa). El estudio se realizó en siete hospitales públicos, ubicados en el Distrito Federal, para determinar la muestra (280 entrevistados) se utilizó la fórmula de poblaciones finitas y el estimador de proporciones (p de .5); nivel de confianza de 95.45% y error máximo permisible de 5.97%. El tipo de muestreo fue no aleatorio, por cuotas. Para recabar los datos se utilizó una adaptación del cuestionario original (LIPT-60) de Leymann. Los resultados de la investigación muestran que existe acoso laboral en las instituciones de salud estudiadas y las manifestaciones más frecuentes, independientemente del tipo de trabajo, son: Reducir tanto la posibilidad de comunicarse adecuadamente con otros, como la ocupación y las tareas del individuo mediante el desprestigio profesional.¹³

Cardoso M., realizaron un estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en el personal de enfermería de Brasil y España 2012, objetivo: estudiar la experiencia de hostigamiento psicológico en personal de enfermería en dos contextos geográficos distintos. Para ello, se diseñó un estudio descriptivo transversal y se eligieron dos centros hospitalarios de características similares, el Hospital Universitario Son Dureta en la ciudad de Palma de Mallorca (España) y el Hospital do IPSEMG (Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais) en Belo Horizonte. Fueron encuestados de forma voluntaria 285 profesionales de enfermería en España y 274 en Brasil. Para ello, se utilizó una batería evaluativa constituida por un conjunto de cuestionarios acordes con las variables del estudio. Los resultados: La percepción de hostigamiento obtenida varió considerablemente en los tres criterios de medida utilizados, siendo significativamente mayor en Brasil que en España. La procedencia del hostigamiento fue predominantemente intraprofesional, lo que desencadenó importantes síntomas de estrés. El género femenino, el deseo de abandonar la profesión y la falta de participación en la toma de decisiones, se asociaron significativamente con la percepción de hostigamiento psicológico. También presentaron significación estadística con dicho fenómeno el sentimiento de humillación y el rechazo personal (Factor 1 del HPT-R) y los síntomas de estrés. Los resultados de este estudio ponen de manifiesto que el hostigamiento psicológico en enfermería es una conducta deliberada que no tiene fronteras, donde la hostilidad es sobretodo intraprofesional, haciendo de la enfermería una profesión cada vez más vulnerable a la agresión.¹⁴

Domínguez, realizó la investigación titulada: “Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta, España 2012”. El objetivo del estudio fue: Establecer la tasa de prevalencia de acoso laboral, en trabajadores de atención a la salud de Ceuta. Material y métodos: El estudio corresponde a un diseño no experimental,

descriptivo, de corte transversal, sobre una muestra estratificada de 200 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento denominado Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT). Resultados: El 75.1% de empleados, reporta haber vivenciado alguna estrategia de acoso en el último semestre. Conclusión: Tres de cada cuatro trabajadores afirma haber presenciado estrategias de acoso laboral.¹⁵

1.1.2. Antecedentes nacionales

Meza A. y Linares S, realizaron el estudio titulado “Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima- Perú. 2017”, Objetivo: Determinar la relación entre mobbing laboral y calidad de vida de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal. Metodología: Estudio descriptivo correlacional, cuantitativo de corte transversal, en una población de 70 enfermeras, a las que se les entrevistó con dos escalas de Leyman LIPT 60 y CVP-35. Resultados: Dos tercios (69%) de enfermeras tuvo moderado mobbing laboral, así como en las dimensiones, desprestigio laboral, incomunicación, intimidación manifestada, más de la mitad (67%) tuvieron moderado mobbing laboral, desprestigio personal, entorpecimiento del progreso (41%) tuvieron moderado mobbing laboral; pero intimidación encubierta más de la mitad (61%) tuvieron bajo mobbing laboral; en dos tercios (71.43%) tuvieron calidad de vida no saludable y medianamente saludable, en los tres dimensiones tuvo: apoyo social (52.26%), motivación intrínseca (65.71%), demanda de trabajo (64.29%), tuvieron calidad de vida medianamente saludable. Se aceptó la hipótesis nula ($R: 0.0268$). Conclusión. No hay relación entre mobbing laboral y calidad de vida.¹⁷

Llanos TR. y Guzmán JJ., realizaron el estudio: Factores asociados al mobbing y sus consecuencias en la salud mental del trabajador sanitario, 2016. Objetivo: Determinar los factores asociados y las consecuencias del Mobbing en la salud mental del trabajador sanitario. Material y método: Revisión Sistemática observacional y retrospectivo, la búsqueda se ha restringido a artículos con texto completo, y los artículos seleccionados se sometieron a una lectura crítica, utilizando la evaluación del sistema GRADE para identificar calidad de la evidencia y graduación de la fuerza de la recomendación. Resultados: En la selección definitiva se eligieron 11 artículos, de los cuales el 36.3% (04) corresponden a España, un 18.1% (04) pertenecen dos a México y dos a Turquía, mientras que con un 9% (03) se hallaron investigaciones de Brasil, Italia y un estudio que integra los países de Brasil y España. Conclusiones: Se determinó dos tipos de factores asociados para el desarrollo de mobbing, factores propios del trabajador (edad inferior e igual a 30 y mayor a 44 años, la corta trayectoria profesional, trabajar en determinadas unidades o turnos y presentar niveles mayores de ansiedad) y factores de la organización (la falta de participación en la toma de decisiones, la ausencia de una política de resolución de conflictos, sistemas perversos de incentivos, jefaturas no involucradas en los hechos y trabajar más de 40 horas por semana), además existieron consecuencias negativas para la salud mental del trabajador sanitario; así como, en los testigos de este tipo de hostigamiento laboral.¹⁸

Casahuilca RMW. Realizó la tesis: Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Chilca- 2015, el objetivo del estudio fue: Conocer cuál es la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Ghilca -2015. La población de estudio estuvo constituido por 61 trabajadores del Centro de Salud de Chilca; el tipo de investigación es básico, de nivel descriptivo correlacional no experimental. Se aplicó un cuestionario con 26

preguntas relacionadas al mobbing y 13 preguntas relacionadas al desempeño laboral. Resultados: Se demuestra la relación inversa y significativa entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca, asimismo el desempeño laboral en los trabajadores es de nivel medio; las formas más comunes del mobbing es: horizontal manifestándose en hostigamiento entre colegas que es el más frecuente, seguido del ascendente caracterizado por el hostigamiento del personal subordinado hacia los jefes de áreas o direcciones. Concluyendo que el mobbing afecta al desempeño laboral, donde a mayor presencia de mobbing disminuye el desempeño laboral y a menor presencia de mobbing incrementa el desempeño laboral.⁰⁴

Campero A., Et. Al., realizaron el estudio titulado: Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015, el objetivo fue evaluar la frecuencia de mobbing en el personal de salud y los factores asociados al estado de salud mental en un hospital de la ciudad del Cusco, para ello se efectuó un estudio piloto entre enero y marzo del 2015; se utilizó el cuestionario LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). Resultados: De los treinta participantes, seis fueron varones y la mediana de edad fue de 42,5 años, al evaluar la frecuencia de mobbing en la población estudiada, se encontró que 23/30 de los encuestados padecieron mobbing en algún momento de su vida; y el sexo femenino fue el más afectado habiéndose encontrado 17/24 casos. El personal de salud que mayor frecuencia de mobbing presentó fue el técnico en enfermería. En cuanto al personal contratado se encontró que 10/12 presentaron mobbing; según los años de trabajo en la institución, el personal fue afectado en todas las categorías de estudio (menor de 10, entre 10 y 20, y mayor de 20 años; con una frecuencia de 3/5, 13/14 y 7/11 casos respectivamente). En la evaluación del estado de salud mental se encontró que 4/6 presentaron mobbing (Tabla 1). La relación encontrada entre el estado de

salud mental del personal de salud y el riesgo de presentar mobbing, así como el tipo de profesión y el riesgo de padecer mobbing no fueron significativas ($p>0,05$).⁰⁶

1.1.3. Antecedentes a nivel regional

Chávez F., desarrolló la investigación “Mobbing y desempeño laboral en profesionales de obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, 2015”. El objetivo. Del estudio fue establecer la correlación entre el mobbing y desempeño laboral en profesionales de obstetricia. Método. Es estudio fue transversal y correlacional sobre una población de 45 profesionales de obstetricia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta; en tanto los instrumentos, la escala de mobbing y escala de desempeño laboral. Resultados. En 15,6% del personal de salud no se identificó mobbing y en todos ellos exhiben un desempeño bueno. El 28,9% reporta mobbing y mayoritariamente el 26,7% presenta un desempeño malo. Conclusión. La presencia de mobbing se relaciona inversa y significativamente con el desempeño laboral ($r_s = 0.847$).²⁰

1.2. BASE TEÓRICA

1.2.1. MOBBING

a. Definición.- Mondríguez; citado por Rosado, define al acoso laboral (mobbing) en Puerto Rico, como: “aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de

acoso crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para persona alguna”.²¹

El mobbing consiste en realizar conductas negativas hacia la víctima, además son sometidos a comportamientos hostiles que afectan en su vida profesional (exceso de críticas en el trabajo sobre su desempeño, retención de información, aislamiento social), personal (ataques contra la vida privada, rumores, insultos), incluso pueden llegar a ser objeto de amenazas y actos de violencia física.²²

Según Leymann (1996), se trata de un tipo de comunicación hostil que usualmente está dirigida hacia un trabajador, quien es agredido psicológicamente de manera sistemática y recurrente (Leymann, 1990; Arciniega, 2012; Fidalgo y Piñuel, 2009; González y Delgado, 2011). Para diferenciarlo de otros tipos de acoso, para este autor, el Mobbing requiere de un criterio de temporalidad: el abuso debe estar presente al menos una vez por semana y, por lo menos, durante seis meses.²³

Hirigoyen considera que el Mobbing puede ser representado por una conducta abusiva en la interacción social en el trabajo. Debe haber una agresión efectiva, es decir, un abuso del poder y manipulación perversa por parte de los agresores; su objetivo es el de vulnerar la personalidad, la integridad física y psíquica e incluso poner en peligro el empleo de la víctima²⁴. Por otro lado, Piñuel y Fidalgo (2004), lo delimitan como el maltrato verbal que se presenta de manera frecuente y sistemáticamente contra un individuo por parte de uno o varios colaboradores; el objetivo es eliminar de la organización a la víctima o satisfacer la necesidad del victimario (controlar, agredir o destruir).²⁵

b. Teorías del mobbing.- Según Robbins, el poder, es un proceso natural en cualquier grupo u organización, por lo tanto es necesario conocer cómo se adquiere y se ejerce para entender por completo el comportamiento organizacional. Se refiere a la capacidad que tiene A para influir en el comportamiento de B, de modo que B actúe de acuerdo con los deseos de A". Su característica fundamental es la dependencia, la cual es elemento de uno de los postulados fundamentales de esta teoría según refiere Robbins (1999:400), "a mayor dependencia de B sobre A. mayor es el poder que A tiene sobre B". Esto ocurre porque A tiene algo que B requiere, lo cual lo hace dependiente y por lo tanto le otorga poder a A de decidir sobre B. Pero para conocer qué es lo que le da al poseedor del poder fuerza sobre los demás, los investigadores llevaron a cabo una clasificación de cinco tipos de poder de acuerdo con sus bases o fuentes, éstos son: Poder coercitivo, de recompensa, legítimo, de experto y de referencia.²⁶

Eirnasen, Hoel, Zapt y Cooper, defienden que el mobbing es un fenómeno social complejo y multicausal, y que debe ser analizado en distintos niveles: el individual (bien de la víctima o del acosador), el diádico (por las relaciones-reacciones víctima-acosador), el grupal, el social y el organizacional.²²

A nivel individual, las características personales de la víctima y del acosador podrían contribuir, tanto en el origen como en el desarrollo, a una evolución del conflicto. Todos los trabajadores no son igualmente proclives a sufrir acoso, por ello es necesario que se tengan en cuenta la percepción de la víctima y el modo en que a ésta le afecta tal situación. Un conocimiento de estas características puede ser útil para un programa de intervención. Por ejemplo, diseñar para los trabajadores, especialmente para las víctimas, acciones formativas que tengan como objetivo incrementar las estrategias en la resolución de conflictos y controlar

las reacciones emocionales que provoca esta situación (Limerick y Cunnington, 1993), o formar a las personas que están en posiciones de supervisión o dirección, en estilos de liderazgo que contemplen no sólo la reducción de conductas negativas y de carácter punitivo sino que incremente el repertorio de conductas positivas de seguimiento y control.²²

En el nivel diádico, el enfoque se centraría en la relación e interacción entre acosador y víctima. En este nivel es interesante conocer en qué modo los conflictos se van escalando, cómo aumenta el diferencial de poder entre los contendientes o qué tipo de estrategias utilizan las víctimas para afrontar la situación. Evidentemente, y sobre todo en los casos de disputa, la persona acosada no es alguien que recibe pasivamente los actos hostiles dirigidos contra ella, sino que posiblemente las respuestas y disputas mantenidas con el acosador van subiendo de nivel hasta entrar en un "círculo vicioso", donde ya es difícil salir. Según Brodsky, muchas de estas situaciones comienzan por la acción de un "bromista" que encuentra una persona que le sirve de objetivo. Otras veces, nos encontramos con individuos cuya personalidad "choca" con la de otro, y se inicia un conflicto interpersonal.²²

En el nivel grupal, es interesante analizar ciertas situaciones de riesgo: que un trabajador pertenezca a un grupo minoritario (por razón de género, raza, creencias religiosas o discapacidad); ciertas características personales, como ser "honrado", tener un gran sentido de la "perfección" o, lo contrario, no estar dispuesto a la colaboración o compromiso con su grupo de trabajo (Thylefors, 1987). La posición de debilidad de la persona señalada como objetivo de acoso por el grupo la convierte en un blanco fácil para descargar la tensión acumulada en el trabajo.²²

Desde el nivel organizacional, factores como la cultura, el clima y el ambiente laboral pueden explicar el mobbing (ver antecedentes organizacionales). Se parte de la hipótesis de que aquellas circunstancias organizativas que generan más tensión en el trabajo inevitablemente generan más conflictos, y por ende, que algunos de ellos sean irresolubles y conduzcan a situaciones de acoso psicológico. Vartia (1996) concluye que en organizaciones con alta incidencia de mobbing, el ambiente de trabajo es percibido como tenso y competitivo. Identificar esos elementos que generan tensión puede contribuir a desarrollar una política de intervención muy efectiva.²²

c. Tipos de acoso laboral.- Rojas A, identifica diversos tipos de acoso laboral:²⁷

- **c.1. Acoso horizontal.-** Se presenta entre sujetos quienes se encuentran ubicados en la misma posición jerárquica dentro del mismo grupo de trabajo. En este caso, el ataque puede darse por problemas personales, porque algún miembro del grupo no acepta las pautas aceptadas por los demás. El acoso se puede presentar de un compañero como de varios.
- **c.2. Acoso vertical.-** Se caracteriza porque el sujeto se encuentra en plano jerárquico diferente; es decir, el jefe hacia su subordinado. En este caso, el acoso procede de una persona aunque se pueden incluir otras personas. Sin embargo, los trabajadores pueden promover una organización sindical donde inicie acciones para presionar al empleador para que éste acepte algunos puntos propuestos en el desarrollo del arreglo directo
- **c.3. Mixto.-** Este tipo de acoso fue identificado por Kahale, esta se presenta por la coexistencia de un doble acoso; es decir, el horizontal y vertical. Se

origina por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad tanto por el trabajador como para sus superiores.

d. Etapas del mobbing.- El mobbing como proceso consta de tres etapas específicas:²⁸

- **d.1. Inicio.-** Las primeras expresiones de hostigamiento psicológico generan desorientación. El empleado no se explica la razón de estas actitudes y comportamientos pero tiene la esperanza que la situación sea pasajera y cambie. Cuando el acoso laboral continúa, el empleado inicia a indagar cual es la razón para identificar las estrategias que permitan el cese del hostigamiento. El análisis de sus errores y la excesiva preocupación frente al hostigamiento derivan en trastornos del humor, sueño y sobreviene la ideación recurrente de los acontecimientos hostiles.
- **d.2. Apertura del conflicto.-** En esta fase, el acosador toma control de los mecanismos de defensa de la víctima. Es decir, ante cualquier manifestación de defensa sobreviene el acoso psicológico y cada vez con mayor intensidad. En ocasiones, estas reacciones se acompañan de amenazas condicionadas, conductas persecutorias o de carácter punitivo.
- **d.3. Huida.** - Frente a la presión que ejerce el acoso y el deterioro del estado de salud del acosado/a la idea o el hecho de volver al centro de trabajo convierte en una experiencia negativa e inclusive terrorífica. En esta fase, el trabajador puede decidir abandonar o renunciar al puesto de trabajo.

De una forma más específica, Parés; citada por Fernández & Nava y Zapata & Restrepo, sostienen que son siete las fases del mobbing o acoso moral en el trabajo:²⁹

- Primero. - La seducción, dirigida más al entorno de la víctima que a esta misma, pues en ella el acosador no demuestra su potencial violento; su objetivo es descubrir las debilidades de la víctima;
- Segundo. - El conflicto, se materializa mediante discusiones puntuales, las relaciones interpersonales sufren un cambio negativo, puesto que el conflicto no se resuelve, sino que, por el contrario, se agudiza y el resultado es el hostigamiento;
- Tercero. - El acoso propiamente dicho, comienza con ataques sutiles pero molestos, difíciles de detectar; el agresor tiende a buscar apoyo de otra persona dentro de la organización bien sea a través de la crítica, o comentarios mal intencionados destinados a desacreditarla, pudiendo incluso llegar a tomar represalias contra aquellos individuos que no lo sigan o ayuden en el objetivo;
- Cuarto. - El entorno (clima organizacional), constituye el elemento clave para determinar si se produce la solución del conflicto, ya que pueden surgir aliados para el agresor; en esta fase la empresa debe intervenir debido a que el agresor comienza a realizar ataques más directos, pasando a conductas de acoso grupal, con el propósito de que la víctima vaya perdiendo su mecanismo de lucha o defensa;
- Quinto. - La exclusión, aquí la víctima sufre un profundo y prolongado aislamiento del lugar de trabajo;

- Sexto. - Recuperación, basada en la ayuda que pueden brindar tanto los jefes, colegas de trabajo o personas externas a la empresa. Esta última fase no siempre está presente, pues muchos trabajadores, producto del hostigamiento, deciden autoexcluirse de la organización (incapacidad temporal, renuncia o jubilación anticipada), dejando su puesto de trabajo, o son despedidos directamente.

e. Elementos del mobbing.- Los elementos estructurales del mobbing son los siguientes:³⁰

- **Presión (acción).** Es la experiencia de sentirse acorralado o que no su esfuerzo no es suficiente.
- **Laboral (causa).** La presión tiene correlato con el desempeño de sus funciones.
- **Tendenciosa (medio).** El acoso laboral es progresivo y sostenido en el tiempo y tiene como propósito destruir emocionalmente al trabajador (Gimeno, 2004).

f. Dimensiones del mobbing.- El mobbing se compone de tres dimensiones interdependientes:³¹

- **Ataque hacia la autoestima de la persona.** El acoso tiene como objetivo generar inestabilidad emocional, por lo que los empleados experimentan sentimientos de fracaso, impotencia, culpa, frustración y manifestaciones de inferioridad.

- **Desvalorización de la práctica profesional de la persona.** Las manifestaciones de acoso laboral desvalorizan la competencia o práctica profesional del empleado.

- **Presiones organizacionales.** Las conductas de acoso laboral generan presión hacia la víctima logrando desestabilizarla emocionalmente. De manera progresiva y silenciosa el empleado disminuye la capacidad de trabajo lo que es motivo para continuar e intensificar con las manifestaciones de acoso (Zoni y Olaz, 2013).

- g. **Perfil de la víctima y el acosador.** - Franklin, presenta el perfil de la víctima y el acosador, en los casos de acoso laboral que cumplen los siguientes criterios:³²
 - **Perfil de la víctima.** - Son las personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por: sus habilidades, cualidades personales, éxito social, apariencia física, inteligencia, óptimo desempeño laboral, por ingenuidad, por la edad, orientación sexual, ideología, política, religión, procedencia geográfica, inmigrantes, minusválidos y víctimas de violencia doméstica. Debido a que las víctimas presentan un alto sentido de justicia, puesto que suelen hacer las cosas con elevada ética, honradez y rectitud, aunque estén altamente capacitadas, no cuentan con las herramientas o las vivencias adecuadas para enfrentar el hostigamiento desde el principio.

 - **Perfil del acosador.** - Este personaje presenta las siguientes características: se alimenta de los conflictos y le agrada manipular a los demás, para que se enfrenten entre sí; suele ser perfeccionista; obsesivo compulsivo; poco tolerante; agresivo y con bajo control de impulsos; gritan, insultan, humillan,

falsean acusaciones, obstaculizan el trabajo, hacen “bromitas” incómodas. Los acosadores más comunes son los superiores o jefes, teniendo en cuenta que hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima y frecuentemente los acosadores se presentan en grupos.

Por otro lado, Hirigoyen, citada por Unión Sindical de Madrid, proporciona una serie de características propias de las personalidades narcisistas, que pueden ayudar a detectar un persecuidor u hostigador en el lugar de trabajo.³³

- El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia.
- Le absorben fantasías limitadas de éxito y de poder.
- Se considera especial y único.
- Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.
- Piensa que se le debe todo.
- Explota al otro en sus relaciones interpersonales.
- Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente.
- Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás.
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes.

h. Factores del acoso laboral mobbing.- Segurado A., señala que los factores asociados a la aparición del hostigamiento laboral, según diversas investigaciones, son las prácticas organizacionales en las que se permite el abuso de poder, la existencia de estructuras de la organización poco claras para los empleados, la toma de decisiones organizacionales mal definidas, la insuficiente claridad en los roles, 28 el pobre manejo de los conflictos y las prácticas éticamente cuestionables.³⁴

El ambiente de trabajo puede ser una posible causa de mobbing. Desde una perspectiva organizacional no cabe duda de que la calidad del entorno psicosocial de trabajo parece ser un origen importante de acoso. Una situación laboral que se caracteriza por el conflicto entre funcionarios, un trabajo poco interesante y estimulante, combinados con un clima negativo entre las personas que forman el grupo de trabajo, suelen ocasionar una situación que encierra un alto grado de acoso.³⁵

Desde este punto de vista, las condiciones organizacionales y de trabajo se consideran factores ambientales que pueden fomentar conflictos interpersonales; es decir, futuros casos de acoso laboral. Investigaciones a partir de entrevistas realizadas con víctimas evaluadas en aspectos: las deficiencias en la delegación de funciones y conductas de liderazgo, exposición social de la víctima y baja moral estandarizada en el departamento, concluyen que estos factores ambientales en la organización propician el hostigamiento laboral.³⁶

- i. **Consecuencias.** - Ricardo, sostiene que el desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo.³⁶

A su vez, Pérez, añade que el mobbing persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima. Se trata de una especie de remobbing.³⁷

Según Caballero, la repetición continua de estas conductas de acoso psicológico en el trabajo sobre las víctimas, puede ser el origen de una serie de alteraciones en su salud. Teniendo en cuenta la definición que la OMS hace de la salud “bienestar físico, psíquico y social, y no meramente ausencia de enfermedad”, estas consecuencias negativas se pueden presentar en los distintos planos que la determinan.³⁸

1.2.2. CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD

Las condiciones de empleo, se denominan a todas aquellas características establecidas en el contrato de trabajo, incluyendo el tipo de contrato, el salario, la jornada o el horario, turnos de trabajo, entre otros elementos, lo que a su vez determina los beneficios sociales cubiertos por el tipo de contrato.⁴²

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000, p. 3): considera la empleabilidad, como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado. Es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo.⁵³

Las condiciones de trabajo están basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, por lo que en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales. En consecuencia, no podrán establecerse diferencias

y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2013). Dichas condiciones deberán ser establecidas en los contratos individuales o colectivos.³⁹

Leplat y Cuny, lo define como “el conjunto de factores que pueden influir sobre las conductas de trabajo, entendiendo como tales las actividades necesarias para desarrollar el trabajo, ya sean físicas o verbales”.⁴⁰

Pérez F, define como “el conjunto de factores o variables, relativos tanto al contenido de la tarea como a la organización del trabajo, que están presentes en una situación laboral y que pueden afectar a la salud del trabajador”.⁴¹

Benavides F, en su informe titulado “Proceso de diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe”, define a las condiciones laborales como todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser únicamente el trabajo mismo, incluyendo el conjunto de factores que lo envuelven, mencionando así, que las condiciones laborales poseen tres dimensiones: Condiciones de trabajo, Condiciones de empleo y Violencia y amenaza en el trabajo.⁴²

Una ocupación es un grupo de puestos de trabajo razonablemente similares en cuanto a las tareas que se llevan a cabo y a los conocimientos, competencias y aptitudes necesarias para realizarlas de manera satisfactoria. Ejemplos de ello serían: docente de primaria, programador informático, ingeniero civil, contable, enfermero, dependiente, piloto de avión, secretario y guardia de seguridad. El cargo

(o puesto) se refiere al nivel de un empleo dentro de la organización o la empresa. A menudo lo indica el propio título del cargo.⁴²

El empleo se refiere a las tareas y obligaciones específicas que corresponden a un determinado cargo. Por ejemplo, a un administrativo puede incumbirle en concreto la tarea de redactar la correspondencia, preparar informes mensuales y archivar informes y documentos. Otro administrativo, con el mismo cargo, puede realizar tareas diferentes, como preparar la impresión de los informes, elaborar listas de distribución y organizar la distribución de documentos.⁴²

La descripción del empleo es una declaración escrita de todos los elementos importantes de un puesto de trabajo. Es el resultado del proceso de análisis del empleo. Normalmente incluye lo siguiente: - el cargo o título del puesto de trabajo; - las tareas específicas que deben realizarse; - la relación entre el empleo en cuestión y otros empleos en la empresa; - las responsabilidades del empleo; - las condiciones de trabajo, incluido salarios y horas de trabajo; - el nivel de rendimiento que exige el empleo.⁴²

El análisis del empleo constituye un proceso sistemático compuesto por cinco elementos principales:

- Propósito: ¿Cuáles son las características generales de un determinado empleo? ¿Por qué es importante?
- Tareas: ¿Cuáles son las principales tareas del empleo? ¿Cuán complejas son? ¿Qué relación guardan con otros empleos de la sección o del departamento?
- Entorno: ¿En qué entorno de trabajo se llevan a cabo las tareas?
- Condiciones de trabajo: ¿Cuáles son las condiciones de trabajo del empleo?

- Calificaciones: ¿Qué nivel educativo, conocimientos, competencias y cualidades se necesitan para desempeñar este empleo?

El análisis del empleo requiere que cada puesto de trabajo individualmente se vea dentro del contexto global de la empresa u organización. No es necesario que lleve a cabo un análisis pormenorizado de las tareas concretas en esta fase. Debe centrarse en el por qué existe el empleo y cómo contribuye al rendimiento total de la empresa. Conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del operario en la triple dimensión apuntada por la OMS.⁴³

Dentro del empleo es importante definir los regímenes laborales, para Espinal (2000), deben entenderse como la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que regularán los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo. Es decir, para el régimen laboral al que pertenezca el trabajador, es toda relación subordinada y remunerada existente entre una entidad del Estado y un trabajador público, nombrado o contratado al servicio de la Nación.⁴⁴

De acuerdo a Rodríguez, en el sistema normativo constitucional se reconoció la existencia de dos regímenes laborales diferenciados: el servicio público y de la actividad privada. En efecto, la Constitución Política del Perú contempla a los trabajadores del sector privado en los artículos 22° a 29°, en el Capítulo II de su Título I, mientras que a los servidores y funcionarios públicos los regula en el Capítulo IV denominado “de la función pública” que comprende los artículos 39° al 42°.⁴⁵

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales (ver Gráfico 5), lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos.⁴⁶



Respecto a los grupos ocupacionales, se constituye como categorías que permiten organizar a los servidores públicos en razón de su formación, capacitación y/o experiencia reconocida. Los grupos ocupacionales de la carrera son tres y se accede a ellos a través de una postulación expresa.⁴⁶

- Grupo profesional: abarca del nivel 7 al 14 y está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria o títulos otorgados por Institutos Superiores Tecnológicos.
- Grupo técnico: abarca del nivel 3 al 12 y concentra a los servidores con formación superior o universitaria incompleta, capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.

- Grupo auxiliar: abarca del nivel 1 al 7 y agrupa a los servidores que tienen instrucción secundaria y acreditan experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

El régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) está normado por el Decreto Legislativo 1057, promulgado el 27 de junio de 2008, y su reglamento, promulgado en 2008 (modificatoria promulgada en 2011140). Este régimen constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado. Mediante Ley 29849141, se estableció la eliminación progresiva del D.Leg 1057 y se otorga derechos laborales a los servidores bajo esta modalidad.⁴⁶

En general, todas las entidades de la administración pública pueden contratar personal bajo el régimen CAS, con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública. De acuerdo con su reglamento, el régimen CAS no incluye dentro de su ámbito de aplicación a los siguientes casos:⁴⁶

- Prestación, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual, siempre que se desarrolle de manera autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad;
- Contratos financiados por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos;
- Contratos que se realizan a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado;
- Contratos del Fondo de Apoyo Gerencial y,
- Contratos de modalidades formativas.

1.3. VARIABLES DE ESTUDIO

1.3.1. Identificación de variables:

Variable independiente: Condiciones de empleabilidad:

- Vínculo laboral.
- Profesión
- Servicio donde labora.
- Tiempo de servicio

Variable dependiente: Mobbing.

1.3.2. Operacionalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones de empleabilidad	Se denominan a todas aquellas características establecidas en el contrato de trabajo, incluyendo el tipo de contrato, el salario, la jornada o el horario, turnos de trabajo, entre otros elementos, lo que a su vez determina los beneficios sociales cubiertos por el tipo de contrato.	La determinación de las condiciones de trabajo se realizó mediante la aplicación de un cuestionario autoinformado.	Vínculo laboral. Profesión Servicio donde labora. Tiempo de servicio	Tipo de contrato establecido con la entidad. Profesión que ostenta y ejerce en la entidad. Espacio donde se desempeña el empleado. Años	Nominal Nombrado Contratado Médico. Lic. Enferm. Lic. Obst. Tec. Enf. Otro. Emergencia. Consulta externa. Hospitalización. SOP. Gineco obstetricia. Otro. Escala de intervalo.
	Escudero (2011) cita a Leyman (1990), quien establece que el mobbing hace referencia a un comportamiento hostil por uno o varios individuos	El hostigamiento laboral se determinó, con la escala de mobbing modificada por Zoni (2013)	Ataque hacia la autoestima	Atribución de conductas ilícitas o no éticas para perjudicar Intentan para hacer cometer errores profesionales	Ordinal: Si No

Mobbing	hacia el trabajador con la intención de perjudicar su desenvolvimiento laboral.			Desmoralización	
				Bromas inapropiadas y crueles	
		Desvalorización de la práctica profesional		Menosprecio personal o profesional	
				Desvalorizan del trabajo	
				Modificación de tareas o responsabilidades	
				Acusación injustificada	
		Presiones organizacionales		Asignación de tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional.	
				Forzar para realizar trabajos que van contra de la ética.	
				Asignación de tareas y trabajos absurdos.	

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:

El estudio pertenece a un enfoque cuantitativo; Según Hernández, se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.⁴⁷

2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Aplicada, la investigación aplicada se basa sobre los descubrimientos, hallazgos y soluciones de la investigación orientada, se le denomina aplicada porque sus resultados se pueden aplicar para la solución directa e inmediata de los problemas que le concierne a dicha investigación.⁴⁸

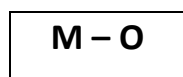
2.3. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El tipo de diseño de investigación pertenece a un estudio no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. Al respecto, Hernández define a la investigación no experimental como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; es decir las variables independientes ocurren y no es

posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.⁴⁷

En el diseño descriptivo simple, el investigador busca y recoge información relacionada con el objeto de estudio, está constituida por una variable y una población.

Esquema



Donde:

M: Muestra con quien o quienes vamos a realizar el estudio

O: Información (observaciones relevante o de interés que recogemos de la muestra.

La Investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, por ello los estudios correlacionales al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación⁴⁷. Para el presente estudio se hace necesario ver el nivel de correlación entre las dimensiones del mobbing.

2.4. ÁREA DE ESTUDIO:

El estudio se realizó en el Hospital de Apoyo de Huanta, el cual pertenece a un nivel de complejidad II.1, el cual se encuentra dentro de la jurisdicción de la Red de Salud de Huanta, perteneciente a la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2019.

2.5. POBLACIÓN:

Estuvo constituida por todo el personal asistencial profesional y técnico que labora en el Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho 2019, que asciende a 251.

Criterios de inclusión:

- Personal asistencial que labora en el hospital.
- Personal profesional y técnico que labora en el Hospital.
- Personal que labora con un tiempo de servicio, mayor de 03 meses de permanencia en la organización de salud.

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo que labora en el Hospital
- Personal que tiene menor de 03 meses de permanencia en la organización.
- Personal que forma parte de la alta dirección del Hospital de Huanta.

La unidad de análisis del estudio, corresponde al Personal de Salud Asistencial, que labora en el Hospital de Apoyo de Huanta.

2.6. MUESTRA:

Debido al tamaño de la población, condiciones de factibilidad y la necesidad de contar con la información en menor tiempo, se estableció un muestreo probabilístico aleatorio simple; para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la siguiente formula estadística:

POBLACION FINITA

$$n = \frac{Z^2 \alpha / 2^2 pqN}{(N-1)E^2 + Z^2 \alpha / 2^2 pq}$$

n : Tamaño de la muestra
Z α /2²: Coeficiente de confiabilidad
p : Proporción de población afectada.
q : Proporción de población no afectada.
N : Tamaño de la población.
E : Error estándar(0.05)
n: 71

POBLACIÓN Y MUESTRA SEGÚN SERVICIOS DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA

POBLACIÓN SEGÚN SERVICIOS	N	N
MEDICINA GENERAL	16	8
MEDICO ESPECIALISTAS	12	6
LICENCIADA EN ENFERMERIA	58	28
OBSTETRAS Y OBSTETRICES	41	20
ODONTÓLOGOS	6	3
PSICÓLOGOS	3	1
NUTRICIONISTA	4	2
QUIMICO FARMACEUTICA	5	2
ASISTENTA SOCIAL	7	3
BIOLOGAS	13	6
TÉCNICO EN ENFERMERÍA	71	34
TÉCNICA EN FARMACIA	1	1
TÉCNICO EN LABORATORIO	5	2
AUXILIAR NUTRICION	4	2
TECNICO EN RADIOLOGIA (RAYOS X)	5	2
TOTAL	251	120

Fuente: Unidad de Recursos Humanos del Hospital.

2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.7.1. TÉCNICAS. - La técnica de recolección de datos fue el cuestionario auto informado.

2.7.2. INSTRUMENTO. - El instrumento empleado en el presente estudio es:³¹

a. Escala de mobbing:

- **Identificación.** EMC - 20
- **Autores.** Piñuel (2001).
- **Adaptación.** Zoni y Olaz (2013).

Zoni, M. & Olaz, F. (2013) Adaptación argentina de la escala de Cisneros para evaluar el Mobbing. Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.

- **Descripción.** La escala en referencia consta de 20 ítems, distribuidas en tres dimensiones claves:

Dimensión	Ítems
Ataque a la autoestima	1 – 8
Desvaloración de la práctica profesional	9 – 13
Presiones organizacionales	14 – 20

Las opciones de los ítems tienen escalamiento Likert:

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

- **Tiempo de administración.** 15 minutos en promedio.
- **Tipo de administración.** Individual o colectivo (auto-administrado).

b. Para evaluar las condiciones de empleabilidad, se ha incorporado un formato de cuestionario auto informado, donde se plantea una serie de ítems, que aborda las condiciones biológicas, laborales.

2.8. RECOLECCIÓN DE DATOS:

- Mediante la Facultad se solicitó al Director del Hospital, para solicitar la ejecución del presente trabajo de investigación.
- Una vez conseguido la autorización, se procedió a identificar los trabajadores de salud que comprenderán el estudio.
- Seguidamente se administró el instrumento, previo consentimiento informado.
- Concluido con el recojo de información se procederá a la codificación del instrumento de recolección de datos.

2.9. PROCESAMIENTO DE DATOS

Una vez que se recogió la información, se procedió con el control de calidad de los instrumentos administrados, luego se creó la base de datos en el Software Estadístico SPSS 22.0, donde se alimentará toda la información, para luego procesar la información, ello permitió presentar los resultados del estudio.

2.10. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados se presentaron en tablas simples y compuestas, haciendo uso de medidas de frecuencias. Para determinar el nivel de correlación se hizo uso de la prueba no paramétrica, posterior a ello se realizó la interpretación y análisis correspondiente.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

TABLA N° 01

FRECUENCIA DE MOBBING, EN EL PERSONAL DE SALUD, DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2019.

FRECUENCIA DE MOBBING	N°	%
NO	92	76,7
SI	28	23,3
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario administrado al Personal de Salud.

En la tabla N° 01 se observa la frecuencia del mobbing, en el personal de salud asistencial, del Hospital de Apoyo de Huanta, Ayacucho 2019, evidenciándose que el 23.3% del total del Personal de Salud, muestra antecedentes de mobbing, mientras el 76.7% no presenta antecedentes.

TABLA N° 02

FRECUENCIA DE MOBBING, SEGÚN CONDICIÓN BIOLÓGICA DEL PERSONAL DE SALUD, DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2019.

EDAD	MOBBING												TOTAL	
	SI						NO						N°	%
	MASC.		FEM.		TOTAL		MASC.		FEM.		TOTAL			
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
24-35	03	2.5	09	7.5	12	10	09	7.5	24	20	33	28	45	37.7
36-59	04	3.3	09	7.5	13	10.8	16	13.3	39	32.5	55	46	68	56.7
60-67	00	00	03	2.5	3	2.5	01	0.8	03	2.5	04	3.3	07	5.8
TOTAL	7	5.8	21	17.5	28	23.3	26	21.7	66	55%	92	76.7	120	100

Fuente: Cuestionario administrado al Personal de Salud.

En la tabla 02 se advierte la frecuencia del mobbing, según la condición biológica del Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta, Ayacucho 2019, en relación a la edad, el 56.7% poseen edades entre 36 a 59 años, de los cuales el 10.8% tiene antecedente de ser objeto de mobbing y 46% no tiene antecedentes; el 37.7% tienen edades entre 24 a 35 años de los cuales el 10% tienen antecedentes de mobbing y 28% no presenta antecedentes; mientras el 5.8% del total del personal poseen edades entre 60 a 67 años.

Respecto al sexo, del 23.3% con antecedentes de mobbing, el 17.5% pertenece al sexo femenino y el 5.8% al sexo masculino, es decir el mayor porcentaje pertenece al sexo femenino. De acuerdo a la edad, el 10.8% afecta al personal cuyas edades se encuentran entre 36 a 59 años, 10% entre 24 a 35 años y 2.5% entre las edades de 60 a 67 años.

TABLA N° 03

FRECUENCIA DE MOBBING, SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL ASISTENCIAL, DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2019.

GRUPO OCUPACIONAL ASISTENCIAL	FREC.	MOBBING		Total
		NO	SI	
MEDICO	N°	14	0	14
	%	11,7%	0,0%	11,7%
LIC. EN ENFERMERÍA	N°	18	10	28
	%	15,0%	8,3%	23,3%
OBSTETRIZ	N°	17	03	20
	%	14,2%	2,5%	16,7%
TÉCNICO EN ENF.	N°	26	8	34
	%	21,7%	6,7%	28,3%
OTRO (QUÍMICO FARMAC, ODONTÓLOGO, BIÓLOGO)	N°	17	07	24
	%	14,2%	5,8%	20,0%
TOTAL	N°	92	28	120
	%	76,7%	23,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario administrado al Personal de Salud.

En la tabla N° 03, se evidencia la frecuencia del mobbing, según el grupo ocupacional asistencial, del Personal de Salud que labora en el Hospital de Apoyo de Huanta, Ayacucho 2019, en ese sentido del total del Personal de Salud, con antecedentes de mobbing, el 8.3% pertenece a los Licenciados en Enfermería; 6.7% pertenece a los Técnicos en Enfermería; 2.5% pertenece a las obstetras y el 5.8% se presenta en Químico Farmacéuticos, Odontólogos y Biólogos; no se evidencia antecedentes de mobbing en el personal de salud médico.

TABLA N° 04
FRECUENCIA DE MOBBING, SEGÚN SERVICIO DONDE LABORA EL
PERSONAL DE SALUD, DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA –
AYACUCHO, 2019.

SERVICIO	FREC.	MOBBING		Total
		NO	SI	
SERVICIO DE EMERGENCIA	N°	12	4	16
	%	10,0%	3,3%	13,3%
SERVICIO DE MEDICINA	N°	9	0	9
	%	7,5%	0,0%	7,5%
SERVICIO DE GINECO OBSTETRICIA	N°	20	4	24
	%	16,7%	3,3%	20,0%
SERVICIO DE PEDIATRIA Y NEONATOLOGIA	N°	8	5	13
	%	6,7%	4,2%	10,8%
SERVICIO DE CONSULTORIO EXTERNO	N°	17	6	23
	%	14,2%	5,0%	19,2%
SERVICIO DE APOYO AL DIAGNÓSTICO	N°	9	3	12
	%	7,5%	2,5%	10,0%
OTRO (SERVICIO DE ODONTOLOGIA, FARMACIA)	N°	17	6	23
	%	14,2%	5,0%	19,2%
TOTAL	N°	92	28	120
	%	76,7%	23,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario administrado al Personal de Salud.

En la tabla N° 04 se advierte la frecuencia del mobbing, según el servicio donde labora el Personal de Salud, del Hospital de Apoyo de Huanta, Ayacucho 2019, al respecto el 05% se evidencia en el Personal de Salud que labora en el Servicio de Consultorio Externo; 4.2% en el Servicio de Pediatría y Neonatología; 3.3% en el Servicio de Emergencia y Gineco Obstetricia; 2.5% en el Servicio de Apoyo al Diagnóstico, 05% en los Servicios de Odontología y Farmacia, no se reporta mobbing en el Servicio de Medicina. Debe precisarse que en todo servicio labora personal asistencial médico, no médico y técnico.

TABLA N° 05

FRECUENCIA DE MOBBING, SEGÚN CONDICIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2019.

CONDICIÓN LABORAL	FREC.	MOBBING		Total
		NO	SI	
NOMBRADO	N°	53	12	65
	%	44,2%	10,0%	54,2%
CONTRATADO	N°	39	16	55
	%	32,5%	13,3%	45,8%
TOTAL	N°	92	28	120
	%	76,7%	23,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario administrado al Personal de Salud.

En la tabla N° 05 se advierte la frecuencia del mobbing, según la condición laboral, del Personal de Salud, del Hospital de Apoyo de Huanta, Ayacucho 2019, al respecto, del total del Personal de Salud con antecedentes de mobbing, el 13.3% tiene la condición laboral de contratado, mientras el 10% tiene la condición de nombrado, es decir el mayor porcentaje de mobbing se presenta en el personal contratado; asimismo el 44.2% del Personal de Salud nombrado y el 32.5% del personal contratado no manifiesta antecedentes de mobbing.

TABLA N° 06

FRECUENCIA DE MOBBING, SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO EN AÑOS, DEL PERSONAL DE SALUD, DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2019.

TIEMPO DE SERVICIO EN AÑOS	FREC.	MOBBING		Total
		NO	SI	
00 - 10.	N°	57	22	79
	%	47,5%	18,3%	65,8%
11 - 20.	N°	25	4	29
	%	20,8%	3,3%	24,2%
21 - 30.	N°	8	2	10
	%	6,7%	1,7%	8,3%
31 – 33	N°	2	0	2
	%	1,7%	0,0%	1,7%
TOTAL	N°	92	28	120
	%	76,7%	23,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario administrado al Personal de Salud.

En la tabla N° 06 se advierte la frecuencia del mobbing, según el tiempo de servicio, del Personal de Salud que labora en el Hospital de Apoyo de Huanta, Ayacucho 2019; conforme a los resultados, del total del Personal con antecedentes de mobbing, el 18.3% posee un tiempo de servicio menor a 10 años; 3.3% entre 11 a 20 años 1.7% entre 21a 30 años. En general el mayor porcentaje de casos de mobbing se evidencia en el personal de salud con menor tiempo de servicio.

TABLA N° 07

NIVEL DE RELACIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL MOBBING, EN EL PERSONAL DE SALUD, DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2019.

DIMENSIONES	CATEGORIAS	MOBBING	ATAQUE AUTOESTIMA	DESVALOR.	PRESION
MOBBING	Coeficiente de correlación	1,000	0.937**	0.871**	0.849**
	Sig. (bilateral)	.	0.000	0.000	0.000
	N	120	120	120	120
ATAQUE AUTOESTIMA	Coeficiente de correlación	0.937**	1,000	0.780**	0.704**
	Sig. (bilateral)	0.000	.	0.000	0.000
	N	120	120	120	120
DESVALORIZ.	Coeficiente de correlación	0.871**	0.780**	1.000	0.639**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	.	0.000
	N	120	120	120	120
PRESION	Coeficiente de correlación	0.849**	0.704**	0.639**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	.
	N	120	120	120	120

En la tabla N° 07 se advierte el nivel de relación de las dimensiones del mobbing, con el mobbing global, en el Personal de Salud que labora en el Hospital de Apoyo de Huanta, para el efecto se ha utilizado la prueba de correlación de Spearman. De los resultados se advierte, que la dimensión de ataque a la autoestima arroja un valor de 0.937 ($P < 0.00$), la dimensión desvalorización 0.871 ($P < 0.00$), mientras la dimensión presión del entorno arroja un valor de 0.849 ($P < 0.00$); estos resultados evidencia un alto nivel de correlación con el mobbing en el Personal de Salud, pero el ataque a la autoestima, es la dimensión que más impacta en el mobbing global.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

A la fecha el mobbing, es uno de los problemas que se evidencia con más frecuencia, al interior de las organizaciones, impactando en la satisfacción laboral, por ende, en el desempeño de la entidad. Al respecto Muñoz JP, López A y González M., en México, realizaron el estudio titulado: Relación entre mobbing y la satisfacción laboral en Docentes de Instituciones de Educación Superior, donde determinaron la dependencia estadística, entre las dimensiones del mobbing y la satisfacción laboral; es decir, se comprobó la existencia de dependencia, entre las dimensiones del mobbing personal, como la desvalorización del trabajo, mobbing organizacional y sobrecarga de trabajo, con la satisfacción laboral ($\alpha=0.05$).¹⁰

Mondríguez, citado por Rosado, define al acoso laboral (mobbing), como aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, supervisores o empleados, generada contra algún miembro de la organización; proyectando un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para persona alguna²¹. Leymann, define al mobbing, como la comunicación hostil, que usualmente está dirigida hacia un trabajador, quien es agredido psicológicamente de manera sistemática y recurrente; para diferenciarlo de

otros tipos de acoso, requiere de un criterio de temporalidad²³. Este tipo de agresión es recurrente en muchas organizaciones siendo considerado una falta grave, que afecta el desempeño del personal.

El objetivo general del presente estudio, fue determinar las manifestaciones del mobbing, conforme a las condiciones de empleabilidad, en el Personal de Salud, que labora en el Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho 2019; al respecto, el comportamiento de la magnitud del problema del mobbing, varía de una organización a otra en frecuencia e intensidad, es así que en el estudio realizado por Domínguez en España, titulada: “Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta”, determinó que el 75.1% de empleados, reporta haber vivenciado alguna estrategia de acoso en el último semestre, evidenciándose que tres de cada cuatro trabajadores, afirma haber presenciado estrategias de acoso laboral¹⁵. Por otro lado, en el estudio realizado por Chávez F, en la Ciudad de Ayacucho, titulado “Mobbing y desempeño laboral en profesionales de obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, 2015”, estableció que el 28.9% del total de Personal de Salud abordado, reporta antecedentes de mobbing²⁰.

Conforme a los resultados de la tabla 01, el 23.3% del total del personal de salud que labora en el Hospital de Apoyo de Huanta, muestra antecedentes de mobbing, donde el 10.8% se evidencia entre las edades de 36 a 59 años, 10% entre las edades de 24 a 35 años y un 2.5% se evidencia entre las edades de 60 a 67 años. Respecto al sexo, del total del personal de salud que fue víctima de mobbing, el 17.5% pertenece al sexo femenino y el 5.8% en el sexo masculino; es decir el mayor porcentaje de mobbing afecta al sexo femenino, sobre todo al Personal de Salud de menor edad (Ref Tabla N° 02).

Diversos estudios evidencian que el problema del mobbing afecta al personal joven y de sexo femenino, es así que, en el estudio realizado por Molero MM., Pérez MC. y Vázquez JJ, titulado: Acoso laboral entre el personal de enfermería, evidenció que la mayor proporción de acoso, se presentó en aquellas Enfermeras, cuyas edades eran inferior a los 30 años, las consecuencias para la víctima fueron: Problemas psicológicos, bajo rendimiento y deterioro de relaciones sociales¹¹.

En el estudio realizado por Cardoso M, titulado: estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en el personal de enfermería de Brasil y España, se evidencia que el género femenino es el más afectado por el problema, generando un sentimiento de humillación, rechazo personal (Factor 1 del HPT-R) e incremento de los síntomas de estrés¹⁴. Asimismo, Medina OS, realizó en México, un estudio con el objetivo de identificar la prevalencia de mobbing, en trabajadores de una institución sanitaria, abordándose a un total de 499 trabajadores de la salud, de los cuales el 36% fue objeto de mobbing. De ese total, el 60% de las mujeres perciben ser más víctimas de acoso laboral, en relación con los hombres ($p = 0.04$); por otro lado, se evidenció que las alteraciones emocionales y la de personalidad, se asocian con el mobbing⁵⁴; es evidente en los resultados, que el personal de sexo femenino es el más afectado con el problema.

Se advierte que el mobbing es un problema latente a nivel mundial, cuya intensidad varia en las diversas organizaciones, afectando el desempeño del personal, así como en el nivel de satisfacción hacia el trabajo. La satisfacción en el trabajo, debe entenderse como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Muñoz Adánez, (2010) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar

a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”⁰⁸.

Otro de los resultados que expresa la manifestación del mobbing, es que, conforme al grupo ocupacional, el más afectado, pertenece a los Licenciados en Enfermería (87.3%) y a los Técnicos en Enfermería (6.7%) que laboran en el Hospital de Huanta (Ref. Tabla N° 03). Al respecto Cardoso M, señala que el hostigamiento psicológico en enfermería es una conducta deliberada que no tiene fronteras, donde la hostilidad es sobretodo intraprofesional, haciendo de la enfermería una profesión cada vez más vulnerable a la agresión¹⁴.

De acuerdo al estudio realizado por Meza A. y Linares S., titulado “Mobbing laboral y calidad de vida, en Enfermeras del Servicio de Emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima- Perú. 2017”, demostró que dos tercios (69%) de las enfermeras, tuvo antecedentes de mobbing laboral, en una intensidad moderada, caracterizado por desprestigio laboral, incomunicación, intimidación manifestada¹⁷, asimismo Campero A., Et. Al, realizaron el estudio titulado: Mobbing en el personal de salud de un Hospital de Cusco, Perú 2015, evidenciando que el personal de salud con mayor frecuencia de mobbing, fue el técnico en enfermería ⁰⁶. En general llama profundamente la atención que, en diversos establecimientos de salud, a nivel internacional y nacional, el grupo ocupacional más afectado, sea el de Enfermería, claro está, que en este grupo ocupacional existe mayor porcentaje de población femenina, por la que amerita explorar en forma más exhaustiva, el problema.

Respecto a la manifestación del mobbing, según el servicio donde labora el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta, fue en la forma siguiente: el 05% se manifiesta en el Personal de Salud que labora en el Servicio de Consultorio

Externo; 4.2% en el Servicio de Pediatría y Neonatología; 3.3% en el Servicio de Emergencia y Gineco Obstetricia; 2.5% en el Servicio de Apoyo al Diagnóstico, 05% en los Servicios de Odontología y Farmacia, no se reporta mobbing en el Servicio de Medicina, cabe precisar que este servicio representa el 7.5% del total de la población. En general la manifestación del mobbing se manifiesta en los diferentes servicios del Hospital de Huanta, asimismo de la revisión de los antecedentes, no se han identificado estudios que reflejen el problema conforme a los servicios o departamentos donde labora el personal de salud.

De acuerdo al vínculo laboral, la manifestación del mobbing afecta al 13.3% del Personal contratado, mientras el 10% tiene la condición de nombrado, en general el mayor porcentaje de mobbing, se evidencia en el personal contratado; al respecto Campero, A., Et Al, demostró en un hospital de Cusco, Perú 2015, que la frecuencia del mobbing se presenta con mayor incidencia, en el personal contratado (10/12)⁰⁶, resultado que concuerda con el presente estudio. Debemos destacar que el personal contratado al no contar con un vínculo laboral de estabilidad, es más vulnerable a sufrir cualquier tipo de agresión, sea por contar menor tiempo de experiencia en la organización, o no haber recibido inducción o selección adecuada, para responder a las necesidades de la entidad; pero, aun así, el personal nombrado tampoco es ajeno a la problemática, más aún si es de sexo femenino.

Respecto a la manifestación del mobbing, según tiempo de servicio, del Personal de Salud, que labora en el Hospital de Apoyo de Huanta; el 18.3% posee un tiempo de servicio menor a 10 años; 3.3% entre 11 a 20 años, 1.7% entre 21a 30 años, es decir el mayor porcentaje de casos de mobbing, se evidencia en el Personal de Salud con menor tiempo de servicio. De hecho, gran parte del personal de salud, es contratado y de sexo femenino, muchos a veces no cuentan con el entrenamiento

y la preparación para la función, muchas veces son rotados a otros servicios, conforme a la necesidad de la entidad; en general hace necesario identificar otras condiciones que motivan la agresión.

Por otro lado, con el propósito de establecer que dimensión del mobbing, impacta con mayor intensidad en el problema, se aplicó la prueba de correlación de Spearman, estableciéndose que la dimensión de ataque a la autoestima arroja un nivel de correlación de 0.937 ($P < 0.00$), la dimensión desvalorización 0.871 ($P < 0.00$), mientras la dimensión presión del entorno arroja un valor de 0.849 ($P < 0.00$); estos resultados evidencia un alto nivel de correlación con el mobbing en el Personal de Salud, pero el ataque a la autoestima, es la dimensión que más impacta en el mobbing global.

Los resultados del presente estudio, permite aceptar la hipótesis de investigación; conforme a las condiciones de empleabilidad, su manifestación es independiente a los servicios donde labora, pero la intensidad del problema es mayor en el personal de sexo femenino, en el personal de enfermería, personal contratado, y en el personal asistencial con menor tiempo de servicios.

De acuerdo a la OIT, el acoso laboral en el trabajo es un problema que afecta a hombres y mujeres. Sin embargo, se evidencia con mayor frecuencia, quienes cuentan con menores cuotas de poder en el espacio laboral, los cuales enfrentan mayor desprotección frente al acoso; este es el caso, por ejemplo, de las mujeres o de las personas migrantes. A la fecha diversos países de la región, no cuentan con legislación específica con respecto al acoso laboral. Sin embargo, algunos casos de acoso denunciados, han podido prosperar amparados en disposiciones más

generales de los Códigos de Trabajo, que se refieren al respeto que los empleadores les deben, a las trabajadoras y los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. El 23.3% del total del Personal de Salud, muestra antecedentes de mobbing, en el Hospital de Apoyo de Huanta. De acuerdo a la edad, el 10.8%, se evidencia entre las edades de 36 a 59 años, seguido del 10% entre las edades de 24 a 35 años.
2. Respecto al sexo, el mobbing se presenta en mayor porcentaje en el Personal de Salud de sexo femenino que representa el 17.5% y el 5.8% en el sexo masculino.
3. El grupo ocupacional más afectado con el mobbing, pertenece a los Licenciados en Enfermería con 8.3%, y a los Técnicos en Enfermería con el 6.7%, independiente al servicio donde laboran.
4. En relación a los antecedentes de mobbing, conforme a la condición laboral, el mayor porcentaje (13.3%) afecta al personal contratado, en relación al personal nombrado (10%).
5. El mayor porcentaje de casos de mobbing, se evidencia en el personal de salud con menor tiempo de servicio, que representa el 18.3%.
6. Las dimensiones del mobbing, como el ataque a la autoestima, desvalorización y presión del entorno, muestran un alto nivel de correlación con el mobbing en el Personal de Salud, siendo el ataque a la autoestima, como la dimensión que más impacta en el mobbing global ($r= 0.937$ y $P<0.00$).

RECOMENDACIONES

1. A la Dirección del Hospital a fin de mejorar la gestión del recurso humano, a fin de generar directivas, para evitar el mobbing, asimismo monitorear permanentemente el problema a fin de identificar y sancionar a los responsables del mobbing.
2. La Unidad de Personal del Hospital deber realizar campañas y programas de información y sensibilización, para prevenir el mobbing en el Establecimiento de Salud.
3. Al Departamento de Enfermería del Hospital, a fin de implementar un sistema de monitoreo y vigilancia para detectar los casos de mobbing en el Personal de Enfermería.
4. Al Personal de Salud, sobre todo al de Enfermería, a fin de exigir ante la alta dirección del hospital que se respete sus derechos, asimismo denunciar inmediatamente los casos de mobbing.
5. A la Facultad de Ciencias de la Salud a fin de continuar abordando el problema en otras entidades sanitarias, asimismo determinar los factores que se asocian con el problema.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Martínez, M.- El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. *Gac. int. cienc. Forense* 2012; 3 (1):5-11.
2. Compromiso RSE, Factor del Mobbing Según la Organización Mundial de la Salud [internet]. Compromiso; 2014 [consultado 15 marzo 2017]. Disponible en:<http://www.compromisorse.com/rse/2014/03/24/los-5-factores-delmobbing-segun-la-oms/>.
3. Harasemiuc VA, Díaz JR.- Evidencia Científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y seguridad del trabajo* [internet] 2013 julio-setiembre. [consultado 20 marzo 2017]; 59(232): 361-371 Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n232/revision02.pdf>
4. Suarez M. en Casahuilca, RMW.- Tesis: Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Chilca- 2015, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Trabajo Social, Tesis para optar el título profesional de: licenciada en trabajo social, Huancayo- Perú 2016.
5. Ministerio del Trabajo.- Servicio de Defensa y Asesoría Legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima Perú 2015.
6. Campero, A. + Et Al. Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015. *Acta Med Peru.* 2016;33(2):161-2. Disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v33n2/a15v33n2.pdf>
7. Chávez, F.- Mobbing y desempeño laboral en profesionales de obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, 2015. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo, 2016.
8. Pablos GM. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres 2016. [accesado: 11/03/2017]

9. Casahuillca, R.- Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca, 2015 (Tesis de pregrado de la Universidad Nacional del Centro Perú, Huancayo, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/949->
10. Muñoz, JP., López, A y González, M.- Estudio Sobre La Relación Entre Mobbing y La Satisfacción Laboral En Docentes De Instituciones De Educación Superior En México, en European Scientific Journal February 2018 edition Vol.14, No.4 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431, Disponible en file:///C:/Users/saludpublica/Downloads/10570-30262-1-PB.pdf.
11. Molero, MM., Pérez, MC. y Gázquez, JJ.- Acoso laboral entre personal de enfermería, Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias de la Educación, Enfermería y Fisioterapia, Universidad de Almería, Almería, Espana, 2016. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n2/1665-7063-eu-13-02-00114.pdf>.
12. Orozco, EG.- "Efectos en el desempeño por acoso laboral desde la perspectiva de un grupo de trabajadores de género masculino de diferentes puestos y organizaciones". Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, enero de 2014, Disponible en <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Orozco-Evelyn.pdf>.
13. Alba, MC.Et Al.- El acoso laboral en hospitales públicos de la ciudad de México, Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, 2013 Disponible en <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.06.pdf>
14. Cardoso Dos Santos, M.- Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España, Departamento de Psicologia, Universitat de les Illes Balears, 2012.

15. Domínguez J.- Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta. España. Med Segur Trab; 59 (227):117-127, 2012.
16. Parra, L.- Vivencias y experiencias del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras. Cali, Colombia, 2009-2010. Tesis de grado. México: Universidad de Guadalajara, 2011..
17. Meza A. y Linares S.- “Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima- Perú. 2017”, tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima Perú 2018.
18. Llanos TR. y Guzmán JJ.- Factores asociados al mobbing y sus consecuencias en la salud mental del trabajador sanitario. Trabajo académico para optar el título de especialista en salud ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud, Programa de Segunda Especialidad en Enfermería, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima – Perú 2016.
19. Monteza N.- Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras en centro quirúrgico. Hospital Nacional Almanzor Aguinaza Asenjo - EsSalud, Chiclayo.(Tesis de Maestría).Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, 2010.
20. Chávez F.- Mobbing y desempeño laboral en profesionales de obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, 2015. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo, 2016.
21. Rosado J.- Acoso Laboral o Mobbing en Puerto Rico, 2006. Recuperado el 8 de febrero de 2013 de: <http://mobbingpr.blogspot.com/2006/05/acoso-laboral-oMobbing-en-puerto-rico.htm>.
22. Einarsen, S.- Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior: A Review Journal, 5, 371-401, 2000.

23. Leymann H.- The content and Development of Mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2) 165-184, 1996.
Recuperado de <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>
24. Hirigoyen M.- EL acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, 2001. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/recen2.pdf>.
25. Piñuel I.- *Informe Cisneros*. Madrid. Universidad de Alcalá de Henares, 2001.
26. Robbins SP. *Comportamiento Organizacional*. 10. ed. México: Pearson Prentice Hall; 2004.
27. Rojas G.- *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Albacete: Bomarzo, 2005.
28. Salina E.- *Acoso moral en el trabajo. Una perspectiva Sociológica*. Tesis doctoral. España: Universidad de Alicante, 2008.
29. Fernández ME, & Nava YJ.- El Mobbing o Acoso Moral en el Trabajo y su Tratamiento en Venezuela. *Revista de Derecho*, 33, 62-95. Universidad del Norte, 2010.
30. Gimeno R.- *La presión laboral tendenciosa. (mobbing)*. Tesis doctoral. Girona: Universidad de Girona, 2004.
31. Zoni M. & Olaz F. *Adaptación argentina de la escala de Cisneros para evaluar el Mobbing*. Argentina: Universidad Nacional de Córdoba, 2013.
32. Franklin, S.- Acoso laboral. *Free Documentation License*, 1, 1-8, 2002.
33. Hirigoyen MF.- *El Acoso Moral en el Trabajo: Distinguir lo Verdadero de lo Falso*. Editorial Paidós, Madrid, España, 2001.
34. Segurado A., Agulló E., Rodríguez J., Agulló S., Boada J. y Medina R.- La calidad percibida del contexto organizacional como fuente de riesgo de acoso laboral en la policía local. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 5-11, 2005.

35. Luna M.- Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Madrid: GPS Madrid, 2003.
36. Ricardo P.- Acoso institucional (mobbing), una nueva forma de tortura. Asociación de Ayuda por Acoso Moral en el Trabajo, 2012. Recuperado de: <http://www.anamib.com/?tag=mobbing>
37. Pérez A.- Concreción del concepto jurídico de “mobbing”, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, 06(06), 1-64, 2004.
38. Caballero J.- Medicina familiar, origen, desarrollo y situación actual. Revista Paceaña de Medicina Familiar, 1, 1-8, 2000.
39. Mercado SJ.- “Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador.” Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias de la Conducta, Toluca, México., febrero de 2015.
40. Leplat, J. y Cuny, X.- Psicología del trabajo. Madrid: Editor Pablo del Río, 1978.
41. Pérez F.- Evaluación de las condiciones de trabajo: el método L.E.S.T. INSHT, 1986. Recuperado el 10 de septiembre de 2014, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/101a_200/ntp_175.pdf.
42. Benavides F, Salazar P. INFORME: Proceso de diseño del cuestionario básico propuesto las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe. Lima: Los Talleres gráficos de Listoprint S.A.C. 2015.
43. OIT.- Análisis del empleo y del trabajo. Directrices para identificar empleos para personas con discapacidades. Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, Ginebra, Primera Edición 2005.

44. Espinal, J.- La Gestión de Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos. Ed. Centro de Estudios Gubernamentales, IPAC. Lima, Perú, 2008.
45. Rodríguez J.- Análisis de los Regímenes Laborales en el Sector Público. mayo 12, 2010, de Gestión Pública Recuperado de: http://gestionpublica.org.pe/plantilla/practx09/recur_humanos/2008/rechum_08_2.pdf
46. SERVIR – GPGRH.- Los Regímenes Laborales en el Perú. Disponible en <https://storage.servir.gob.pe//biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>
47. Hernández S. Metodología de la Investigación. Quinta edición. México D.F.: McGraw-Hill; 2010.
48. Salinas J. Metodología de la Investigación Científica. Primera edición. Venezuela: Universidad De Los Andes; 2014.
49. Salinas J. Metodología de la Investigación Científica. Primera edición. Venezuela: Universidad De Los Andes; 2014.
50. Atamari-Anahui NI, Sucasaca-Rodriguez C, Huaman Quispe Quintana J. Violencia contra el personal de salud: ¿un problema silencioso en Perú? Rev Cuerpo Méd HNAAA. 2013;6(4):59.
51. Mallado C., Parejo S. y Boza, R.- Competencias implicadas en la empleabilidad: Una propuesta desde la igualdad de género. Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher, 35, 55-71, 2016. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/eva/n35/n35a06.pdf>.
52. Álvarez G, Miles D.- El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales, 2005. Recuperado el 7 de febrero de 2011, de http://www.usc.es/econo/RGE/Vol15_2/castelan/art9c.pdf

53. OIT.- Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000.
54. Medina, OS.- Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados, En Revista Gac Med Mex. 2016;152:452-6, disponible en https://www.anmm.org.mx/GMM/2016/n4/GMM_152_2016_4_452-456.pdf
55. Molina, N. y Jung, J. (Diciembre 2015). Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial. Revista de investigación psicológica, 14(1), 19-42

ANEXOS

ANEXO N° 01

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

ESCALA DE MOBBING

Presentación

Previo saludo, las suscritas somos egresados de la Escuela Profesional de Enfermería, y venimos desarrollando el estudio titulado: **“CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD Y MOBBING EN EL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2019,** el propósito es evaluar la influencia de las condiciones de empleabilidad en la prevalencia del mobbing en los trabajadores asistenciales del hospital, para el efecto se plantea una serie de preguntas. Debe precisarse que el mobbing es un comportamiento hostil por uno o varios individuos hacia el trabajador, con la intención de perjudicar su desenvolvimiento laboral. Antes de responder el cuestionario, tenga a bien leer las preguntas y conforme a ello valore los antecedentes de agresión psicológica conforme al lugar donde labora, marque con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.

Instructivo

I. DATOS GENERALES

1.1. Edad: _____ años-

1.2. 1.Sexo: Masculino () 2.Femenino ()

1.3. Condición laboral:

1.Nombrado () 2.Contratado ()

Si es contratado precise la modalidad:.....

1.3. Grupo ocupacional:

1.Médico () 2.Licenciada(o) en enfermería () 3.Obstetriz ()

4.Técnico de Salud () 5. Otro () Precisar:.....

1.4. Tiempo de servicio: _____años

1.5. Servicio donde labora:

a. () Servicio de emergencia:

b. () Servicio de medicina.

c. () Servicio de gineco obstetricia.

d. () Servicio de pediatría y neonatología.

e. () Servicio de consultorio externo.

f. () Servicios de apoyo al diagnóstico.

g. () Otro.

II. DATOS ESPECÍFICOS

MOBBING Establezca la frecuencia del comportamiento hostil de parte de los compañeros o jefes, conforme a los ítems señalados.		Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
ATAQUE HACIA LA AUTOESTIMA								
1	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me atribuyen conductas ilícitas o no éticas, con el fin de perjudicarme.							
2	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, intentan hacerme cometer errores profesionales.							
3	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, intentan persistentemente desmoralizarme.							
4	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me privan de información necesaria para hacer mi trabajo.							
5	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, limitan malintencionadamente mi acceso a ascensos o promociones.							
6	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, difunden rumores acerca de mí con el fin de perjudicarme.							
7	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me controlan excesivamente con el fin de encontrarme alguna falla.							
8	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me hacen bromas inapropiadas y crueles							
DESVALORIZACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL								
9	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me menosprecian personal o profesionalmente.							
10	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, sin importar lo que haga, desvalorizan mi trabajo.							
11	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, modifican mis tareas o responsabilidades sin decirme nada.							
12	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, distorsionan malintencionadamente lo que digo en mi trabajo.							
13	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me acusan injustificadamente de incumplimientos y errores.							

PRESIONES ORGANIZACIONALES								
14	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.							
15	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.							
16	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.							
17	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me asignan tareas y trabajos absurdos.							
18	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me abruman con una gran cantidad de trabajo.							
19	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me asignan tareas que pone en peligro mi salud.							
20	Mi jefe o mis compañeros de trabajo, me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo.							

Fuente. Chávez, F. (2016). Mobbing y desempeño laboral en profesionales de obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, 2015. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo.

ESCALA DE EVALUACIÓN

Variable	Valor
Mobbing	Ausente (00 - 40)
	Presente (41 - 120)

**Anexo N° 02
Matriz De Consistencia**

**“CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD Y MOBBING EN EL HOSPITAL DE
APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2019”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema central: ¿Cómo influye las condiciones de empleabilidad, en el mobbing del Personal de Salud, del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019?</p> <p>Específicos: ¿Cómo se manifiesta el mobbing, según condición biológica y profesión en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019?.</p> <p>¿Cómo se manifiesta el mobbing, según servicio donde labora el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019?.</p> <p>¿Cómo se manifiesta el mobbing, según vínculo laboral, en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019?</p> <p>¿Cómo se manifiesta el mobbing, según tiempo de servicio, en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019?</p> <p>¿Cómo se manifiesta el mobbing, según sus dimensiones de ataque a la autoestima, desvalorización y presión organizacional, en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de las condiciones de empleabilidad, en el mobbing del Personal de Salud, del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.</p> <p>Específicos: Identificar la manifestación del mobbing, según condición biológica y profesión en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.</p> <p>Identificar la manifestación del mobbing, según servicio donde labora el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.</p> <p>Establecer la manifestación del mobbing, según vínculo laboral, en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.</p> <p>Establecer la manifestación del mobbing, según tiempo de servicio, en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.</p> <p>Evaluar la manifestación del mobbing, según sus dimensiones de ataque a la autoestima, desvalorización y presión organizacional, en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.</p>	<p>Hi: Condiciones de empleabilidad como el vínculo laboral, tipo de profesión, servicio donde labora, tiempo de servicio, influyen con el mobbing del Personal de Salud, del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.</p> <p>Ho: Condiciones de empleabilidad, como el vínculo laboral, tipo de profesión, servicio donde labora, tiempo de servicio, no influyen con el mobbing del Personal de Salud, del Hospital de Apoyo de Huanta – Ayacucho, 2019.</p>	<p>Independiente: Condiciones de empleabilidad</p> <p>Dependiente: Mobbing.</p>	<p>Tipo De investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativa.</p> <p>Diseño: Estudio no experimental descriptivo, correlaciona, de corte transversal.</p> <p>Población: Personal asistencial que labora en la entidad.</p> <p>Muestreo: Muestreo no probabilístico intensionado: 60.</p> <p>Técnicas: Cuestionario autoinformado.</p> <p>Instrumento: Formato de cuestionario autoinformado.</p>

ANEXO 04

FORMULARIO DE OPINION DE EXPERTOS PARA LA VALIDACION DEL

INSTRUMENTO

Instructivo:

Título del proyecto:

.....
.....

Autor:

.....

Señor por favor sírvase marcar con un aspa (X) su respuesta en uno de los recuadros que se le presenta a continuación. Si Ud. Marca en la columna que corresponde a “A” significará que estará de acuerdo con la preposición planteada, si Ud., pone un aspa en la columna que corresponde a “TD” quiere decir que Ud., está en desacuerdo con la preposición planteada.

NOTA:

- A = De acuerdo con la preposición.
- I = Indeciso con la preposición.
- D = Desacuerdo con la preposición.

ITEMS	A	I	D
1.-Las preguntas responden a los objetivos de la investigación.			
2.-Las preguntas miden realmente las variables			
2.1-Variable independiente.....
2.2-Variable dependiente			
3.-El instrumento persigue los fines de los objetivos generales.			
4.-El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos.			
5.-Las ideas planteadas son representativos del tema			
6.-Hay claridad de los ítems.			
7.-Los ítems no despiertan ambigüedad en sus preguntas.			
8.-Las preguntas responden a un orden lógico.			
9.-El número de ítems por dimensión es el adecuado.			
10.-El número de ítems por indicador es adecuado.			
11.-La secuencia planteada de los ítems es adecuada.			
12.-Las preguntas no deben ser reformulados.			
13.-Deben considerarse otros ítems			

SUGERENCIAS

a.....
b.....
c.....

OBSERVACIONES

a.....
b.....
c.....

FIRMA DEL EXPERTO Y FECHA

ANEXO N° 05

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....identificado con DNI Nro.....

Domiciliado en.....Distrito.....Región.....

He tomado conocimiento del estudio titulado:.....

.....

Y declaro participar como:

() Informante

() Participar en el ensayo clínico

() En el programa de intervención

Y me comprometo a participar y dar la información fidedigna para el estudio arriba mencionada, debido a que este acto no compromete mi integridad, física y psicológica. Para dar conformidad este acto firmo y estampo mi huella digital al pie.

Lugar y Fecha.....

FIRMA Y HUELLA.

CARTA DE ASESORIA

Ayacucho, diciembre del 2018.

Dr. Emilio Ramirez Roca

Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud-UNSCH

“CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD Y MOBBING EN EL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2018”

Sirva la presente para saludarle y a la vez comunicarle la asesoría formal del Proyecto de Tesis titulado: **“CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD Y MOBBING EN EL HOSPITAL DE APOYO DE HUANTA – AYACUCHO, 2019”**, perteneciente a....., de la Escuela Profesional de Enfermería, en tal sentido dicha asesoría comprenderá todas las etapas del proyecto de investigación, y a la vez le permita a los responsables del proyecto lograr la obtención el Grado Académico de Licenciadas en Enfermería, mediante la aprobación y sustentación de la Tesis.

Es cuanto informo a Ud., para su conocimiento y siendo propicia la ocasión para testimoniar las muestras de mi alta estima y consideración especial.

Atentamente,

Dr. MANGLIO AGUIRRE ANDRADE

DNI 28445164

