



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN SALUD  
OCUPACIONAL**

**TESIS**

**MOBBING Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES  
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE  
ANDAHUAYLAS 2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
SALUD PÚBLICA MENCIÓN SALUD OCUPACIONAL**

**AUTOR**

Br. RUBEN LLACCTARIMAY CONDOR

**ASESOR:**

Dra. NANCY BERDUZCO TORRES

**CODIGO ORCID:** [0000-0001-9392-5915](https://orcid.org/0000-0001-9392-5915)

**CUSCO-PERÚ  
2024**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: MOBBING Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS 2023

Presentado por: BR. RUBEN LLACCTARIMAY CONDOR DNI N° 31479291

presentado por: ..... DNI N°: .....

Para optar el título profesional/grado académico de MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCION SALUD OCUPACIONAL

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 4 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 09 de ABRIL de 20 25

Firma

Post firma Nancy Berzco Torres

Nro. de DNI 06303600

ORCID del Asesor 0000-0001-9392-5915

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:447270648

# RUBEN LLACCTARIMAY CONDOR

## MOBBING Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYL...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:447278648

Fecha de entrega

9 abr 2025, 6:48 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

9 abr 2025, 6:51 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

MOBBING Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SUB REGI....docx

Tamaño de archivo

2.7 MB

92 Páginas

22.697 Palabras

123.576 Caracteres

# 4% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Small Matches (less than 20 words)

---

## Top Sources

- 2%  Internet sources
- 0%  Publications
- 2%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **MOBBING Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS 2023** del Br. Br. RUBEN LLACCTARIMAY CONDOR. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **DIEZ DE DICIEMBRE DE 2024**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN SALUD OCUPACIONAL.

Cusco, 17 de MARZO del 2025

DRA. ROSA MARÍA JAVIER RAMOS  
Primer Replicante

DRA. BERTHA ASUNCIÓN DUEÑAS DUEÑAS  
Segundo Replicante

Dr. FREDY SANTIAGO MONGE RODRÍGUEZ  
Primer Dictaminante

Dra. INGRID VERA FERCHAU  
Segundo Dictaminante

## **DEDICATORIA.**

Este trabajo de investigación está dedicado a mi familia, especialmente a mi esposa y mis hijos. Su contribución ha sido esencial en la construcción de este trabajo de investigación, proporcionando valiosas lecciones y siendo los protagonistas principales de este logro alcanzado.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a la Dra. Nancy Berduzco Torres, por brindarme sus aportes en la elaboración de la tesis, asimismo a los colegas enfermeros de Hospital Andahuaylas quienes sirvieron de fuente de inspiración para este estudio

Expreso un agradecimiento especial a mi familia, quienes han estado presentes en cada etapa de la evolución y el posterior desarrollo completo de mi tesis. Les agradezco de corazón.

## INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
INDICE DE TABLAS .....	vi
INDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema .....	2
a. Problema general.....	2
b. Problemas específicos .....	2
1.3. Justificación de la Investigación .....	3
1.4. Objetivos de la Investigación .....	4
a. Objetivo general .....	4
CAPITULO II. MARCO CONCEPTUAL .....	5
2.1. Bases Teóricas.....	5
2.2. Marco Conceptual .....	32
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación (estado de arte) .....	32
CAPITULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES.....	38
3.1 Hipótesis.....	38
a) Hipótesis general.....	38
b) Hipótesis específicas .....	38
3.2 Identificación de variables e indicadores .....	38
a. Operacionalización de variables.....	40
CAPITULO IV. METODOLOGIA .....	43
4.1. Ámbito de estudio: localización política y geografía.....	43
4.2. Tipo y nivel de investigación .....	43
4.3. Unidad de análisis .....	44
4.4. Población de estudio.....	45
4.6. Técnicas de selección de muestra.....	46



4.7. Técnicas de recolección de información .....	47
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	47
4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	48
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>62</b>
a. Matriz de consistencia.....	69
Anexo 2. Instrumento de recolección de información .....	71

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variables del acoso laboral y estrés laboral .....	40
<b>Tabla 2.</b> Población de estudio.....	45
<b>Tabla 3.</b> Datos sociodemográficos de la población de estudio.....	49
<b>Tabla 4.</b> Descripción de las dimensiones del acoso laboral .....	50
<b>Tabla 5.</b> Descripción de las dimensiones del estrés laboral del personal de enfermería .....	51
<b>Tabla 6.</b> Estrés laboral en el personal de Enfermería. ....	52
<b>Tabla 7.</b> Prueba de normalidad.....	53
<b>Tabla 8.</b> Prueba de la hipótesis general .....	54
<b>Tabla 9.</b> Correlaciones entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral .....	55
<b>Tabla 10.</b> Correlaciones entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral .....	55
<b>Tabla 11.</b> Relación entre el acoso psicológico y el estrés laboral .....	56

**INDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1.</b> Nivel de correlación con Estadígrafo Rho de Spearman .....	48
<b>Figura 2.</b> Estrés laboral en personal de enfermería .....	52

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Mobbing (acoso laboral) y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, correlacional y diseño no experimental, la muestra fue 135 licenciados enfermeros; para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos de tipo Likert. Los resultados revelan que el 56.3% del personal de enfermería afirma que existe una alta presencia de violencia psicológica en el trabajo, seguido de un 30.4% que afirma la presencia un nivel medio y sólo el 13.3% afirma que no existe violencia psicológica en el trabajo; así mismo el 75.6% percibe que el grado de intensidad de la violencia está en mi nivel bajo; un 10.4% percibe tengo un nivel medio el grado de intensidad de la violencia. Asimismo, el 83% del personal de enfermería tiene un estrés laboral de nivel alto, se observa también un 15.6% tiene un nivel medio, y solo un 1.5% presenta un nivel bajo de estrés laboral. Se concluyó que el nivel de relación es directa y significativa entre el acoso laboral y el nivel de estrés laboral con un coeficiente de correlación (0.728), en los profesionales de la antes mencionada Institución.

**Palabras claves:** Mobbing, estrés laboral, violencia, psicológico.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Mobbing (workplace harassment) and the level of work stress in nursing professionals at the Andahuaylas sub-regional hospital. The approach was quantitative, basic, correlational and non-experimental design, the sample was 135 licensed nurses; two Likert-type instruments were used to collect data. The results reveal that 56.3% of nursing staff claim that there is a high presence of psychological violence at work, followed by 30.4% who claim the presence of a medium level and only 13.3% claim that there is no psychological violence at work; likewise, 75.6% perceive that the degree of intensity of violence is at my low level; 10.4% perceive that I have a medium level of intensity of violence. Likewise, 83% of the nursing staff has a high level of work stress, 15.6% has a medium level, and only 1.5% has a low level of work stress. It was concluded that the level of relationship is direct and significant between workplace harassment and the level of work stress with a correlation coefficient (0.728), in the professionals of the aforementioned Institution.

Keywords: Mobbing, work stress, violence, psychological.

## INTRODUCCIÓN

La gobernanza moderna sabe que el poder de las personas es un elemento que puede influir decisivamente en el logro o la falta de logro de objetivos en tanto organizaciones de carácter público como privado. No obstante, la administración de estas entidades en el siglo XXI está sujeta a diversos enfoques y desafíos no ha sido capaz de solucionar los problemas comunes relacionados con el mal comportamiento de los individuos que laboran para ellas. Esto es mobbing, comúnmente referido como acoso psicológico. (1). No obstante, las organizaciones tienden a ignorar este problema y suponen que no existe, y piensan que nada tiene que ver con el éxito de su empresa porque se enfocan en otras cosas y las dejan de lado relaciones entre sus empleados y la alta dirección. Sin embargo cuando, un empleado es atacado constantemente por un colega o un superior, lo que afecta en gran medida su trabajo y su relación con los demás compañeros de la organización (2). Esto define dos tipos de dificultades en las organizaciones. Por un lado, Leymann (1996) El psicoterrorismo y el bullying en la vida profesional son comunicaciones hostiles e inmorales que son sistemáticamente controladas por una o más personas. Especialmente para aquellos que se sienten impotentes y vulnerables por el acoso y atrapados por las actividades de acoso en curso. Psicológicamente esta acción tiene que ocurrir una vez por semana y durante seis meses como mínimo. Debido a la persistencia y frecuencia elevada de las agresiones, esto provoca un nivel significativo de angustia tanto psicológica como física, además de impactar en el ámbito social (3).

## CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Situación problemática

Este problema de acoso laboral y es observado en todas las partes del mundo y se identifica por el acoso constante por parte de superiores o subordinados de un empleado de una empresa pública o privada; este último se convierte en un individuo que trabaja en medio del miedo, la opresión, la motivación laboral y la agresión física y verbal.(4)

En América Latina, se ha prestado escasa atención a esta problemática, pero un estudio efectuado en Chile reveló que los empleados asalariados que enfrentan tensiones laborales tienen un mayor riesgo de experimentar síntomas de trastornos mentales, como la depresión. (5)

Sin duda, el acoso laboral es cada día mayor en el Perú, donde se degrada la dignidad humana de las personas y no se toman medidas preventivas por parte de ninguna persona pública o privada. Como se mencionó (Diario El Peruano, 2021), Durante la situación de emergencia provocada por la pandemia de COVID-19, SUNAFIL documentó un total de 939 denuncias de acoso laboral, de las cuales 780 ocurrieron en el período de marzo a diciembre de 2020, y 159 en enero y febrero de 2021. (6)

Según Sánchez et. Al (2015) realizaron en el personal pre hospitalario (SAMU-IGSS) donde llega a concluir que el 67.7% de los encuestados de los diferentes grupos ocupacionales entre médicos, enfermeras y pilotos Experimentan estrés debido al alto nivel de responsabilidad inherente a sus cargos. Del mismo modo se puede notar, el grado de prevalencia para los enfermeros es de 67.3%.(7)

En este contexto, el propósito de esta investigación es examinar si existe una correlación entre el acoso laboral y el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería. Este estudio se llevará a cabo en el Hospital Sub-Regional de Andahuaylas, Región Apurímac.

En el hospital sub Regional de Andahuaylas los enfermeros víctimas de acoso laboral tienen el problema de trastorno de ansiedad generalizada, depresión, síndrome de estrés pos traumático, migraña, cansancio, cambios permanentes de la personalidad, alteraciones del sueño y del apetito. El tema del hostigamiento psicológico en el entorno laboral es posiblemente la condición de trabajo que genera mayor tensión y acarrea más

complicaciones de salud para el empleado a causa de factores organizacionales y factores individuales. Este problema identificado traerá consecuencias psicopatológicas, Psicopáticas, Comportamentales, sociales y comunitarias entre ellas el incremento en la inversión económica destinada a licencias médicas y ausencias laborales debido a incapacidades, incremento de colas y esperas sanitarias; y que conlleva a mayores tasas de depresión y suicidio.

Entre las causas, es claro que en el sector de la salud uno de los estresores más influyentes en cuanto a las causas relacionadas con: Carencia de entusiasmo, agotamiento emocional, aspiraciones laborales no satisfechas, autonomía y apreciación limitada, elementos del entorno, condiciones laborales inapropiadas, exceso de responsabilidades, requerimientos laborales, comunicación insuficiente, hostigamiento o agresión en el entorno laboral, y carencia de reconocimientos o estímulos.(8)

Sin duda, se atribuye al mobbing acoso laboral, acoso psicológico acoso moral. Como uno de los causantes del estrés ocupacional.

En el sector salud, se describen las siguientes consecuencias en los trabajadores, estos padecen patologías relacionadas con el estrés, como síndrome de agotamiento, depresión neurológica y trastornos de pánico, infarto agudo de miocardio, enfermedades gastrointestinales, enfermedades somáticas, hipertensión arterial y adicción a sustancias psicoactivas.(8)

## **1.2. Formulación del Problema**

### **a. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre acoso laboral y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas?

### **b. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas?



- ¿Cuál es la relación que existe entre el acoso psicológico y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas?

### **1.3. Justificación de la Investigación**

#### **1.3.1 Justificación teórica**

Este estudio se justifica teóricamente al basarse en teorías previas sobre acoso laboral desarrolladas por diversos autores desde la década de 1980. Su objetivo es extender y profundizar estas teorías aplicándolas a un nuevo contexto, específicamente en un hospital y con enfermeros, en lugar de obreros e instituciones públicas anteriormente. Esta perspectiva distinta permite ampliar el conocimiento existente y proporcionar una visión más completa sobre el fenómeno.

#### **1.3.2 Justificación metodológica**

La elección de una metodología cuantitativa en este estudio se fundamenta en la necesidad de adquirir una comprensión precisa e imparcial de la conexión entre el acoso laboral y el nivel de estrés en el personal de enfermería del hospital. La justificación para este enfoque radica en su capacidad para proporcionar datos numéricos que permitan analizar patrones, tendencias y relaciones estadísticas de manera sistemática.

El uso de cuestionarios estandarizados y escalas de medición cuantitativa permitirá recopilar datos cuantificables y comparables. Lo que facilitará la identificación de la prevalencia y la intensidad del acoso laboral, así como la elevación entre el acoso y el nivel de estrés en los expertos de enfermería.

#### **1.3.3 Justificación practica**

Se origina a partir de la imperiosa necesidad de investigar en el antes mencionado hospital, con el propósito de identificar las causas y consecuencias y de la misma manera que las tácticas de anticipación a ser implementadas por la organización y los expertos frente a este tipo de afecciones.

El propósito de esta investigación es ofrecer información valiosa con el propósito de contribuir al conocimiento de la comunidad de profesionales de la salud, con el fin de mejorar la comprensión acerca de la extensión de esta problemática y la urgencia de implementar intervenciones apropiadas.

Reviste un valor significativo para comprender las razones y resultados más comunes del hostigamiento en el ámbito laboral. A partir de dicho entendimiento, aplicar las acciones que posibiliten la prevención, frustrar el inicio y la consolidación de la enfermedad y que estas no acarreen en pérdidas económicas para el personal asistencial y el nosocomio.

#### **1.4. Objetivos de la Investigación**

##### **a. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre acoso laboral y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

##### **b. Objetivos específicos**

- Determina la relación que existe entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.
- Determinar la relación que existe entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.
- Determinar la relación que existe entre el acoso psicológico y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

## CAPITULO II. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1. Bases Teóricas

#### 2.1.1 Definición del Acoso Laboral

El Convenio OIT establece (art. 1.1.a) Indica que la denominación 'violencia y acoso en el entorno laboral:

Se refiere a un conjunto de conductas y prácticas inadmisibles, o amenazas de dichas conductas o prácticas, que pueden manifestarse en una sola ocasión o de forma reiterada, con la intención de causar, o ser capaces de producir daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. Esto abarca tanto la violencia como el acoso relacionado con el género. (9)

Al respecto Heinz Leymann describe como una circunstancia en la cual un individuo de manera sistemática, reiterada ya lo largo de una extensa duración, emplea una forma de violencia psicológica intensa dentro del entorno laboral hacia otro individuo o múltiples individuos, con el propósito de dismantelar las conexiones sociales de la personas afectadas, arruinar su imagen, interrumpir su labor y en última instancia, inducir a la persona o personas afectadas a renunciar a su empleo.(10)

Así mismo Piñuel define que la finalidad del mobinng es intimidar, reducir, disminuir, igualar, generar miedo y desgaste emocional e intelectual en la persona afectada, con el propósito de expulsarla de la institución o complacer la constante necesidad insaciable del hostigador por dominar, controlar y aniquilar, un impulso que con frecuencia caracteriza al acosador. Este último se aprovecha de la oportunidad surgida en un contexto organizacional específico (como reestructuración, recortes de gastos, burocratización, cambios acelerados, entre otros) para canalizar sus impulsos y tendencias psicopáticas de manera dirigida.(11)

En esa misma línea, Corsi y Peyrú entienden que el concepto une diferentes tipos de comportamiento con un objetivo común: una categoría agresiva y vergonzosa, con el objetivo de sacar al empleado de la empresa, ya sea con o sin su consentimiento. Las manifestaciones pueden variar en diversidad, y las más delicadas incluyen: aislamiento físico del trabajador; exclusión por hostilidad y abuso; la difusión de comentarios

despectivos; dar tareas humillantes, repulsivas o extremadamente difíciles; perjudicar la reputación del empleado ante compañeros, clientes o superiores, imponer cambios constantes, y otras acciones similares. El efecto de este abuso emocional puede ser devastador, minando la confianza en la propia competencia y logros del individuo. (11)

En ese mismo contexto Fernández y Llorens señalan que el mobinng ocurre cuando el empleador o sus representantes o empleados con mayor poder. Individuos en posiciones superiores (ya sea estructura oficialmente en una categoría laboral superior o implícitamente por razones como más apoyo o antigüedad) actúan con la intención de perjudicar a otros empleados, al aprovechar consistentemente las deficiencias en la laboral a lo largo de un período prolongado. El acoso moral se diferencia de otras problemáticas laborales debido a su propósito dañino, focalización en uno o varios individuos, repetición constante, frecuencia y persistencia temporal. En ausencia de estas características, Estamos lidiando con factores de riesgo psicosocial originados en la estructura laboral, pero no estamos enfrentando un caso de acoso laboral.(11)

Dicho de otro modo, Leymann H. concibe que el terror psicológico o acoso en el lugar de trabajo hace referencia a la comunicación agresiva y poco ética, dirigida principalmente por uno o más individuos y de manera sistemática. En algunos casos el acoso es mutuo, incluso hacia una de las partes que se vuelve débil. Estas acciones ocurren con frecuencia (casi todos los días) y durante largos períodos de tiempo. (al menos seis meses). En función de su frecuencia y duración desencadena angustia psicológica, psicosomática y social considerable.(12)

De manera semejante, Moreno y Jiménez indican que el acoso moral implica una dirección sistemática de uno o más individuos hacia otros, con la finalidad de desacreditar, avergonzar, aislar y, en última instancia, impulsar a la renuncia laboral., entendiendo esto como actitudes y conductas hostiles continuas.(13)

La sección definiciones del Convenio 190 de la OIT, Artículo 1(1), establece una definición uniforme de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Al respecto, el término “violencia y acoso” se describe a una variedad de conductas o prácticas inadmisibles que tienen la intención o la probabilidad de causar daño físico, mental o sexual en el mundo del trabajo, o que se utilizan para representar la amenaza de

comportamientos o prácticas impredecibles, o daños económicos, incluidos la violencia de género y el acoso.(14)

### **2.1.1.2 El concepto de acoso laboral debe cumplir con los siguientes elementos.**

a) Comportamiento Negativo: Es el comportamiento negativo que ocurre en el trabajo y puede incluir cualquier tipo de conducta.

b) Repetir. La presencia de componentes repetitivos resulta esencial para establecer la situación de alteración, si bien no es preciso definir una frecuencia o extensión específica. Cuando se logrará la duplicación del acoso, el juez decidirá caso por caso.

c) El empleador, sus representantes o colegas. El sujeto activo del acoso puede ser un empleador, su representante, un colega o un subordinado. En general, esto también se aplica a los terceros que normalmente trabajan en el lugar de trabajo.

(d) cualquier individuo o grupos de personas. El hostigamiento puede ser perpetrado por una persona, según investigaciones sobre el tema. Por ejemplo, en el caso de un trabajador extranjero que constantemente se burlaba de su acento, su colega se enfermó y perdió su trabajo, sin poder encontrar otro.

e) El acoso ocasiona perjuicios a los intereses legalmente resguardados por el sistema legal, incluyendo aspectos como la dignidad, la privacidad, la reputación de los trabajadores y la salud tanto física como mental.

f) expuesto a daño a un ambiente de trabajo dañino Si bien entiendo que el acoso no tiene por qué causar un daño específico o que el empleado se enferme como resultado del acoso, la conducta debe ser, en cualquier caso, tan grave que sea probable que ocurra un daño. Debe ser ofensivo para cualquier persona y debe ser moralmente grave y de suficiente intensidad para causar daño (daño moral, daño a la salud, etc.).(15)

### **2.1.1.3 Tipos de Acoso Laboral**

Basoccu (2014) y Parra (2015) Sugieren que se pueden identificar tres categorías de hostigamiento, que posibilitan un examen más minucioso de su naturaleza y complejidad del abuso laboral:

**1. Asedio vertical u horizontal:** Surge del uso del poder que le confiere un superior para abusar de sus subordinados. Según el enfoque de Hirigoien (1999), esta forma de maltrato ha estado presente a lo largo del tiempo y ejerce un efecto perjudicial en la estructura, dado que conlleva no solo a la partida de los colaboradores, sino también a la disminución de la productividad de la compañía.

**2. Asedio horizontal:** una forma de acoso entre colegas causada por la rivalidad laboral, los celos y las emociones negativas que llevan a individuos o grupos a maltratar a sus colegas y difundir información falsa acerca de la persona afectada. Arnejic, (2016). Colica (2017) agrega que esto puede manifestarse de diferentes maneras, como ocultar información, separarse de los grupos de trabajo, actitud agresiva; el objetivo es aplastar a la víctima.

**3. Asedio ascendente:** No muy a menudo, esto sucede cuando llega un nuevo jefe y el subordinado lo rechaza con hostilidad y descortesía, lo que puede llevar a una situación de boicot.(16)

### **2.1.1.3 Caracterización del acoso laboral**

Las investigaciones de Ayala, (2019), Piñuel y García (2015), y Rodríguez et al. (2013) señalan seis signos que pueden identificar el acoso laboral:

1. Actitudes irracionales, hostiles y basadas en discriminación con la intención de perjudicar a las víctimas. El efecto desfavorable se extiende no solo a la persona afectada, sino también a todos los colaboradores y asociados que son testigos de tales acontecimientos.

2. El acoso debe tener al menos seis meses de antigüedad y ocurrir semanalmente.

3. La discriminación basada en género, creencias religiosas o diferencias culturales, aunque no equivale al hostigamiento, son variantes adicionales de la utilización indebida de autoridad.

4. Se pueden identificar dos categorías de conflictos. En la primera, la víctima del hostigamiento no ha realizado ninguna acción que provoque la conducta hostil. En la segunda, la persona afectada estaba involucrada en un conflicto que se fue intensificando con el tiempo.

5. Los acosadores pueden participar inicialmente en una variedad de comportamientos que eventualmente se convierten en acoso en el lugar de trabajo, restringir los canales de comunicación, establecer círculos para marginar a las personas afectadas, difundir desconfianza y emplear diversas formas de maltrato en el entorno laboral.

6. El objetivo es sacar a la persona de un trabajo por cualquier medio posible.

7. Junto con las seis características mencionadas previamente, Paris-Marcano (2014) introduce cuatro factores adicionales que impactan en el acoso laboral:

- ✓ Las organizaciones optan por estilos de liderazgo completamente opuestos: un liderazgo autoritario caracterizado por sanciones y autoridad o un liderazgo laissez-faire que se caracteriza por ser débil y mostrar falta de compromiso organizacional.
- ✓ Existen perspectivas limitadas de avance profesional.
- ✓ La supervisión en el entorno laboral es constante y rigurosa.
- ✓ Un exceso de directrices y políticas puede generar una fácil confusión entre los colaboradores y asociados.(16)

#### **2.1.1.4 Fases del Acoso Laboral**

Varios autores, entre los que destacan Leymann y Soria, identifican diferentes etapas en el desarrollo del acoso laboral, que se resumen a continuación:

1. La etapa prepatogénica en la que el acosador encuentra y configura la debilidad de la víctima.
2. La etapa patógena, que consta de cuatro etapas:
  - a. Incidentes exagerados de conflicto y rumores iniciales de las empresas.
  - b. El estigma hace que los síntomas comiencen en todos los niveles.
  - c. En esta etapa, además del desempeño del trabajo, los sujetos asumieron serios compromisos en relación con su salud y vida social.
  - d. Esta es la etapa donde la vida laboral es desplazada o apartada, e incluso puede alentar el suicidio.(17)

### **2.1.1.5 Consecuencia de Acoso Laboral**

Los efectos sobre la salud suelen incluir una variedad de síntomas, algunos de ellos se enumeran a continuación.

#### **a) Consecuencias Físicas**

La somatización incluye una amplia gama de enfermedades, incluyendo enfermedades cardiovasculares (hipertensión, arritmia, dolor torácico, etc.), enfermedades musculares (dolor de espalda, dolor de cuello, temblores, etc.) y enfermedades respiratorias (Sensaciones de asfixia, calores repentinos, respiración rápida excesiva, etc.) y trastornos en el sistema gastrointestinal (dolores estomacales, sensación de náuseas, vómitos, sequedad bucal, etc.) (18)

#### **b) Consecuencias Psíquicas**

Sensaciones de ansiedad, cambios en el ánimo hacia la tristeza, desinterés o falta de entusiasmo por actividades que solían ser placenteras, problemas para dormir (tanto falta como exceso de sueño), sentimientos intensos de culpa, incremento en el apetito, percepciones distorsionadas en el pensamiento (como creer que uno es un fracaso, culpable, o que todo está perdido), estar en un estado de alerta constante, falta de confianza en los demás y variabilidad emocional acompañada de frecuentes episodios de llanto, ideación suicida desestructurada, sentimientos de desamparo e indefensión, ansiedad en el trabajo, mala memoria y atención, dificultad para mantener, pensamientos recurrentes sobre situaciones de acoso laboral.(18)

#### **c) Consecuencias Sociales**

El impacto social del acoso laboral se caracteriza lo cual lleva al surgimiento de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento en las personas afectadas. Esto conduce a la resignación, alienación social, actitud cínica hacia el medio ambiente.(18)

#### **d) Consecuencias Laborales**

En el entorno laboral, esto implica un deterioro progresivo de la carrera profesional de la persona afectada. La licencia por estrés, a menudo se solicita por acoso laboral, durante la cual la víctima puede ser despedida, negarse a pagar salarios por parte de la empresa,



diseminar rumores acerca de la víctima o mentir respecto a su intención de abandonar la empresa.(18)

### **2.1.1.6 Modelos Teóricos del Acoso Laboral**

#### **a) Modelo de la teoría de la acción de Pierre Bourdieu:**

Se lleva a cabo una evaluación de los conceptos de campo, capital y hábitos poniendo estos en relación con los factores asociados al mobbing.

A nuestro concepto, es que este modelo es útil, puesto que explica parcialmente el fenómeno, pero no abarcando su total complejidad.

**Campo:** Los dominios están compuestos por actores y actividades. Por lo tanto, para reconocer o caracterizar un dominio, es esencial identificar a los actores que lo integran, la interconexión de relaciones que estableció (la configuración del dominio), y las acciones concretas a llevar a cabo en él.

**Capital:** Según Bourdieu y Wacquant (1997), el capital es algo que es efectivo tanto como arma como objeto de lucha en un campo determinado. Permite a su poseedor ejercer poder e influencia, es decir, existe en el campo, no como una simple cantidad trivial.

**Habitus:** Los patrones de comportamiento, en su forma estructurada, son el resultado de influencias sociales, un tipo de “modo automático” que nos orienta sobre cómo actuar, incluso si en ese instante no comprendemos plenamente el porqué. Reconocemos que los hábitos funcionan como una estructura generativa que puede manifestar diversas respuestas en función del entorno. Como decíamos antes, parece que después de interiorizar la gramática de la música, podemos exteriorizar (producir) distintas melodías según el contexto (por ejemplo, distintos usos de la fuerza).(19)

#### **b) El modelo psicopatológico de Iñaki Piñuel**

En general, este modelo pretende centrar la investigación sobre mobbing en perfilar a un acosador ya sea que experimente diversos trastornos psicológicos, como trastorno de personalidad paranoide, psicopatía o narcisismo. Que el ámbito laboral coincida con un individuo con rasgos de personalidad muy positivos, como ser una gran persona en el

trabajo o generalmente exitosa en el ámbito de la vida emocional o personal, y estos rasgos psicopatológicos se activen. Desde esta perspectiva, se reconoce que el centro de trabajo de alguna manera se convierte propicio para el acoso, pero el foco sigue estando en las relaciones interpersonales, y existe una tendencia a buscar y crear perfiles tanto del acosador como de la víctima.

Autores notables en esta temática, como el psicólogo Jesús Pérez Bilbao et al. (2001) y la psiquiatra Marie France Hirigoyen (2001), se cuestiona la noción de un perfil específico de víctima y se sostiene que cualquier individuo, a lo largo de su carrera laboral puede llegar a ser una víctima de acoso laboral de violencia en cualquier momento. Asimismo, Concepción Sáez Navarro (2001) indica que, en las investigaciones efectuadas, no se ha logrado identificar un patrón característico de acosador o víctima, aunque en términos generales se concuerda en que el hostigador percibe a la persona afectada como amenazante por diversas razones. Sin embargo, de manera global, se conceptualiza el mobbing como una suerte de interacción psicológica perjudicial entre el acosador y la víctima, llevada a cabo en presencia de observadores.(11)

### **c) El modelo de la psicología social Jorge Corsi y Graciela Peyrú (2003)**

Ellos incluyen en su obra violencia social (2003) la violencia en el ambiente laboral e incluyen en ella al mobinng. Además, la entienden como violencia laboral (desde la dinámica de violencia colectiva que es parte de la cultura en una empresa), distinguiéndola de la violencia laboral que sería, por ejemplo, violencia armada en el lugar de trabajo. En esta perspectiva, sostienen que los mecanismos de violencia se manifiestan en otras formas de agresión social, lo que propicia su aparición y agravamiento (como la falta de reconocimiento y la normalización de la violencia, ignorancia y ocultamiento de quienes la presencian o participan en ella), el surgimiento y aumento en violencia en organizaciones de trabajo.

Como aportación más importante del modelo, cabe destacar que la ampliación de la visión mobinng del modelo psicopatológico, enfocado en la interacción entre el hostigador y la persona afectada, sugiere que el mobbing es una consecuencia colectiva. Otra de sus contribuciones radica en considerar la violencia como un fenómeno social, lo que permite aplicar las mismas herramientas conceptuales en su análisis utilizadas en el estudio de otras violencias, ampliando así las posibilidades. Este enfoque permite conocer más

profundamente y desde otra perspectiva, especialmente su producción y reproducción en el marco de las dinámicas colectivas de la organización normal del trabajo. Como último aporte, decimos que relaciona los conceptos de violencia, poder y cultura en los análisis de la violencia. (11)

#### **d) El modelo de La perspectiva socio laboral Fernández y Llorens (2002)**

Se establece una conexión entre la manera en que se organiza el trabajo y los peligros que pueden representar para la salud, particularmente en lo que respecta a los riesgos psicosociales. Dentro de este marco, se desarrolla un modelo específico que busca explicar el fenómeno del acoso laboral, también conocido como mobbing.

Los autores sostienen que dos factores principales son necesarios para caracterizar el acoso laboral: las deficiencias en las regulaciones laborales y la intención de causar daño. No obstante, subrayan que el componente fundamental es la estructura misma del entorno laboral. En otras palabras, aunque haya una intención de dañar por parte de un individuo, si el contexto de trabajo es sólido y saludable, es improbable que el acoso se manifieste plenamente.

En esencia, este modelo busca ilustrar cómo los riesgos psicosociales pueden ser tanto la base sobre la cual se construye la violencia laboral, como también las herramientas que se utilizan para acosar a un individuo. Las acciones premeditadas del acosador tienen el efecto de transformar la percepción de peligro en una sensación de incomodidad. Esto se logra al exponer repetidamente a la víctima a un entorno específico de manera concentrada y prolongada, lo que altera su percepción y la hace sentir incómoda o amenazada en dicho entorno.(11)

#### **2.1.2 Definición del estrés Laboral**

Por su parte, la organización internacional del trabajo [OIT] Indica que el estrés laboral representa un grave problema tanto a nivel social como económico, dado que afecta la salud de los empleados y reduce la eficiencia de las empresas, disminuyendo su competitividad. (20)

Según la Comisión Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el estrés laboral se define de la siguiente manera. “las reacciones físicas y emocionales nocivas que

ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador”. (21)

Barco et al (2008) lo definen el estrés como una “situación de un individuo vivo, o de algunos de sus órganos, que, por exigir de ellos un rendimiento muy superior al normal, los pone en riesgo próximo de enfermar”. (22)

Naranjo (2011) menciona que es un conjunto de reacciones psicológicas, emocionales y comportamentales que surgen cuando una persona debe satisfacer las demandas de interacción con su entorno (influenciado por factores de riesgo psicosocial) y su capacidad para enfrentarlos resulta insuficiente. Esto ocasiona un desequilibrio que afecta el bienestar, llegando incluso a perjudicar la salud. (23)

“El estrés laboral se describe como una respuesta perjudicial a nivel psicobiológico que se origina cuando las demandas laborales no se alinean con las habilidades, recursos o requerimientos del empleado”. Esta situación puede derivarse tanto de las responsabilidades propias del trabajo (como la carga laboral o la falta de capacidad de decisión) como del entorno organizacional o las condiciones laborales (por ejemplo, comunicación deficiente o relaciones interpersonales problemáticas), e incluso por dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. (24)

### **Estrés en el personal de enfermería**

La enfermería se configura como un ámbito profesional que abarca tanto el cuidado independiente como el colaborativo, dirigido hacia individuos, familias y comunidades, ya sea en estados de salud alterados o en situaciones de bienestar. Las labores de un profesional de enfermería comprenden una serie de acciones que engloban desde fomentar la salud hasta prevenir enfermedades y proporcionar atención a aquellos con discapacidades, incluso durante los momentos cercanos a la muerte. (25)

#### **2.1.2 Causas del Estrés Laboral**

Un estresor se define como un elemento, ya sea de origen interno o externo, que una persona evalúa y procesa a través de la influencia de sus percepciones y procesos cognitivos. Esta evaluación está relacionada con la forma en que la persona se relaciona con los acontecimientos y desencadena una respuesta de estrés. En este contexto, cualquier evento, situación o individuo presente en nuestro entorno externo tiene el

potencial de convertirse en un factor estresante. Sin embargo, es importante señalar que, aunque existen numerosos posibles desencadenantes de estrés, no todos se convierten en auténticos factores estresantes en la experiencia de cada individuo.

**1. Estresores individuales:** tener en cuenta aspectos personales (Las diferencias individuales desempeñan un papel crucial en la evaluación subjetiva de lo que se experimenta como estrés y en la respuesta que se desencadena. Algunos de los factores claves que influyen en esta interpretación y reacción pueden incluir:

a) Cognitivo/afectivo: Las convicciones y principios personales, las metas individuales, los rasgos de personalidad, la percepción de control interno o externo, la habilidad para manejar situaciones ambiguas, el nivel de demandas personales y la conexión con la autoestima son todos los factores que influyen en cómo una persona interpreta subjetivamente el estrés y cómo reacciona ante él.

b) Comportamiento: Destrezas, capacidad para enfrentar la incertidumbre, habilidad para comunicarse de manera asertiva, entre otros aspectos.

c) Datos demográficos: edad, sexo, nivel educativo, profesión, estado de salud, número total de horas de trabajo.

**2. Estresores del entorno o extra organizativos:** Comprenden elementos de índole política, económica, social y familiar que impactan en el individuo tales como conflictos armados, terrorismo, escasez de alimentos, pobreza, deterioro ambiental, variaciones climáticas, dificultades educativas y de salud, marginación, crisis financieras y sociales, corrupción, y con frecuencia transgresiones a los derechos humanos.

**3. Estresores organizacionales:** Estos se pueden agrupar en cuatro categorías:

a) Estresores ambientales físicos como la iluminación, ruidos excesivos, la vibración, la humedad, la presencia y la disposición del espacio físico.

b) Factores estresantes a nivel individual: naturaleza del empleo, nivel de exigencia laboral, disputas y confusiones en cuanto a las funciones, compromiso con el bienestar de los colaboradores, contradicciones en relación a metas profesionales, aptitudes lingüísticas.

c) Factores estresantes a nivel grupal (interpersonal): en relación con el trabajo en equipo, conflictos grupales, presión grupal, posibilidades de interactuar con compañeros (en el entorno laboral, en los recesos y fuera del horario laboral), dimensiones y unión del equipo de trabajo primario; apreciación por los trabajos realizados; respaldo social; asistencia práctica; distribución equitativa de responsabilidades; hostigamiento.

d) En materia de supervisión: involucramiento en la toma de decisiones, obtención evaluaciones y aprobación por parte del educador, dar retroalimentación al maestro; proximidad de control, requisitos poco claros o conflictivos; acoso.

e) Factores de estrés organizacional, de los cuales se ponen énfasis en las dimensiones siguientes:

- Términos relacionados con la empresa, como estructura, rol de liderazgo (en relación a la jerarquía en la cadena productiva), el nivel de estimación asociado al cargo, falta de claridad en la estructura empresarial, burocracia organizativa, políticas discriminatorias, enfoques de administración; tecnología implementada.
- Componentes temporales de la jornada de trabajo y de la tarea misma: empleo nocturno y por turnos, jornadas extras no ansiadas o "excesivas"; iluminación durante la noche; ritmo de trabajo acelerado, particularmente en situaciones que exigen alta concentración.
- Contenido del trabajo: actividades laborales fragmentadas, recurrentes y uniformes, con limitada diversidad de trabajos o aplicación de saberes; expectativas o demandas poco definidas o incluso contradictorias; escasez de recursos para cumplir con los requerimientos o deberes laborales.
- Otras consideraciones: vínculo entre incentivos y rendimiento (evaluación de la actuación), control de la calidad, reubicaciones laborales a nivel nacional, y el extranjero.(26)

### 2.1.3 Fisiología del estrés

**I. Eje neural:** Se pone en marcha en los primeros segundos tras la percepción de un estímulo estresante y produce lo siguiente:

Paralización o inmovilización: se presenta en respuesta a estímulos abruptos, y su origen se encuentra en la activación de la sustancia gris periacueductal.

“Aumento del tono muscular: es provocado por la activación del sistema somático de la formación reticular pontina, que facilita los reflejos de estiramiento, resultando en hiperreflexia e hipertonia de manera refleja”.

Reacción de sorpresa o shock: se manifiesta a través de gestos o expresiones faciales que comunican el estado emocional de una persona. Los nervios trigémino y facial son primordialmente responsables de nuestras expresiones faciales.

La respuesta de sobresalto cortical implica la activación del sistema límbico, en particular la amígdala, la cual estimula el sistema noradrenérgico del cerebro. La liberación de noradrenalina induce un estado de alerta intenso y agudeza mental. De manera subconsciente, desarrollamos una percepción extremadamente aguda de todo lo que sucede a nuestro alrededor.

A veces, hay acciones controladas conscientemente para tratar de escapar cuando nuestra percepción nos dice que no podemos luchar.

Liberación simpática masiva de noradrenalina (NA) y adrenalina (A) (respuesta autónoma neutra). Las principales exposiciones de esta fuga son:

1. Incremento de los niveles de glucosa en la sangre debido a la glucogenólisis.
2. Aceleración de los latidos cardíacos, incremento en la frecuencia cardíaca y en la presión sanguínea.
3. Ampliación de las pupilas (midriasis).
4. Estrechamiento de los vasos sanguíneos (vasoconstricción).
5. Incremento de la transpiración en las manos, pies y frente.
6. Aumento de la frecuencia respiratoria.

Mayor producción de glucagón en el páncreas. En individuos saludables, si la fuente del estrés desaparece en esta fase, los indicadores regresan a niveles normales en pocos minutos, sin generar efectos adversos.

**II. Eje neuroendocrino:** El estímulo estresante debe ser sostenido o repetido periódicamente para desencadenar estas respuestas. Los efectos fisiológicos comienzan más tarde, pero duran más.

Como parte del estímulo hacia el sistema límbico, el hipotálamo estimula las neuronas preganglionares simpáticas que estimulan la glándula suprarrenal. Esta glándula segrega adrenalina y noradrenalina en el torrente sanguíneo. La adrenalina en circulación afecta a receptores alfa y beta en distintas estructuras, contribuyendo a la activación inicial significativa del sistema simpático. Este proceso, al ser hormonal, exige más tiempo (minutos), otorgándonos una ventana mayor para preparar el cuerpo.

Hasta este punto, las respuestas han sido consideradas agudas, y la reacción adaptativa del organismo puede culminar aquí sin ocasionar daños al cuerpo. **III. EJE ENDOCRINO:** Este proceso comienza más lentamente, pero sus efectos persisten durante un período prolongado (horas o días). Junto con la activación rápida del sistema simpático y adrenocortical, el hipotálamo también estimula el eje hipotálamo-hipofisario-suprarrenal. Una variedad de estímulos estresantes, tanto físicos como emocionales, como la ansiedad y la depresión, generan emociones que activan el sistema límbico, especialmente la amígdala. Cambios en el ciclo de sueño/vigilia, el tipo de dieta y neurotransmisores como ACh, serotonina, NA, GABA y endorfinas también ejercen influencia en este proceso.

En el hipotálamo, específicamente en los núcleos paraventriculares, ocurre la síntesis y liberación de la hormona liberadora de corticotropina (CRH) en el sistema sanguíneo del portal hipotálamo-hipofisario. La CRH circula en el torrente sanguíneo hasta alcanzar la adenohipófisis, donde estimula la producción y liberación de la hormona adrenocorticotrópica (ACTH). Esta hormona es liberada al torrente sanguíneo general y afecta el tejido conectivo de la corteza suprarrenal. Como respuesta, los niveles de cortisol, un glucocorticoide principal, aumentan.

El cortisol tiene 100% actividad glucocorticoide y muy poca actividad mineralocorticoide. También hay un ligero aumento de la actividad de ACTH, secreción de aldosterona por los glomérulos de la corteza suprarrenal, que aumenta la reabsorción



de  $\text{Na}^+$  y  $\text{H}_2\text{O}$  y la secreción de  $\text{K}^+$  y reduce las ganas de miccionar. El cortisol, la hormona principal del sistema de respuesta al estrés (SGA), suele tener efectos en prácticamente todas las células del cuerpo puesto que sus receptores se distribuyen por todo el cuerpo. (27)

### **2.1.3 Fases del síndrome general de adaptación o del estrés**

Hans Selye identificó el estrés como el síndrome general de adaptación (SGA) y lo delineó en tres fases:

I. Etapa de Alarma de Reacción: Esta fase se presenta cuando el organismo percibe un estímulo estresante.

II. Etapa de Adaptación: Inicia cuando el cuerpo activa medidas defensivas para enfrentar la amenaza y restablecer el equilibrio interno.

III. Etapa de Agotamiento: Comienza cuando el cuerpo agota sus recursos y sistemas de defensa para mantener la homeostasis.

Las características y duración de estas fases de estrés dan origen a dos categorías: el estrés agudo (también llamado eustrés) y el estrés crónico (que puede derivar en ansiedad). (28)

### **Niveles de Estrés Laboral**

Según García (2006) el estrés laboral ostenta cuatro niveles como se citó en Rupay, (2018):

- Nivel bajo: El empleado muestra desmotivación hacia el trabajo, así como dolores musculares, en la zona lumbar y cansancio visual.
- Nivel intermedio: Se experimentan relaciones entre personas tensas, junto con ansiedad, impresión de acoso, dificultad para concentrarse y aumento del estrujamiento laboral.
- Nivel regular: Dificultades para conciliar el sueño, disminución en el rendimiento laboral y aparición de problemas psicosomáticos. Se empieza a recurrir a la automedicación con mayor frecuencia.

- Nivel alto: Comienza la dependencia en fármacos o sustancias adictivas, y aparecen problemas de salud graves como enfermedades cardiovasculares e hipertensión. En este punto, el empleado puede optar por dejar su trabajo..(29)

#### **2.1.4 Factores relacionados con el estrés laboral**

**a) Factores personales:** Suele darse en personas propensas al estrés (ansiedad), que no toleran la frustración, falta de liderazgo y toma de decisiones; también se presenta en personas que culpan al sentimiento de impotencia porque el paciente no ha mejorado; incertidumbre y miedo al fracaso en enfermería; que se sienten insuficientes para apoyar sus emociones a familias y pacientes; incapaz de abordar satisfactoriamente las preocupaciones del paciente; que tienen dificultades para trabajar con uno o más compañeros en el servicio; falta de capacidad de liderazgo.

**b) Factores ambientales:** Las condiciones físicas externas que se perciben como factores estresantes del entorno pueden perturbar el flujo de trabajo típico de un profesional de la salud, afectando su capacidad de concentración y la tranquilidad necesaria para un rendimiento óptimo. Algunos de estos factores son:

- ✓ Iluminación. Realizar labores durante el turno nocturno difiere significativamente de trabajar durante el turno diurno.
- ✓ Ruido. La utilización de alarmas en el trabajo puede influir en el desempeño (nivel de satisfacción, productividad, etc.).
- ✓ Vibración
- ✓ Ambiente contaminado. La percepción de amenazas biológicas puede ocasionar una mayor sensación de ansiedad en el profesional, lo cual impacta tanto en su capacidad laboral como en su bienestar emocional. Además, los enfermeros están constantemente expuestos a agentes biológicos de riesgo, como sangre, orina, heridas inflamadas y sustancias tóxicas, generando una constante preocupación por los potenciales daños asociados. El hecho de tener que tratar a pacientes que padecen enfermedades infecciosas como el VIH o hepatitis exige una atención especial hacia las técnicas que se emplean, lo que a su vez intensifica la tensión experimentada al cuidado de estos pacientes.

- ✓ Temperatura. En ocasiones, laborar en un entorno cálido provoca una incomodidad inmensa.
- ✓ Peso. Los expertos que desempeñan sus funciones en el quirófano durante largos períodos y utilizan batas o guantes protectores de plomo pueden verse obligados a soportar una carga considerable de peso. Esto puede resultar en un agotismo que se acentúa. Estos aspectos exigen una doble adaptación, tanto a nivel físico como psicológico.

**c) Factores relacionados con presión y exigencia o contenido del trabajo:** Hace referencia a los atributos profesionales que son independientes del puesto. Si la tarea cumple con las perspectivas y aptitudes del profesional, promueve el bienestar mental y es una motivación significativa entre los estresores tenemos:

**d) Poco, demasiado trabajo:** sea grande o pequeña, ambas situaciones pueden crear una situación estresante para el profesional: por un lado, por no hacer todo el trabajo y por otro por no realizar un trabajo productivo.

**e) Tasa de trabajo alta:** Lo agravante para un profesional a estas alturas es la falta de un ritmo constante. Ya que la velocidad de trabajo dependería de la cantidad.

Supervisión mínima /alto: esto puede desencadenar una situación estresante porque el control autoritario, insistente y excesivo puede crear el temor de cometer errores.

Falta de participación en la toma de decisiones:

La ausencia de involucramiento de las enfermeras en el proceso de toma de decisiones conlleva a una disminución en la motivación laboral por falta de coherencia entre la responsabilidad y los resultados del trabajo. En consecuencia, esta ausencia de motivación puede provocar un escenario estresante.

La carga cognitiva laboral: Representa el nivel de esfuerzo mental y destrezas cognitivas que el profesional emplea al realizar sus labores. Por ejemplo, cuando se requiere preparar medicamentos en un intervalo de tiempo limitado.

- ✓ La autonomía en la tarea: Refiere a la capacidad de tener control sobre la tarea en curso y tomar decisiones pertinentes. En algunos casos, los profesionales pueden sentir que carecen de control en la situación actual y sienten reticencia a tomar

acciones apropiadas, debido a la preocupación de no tener suficiente conocimiento y atención, particularmente cuando se trata de pacientes de este tipo. Un ejemplo es cuando un especialista es asignado a otro departamento que no se conecta con su especialidad.

**f) Estimulación lenta y monótona:** Este tipo de estrés es resultado de la ausencia de estímulos. Surge cuando la cadena de trabajo es lenta y monótona, lo que impide la expresión de creatividad y pensamiento autónomo.

**g) Factores Organizativos:** Si todo esto incluye los trabajos temporales disponibles hoy en día a nivel de Enfermería Todo esto contribuye a un clima negativo en la vida laboral, lo que conduce al estrés laboral, que es cada vez más común entre las enfermeras.

**h) Sobrecarga de trabajo:** La sobrecarga resultante de una estimulación excesiva, como la responsabilidad de tareas o decisiones tomadas por otros, se define como carga laboral. Este exceso de estrés se relaciona con factores como el tabaquismo, la presión arterial elevada y los niveles altos de colesterol, en comparación con las demandas existentes. Desde una perspectiva laboral, este tipo de carga contribuye a una disminución en la calidad de las propuestas y decisiones, un incremento en la incidencia de accidentes en el trabajo, y un aumento en las tasas de ausentismo. Se presenta por enfermeras, se le puede denominar sobrecarga aquella situación que a largo plazo afectara su estado de salud.

**i) Clima de la organización:** La organización rige el comportamiento de los individuos, individualmente podemos ser tenso, relajado, sincero entre otras cosas, depende de la sensibilidad de cada uno provoca niveles de estrés.

**j) Estilos gerenciales:** Estos elementos pueden surgir debido a estructuras inflexibles y despersonalizadas, supervisión insuficiente o falta de información, así como la incapacidad para involucrarse en el proceso de toma de decisiones, entre otros factores.

**k) Tecnología:** La disponibilidad que ofrece una organización para suministrar a sus empleados los recursos necesarios para llevar a cabo sus tareas, y la capacitación en el uso de la tecnología correspondiente es muy estresante. Los recursos deben cumplir con los requisitos y los requisitos de mano de obra.

**l) Diseños y características de los puestos:** Facilitar el avance y desarrollo en la estructuración de los trabajos dentro de la organización.

**m) Conflicto de roles:** Esto ocurre cuando existe una disparidad entre las expectativas de los profesionales y la alineación de sus deseos y objetivos con las acciones que efectivamente llevan a cabo.

**n) El conflicto de roles puede ser objetivo o subjetivo:** personas dan órdenes contradictorias. Por otro lado, surge un conflicto de rol subjetivo cuando exista una discrepancia entre la regulación formal que recibe el individuo como resultado del conflicto y los propios valores y metas. Tales situaciones debilitan la creatividad de las personas afectadas por el conflicto porque el miedo al estrés laboral.

**o) Ambigüedad de roles:** Esto se refiere a la ambigüedad en cuanto a las funciones que se deben realizar. Una comunicación e información efectiva pueden disminuir este tipo de conflicto al proporcionar una mejor guía para las tareas.

Las horas de trabajo excesivas son física y mentalmente agotadoras y evitan que los profesionales se enfrenten a situaciones estresantes. Por ejemplo, un horario de trabajo nocturno puede extenderse más que los turnos de la mañana o tarde, lo que resulta en un mayor agotamiento al final de la jornada. Esto puede llevar a una reducción en la capacidad tanto física como mental del profesional. Este tipo de horario exige un esfuerzo adaptativo significativo, lo que puede dar lugar a síntomas como irritabilidad, dificultades para concentrarse, problemas de sueño, agotamiento y angustia. Además, este tipo de horario puede influir en cambios en la vida social, de pareja y sexual del individuo.

**p) Responsabilidades y decisiones muy trascendentales:** Este es el estrés del personal responsable. Esto es debido a:

- ✓ Trabajo mental excesivo;
- ✓ Tensión psicológica constante;
- ✓ Inseguridad laboral;
- ✓ Competitivo;
- ✓ Buscador de rendimiento;
- ✓ Adaptación a nuevas situaciones y datos inestables

**q) Malas relaciones interpersonales:** Realizar este trabajo puede volverse desafiante si las relaciones con los colegas o superiores son tensas. Muchos otros problemas pueden originarse a partir de esta dificultad en las relaciones, incluyendo las interacciones con usuarios y pacientes. Problemas como la autoestima baja, la falta de apoyo, los resultados insatisfactorios y la sensación de no lograr la realización personal están fuertemente relacionados con estas relaciones conflictivas entre colegas.

En contraste, cuando preexiste una comunicación interpersonal efectiva y se siente apoyo tanto a nivel social como organizacional, los impactos negativos del estrés laboral en nuestra salud se reducen.

- ✓ La promoción y el crecimiento profesional pueden ser afectados cuando las expectativas de desarrollo no se alinean con la realidad debido a una evaluación insuficiente de méritos. Esta situación puede dar lugar a una profunda sensación de frustración y estrés.

**r) Discrepancias con Metas de Carrera:** Las incertidumbres y cuestionamientos en relación a la trayectoria profesional de una persona pueden surgir debido a la falta de empleo, la ausencia de oportunidades de ascenso, dudas en torno a la promoción y la búsqueda de objetivos legítimos en la carrera o profesión. La frustración lleva a depresión ansiedad estrés.(30)

### 2.1.2.1 Dimensiones de Estrés Laboral

El estrés se mide en siete dimensiones diferentes, entre ellos (Chacín, Corzo, Rojas, Rodríguez y Corzo, 2002, seguido de Rodríguez, García y Herrera, 2017):

- ✓ **Clima organizacional:** Se entiende como el ambiente desarrollado por los socios, donde los socios realizan su trabajo, por lo que el clima determina el comportamiento de los socios, de esta manera vemos un ambiente relajado o tenso, así como uno equilibrado.
- ✓ **Estructura organizacional:** Se refiere a la distribución jerárquica de responsabilidades y funciones de los empleados de la organización para lograr los objetivos. Por lo tanto, la sala donde el funcionario realiza sus tareas debe ser adecuado, sus actividades deben llevarse responsablemente; su cumplimiento debe ser satisfactorio y conveniente.

- ✓ **El territorio organizacional:** es un nombre asignado al campo donde el empleado desarrolla sus actividades. Los compañeros de trabajo desarrollan una conexión personal y emocional con el campo en el que desempeñan sus funciones
- ✓ **La tecnología:** se considera uno de los factores que contribuyen al estrés, debido a que existe una gran necesidad de gestión operativa en el lugar de trabajo, en la sociedad la tecnología proporciona la información necesaria, para el desarrollo de actividades comerciales y de transporte.
- ✓ **Influencia del líder:** es la forma en que un líder decide liderar a un grupo de personas, la palabra líder significa autoridad, los compañeros de trabajo pueden vivirlo como un factor estresante, pues el líder es responsable de dar órdenes y a su vez corregir errores; un gerente es el que tiene razón o no, es el que premia el buen desempeño, un experto o un líder frente a los problemas laborales, es uno de los factores clave para andar en una organización y alcanzar las metas.
- ✓ **Falta de cohesión:** se refiere a la falta de trabajo en equipo o alianza en un grupo definido por la empresa para lograr objetivos, se considera un estresor para la satisfacción organizacional. La cohesión del equipo es esencial para la implementación exitosa de los objetivos de la empresa o de la organización.
- ✓ **Respaldo grupal:** Como factor importante para el socio, debe sentir que se identifica con la organización y sus funciones, el socio apoyado por el grupo tiene más confianza, iniciativa y pro actividad y con ello puede lograr para la empresa, pero en la situación contraria, la incertidumbre. Es un factor de estrés que merma el desempeño del compañero.(29)

### 2.1.2.2 Consecuencias del estrés laboral

a) **Salud física:** Estos síntomas abarcan un amplio espectro de condiciones de salud que pueden estar asociados con niveles elevados de estrés y ansiedad. Algunos ejemplos de estas condiciones incluyen enfermedades gastrointestinales, enfermedades cardiovasculares, trastornos respiratorios, disfunciones endocrinas, problemas en la piel, dolencias musculares, aumento en la frecuencia cardíaca y elevación de la presión arterial, así como sudoración excesiva, sequedad bucal, escalofríos, dilatación de las pupilas,

tensión muscular, problemas para dormir o dormir en exceso, alergias y úlceras, entre otros.

**b) Salud mental (emocional/cognitiva):** Sentimientos de desánimo, ansiedad persistente, estados depresivos, enfados o irritabilidad, autoestima reducida, sensación de culpa, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, pérdida frecuente de memoria, hipersensibilidad emocional y bloqueo mental.

**c) Aspectos conductuales:** Irritación y bajo estado de ánimo, adicciones, agresividad, desidia.

**d) Dimensión social:** Dificultades en la comunicación y/o problemas en las relaciones con tu pareja, familia, amistades y compañeros.

**e) En el campo de la organización:** Disminución en la producción, que puede afectar tanto la cantidad como la calidad; falta de colaboración entre compañeros, creciente deseo de cambiar de trabajo; la necesidad de aumentar la supervisión personal; aumentan las quejas y conflictos, aumentan los costes sanitarios (invalidez, médicos de empresa, etc.), aumentan el absentismo, la siniestralidad. También causa la aparición de conflictos interpersonales, un incremento en la cantidad de errores, un rendimiento laboral deficiente, una desconexión emocional con los clientes, y un aumento en los gastos relacionados con la salud y la gestión del personal, entre otros efectos.

Aumenta el acoso moral y la violencia laboral (violencia o acoso mental); También es común experimentar el síndrome de burnout (agotamiento laboral resultante del desgaste laboral y una actitud negativa hacia el desempeño laboral, En otras palabras, este agotamiento emocional está vinculado a diferentes niveles de agotamiento físico y deterioro de la salud, lo que puede contribuir al envejecimiento prematuro y una vida más corta. Además, también está asociado con incidentes laborales, incluso accidentes y fatalidades, además de condiciones de salud laboral y comportamientos adictivos, como el consumo excesivo de alcohol, tabaco, trabajo excesivo, búsqueda excesiva de placer sexual, hábitos alimenticios inadecuados, abuso de sustancias, uso excesivo de internet y juego patológico, entre otros.(26)



### 2.1.2.3 Consecuencias para el colaborador.

Robbins y Judge (2013) Clasifican los efectos en tres grupos principales:

- ✓ **Fisiológicas.** El estrés laboral ocasiona cambios en el metabolismo, perturba el ritmo cardíaco y la respiración, eleva la presión arterial y puede desencadenar cefaleas. También se asocia con un incremento en las enfermedades del sistema inmunológico y trastornos gastrointestinales.
- ✓ **Psicológico.** La insatisfacción laboral es el resultado más frecuente, acompañada de tensión, ansiedad, irritabilidad, desgana e indecisión; Además, la inseguridad sobre las tareas, la autoridad o el poco control sobre la carga de trabajo implica insatisfacción inducida por el estrés; afecta la salud mental y la independencia de la pareja.
- ✓ **Conducta.** Se observó bajo rendimiento laboral manifestado en el ausentismo y la rotación, se acompaña de hábitos alimentarios inapropiados, tabaquismo o consumo de alcohol, habla agitada y problemas de sueño.
- ✓ **Consecuencias para la organización**

Las acciones de un socio estresado afectan la productividad de organizaciones; por lo tanto, su constancia en el trabajo depende de su buena salud. La consecuencia más común es el ausentismo y la rotación que afectan el engagement en el trabajo; Como resultado, el rendimiento disminuye y se practican maniobras peligrosas, lo que resulta en accidentes. Además, se utilizan procesos inadecuados, como la mala contratación de empleados. Finalmente, existen algunos asuntos legales y personales, con los usuarios, clientes y socios de la organización, que afectan su imagen institucional (OMS, 2004).(31)

### 2.1.2.4 Modelos Teóricos del estrés laboral

Identificamos tres de las teorías más significativas en psicología organizacional que exploran la dinámica entre los empleados y su entorno laboral.

**a) La Teoría del ajuste persona-entorno (P-E), (French, Rogers y Coob, 1974).**

Entre sus representantes, citaremos a Dewis y Lofquist (1984), French y col., (1974), Levi (1972), Mc Grath (1976) y Pervin (1967).

Reconocemos tres teorías destacadas en psicología organizacional que analizan la interacción entre los empleados y su entorno laboral.

Sin embargo, el modelo de teoría de ajuste persona-entorno (P-E) más conocido es el de French et al (1974), Según este enfoque, la discrepancia entre la persona y su entorno laboral puede interpretarse desde la perspectiva del empleado, Se refiere a una discrepancia entre las necesidades del trabajador para aplicar sus conocimientos y habilidades, y lo que ofrece el entorno laboral. También se puede observar desde la óptica de la empresa, como una disparidad entre los requisitos del trabajo y la correspondiente combinación de habilidades y calificaciones del empleado. (32)

**b) El Modelo Demanda-Control (Demand Control Model) (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Johansson, 1991).**

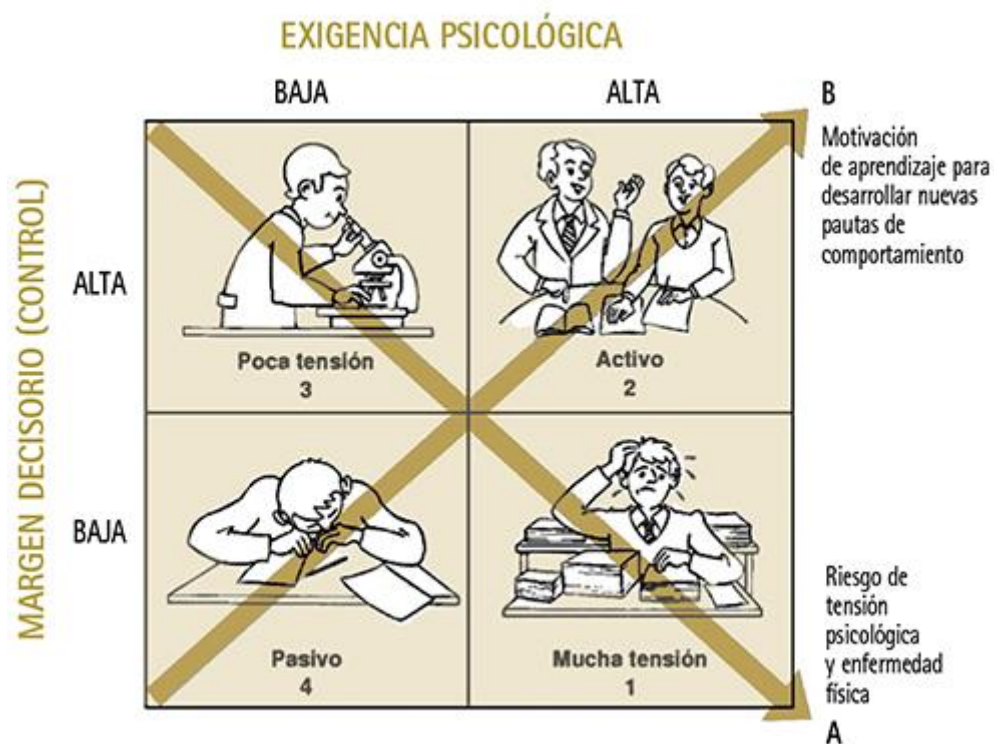
Esta teoría Propone que las fuentes principales estresantes en el entorno laboral pueden identificarse en dos aspectos fundamentales del trabajo: (1) las exigencias psicológicas del trabajo y (2) el grado de control que se tiene sobre el trabajo. La dimensión de las demandas se refiere a la cantidad de trabajo realizado, incluyendo restricciones de tiempo, estrés mental y conflictos, aunque no abarca las demandas físicas, que pueden dar lugar a exigencias psicológicas. Por otro lado, el ámbito de control abarca tanto la gestión de tareas como la de energía. El control de tareas se relaciona con el dominio socialmente predefinido sobre aspectos específicos del desempeño de una tarea (autonomía), mientras que la competencia en habilidades es equivalente al sujeto utilizando su propia habilidad.

Este modelo supone que las reacciones negativas más pronunciadas de estrés psicológico (como fatiga, ansiedad, depresión y enfermedades físicas) ocurren cuando las demandas psicológicas en el trabajo son significativas y el individuo tiene un escaso control sobre la toma de decisiones. (32)

En general, y según el modelo de Karasek y Theorell, el nivel de estrés en un momento dado es el resultado del equilibrio entre las demandas del trabajo y el nivel de control que

se tiene sobre esas demandas. La falta de recuperación después de un largo período de estrés, así como su carácter acumulativo, puede conducir al estrés crónico.(21)

Como se citó en Gil-Monte, (2010), se sostiene que el estrés se origina debido a las demandas que impone el trabajo y al nivel de control que un colaborador tiene sobre la toma de decisiones. Las primeras influyen factores como la dificultad de la actividad o la posible presión; y el segundo es el control y gestión de las condiciones de trabajo. En consecuencia, el estrés podría generar efectos tanto físicos como emocionales, ya que surgen cuando las demandas laborales son elevadas y existe una capacidad limitada para tomar decisiones. (29)

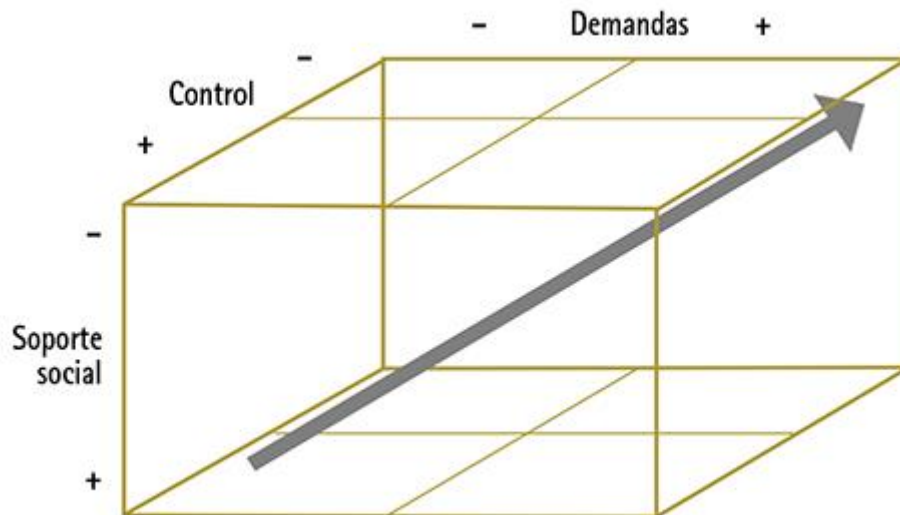


Fuente: Karasek, 1979.

Se puede observar que las labores exigentes se refieren a trabajos que causan mucho estrés debido a la falta de control. Por el contrario, los trabajos poco estresantes ofrecen un estrés mínimo.

Karasek y Theorell (1990). Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social. La tercera variable considerada lograría al mejorar tanto la cantidad como la calidad del apoyo social proporcionado por superiores y colegas en el entorno laboral. Además, se

busca optimizar las demandas laborales y aumentar el control que tiene el empleado sobre sus condiciones de trabajo. (33)



Fuente: Mansilla F. Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica.<sup>23</sup>

Como se muestra en la figura, si se agrega la dimensión del apoyo social como moderador al modelo demanda control, y este apoyo es alto en el trabajo, disminuyen los efectos del estrés; en cambio, los bajos niveles de apoyo social aumentan los efectos.

**c) El Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Effort-Reward Imbalance model) (Siegrist, 1996, 1998).**

Basado en el desequilibrio entre “costes” y “ganancias”, comprensible como el esfuerzo del empleado y la recompensa recibida por ello.

El modelo pronostica que una alta cantidad de esfuerzo combinada con una baja recompensa puede resultar en un aumento del estrés. En este modelo, se pueden identificar dos fuentes de carga: el 'esfuerzo externo', que se refiere a las exigencias laborales, y el 'esfuerzo interno', que está vinculado a la motivación de los recursos humanos frente a dichas demandas profesionales. Las compensaciones que los empleados reciben por su desempeño laboral derivan de tres fuentes: (1) salarios adecuados; (2) respaldo, respeto y respaldo social; y (3) estabilidad en el empleo, oportunidades de ascenso y seguridad laboral.

Este modelo abarca tanto el esfuerzo físico y psicológico en la dimensión de esfuerzo externo. Además, también contempla características subjetivas que pueden influir en la

relación entre el esfuerzo y la compensación. El autor describe a ciertos individuos como “sobre comprometidos”, quienes se destacan por poner un esfuerzo excesivo en su trabajo.(32)

El modelo de esfuerzo-recompensa pone un fuerte énfasis en la relevancia de los roles sociales, ya que pueden brindar oportunidades para participar en tareas, sintiéndose recompensado y valorado, así como formar parte de un grupo que tiene significado para el individuo. Fundamentada en estos aspectos, la teoría subraya la ausencia de sentimientos de equidad y reconocimiento debido a sistemas de recompensas. Esta falta de desatención puede desencadenar respuestas autónomas de estrés, a involucrar desde síntomas físicos hasta emocionales, como reacciones a situaciones percibidas como injustas o no reconocidas en el entorno laboral.(21)

Como se citó en Potrero (2019), afirma que un socio se estresa cuando percibe que sus esfuerzos son menospreciados y que lo que recibe de su organización es mucho menos de lo esperado. Así, los niveles de estrés son causados por un desequilibrio entre la carga de trabajo y la remuneración, porque las expectativas de reciprocidad no se cumplirán si el compañero de trabajo no recibe un resarcimiento, un estatus profesional y una remuneración justa. (29)

#### **d) Modelo de interacción entre Individuo y Organización de Leiter y Maslach**

Un tema fundamental resaltado tanto por los escritores como por la investigación científica es la carga laboral, la cual se teoriza como la cantidad de responsabilidades asignadas. Los autores confirman que tener una carga de trabajo razonable permite disfrutar del trabajo, lograr metas laborales y promover el crecimiento profesional. En este modelo, la gestión se sitúa como el segundo factor más relevante y se define por tomar decisiones, abordar problemas y contribuir a la realización de responsabilidades, brindando así oportunidades de elección. La compensación se considera como un tercer elemento crucial, proporcionando tanto reconocimiento económico como social por el trabajo realizado, lo que demuestra lo que la organización valora.

Por último, los autores exploran los valores que son significativos tanto para la organización como para sus miembros. Cuando existe concordancia entre los valores organizacionales y los valores personales, los éxitos se comparten. No obstante, cuando hay discordancia entre los valores de la organización y los individuos, o cuando la

organización no respalda dichos valores personales, puede surgir una discrepancia que conduzca al estrés y al agotamiento. (21)

## **2.2. Marco Conceptual**

**Estrés crónico.** “Una relación particular que se establece entre el sujeto y el entorno, y que es evaluada por éste como amenazante y desbordante”. (21)

**Mobbing.** Esencialmente, se ha descrito como una manera de violencia psicológica que ocurre en el lugar de trabajo y puede manifestarse en una amplia variedad de comportamientos dirigidos por humanos tanto a través de la acción como de la inacción. (34)

**Estrés laboral.** El estrés laboral generalmente se ha interpretado como una vivencia subjetiva que surge de la percepción de tener exigencias excesivas o amenazas que resultan difíciles de gestionar y que podrían impactar negativamente. Las implicaciones adversas de esta percepción incluyen un deterioro tanto en la salud física como en la psicológica. (35)

## **2.3. Antecedentes empíricos de la investigación (estado de arte)**

### **Antecedentes Internacionales**

Acosta et al. (2019) realizaron un estudio titulado “Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios, en la ciudad Barranquilla del país Colombia”. El propósito principal de la investigación consistió en comprender la conexión entre el estrés laboral, el síndrome de burnout y los impactos en la salud mental con respecto a la presencia de violencia y acoso psicológico en el entorno laboral. La muestra estuvo constituida por 68 docentes. El diseño que fue utilizado fue el descriptivo, analítico y transversal. Se utilizaron diversos instrumentos en el estudio. Para describir la información sociodemográfica y las variables de estudio se llevó a cabo un análisis estadístico univariado, presentando frecuencias absolutas y relativas con un intervalo de confianza del 95%. En cuanto al análisis bivariado, se empleó la prueba de Chi-cuadrado, con un nivel de significancia de  $p < 0.05$ . Los resultados obtenidos revelaron significancia estadística para el estrés en varios aspectos, como territorio

( $p=0.007$ ), influencia del líder ( $p=0.008$ ), falta de cohesión ( $p=0.03$ ) y respaldo del grupo ( $p=0.038$ ). Asimismo, se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre las afectaciones en la salud mental y las relaciones interpersonales ( $p=0.022$ ) y los trastornos del sueño ( $p=0.012$ ). En el análisis. Además, se realizó una estratificación por género que mostró significancia estadística en la prevalencia de problemas de salud mental entre los hombres, específicamente en el programa de medicina (valor  $p=0.028$ ).

Paravic et al. (2018) realizó un estudio titulado: “Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicio de emergencias en la ciudad Granada del país España”. El objetivo general del estudio fue Analizar el fenómeno del acoso laboral y los elementos vinculados en empleados que trabajan en los departamentos de emergencia de instalaciones de salud, tanto del ámbito público como privado. La muestra fue conformada por 366 trabajadores. Se optó por un enfoque de investigación cuantitativa, de naturaleza correlacional y diseño transversal. Se empleó un enfoque de muestreo probabilístico estratificado basado en ocupaciones y establecimientos. Los datos recopilados fueron sometidos a análisis descriptivos e inferenciales. Los hallazgos señalaron que la incidencia de hostigamiento laboral fue del 14.3%, siendo notablemente mayor en instituciones públicas en contraste con las privadas. Se identificó una correlación estadísticamente significativa entre el género femenino y el estado civil de soltería/a con la probabilidad de experimentar acoso laboral en el caso de hospitales públicos. Además, se identificó que en solo una ocasión la víctima optó por tomar acciones legales en respuesta al acoso laboral.(36)

Rodríguez y Paravic (2018) realizaron un estudio denominado: “Abuso verbal y acoso laboral en servicios de atención pre hospitalaria en Chile, en las tres regiones del sur”. “El propósito principal de la investigación fue analizar la manera en que los técnicos paramédicos y profesionales (como enfermeras, parteras y kinesiólogos) perciben el abuso verbal y el acoso laboral, además de identificar los elementos vinculados a estas experiencias”. La muestra estuvo constituida por 72 profesionales y 148 técnicos paramédicos. El diseño empleado consistió en un estudio descriptivo y correlacional, llevado a cabo en la comunidad profesional de paramédicos de tres regiones geográficas. Los instrumentos empleados consistieron en el cuestionario "Workplace Violence in the Health Sector". Los resultados obtenidos de este estudio indicaron que el 51.4% de los expertos y el 46.6% de los técnicos paramédicos afirmaron haber experimentado abuso

verbal en el transcurso del año pasado. Además, el 17.6% de los técnicos paramédicos y el 13.5% de los profesionales manifestaron haber percibido situaciones de acoso laboral. En relación a la respuesta a estos incidentes, se observó que una proporción reducida de estos eventos fue reportada. (37)

Fiorini et. al. (2022) realizaron un estudio titulado: “Acoso laboral con enfoque de género en el país Ecuador”. El objetivo general del estudio fue establecer la influencia del acoso laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores en el ámbito de la salud. Además, el objetivo es determinar la frecuencia del acoso sexual y comprender cuáles son los tipos más comunes de acoso de este tipo, así como identificar a quienes son los responsables de perpetrarlo. La composición de la muestra se llevó a cabo mediante una revisión bibliográfica de carácter descriptivo y retrospectivo. El enfoque adoptado para el diseño fue inductivo, permitiendo derivar conclusiones a partir de los resultados obtenidos en investigaciones previas. En este caso, se siguió un enfoque cualitativo de naturaleza básica para abordar la temática. Los instrumentos que se usaron fueron la revisión bibliográfica y los resultados obtenidos han sido. El fenómeno de Acoso Laboral fue identificado en contextos de servicios de Salud públicos, donde el tipo de acoso más prevalente resultó ser el abuso verbal, con tasas que variaron significativamente en un rango del 28.1% al 60%. Asimismo, se evidenció la presencia de casos de abuso físico, con cifras oscilantes entre el 6.8% y el 61.5%. Se identificaron también incidentes de acoso sexual, aunque su incidencia se mantuvo en niveles inferiores al 1%. Estos casos de acoso sexual ocurrieron con mayor frecuencia en mujeres menores de 30 años. Se observó que estos eventos de acoso laboral tuvieron un impacto adverso en el rendimiento laboral de las personas afectadas. El autor concluye que existe una conexión correlativa entre el acoso laboral y la satisfacción en el ámbito ocupacional.(38)

García et al. (2020) realizaron un estudio titulado: “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19 en la ciudad Matamoros Tamaulipas, del país México”. El objetivo general del estudio fue evaluar el grado de estrés laboral experimentado por el personal de enfermería en el contexto de la pandemia de COVID-19, así como identificar los factores que generan mayor estrés en este grupo de profesionales. El estudio se llevó a cabo con la participación de 126 enfermeras que desempeñaban sus funciones en el contexto de la COVID-19. El diseño de investigación empleado fue de enfoque cuantitativo y de naturaleza descriptiva,



con un diseño transversal para recoger datos en un momento específico. Los hallazgos del estudio revelaron que el 81% de los informantes del sexo femenino. La mayoría de ellos trabajaban en el turno nocturno. En cuanto a la duración de la jornada laboral, el 58.7% informó trabajar 12 horas. Respecto a la carga de trabajo, el 44.4% tenía a su cargo 7 o más pacientes. Sorprendentemente, el 16% de los participantes afirmaron haber adquirido la infección de COVID-19 en el desempeño de sus funciones. En relación al nivel de estrés experimentado, se observó que prevaleció el nivel medio de estrés en la muestra estudiada. Además, se identificó una relación entre la jornada de trabajo de 12 horas y la aparición de estrés en los participantes. Estos resultados sugieren que la duración de la jornada laboral puede ser un factor contribuyente al estrés experimentado por el personal enfermero. (39)

### **Antecedentes Nacionales**

Sandoval Barzola (2021) realizó una investigación “Mobbing y estrés laboral en colaboradores de instituciones públicas del distrito de perene, Chanchamayo”. “El propósito central del estudio consistió en analizar y establecer la relación existente entre el fenómeno de mobbing (acoso laboral) y el nivel de estrés laboral en los colaboradores que forman parte de organizaciones públicas en el distrito de Perene”. La muestra estuvo constituida 98 colaboradores, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo y se enmarcó en el ámbito de la investigación básica. El nivel de investigación fue correlacional, lo que permitió explorar la relación entre dos o más variables. El diseño utilizado fue el diseño correlacional, que busca identificar posibles relaciones o asociaciones entre variables. Para recopilar datos, se empleó un cuestionario, en el que la escala utilizada para medir las variables fue de tipo ordinal; Los resultados del estudio demostraron de manera significativa la existencia de una correlación entre ambas variables. Esto se respalda por un p-valor encontrado de 0.04, junto con el estadístico de correlación de Tau-b de Kendall de 0.279. (40)

Arce y Ramírez (2021) realizaron una investigación titulada “Mobbing y Estrés Laboral en colaboradores del Sector Público, La Libertad 2021 en la ciudad de Trujillo”. El propósito principal del estudio fue establecer la relación existente entre el mobbing (acoso laboral) y el estrés laboral en los colaboradores del sector público. La muestra estuvo compuesta por 320 colaboradores cuyas edades oscilaron entre 19 y 70 años, con una media de edad de 31.88 y una desviación estándar de 9.47. El enfoque de investigación

adoptado fue no experimental y el diseño utilizado fue transversal, lo que implica que se recolectaron datos en un único momento en el tiempo, sin intervenciones ni manipulaciones controladas. Los resultados obtenidos indican que en los empleados del sector público existe una conexión positiva con un impacto moderado entre el acoso laboral y el estrés laboral ( $r > .10$ ). Específicamente, la forma de desprestigio laboral revela correlaciones positivas y un impacto moderado con las formas de estrés agudo y estrés agudo episódico ( $r > .30$ ), y correlaciones de impacto pequeño con la forma de estrés crónico ( $r > .10$ ). Asimismo, se observaron asociaciones positivas entre las distintas facetas del acoso laboral y las formas específicas de estrés. En cuanto a los niveles de estrés, se notó una predominancia del nivel leve de estrés (56.3%). Las formas de estrés agudo (74.1%) y estrés agudo episódico (60%) también exhibieron un predominio. Estos hallazgos indican la existencia de relaciones complejas entre el acoso laboral y las diferentes modalidades de estrés en colaboradores del sector público, lo que resalta la importancia de abordar estas cuestiones en el entorno laboral. (41)

Céspedes (2019) realizó un estudio titulado: “Relación entre el estrés laboral y el acoso psicológico laboral en los trabajadores de una empresa pesquera de Paita – Piura”. El objetivo general del estudio fue establecer la relación entre el estrés laboral y el acoso psicológico laboral en los trabajadores. La muestra estuvo constituida por 65 trabajadores de la empresa. El diseño adoptado en este estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, específicamente de nivel descriptivo correlacional, y sigue una metodología transversal para la recopilación de datos en un único momento en el tiempo. Los instrumentos empleados para la recopilación de datos fueron una encuesta y dos cuestionarios. Los resultados obtenidos del estudio indican una relación entre ambas variables. Esta relación sugiere que el acoso psicológico laboral está vinculado de manera estadísticamente significativa con los niveles de estrés laboral entre los empleados de la empresa. (42)

Chávez y García (2018) realizaron un estudio titulado: “Relación entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios en la ciudad de Lima”. El objetivo general del estudio fue determinar la relación existente entre el Mobbing y el estrés. La muestra estuvo constituida por 180 trabajadores. El enfoque metodológico aplicado en este estudio fue cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo correlacional y con un enfoque no experimental. Los resultados obtenidos de la investigación indican que hay una relación entre el mobbing (acoso laboral) y el estrés laboral. Esta correlación se

refleja en un tamaño de efecto pequeño ( $r_s = 0.229$ ,  $p = 0.002$ ). Además, se observó que los tamaños de efecto entre las diferentes dimensiones variaron; algunos casos presentaron un tamaño de efecto de 0.238, mientras que en otros fue de 0.39. (43)

Torres (2019) realizó su investigación: “Mobbing y estrés laboral en trabajadores del hospital nacional Daniel Alcides Carrión en la provincia Constitucional del Callao”. El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre mobbing y estrés laboral en trabajadores de dicho hospital. La muestra para este estudio estuvo compuesta por 90 trabajadores. El diseño utilizado fue de carácter descriptivo y correlacional, con un enfoque transversal, implementando un diseño de investigación no experimental. Para medir las variables, se emplearon instrumentos específicos. El mobbing (acoso laboral) fue tratado como variable independiente y se evaluó utilizando el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO). Por otro lado, el Estrés Laboral fue considerado como variable dependiente, siendo evaluado a través del instrumento cuestionario para la evaluación del estrés - tercera versión. Los resultados, procesados con el software estadístico SPSS versión 22, indicaron que se estableció una relación significativa entre ambas variables. Este hallazgo se sustenta en un índice de significancia calculado de 0.000, que es menor que el valor establecido de 0.05 puntos. Además, el nivel de correlación alcanzado fue de 0.925, lo que equivale al 92.5%, lo cual subraya que el mobbing y el estrés laboral se encuentran relacionados de manera significativa en el contexto de los trabajadores de dicho hospital.(44)

## CAPITULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES

### 3.1 Hipótesis

#### a) Hipótesis general

Existe relación significativa entre el acoso laboral y nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

#### b) Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.
- b) Existe relación significativa entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.
- c) Existe relación significativa entre el acoso psicológico y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

### 3.2 Identificación de variables e indicadores

#### Acoso laboral (Variable independiente)

Para los propósitos concernientes a esta investigación, se entenderá por "mobbing" o acoso laboral cualquier forma de conducta abusiva, ya sea a través de gestos, palabras, acciones o actitudes, que se caracterice por su repetición sistemática. Este comportamiento tiene como consecuencia poner en peligro la integridad personal o la dignidad de un individuo, con el propósito de comprometer su empleo o generar un ambiente de trabajo degradante.

Los indicadores que señalan la existencia de acoso laboral abarcan:

- ✓ Comportamientos que restringen la comunicación:
- ✓ Comportamientos que limitan las interacciones sociales:
- ✓ Comportamientos destinados a desacreditar al individuo:
- ✓ Comportamientos que desacreditan o cuestionan las capacidades personales y profesionales:

**Estrés laboral (Variable dependiente)**

Con miras a los objetivos de esta investigación, se conceptualizará como una conexión específica entre el individuo y su entorno, la cual es percibida por dicho individuo como una situación amenazante o que excede sus capacidades, resultando en una potencial amenaza para su bienestar.

Se identifican los siguientes indicadores que caracterizan esta relación:

- ✓ Carga laboral
- ✓ Presencia de situaciones de muerte y sufrimiento
- ✓ Preparación insuficiente para lidiar con necesidades emocionales
- ✓ Ausencia de apoyo del personal
- ✓ Incertidumbre en relación al tratamiento
- ✓ Conflictos con médicos
- ✓ Conflictos con otros compañeros de enfermería y supervisores

**a. Operacionalización de variables**

**Tabla 1.**

Operacionalización de variables del acoso laboral y estrés laboral

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
Acoso laboral	El autor Hirigoyen (2001) define como cualquier conducta abusiva, ya sea gestual, verbal, comportamental o actitudinal, que, debido a su repetición o sistematización, atenta contra la dignidad o integridad física de una persona. Este tipo de comportamiento puede poner en riesgo la permanencia en el	La variable de acoso laboral de midió mediante un cuestionario IVAPT Pando Autor: Manolo Pando.  La existencia de violencia en el entorno laboral se evalúa mediante la cantidad de respuestas distintas que indican "nunca".  1 = alta, > 5 positivos 2 = media, 1-4 positivos. 3= Nula	1). Presencia de violencia psicológica en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductas que restringen la comunicación.</li> <li>• Comportamientos que limitan el contacto social.</li> </ul>	(1,2,3,4,5,6)
			2). Grado de intensidad de la violencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamientos destinados a desacreditar a la persona.</li> </ul>	(7,8,9,10,11,12,13,14,15)
			3). grado de presencia de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductas que desprestigian o desacreditan su</li> </ul>	(16,17,18,19,20,21,22)

	<p>empleo de la víctima o degradar el ambiente de trabajo. De Miguel Barrado, Vanessa, &amp; Prieto Ballester, Jorge Manuel. (2016)</p>	<p>La intensidad de la violencia psicológica se determina utilizando la siguiente escala:</p> <p>1 = Alta 45 puntos o más. 2= Mediana 23 a 44 puntos 3 = Baja 1 a 22.</p> <p>La existencia de acoso psicológico en el trabajador debe ser considerada como:</p> <p>1= Nula 0 a 3 puntos, 2= Media de 4 a 7 puntos, 3= Alta 8 o más puntos.</p>	<p>acoso psicológico en el trabajo.</p>	<p>capacidad personal y profesional.</p>	
Estrés laboral.	<p>El autor Lazarus y Folkman (1984) definen:</p> <p>donde hay una interacción particular entre un individuo y su entorno que es</p>	<p>La variable de estrés laboral se midió mediante un cuestionario la Escala de Estrés de Enfermería - The Nursing Stress Scale (NSS).</p> <p>Autor: Pamela Gray-Toft y James G. Anderson</p>	1). Ambiente físico	• Carga de trabajo	(21,25,27,28,30,34)
			2). Ambiente psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muerte y sufrimiento</li> <li>• Preparación inadecuada para hacer frente a las necesidades emocionales</li> </ul>	(3,4,6,7,8,11,12,13,15,16,17,18,21,23,26,31,32,33)

	interpretada como amenazante o desafiante, excediendo los recursos disponibles y representando un riesgo para el bienestar de la persona.	1 = Bajo 0 a 34 puntos 2 = Medio 35 a 68 puntos 3 = Alto 69 a 102 puntos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de apoyo del personal</li> <li>• Incertidumbre sobre el tratamiento</li> </ul>	
			3). Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto con los médicos</li> <li>• Conflicto con otras enfermeras y supervisoras.</li> </ul>	(2,5,9,10,14,19,20,22,24,29)



## **CAPITULO IV. METODOLOGIA**

### **4.1. Ámbito de estudio: localización política y geografía**

#### **4.1.1 Ubicación geográfica**

El Hospital Sub Regional de Andahuaylas está ubicado en la dirección Jirón Hugo Pesce Pesceto N° 180, en el distrito y provincia de Andahuaylas, en el Departamento de Apurímac.

#### **4.1.2 Ubicación y superficie de la provincia de Andahuaylas**

La provincia de Andahuaylas se encuentra en la región sur-central de Perú, en la vertiente occidental de la cordillera de los Andes, a una distancia de 144 kilómetros de la ciudad de Abancay, que es la capital del departamento. Limita al norte con el distrito de Pacucha, al sur con el distrito de Aymaraes, al este con el distrito de San Jerónimo, y al oeste con los distritos de Huancaray y Talavera.

#### **4.1.3 Características estructurales del Hospital Sub Regional de Andahuaylas**

El Hospital Subregional de Andahuaylas, construido en 1946 con materiales nobles, ha sido reemplazado por el Hospital Docente Hugo Pesce Pesceto. La construcción de este nuevo hospital comenzó en 2013 con una inversión de 137 millones de soles y se extendió por más de 20 meses, pero la obra aún está paralizada debido a la falta de compromisos y el desafío del Gobierno Regional y Ejecutivo nacional para finalizarlo.

### **4.2. Tipo y nivel de investigación**

#### **4.2.1 Tipo de investigación**

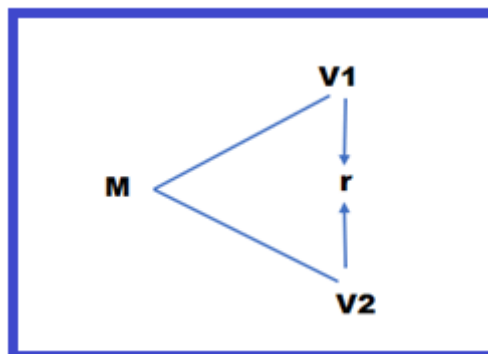
El estudio fue una investigación básica cuyo propósito examinó y dilucidó fenómenos, generó conocimientos con miras a formular nuevas teorías, respaldar, refutar o adaptar teorías previamente establecidas, con el fin de enriquecer los conocimientos en el ámbito científico o filosófico, sin la intención de someterlos a comprobación en contextos prácticos. (46)

#### 4.2.2 Nivel de investigación

Es de nivel correlacional, se enfoca en establecer la relación entre dos o más variables. En este tipo de diseño, el objetivo es medir la fuerza y la dirección de la relación entre las variables sin intervenir o manipular directamente ninguna de ellas. En lugar de buscar una causa y efecto directo, se analiza cómo las variables se relacionan entre sí y cómo varían en conjunto. (47)

#### 4.2.3 Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal. En un diseño no experimental, los fenómenos son observados en su contexto natural sin manipulación directa de variables. El enfoque transversal implica que se recopilan datos de una muestra de la población en un solo punto en el tiempo, lo que proporciona una instantánea de las relaciones entre variables en ese momento específico. (48)



#### En donde:

M = Muestra de estudio

V1 = Acoso laboral

V2 = Estrés laboral

r = Relación

#### 4.3. Unidad de análisis

Personal profesional de Enfermería del Hospital sub Regional de Andahuaylas.

#### 4.4. Población de estudio

La población que será objeto de estudio estuvo compuesta por la totalidad de profesionales de enfermería que desempeñan sus labores tanto en los servicios de atención directa como en los ámbitos administrativos del Hospital Sub Regional Andahuaylas.

**Tabla 2.**

Población de estudio

POBLACION	TOTAL
Personal de enfermería	206
TOTAL	206

#### 4.5. Tamaño de muestra

Sobre el total de Enfermeros, se seleccionó el subconjunto aleatorio de Enfermeros Mediante la aplicación de la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = 135$$

Donde:

- Z: 1.96
- P: 0.50 (50% de posibilidad)
- q: 0.50 (50% sin posibilidad)
- N: tamaño de la muestra.
- E: 0.05

La muestra está constituida 135 servidores y/o Licenciados en Enfermería, las cuales participaran en el proceso de investigación.

Criterios de inclusión. - Forman parte de este estudio los 135 Licenciados de Enfermería de la parte asistencial y administrativo que tenga más de seis meses laborando donde se incluye todos los niveles jerárquicos.

Criterios de exclusión. - No forman parte de este estudio: los licenciados que no desearon formar parte del estudio. Los que no fueron ubicados el día que se aplicaron las pruebas

o los que no terminaron de llenar el cuestionario, y servidores que tengan menos de seis meses de trabajo en la institución.

#### **4.6. Técnicas de selección de muestra**

##### **4.6.1 Cuestionario de Acoso laboral**

Se utilizó un cuestionario denominado Factores psicosociales en el trabajo. El primero que se elaboró y se probó en países latinoamericanos fue el inicio de un método para medir el problema mexicano. Tiene un valor alfa de Cronbach de 0,911, que explica el 53,47% de la varianza. (45)

El Inventario de Violencia Laboral y Acoso Psicológico (IVAPT-PANDO) es una prueba creada por el profesor Manuel Pando que tiene como objetivo crear diagnósticos más precisos sobre la presencia o ausencia de acoso psicológico en el trabajo. La escala consta de 22 ítems que declaran algún aspecto del mobbing. La primera columna pregunta por la frecuencia de la conducta; Esta sección tiene cinco opciones de respuesta (0 = nunca a 4 = muy frecuente). (46)

##### **4.6.2 Cuestionario de Estrés laboral**

Escala de Estrés de Enfermería (NSS): Esta es una escala desarrollada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, que mide con qué frecuencia las enfermeras de los hospitales encuentran estresantes ciertas situaciones. El instrumento de medición consta de un total de 34 ítems, cada uno de los cuales describe diversas situaciones que podrían ocasionar estrés en el ámbito laboral del personal enfermero. Estos ítems han sido agrupados en siete factores distintos. Uno de estos factores se relaciona con el entorno físico del trabajo, específicamente con la carga de trabajo. Además, cuatro de los factores están relacionados con aspectos del entorno psicológico, abarcando la experiencia de enfrentar muerte y sufrimiento, la percepción de una preparación insuficiente, la falta de apoyo y la incertidumbre en relación al tratamiento. Finalmente, los dos últimos factores están asociados al entorno social del hospital, incluyendo problemas con médicos y conflictos con otros miembros del equipo de enfermería.

Las respuestas potenciales para cada ítem son: nunca (0), a veces (1), a menudo (2) y muy a menudo (3). Sumando los puntos obtenidos en cada uno de ellos, obtiene un índice global que va de 0 a 102, por lo que cuanto mayor sea tienen niveles más altos de factores estresantes. Es una escala auto administrada que se completa en aproximadamente un año 10 minutos(47)

En términos de validación, la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) fue validada y utilizada en Perú en 2018. Por Huamán y Tanco, también fue utilizado por castillo Bances Danna en el 2020. Este instrumento fue validado mediante criterios de expertos. Por lo tanto, la confiabilidad de este instrumento es 97 %. Esto se hizo en relación con el coeficiente alfa de Cron Bach para el cual este instrumento tiene una puntuación de 0.948 ( $\alpha > 0.6$ ). (48)

#### **4.7. Técnicas de recolección de información**

En el proceso de desarrollo de la encuesta para esta investigación, se llevaron a cabo los pasos necesarios para obtener los permisos correspondientes. Para esto, se presentaron solicitudes por escrito ante la oficina de Docencia e Investigación del Hospital Sub Regional, ubicada en el mismo hospital. Posteriormente, se procedió a informar al jefe del Departamento de Enfermería, quien dio su aprobación para dar inicio a la investigación.

Luego, se realizó el trabajo de campo en el que se recopilaban los datos. Antes de iniciar, se obtuvo el consentimiento informado del personal de salud que participó, asegurándose de respetar la privacidad de la información y garantizar el anonimato de los participantes. Para lograr esto, se requirió el rol de trabajadores y los servicios en los que se desempeñan. Los instrumentos de la encuesta, específicamente los cuestionarios de acoso laboral y estrés laboral, se aplicaron en los turnos programados. Primero, se llevó a cabo una observación de los participantes y luego se les entregaron los cuestionarios para que los completaran.

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información**

En el transcurso de este estudio, se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo para presentar los resultados obtenidos. Además, se contrastó las hipótesis planteadas utilizando los estadísticos apropiados. Para este propósito, se utilizó el software de análisis estadístico SPSS en su versión más actualizada. El objetivo fue aplicar métodos estadísticos adecuados para examinar y validar las hipótesis propuestas en el estudio, las cuales para probar la hipótesis se usó el Rho de Spearman.

#### 4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman se empleó para determinar la intensidad y la dirección de la relación entre dos variables.

**Figura 1. Nivel de correlación con Estadígrafo Rho de Spearman**



**Regla de decisión:**

Si  $p_{valor} < 0.05$  se rechaza  $H_0$

Si  $p_{valor} \geq 0.05$  se acepta  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

## V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Resultados descriptivos

A continuación, se presentan las características generales del hospital subregional Andahuaylas.

**Tabla 3.**

Datos sociodemográficos de la población de estudio

		N	%
Sexo	Femenino	112	83,0
	Masculino	23	17,0
Edad del personal	20 a 29 años	12	8,9
	30 a 39 años	46	34,1
	40 a 49 años	35	25,9
	mayor a 49 años	42	31,1
Tiempo de experiencia laboral	1 año	14	10,4
	5 años	39	28,9
	10 años	42	31,1
	15 años a mas	40	29,6

Fuente: Datos del hospital subregional Andahuaylas 2023.

**Interpretación:** Del total del personal, que perteneció al estudio, el 83% era de sexo femenino y solo el 17% son de sexo masculino, además el 34.1% del personal tiene edades entre 30 a 39 años, existe un 31.1% del personal de enfermeros más de 49 años, seguido de un 25.9% con edades entre 40 a 49 años.

La mayor parte del personal de enfermería tienen tiempo de experiencia de aproximadamente 5 y 10 años representando estos últimos aún 60%; además existe un 29.6% que tienen tiempo de experiencia laboral de más de 15 años.

**Tabla 4.**

Descripción de las dimensiones del acoso laboral

		N	%
Presencia de violencia psicológica en el trabajo.	Nula	18	13,3
	Media	41	30,4
	Alta	76	56,3
Grado de intensidad de la violencia.	Nula	18	13,3
	Baja	102	75,6
	Mediana	14	10,4
	Alta	1	0,7
Grado de presencia de acoso psicológico en el trabajo.	Nula	132	97,8
	Media	3	2,2
	Alta	0	0,0
Quien produce acoso.	Superiores	67	49,6
	Compañeros	66	48,9
	Subordinado	2	1,5

Fuente: Datos del hospital subregional Andahuaylas 2023.

**Interpretación:** En la tabla 4 se aprecia que el 56.3% del personal de enfermería afirma que existe una alta presencia de violencia psicológica en el trabajo, seguido de un 30.4% que afirma la presencia un nivel medio y sólo el 13.3% afirma que no existe violencia psicológica en el trabajo; así mismo el 75.6% percibe que el grado de intensidad de la violencia está en mi nivel bajo; un 10.4% percibe tengo un nivel medio el grado de intensidad de la violencia.

Así mismo se evidenció que el 97.8% percibe que el grado de presencia de acoso psicológico en el trabajo es nulo mientras que un 2.2% tiene un nivel medio; Así mismo en las preguntas de quién es el que produce el acoso, se encontró que el 49.6% afirma que son los de grados superiores a ellos los que producen, aquí mismo un 48.9% afirma que son compañeros los que producen el acoso.



**Tabla 5.**

Descripción de las dimensiones del estrés laboral del personal de enfermería

	<b>Ambiente físico</b>	<b>Ambiente psicológico</b>	<b>Ambiente social</b>	<b>Estrés laboral</b>
<b>n</b>	135	135	135	135
<b>Rango posible</b>	0-18	0-54	0-30	0-102
<b>Alcance real</b>	0-14	2-29	0-30	11-72
<b>Media</b>	5.1926	13.0148	9.3111	27.5185
<b>Mediana</b>	5.0	12.0	9.0	26.0
<b>Varianza</b>	5.694	22.298	21.679	110.192
<b>Desv. Estándar</b>	2.386	4.722	4.656	10.497
<b>Rango Intercuartil</b>	4.00	5.00	5.00	11.00
<b>Alpha de Cronbach</b>	0.717	0.727	0.790	0.880

Fuente: Datos del hospital subregional Andahuaylas 2023.

**Interpretación:** Dentro de la dimensión ambiente físico la cual consta de 6 ítems pudiendo variar en un rango de cero a 18 se evidencia que en promedio el puntaje para el personal de enfermería de los hospital subregional de Andahuaylas fue de 5.19, la mediana fue de 5 puntos y la desviación estándar de 2.386; aquí mismo se tiene la dimensión ambiente psicológico lo cual tiene un rango de variación de cero a 54 dónde el puntaje promedio en la muestra fue de 13.01 puntos, mediana de 12 puntos y una desviación estándar de 4.72; por último la dimensión ambiente social cómo estás de 10 ítems la cual puede variar de cero a 30 puntos dónde se encontró que en promedio el puntaje para el personal del hospital de Andahuaylas es del 9.31, mediana 9 y desviación estándar de 4.65 puntos. Y los coeficientes de confiabilidad Alpha de Cronbach son todos adecuados

Utilizando el baremo propuesto para categorizar el estrés laboral en el personal de enfermería según el autor el cual se detalla a continuación

- “Bajo 0 a 34 puntos”
- “Medio 35 a 68 puntos”

- “Alto 69 a 102 puntos”

**Tabla 6.**

Estrés laboral en el personal de Enfermería.

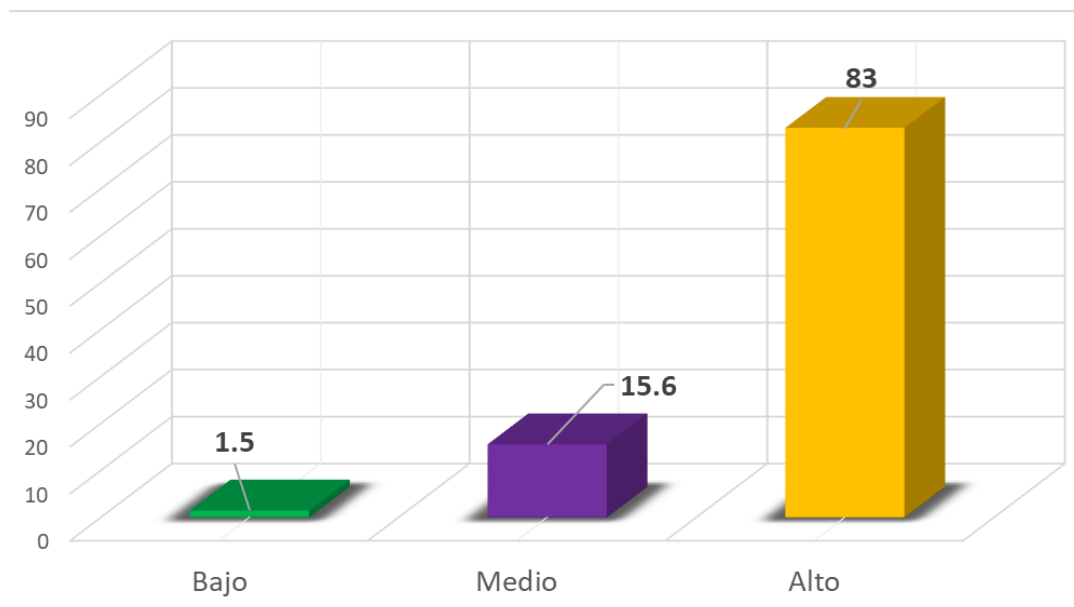
	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto	112	83,0
Medio	21	15,6
Bajo	2	1,5
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Se observó que el 83% del personal de enfermería tiene un estrés laboral de nivel alto, se observa también un 15.6% que tiene un nivel medio, y solo un 1.5% muestra un nivel bajo de estrés laboral, esto de acuerdo al baremo que fue propuesto por el autor de la escala. Estos datos se pueden visualizar en la siguiente figura.

**Figura 2.**

Estrés laboral en personal de enfermería



### 5.2.2 Contrastación de Hipótesis

**Tabla 7.**

Prueba de normalidad

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Mobbing (acoso laboral)	0,186	135	0,003
Estrés laboral	0,206	135	0,000

Corrección de significación de Lilliefors

H0: Los datos (variable) provienen de una distribución normal.

Ha: Los datos (Variable) no provienen de una distribución normal.

Decisión:

H0, sí y solo si:  $\text{sig} > 0,05$

Ha, si y solo si:  $\text{sig} < 0,05$

La prueba de normalidad permitió determinar el estadístico a utilizar. Dado que la población es mayor a 50, se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk, que mostró niveles de significancia de 0,003 y 0,00, siendo ambos menores a 0,05. Esto indica que hay suficientes razones para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal. Se determinó que las variables empleadas en el estudio son no paramétricas y no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman para obtener los resultados y contrastar las hipótesis.

Dado que es una investigación correlacional, se optó por utilizar el estadístico de prueba coeficiente de correlación de Spearman (también conocido como rho de Spearman) es una medida no paramétrica que evalúa la fuerza y la dirección de la relación monótona entre dos variables ordinales o continuas.

**H0:** La relación no es directa y significativa entre el acoso laboral y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

**H1:** La relación es directa y significativa entre el acoso laboral y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

**Tabla 8.**

Prueba de la hipótesis general

		<b>Estrés laboral</b>
<b>Acoso laboral</b>	Coefficiente de correlación	$\rho = +0.728 **$
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	135

$\rho$  = coeficiente de correlación de **Rho de Spearman** Sig. (bilateral) = p. valor

Fuente: Elaboración propia con datos del hospital subregional Andahuaylas 2023.

**Interpretación:** En la tabla 8, se exponen que el valor sig = ,000 <  $\alpha$  = ,05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada, cabe mencionar que existe relación positiva moderada entre el acoso laboral y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Habiendo una relación directa alta ( $r = 0.728**$ )

### 5.2.3 Contrastación de Hipótesis específica 1

**H0:** La relación no es directa y significativa entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

**H1:** La relación es directa y significativa entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

**Tabla 9.**

Correlaciones entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral

		<b>Estrés laboral</b>
<b>Presencia de violencia psicológica</b>	Coefficiente de correlación	$\rho = +0.768 **$
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	135

$\rho$  = coeficiente de correlación de **Rho de Spearman** Sig. (bilateral) = p\_valor

Fuente: Elaboración propia con datos del hospital subregional Andahuaylas 2023.

**Interpretación:** En la tabla 9, se exponen que el valor sig = ,000 <  $\alpha$  = ,05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada, cabe mencionar que existe relación positiva moderada entre la presencia de violencia psicológica y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Habiendo una relación directa alta ( $r = 0.768**$ )

#### 5.2.4 Contrastación de Hipótesis específica 2

**H0:** La relación no es directa y significativa entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

**H1:** La relación es directa y significativa entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

**Tabla 10.**

Correlaciones entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral

		<b>Estrés laboral</b>
<b>Intensidad de violencia psicológica</b>	Coefficiente de correlación	$\rho = +0.740 **$
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	135

$\rho$  = coeficiente de correlación de **Rho de Spearman** Sig. (bilateral) = p\_valor

Fuente: Elaboración propia con datos del hospital subregional Andahuaylas 2023.

**Interpretación:** En la tabla 10 se exponen que el valor  $\text{sig} = ,000 < \alpha = ,05$ , por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada, cabe mencionar que existe relación positiva moderada entre la intensidad de violencia psicológica y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Habiendo una relación directa alta ( $r = 0.740^{**}$ )

### 5.2.5 Contrastación de Hipótesis específica 3

**H0:** La relación no es directa y significativa entre el acoso psicológico y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

**H1:** La relación es directa y significativa entre el acoso psicológico y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.

**Tabla 11.**

Relación entre el acoso psicológico y el estrés laboral

		<b>Estrés laboral</b>
<b>Acoso psicológico</b>	Coefficiente de correlación	$\rho = +0.780^{**}$
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	135
$\rho =$ coeficiente de correlación de <b>Rho de Spearman</b>		Sig. (bilateral) = p_valor

Fuente: Elaboración propia con datos del hospital subregional Andahuaylas 2023.

**Interpretación:** En la tabla 11 se exponen que el valor  $\text{sig} = ,000 < \alpha = ,05$ , por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada, cabe mencionar que existe relación positiva moderada entre la intensidad el acoso psicológico y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Habiendo una relación directa alta ( $r = 0.780^{**}$ )

## DISCUSIÓN

En relación con la hipótesis general, el valor  $\text{sig} = ,002$  es menor que  $\alpha = ,05$ , por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada, es decir que existe relación positiva moderada entre el acoso laboral y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Habiendo una relación directa alta ( $r = 0.728^{**}$ ). Estos valores se asemejan con los resultados de Sandoval Barzola (2021), donde llegaron a concluir. El p-valor obtenido fue de 0.04 y el Tau-b de Kendall fue de 0.279, indicando una correlación positiva directa de magnitud baja. Asimismo, se asemeja a Arce y Ramírez (2021), donde los resultados obtenidos han sido que los empleados del sector público, se encontró una asociación positiva moderada entre el acoso laboral y el estrés (con un valor de correlación  $r$  mayor a 0.10). Además, se observó que la dimensión de desprestigio laboral está relacionada de manera positiva y moderada con las modalidades de estrés agudo y estrés agudo episódico (con valores de correlación  $r$  mayores a 0.30), y tiene una relación positiva, pero de efecto pequeño con la modalidad de estrés crónico (con un valor de correlación  $r$  mayor a 0.10). Asimismo, se asemeja a Paravic et. al (2018) los hallazgos señalaron que la incidencia de hostigamiento laboral fue del 14.3%, siendo notablemente mayor en instituciones públicas en contraste con las privadas. Se identificó una correlación estadísticamente significativa entre el género femenino y el estado civil de soltería/a con la probabilidad de experimentar acoso laboral en el caso de hospitales públicos.

Respecto a la hipótesis específica 1, se exponen que el valor  $\text{sig} = ,000 < \alpha = ,05$ , por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada, cabe mencionar que existe relación positiva moderada entre la presencia de violencia psicológica y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Habiendo una relación directa alta ( $r = 0.768^{**}$ ). Estos valores se asemejan con los resultados de Céspedes (2019) los resultados obtenidos han sido que existe relación significativa entre ambas variables. Del mismo modo se asemeja a Fiorini et. Al (2022) se evidenció la presencia de casos de abuso físico, con cifras oscilantes entre el 6.8% y el 61.5%. Se identificaron también incidentes de acoso sexual, aunque su incidencia se mantuvo en niveles inferiores al 1%. Estos casos de acoso sexual ocurrieron con mayor

frecuencia en mujeres menores de 30 años. Se observó que estos eventos de acoso laboral tuvieron un impacto adverso en el rendimiento laboral de las personas afectadas. El autor concluye que existe una conexión correlativa entre el acoso laboral y la satisfacción en el ámbito ocupacional.

Respecto a la hipótesis específica 2, se exponen que el valor  $\text{sig} = ,000 < \alpha = ,05$ , por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada, cabe mencionar que existe relación positiva moderada entre la intensidad de violencia psicológica y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Habiendo una relación directa alta ( $r = 0.740^{**}$ ). Estos valores se asemejan a Chávez y García (2018), donde los resultados obtenidos han sido que se encontró una correlación significativa desde el punto de vista estadístico entre el mobbing y el estrés laboral. Además, se observa un tamaño de efecto pequeño en esta relación, con un coeficiente de correlación de 0.229 y un valor de  $p$  igual a 0.002. Del mismo modo se asemeja a Sandoval (2021) Los resultados del estudio demostraron de manera significativa la existencia de una correlación entre ambas variables. Esto se respalda por un  $p$ -valor encontrado de 0.04, junto con el estadístico de correlación de Tau-b de Kendall de 0.279. Asimismo, se amparan en los resultados de Torres (2019) su hallazgo se sustenta en un índice de significancia calculado de 0.000, que es menor que el valor establecido de 0.05 puntos. Además, el nivel de correlación alcanzado fue de 0.925, lo que equivale al 92.5%, lo cual subraya que el mobbing y el estrés laboral se encuentran relacionados de manera significativa en el contexto de los trabajadores de dicho hospital

Respecto a la hipótesis específica 3, se exponen que el valor  $\text{sig} = ,000 < \alpha = ,05$ , por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada, cabe mencionar que existe relación positiva moderada entre la intensidad del acoso psicológico y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Habiendo una relación directa alta ( $r = 0.780^{**}$ ). Estos resultados se asemejan a Rodríguez y Paravic (2018) en el estudio, no se observaron diferencias significativas entre las categorías de empleo y las regiones examinadas. Así mismo se asemejan a Acosta et. al (2019), Los resultados obtenidos muestran que hay significancia estadística en el análisis univariado para diversas variables. En relación a las afectaciones a la salud mental, se encontró



significancia estadística en relaciones interpersonales ( $p= 0.022$ ) y trastornos del sueño ( $p= 0.012$ ). Al realizar una estratificación por género, se obtuvieron resultados estadísticamente significativos para la prevalencia de problemas de salud mental en el grupo masculino del programa de medicina (valor  $p= 0.028$ ). Estos resultados reflejan las relaciones y asociaciones significativas entre las variables analizadas en el estudio, destacando los factores que pueden estar influyendo en el estrés, las afectaciones a la salud mental y otras dinámicas específicas en el contexto de investigación. Asimismo, se asemejan a García et al., (2020), donde concluye que el nivel de estrés que predominó fue el nivel medio, la jornada de trabajo de 12 horas fueron condición para presentar estrés en los participantes

## CONCLUSIONES

**Primera:** El nivel de relación es directa y significativa entre el acoso laboral y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas. Por otra parte, se visualiza que el coeficiente de correlación (0.728), representa que existe una correlación positiva (directa) alta entre las variables de estudio. Esto quiere indicar que, a mayor acoso laboral, mayor es el estrés laboral en los profesionales que laboran en dicha institución.

**Segunda:** El nivel de relación es directa entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas. Por otra parte, se visualiza que el coeficiente de correlación (0.768), representa que existe una correlación positiva (directa) alta entre las variables de estudio. Esto quiere indicar que, a mayor presencia de violencia psicológica, mayor es el nivel de estrés laboral en los profesionales que laboran en dicha institución.

**Tercera:** La relación es directa y significativa entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas. Por otra parte, se visualiza que el coeficiente de correlación (0.740), representa que existe una correlación positiva (directa) alta entre las variables de estudio. Esto quiere indicar que, a mayor intensidad de violencia psicológica, mayor es el nivel de estrés laboral en los profesionales que laboran en dicha institución.

**Cuarta:** La relación es directa y significativa entre el acoso psicológico y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas. Por otra parte, se visualiza que el coeficiente de correlación (0.780), representa que existe una correlación positiva (directa) alta entre las variables de estudio. Esto quiere indicar que, a mayor acoso psicológico, mayor es el nivel de estrés laboral en los profesionales que laboran en dicha institución.

## RECOMENDACIONES

Se sugiere al director del hospital sub regional Andahuaylas.

**Primera:** Se recomienda implementar un programa de formación dirigido a los empleados en la institución bajo estudio, con el objetivo de reforzar su comprensión sobre el acoso y estrés laboral.

**Segunda:** Promover el respeto hacia la dignidad de los trabajadores, cultivar valores de solidaridad y respeto entre colegas, y fomentar la colaboración en equipo. Esto contribuirá a prevenir la propagación del acoso en el entorno laboral.

**Tercera:** Implementar políticas claras contra el acoso laboral y proporciona procedimientos específicos para informar y abordar los casos e informar a los empleados cómo actuar si experimentan o presencian acoso.

**Cuarta:** Brindar capacitación en habilidades de comunicación efectiva y resolución de conflictos a todos los empleados. Esto puede ayudar a prevenir malentendidos y abordar problemas antes de que escale hacia el acoso.

## BIBLIOGRAFIA

1. Trujillo Flores MM, Valderrabano Almegua M de la L, Hernández Mendoza R. Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar*. enero de 2007;17(29):71-92.
2. Ramos Riveros JM. Relación entre acoso laboral y clima organizacional: revisión teórica [Internet] [bachelorThesis]. Universidad de la Sabana. Universidad de La Sabana; 2013 [citado 30 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/7517>
3. (autor H, Navarrete Vázquez S. El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*. 1 de enero de 1996; 5:165-84.
4. Basto-Rostegui JJ. Acoso laboral en Colombia. Una mirada al fenómeno del mobbing, en el entorno laboral. 2021;53.
5. Mejía CR, Chacon JI, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA, et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 2019;28(3):204-11.
6. López Trelles KK, Timana Lachira GDS. Mobbing laboral en trabajadores de latinoamérica: una revisión sistemática [Internet]. [Trujillo Peru]: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [citado 2 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70352>
7. Eli Jatniel Valderrama Mayorca, Polino Livias Ytala Beatriz. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica [Internet]. [Lima]: Universidad Peruana Union; 2020 [citado 2 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960>
8. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*. 11 de noviembre de 2021;8(2):131-46.

9. Pons Carmena M. Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190. *Labos*. 13 de julio de 2020;1(2):30.
10. Rojo JV, Cervera AM. *El mobbing o acoso laboral*. Editorial Tebar; 2005. 155 p.
11. Mayoral Blasco S. Mobbing: modelos explicativos y acción sindical. *Papers: revista de sociologia*. 2010;95(1):0029-46.
12. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence Vict*. enero de 1990;5(2):119-26.
13. Moreno-Jiménez B, Rodríguez-Muñoz A, Morante ME, Garrosa E, Rodríguez-Carvajal R, Díaz-Gracia L. Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*. agosto de 2008;7(2):335-45.
14. Pachés V. Trabajo y seguridad social. *CEF*. 2020. 21 de mayo de 2020;(448):42.
15. Mangarelli C. Acoso laboral, concepto y protecciones. *Revista de Derecho*. 5 de junio de 2006;5(9):67-74.
16. Olivera Carhuaz1 ES, Olivera Carhuaz1 ES. Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio*. marzo de 2020;(38):180-96.
17. Madrigal Ramírez E, Calderón Elizondo J. Conceptualización Médico Legal del Acoso Laboral. *Medicina Legal de Costa Rica*. diciembre de 2015;32(2):64-73.
18. Ochoa Díaz CE, Hernández Ramos E, Guamán Chacha K, Pérez Teruel K, Ochoa Díaz CE, Hernández Ramos E, et al. El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*. abril de 2021;13(2):113-8.
19. Blasco SM. El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. *Revista Internacional de Sociología*. 30 de agosto de 2010;68(2):375-98.
20. Camargo B de. Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista Médico Científica [Internet]*. 2004 [citado 18 de octubre de

- 2022];17(2). Disponible en:  
<https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103>
21. Ávila J. El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CON-CIENCIA*. 2014;2(1):117-25.
  22. Lagos AVR, Retamal MS, Jaque MT, Luengo-Martínez C. Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 27 de septiembre de 2019;20(3):26-34.
  23. Rodríguez Carvajal R, Rivas Hermosilla S de. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med segur trab*. 2011; 57:72-88.
  24. Barco Díaz V, Miranda Pérez Y, Herrera Cañellas D, Álvarez Figueredo ZC. El Síndrome de Burnout en enfermeros básicos del segundo año de la carrera. *Revista Cubana de Enfermería*. diciembre de 2008;24(3-4):0-0.
  25. Naranjo DLD. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*. 2011;2(1):80-4.
  26. Navinés R, Martín-Santos R, Olivé V, Valdés M. Work-related stress: Implications for physical and mental health. *Medicina Clínica (English Edition)*. 1 de junio de 2016;146.
  27. Arco-Canoles O del CD, Suarez-Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*. 1 de mayo de 2018;20(2):171-82.
  28. Durán MM. BIENESTAR PSICOLÓGICO: EL ESTRÉS Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL CONTEXTO LABORAL. *Revista Nacional de Administración*. 2010;1(1):71-84.
  29. Castillo Pinedo JH. Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020. 2021 [citado 17 de octubre de 2022]; Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3688>
  30. Coronado Luna LK. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los Servicios de Areas Críticas y Medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión.

- Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet]. 2006 [citado 21 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1011>
31. Castillo Pinedo JH. Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020. 2021 [citado 7 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3688>
  32. Moreno LL, García JM, Valdehita SR, Ramiro ED. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, ESTRÉS Y ENFERMEDAD. 2004;3(1):14.
  33. Chiang Vega MM, Riquelme Neira GR, Rivas Escobar PA, Chiang Vega MM, Riquelme Neira GR, Rivas Escobar PA. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*. diciembre de 2018;20(63):178-86.
  34. González-Trijueque D, Delgado Marina S. Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60. *Liberabit*. enero de 2013;19(1):121-31.
  35. Peiro JM, Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*. 2008;29(1):68-82.
  36. Acosta-Fernández M, Parra-Osorio L, Burbano Molina C, Aguilera-Velasco MDLÁ, Pozos-Radillo BE, Acosta-Fernández M, et al. Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*. diciembre de 2019;35(3):328-42.
  37. Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno M, Luengo-Machuca L, Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno M, Luengo-Machuca L. Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index de Enfermería*. diciembre de 2018;27(4):201-5.
  38. Campo VR, Klijn TP. Verbal abuse and mobbing in pre-hospital care services in Chile. *Rev Latino-Am Enfermagem* [Internet]. 8 de enero de 2018 [citado 22 de septiembre de 2022];25(0). Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692017000100413&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692017000100413&lng=en&tlng=en)

39. Fiorini ERB, Pullas SLA, Valladarez JGM, Moncayo PMA. Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. RECIMUNDO. 29 de marzo de 2022;6(2):4-24.
40. García PG, Martínez AAJ, García LH, Castillo GNG, Fajardo LEC, Zúñiga RAA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Revista de Salud Pública. 15 de diciembre de 2020;65-73.
41. Sandoval Barzola NG. Mobbing y estrés laboral en colaboradores de instituciones públicas del distrito de Perené, Chanchamayo. 2021 [citado 27 de septiembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7067>
42. Baltazar Arce C, Lalupu Ramirez CL. Mobbing y estrés laboral en colaboradores del sector público, La Libertad 2021. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2021 [citado 27 de septiembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74625>
43. Céspedes Saavedra GS. Relación entre el estrés laboral y el acoso psicológico laboral en los trabajadores de una empresa pesquera de Paita – Piura – 2019. Universidad Nacional de Piura [Internet]. 2021 [citado 27 de septiembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2845>
44. Chávez Gaona D, García Campos H. RELACIÓN ENTRE EL MOBBING Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE LIMA, 2018. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 27 de septiembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28285>
45. Torres Arteaga FM. Mobbing y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2019. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2020 [citado 27 de septiembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46470>
46. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación Hernández Sampieri 6a Edición. 2014.



47. Ñaupas H, et.al. Metodología de la investigación: Cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis. 4ta edición. Bogotá-Colombia: Editorial la U; 2014.
48. Martínez C. Estadística y muestreo. 13ava edición. Bogotá-Colombia: Editorial impresiones; 2012
49. Diaz V. Metodología de la investigación científica y bioestadística: para profesionales y estudiantes de ciencias de la salud. 2da edición. Santiago de Chile: Ril editores; 2009.
50. Corzo IGG. Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México. Revista Iberoamericana de Psicología. 31 de diciembre de 2012;5(2):67-76.
51. Sepúlveda FM. Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centros de atención primaria. Psicología y Salud. 2008;18(2):247-54.
52. Más Pons R, Escribà Agüir V. La versión castellana de la escala «the nursing stress scale». proceso de adaptación transcultural. Rev Esp Salud Publica. noviembre de 1998;72(6):529-38.
53. Pablo Pozo ER, Rodríguez Tejeda GR. Estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora durante la pandemia 2022. 27 de mayo de 2022 [citado 20 de marzo de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/901>

## **ANEXOS**

a. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable independiente</b>	<b>Enfoque y diseño:</b> Enfoque cuantitativo, <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional. <b>Tipo:</b> Sustantivo transversal. <b>Sujetos de investigación:</b> 130 Profesionales de Enfermería del Hospital de estudio. <b>Métodos y procedimientos:</b> Se aplicará a todos los licenciados de enfermería del hospital. Los cuestionarios sobre Acoso laboral y estrés laboral. El tiempo de aplicación será aproximadamente 25 minutos <b>Técnicas e instrumentos:</b> La técnica fue la encuesta y los instrumentos: para el primer variable inventario de violencia y acoso psicológico laboral (IVAPT-PANDO) es capaz de
¿Cuál es la relación que existe entre acoso laboral y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas?	Determinar la relación que existe entre acoso laboral y el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.	Existe relación significativa entre el acoso laboral y nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.	Variable: Acoso Laboral Dimensiones: 1) Presencia de violencia psicológica en el trabajo 2) Grado de intensidad de la violencia 3) Grado de presencia de acoso psicológico en el trabajo	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variables dependientes</b>	
a) ¿Cuál es la relación que existe entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas? c) ¿Cuál es la relación que existe entre el acoso	a) Determina la relación que existe entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas. b) Determinar la relación que existe entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas. c) Determinar la relación que existe entre el	a) Existe relación significativa entre la presencia de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas. b) Existe relación significativa entre la intensidad de violencia psicológica y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas. c) Existe relación significativa entre el acoso	Variable estrés laboral Dimensiones: 1). Ambiente físico 2). Ambiente psicológico 3). Ambiente social	

<p>psicológico y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas?</p>	<p>acoso psicológico y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.</p>	<p>psicológico y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas.</p>		<p>evaluar el mobbing diferenciándolo de la violencia psicológica en general en el ámbito laboral. Para la segunda variable, Es el instrumento de la Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress Scale (NSS) donde los autores fueron Gray- Toft y Anderson creada durante el 1981, el cual tiene el propósito de calcular la constancia que tiene en cuanto al estrés, este instrumento presenta 34 ítems agrupados en 3 dimensiones,</p>
--	--	--	--	--

## Anexo 2. Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO			
VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO)			
Datos personales	Instrucciones	Respuestas	
<b>Edad:</b> ____ años <b>Sexo:</b> F ( ) M ( ) <b>Tiempo de servicio:</b> ( ) 1 años ( ) 5 años ( ) 10 años ( ) 15 años <b>Área de trabajo:</b> ( ) Emergencia, cuidados críticos ( ) Hospitalización ( ) Consultorio ( ) Sala de operación	El cuestionario que está usted a punto de contestar tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero, que es el inciso: (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B) alude a la frecuencia con que eso les ocurre con respecto a sus compañeros	<b>Columna (A)</b> 0 nunca. 1 casi nunca. 2 algunas veces. 3 frecuentemente. 4 muy frecuente.	
		<b>Columna (B)</b> 1 menos que a mis compañeros. 2 igual que a mis compañeros. 3 más que al resto de mis compañeros.	
Nº	Preguntas	A	B
1	Recibo ataques a mi reputación o a mi imagen personal.		
2	Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público o en privado.		
3	Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.		
4	Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.		
5	Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.		
6	Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.		
7	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores.		
8	Se extienden por mi lugar de trabajo rumores maliciosos o calumnias contra mi persona.		
9	Se desvalora mi trabajo y nunca se reconoce que haya hecho algo bien.		
10	Se ignoran mis éxitos laborales y se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa		
11	Se castigan mis errores duramente.		
12	Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas del hospital.		
13	Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.		
14	Se me impide expresarme.		
15	Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo con gritos insultos y groserías		
16	Se me evita en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)		
17	Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si yo no existiera "ley del hielo").		
18	Me asignan sin cesar tareas nuevas.		
19	Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo		
20	Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.		
21	No puedo acceder a capacitación o formación.		
22	Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.		
<b>Complete lo siguiente:</b> Señale con una (X) sobre las líneas la(s) persona(s) que me produce(n) las cosas arriba mencionadas son: Mi(s) superior(es) _____ Subordinado(s) _____ Compañero(s) _____ Otros(especificar) _____			

<b>CUESTIONARIO</b>					
<b>THE NURSING STRESS SCALE (NSS) LA ESCALA DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA</b>					
<b>A CONTINUACION ENCONTRARA UNA SERIE DE SITUACIONES QUE OCURREN DE FORMA HABITUAL EN SU SERVICIO INDIQUE, LA FRECUENCIA CON QUE ESTAS SITUACIONES LE HAN RESULTADO ESTRESANTES EN SU ACTUAL SERVICIO.</b>					
<b>PRESENTACION</b>		<b>INSTRUCCIONES</b>			
La unidad post grado de la Universidad Nacional san Antonio Abad del Cusco, estamos realizando un trabajo de investigación, cuyo objetivo es determinar el Nivel de Estrés en los Profesionales de Enfermería del Hospital sub regional de Andahuaylas, Nivel II – 2. Por ello pedimos su participación y colaboración, respondiendo al siguiente cuestionario. Agradeciendo anticipadamente su colaboración, le recordamos que la información es anónima y confidencial.		A continuación, se presentan enunciados. Para cada uno indique con un (X) con qué frecuencia en su área actual ha encontrado las situaciones para ser estresante. Se tendrá en cuenta la confidencialidad de sus respuestas.			
<b>MARQUE UNA SOLA RESPUESTA</b>					
<b>Nº</b>	<b>ENUNCIADOS</b>	<b>Nunca 0</b>	<b>A veces 1</b>	<b>Frecuente mente 2</b>	<b>Muy frecuente mente 3</b>
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibir críticas de un medico				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5	Problemas con un supervisor				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio				
8	La muerte de un paciente				
9	Problemas con uno o varios médicos				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				

15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otros servicios \ con falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia medica				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

## Anexo: Base de datos

Nº	DATOS GENERALES			ACOSO LABORAL			ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA.		
				DIMENSION 1. PRESENCIA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO	DIMENSION 2. GRADO DE INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA	DIMENSION 3. GRADO DE PRESENCIA DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	DIMENSION 1. AMBIENTE FÍSICO	Dimensión 2: AMBIENTE PSICOLÓGICO	Dimensión 3: AMBIENTE SOCIAL
	Sexo	Edad	Tiempo	P	P	P	P	P	P
1	1	2	3	3.00	2.00	1.00	2.00	15.00	5.00
2	1	2	2	1.00	1.00	1.00	3.00	7.00	3.00
3	1	1	2	1.00	1.00	1.00	7.00	6.00	6.00
4	1	3	4	3.00	2.00	1.00	2.00	10.00	7.00
5	1	2	3	2.00	2.00	1.00	5.00	12.00	7.00
6	1	4	4	1.00	1.00	1.00	3.00	6.00	4.00
7	1	1	1	1.00	1.00	1.00	6.00	14.00	10.00
8	1	2	2	3.00	2.00	1.00	3.00	9.00	9.00
9	1	4	3	3.00	2.00	1.00	6.00	14.00	10.00
10	1	3	3	2.00	2.00	1.00	4.00	15.00	7.00
11	2	4	3	3.00	3.00	1.00	5.00	12.00	9.00
12	2	2	3	3.00	2.00	1.00	10.00	29.00	16.00
13	1	3	3	2.00	2.00	1.00	4.00	20.00	11.00
14	1	3	4	3.00	2.00	1.00	6.00	12.00	12.00
15	1	4	3	2.00	2.00	1.00	4.00	12.00	8.00
16	1	2	3	3.00	2.00	1.00	6.00	14.00	13.00
17	1	2	2	3.00	3.00	1.00	8.00	11.00	16.00
18	1	4	2	2.00	2.00	1.00	7.00	13.00	10.00
19	1	4	4	2.00	2.00	1.00	3.00	9.00	7.00
20	1	1	2	3.00	2.00	1.00	7.00	14.00	12.00
21	1	2	2	3.00	3.00	1.00	7.00	13.00	13.00
22	2	2	2	2.00	2.00	1.00	5.00	14.00	7.00
23	1	2	1	2.00	2.00	1.00	3.00	8.00	0.00
24	1	3	4	2.00	2.00	1.00	2.00	10.00	6.00
25	1	2	2	3.00	3.00	1.00	8.00	24.00	25.00
26	1	3	3	3.00	2.00	1.00	3.00	11.00	7.00
27	2	2	1	3.00	2.00	1.00	4.00	5.00	4.00
28	2	4	3	3.00	2.00	1.00	7.00	24.00	12.00
29	1	2	4	3.00	2.00	1.00	4.00	14.00	8.00
30	1	2	2	3.00	2.00	1.00	5.00	14.00	12.00
31	1	1	1	3.00	2.00	1.00	6.00	9.00	3.00



32	1	4	4	2.00	2.00	1.00	5.00	9.00	5.00
33	1	2	2	3.00	2.00	1.00	11.00	26.00	16.00
34	1	2	2	3.00	2.00	1.00	6.00	11.00	10.00
35	1	3	3	1.00	1.00	1.00	7.00	9.00	7.00
36	1	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	15.00	9.00
37	1	4	4	3.00	2.00	1.00	7.00	15.00	9.00
38	1	3	2	3.00	3.00	1.00	5.00	9.00	6.00
39	1	3	2	3.00	3.00	1.00	5.00	9.00	6.00
40	2	3	2	3.00	2.00	1.00	3.00	14.00	7.00
41	2	3	2	3.00	2.00	1.00	3.00	14.00	7.00
42	2	4	4	3.00	2.00	1.00	5.00	15.00	9.00
43	1	2	3	3.00	4.00	2.00	14.00	28.00	30.00
44	1	4	4	3.00	2.00	1.00	3.00	10.00	9.00
45	1	3	4	3.00	3.00	2.00	6.00	13.00	9.00
46	2	3	4	1.00	1.00	1.00	4.00	13.00	4.00
47	1	3	3	3.00	2.00	1.00	6.00	10.00	7.00
48	1	2	2	1.00	1.00	1.00	6.00	8.00	6.00
49	2	2	2	3.00	2.00	1.00	8.00	15.00	14.00
50	2	4	3	3.00	2.00	1.00	8.00	16.00	12.00
51	1	4	4	3.00	2.00	1.00	7.00	15.00	9.00
52	2	4	2	3.00	3.00	1.00	2.00	6.00	6.00
53	1	2	3	2.00	2.00	1.00	6.00	17.00	7.00
54	1	4	3	3.00	2.00	1.00	6.00	14.00	10.00
55	1	2	3	3.00	2.00	1.00	4.00	8.00	4.00
56	1	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	7.00	3.00
57	1	1	2	2.00	2.00	1.00	1.00	7.00	6.00
58	1	4	4	1.00	1.00	1.00	3.00	10.00	7.00
59	1	3	4	3.00	3.00	2.00	3.00	19.00	8.00
60	1	1	2	3.00	2.00	1.00	6.00	15.00	12.00
61	1	2	2	3.00	2.00	1.00	6.00	15.00	16.00
62	1	3	2	3.00	2.00	1.00	5.00	17.00	11.00
63	2	3	3	1.00	1.00	1.00	2.00	10.00	9.00
64	2	4	4	3.00	2.00	1.00	6.00	16.00	9.00
65	1	2	2	2.00	2.00	1.00	7.00	11.00	9.00
66	1	2	3	3.00	2.00	1.00	3.00	12.00	9.00
67	1	4	3	2.00	2.00	1.00	3.00	14.00	8.00
68	2	2	3	1.00	1.00	1.00	6.00	16.00	15.00
69	1	4	3	3.00	2.00	1.00	4.00	12.00	11.00
70	1	3	3	3.00	2.00	1.00	4.00	12.00	11.00
71	1	2	1	3.00	2.00	1.00	5.00	15.00	4.00
72	1	2	1	3.00	2.00	1.00	6.00	3.00	8.00
73	1	2	1	3.00	2.00	1.00	6.00	2.00	7.00
74	1	2	2	3.00	2.00	1.00	9.00	17.00	12.00
75	1	3	4	3.00	2.00	1.00	4.00	17.00	10.00

76	1	3	3	3.00	2.00	1.00	2.00	6.00	4.00
77	1	4	4	2.00	2.00	1.00	6.00	17.00	9.00
78	1	3	3	3.00	3.00	1.00	2.00	10.00	10.00
79	1	4	4	2.00	2.00	1.00	2.00	10.00	5.00
80	1	2	2	2.00	2.00	1.00	5.00	14.00	7.00
81	1	3	3	3.00	2.00	1.00	6.00	16.00	12.00
82	1	4	4	3.00	2.00	1.00	10.00	24.00	23.00
83	1	3	3	2.00	2.00	1.00	10.00	18.00	20.00
84	2	3	4	3.00	2.00	1.00	5.00	9.00	9.00
85	1	4	4	2.00	2.00	1.00	4.00	12.00	8.00
86	1	2	1	2.00	2.00	1.00	3.00	9.00	11.00
87	1	2	3	3.00	2.00	1.00	8.00	11.00	13.00
88	1	1	1	3.00	2.00	1.00	6.00	10.00	10.00
89	1	4	4	3.00	2.00	1.00	6.00	12.00	7.00
90	1	4	4	2.00	2.00	1.00	4.00	9.00	2.00
91	1	4	4	1.00	1.00	1.00	4.00	11.00	3.00
92	1	2	2	3.00	2.00	1.00	6.00	13.00	11.00
93	1	2	2	3.00	2.00	1.00	7.00	14.00	12.00
94	1	2	3	3.00	3.00	1.00	9.00	23.00	13.00
95	1	2	2	2.00	2.00	1.00	0.00	9.00	7.00
96	2	4	4	2.00	2.00	1.00	6.00	14.00	5.00
97	1	3	3	3.00	2.00	1.00	5.00	13.00	10.00
98	1	1	2	1.00	1.00	1.00	6.00	16.00	13.00
99	1	4	4	2.00	2.00	1.00	5.00	9.00	5.00
100	1	4	4	2.00	2.00	1.00	3.00	12.00	8.00
101	1	4	4	2.00	2.00	1.00	3.00	12.00	9.00
102	1	4	3	2.00	2.00	1.00	6.00	10.00	8.00
103	1	3	4	3.00	2.00	1.00	6.00	12.00	13.00
104	1	3	3	3.00	2.00	1.00	6.00	15.00	13.00
105	2	4	3	3.00	2.00	1.00	10.00	24.00	23.00
106	1	1	2	2.00	2.00	1.00	2.00	12.00	4.00
107	2	4	3	3.00	2.00	1.00	8.00	16.00	12.00
108	1	4	3	2.00	2.00	1.00	6.00	10.00	8.00
109	1	3	4	3.00	2.00	1.00	6.00	12.00	13.00
110	1	3	2	2.00	2.00	1.00	8.00	11.00	3.00
111	1	1	1	2.00	2.00	1.00	6.00	12.00	8.00
112	1	4	4	1.00	1.00	1.00	3.00	6.00	4.00
113	1	2	2	3.00	3.00	1.00	2.00	12.00	6.00
114	1	3	3	2.00	2.00	1.00	3.00	11.00	7.00
115	2	3	3	1.00	1.00	1.00	2.00	11.00	9.00
116	1	4	3	3.00	2.00	1.00	6.00	14.00	10.00
117	1	2	3	3.00	3.00	1.00	9.00	23.00	13.00
118	2	2	1	2.00	3.00	1.00	8.00	11.00	9.00
119	1	1	1	2.00	2.00	1.00	2.00	9.00	7.00

120	1	2	4	3.00	2.00	1.00	4.00	18.00	7.00
121	1	4	4	2.00	2.00	1.00	3.00	13.00	5.00
122	1	2	1	2.00	2.00	1.00	1.00	7.00	6.00
123	2	2	2	2.00	2.00	1.00	3.00	9.00	5.00
124	1	2	4	3.00	2.00	1.00	3.00	13.00	8.00
125	1	4	3	2.00	2.00	1.00	7.00	16.00	16.00
126	1	4	4	1.00	1.00	1.00	6.00	14.00	12.00
127	1	4	4	1.00	1.00	1.00	2.00	10.00	4.00
128	2	2	2	3.00	2.00	1.00	8.00	11.00	9.00
129	1	3	4	2.00	2.00	1.00	5.00	13.00	4.00
130	1	3	3	2.00	2.00	1.00	5.00	18.00	11.00
131	1	3	2	3.00	2.00	1.00	7.00	15.00	9.00
132	1	1	1	3.00	2.00	1.00	9.00	22.00	21.00
133	1	2	2	3.00	2.00	1.00	8.00	21.00	20.00
134	1	2	2	2.00	2.00	1.00	8.00	14.00	13.00
135	1	3	2	3.00	2.00	1.00	7.00	13.00	9.00

## Anexo Galería fotográfica de trabajo de campo

**Foto 1. Aplicación de instrumento al personal del área de medicina**



**Fuente.** Hospital Sub Regional de Andahuaylas

**Foto 2. Aplicación de instrumento al personal del área de traumatología**



**Fuente.** Hospital Sub Regional de Andahuaylas

**Foto 3. Aplicación de instrumento al personal del área de traumatología**



**Fuente.** Hospital Sub Regional de Andahuaylas

**Foto 4. Aplicación de instrumento al personal del área**



**Fuente.** Hospital Sub Regional de Andahuaylas



**Foto 5. Aplicación de instrumento al personal del área**



**Fuente.** Hospital Sub Regional de Andahuaylas

**Foto 6. Aplicación de instrumento al personal del área**



**Fuente.** Hospital Sub Regional de Andahuaylas



**GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**  
 HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS  
 DIRECCIÓN EJECUTIVA  
 "Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



## **AUTORIZACIÓN**

El jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, autoriza la recolección de datos, aplicación de los instrumentos y la publicación de los resultados de la investigación a:

**RUBEN LLACTARIMAY CÓNDOR**

Estudiante de la maestría en Salud Pública mención Salud Ocupacional, de la ESCUELA DE POST GRADO de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, con el Tema de Investigación: "MOBBING Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS 2023".

Se expide la presente autorización que contribuya a la elaboración del presente trabajo de investigación.

*La persona autorizada para la recolección de datos y aplicación del instrumento deberá usar los equipos de protección personal adecuados (mandil descartable, gorra descartable, mascarilla simple) y su respectiva identificación.*

Andahuaylas, 26 de Abril del 2023

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC  
 HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS  
 Mag. Crispin Barral Lujan  
 CEP 83606 RNE 20657  
 JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

www.hospitalandahuaylas.gob.pe  
 Jr. Hugo Pesce N°180 – Andahuaylas  
 083 – 421965  
 Hospital Sub Regional de Andahuaylas



Gobierno Regional  
**APURÍMAC**  
 Unidos por el pueblo



**CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PARA PARTICIPANTES EN INVESTIGACIÓN EN SALUD**

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

**Título del proyecto:** Mobbing y estrés laboral en los profesionales de Enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas 2023

**Nombre de los investigadores principales:**

Llacctarimay Cóndor, Rubén

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio puede hacerlo a Llacctarimay Cóndor, Rubén coordinador de la investigación (teléfono móvil N° 983613560) o al correo electrónico: rllacctarimaycondor@gmail.com

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

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

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

Andahuaylas, 20 de marzo de 2023

**\*Dejo constancia que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....

Firma del participante