



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE MEDICINA**

Mobbing en médicos residentes e internos de la Ciencias de la salud. Red  
Trujillo. 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE MÉDICO CIRUJANO**

**AUTORA:**

MOYA ARANA BANY YUVICSA(ORCID:0000-0002-6065-8811)

**ASESORAS:**

DRA. LLAQUE SANCHEZ MARIA DEL ROCIO (ORCID:0000-0002-6764-4068)

DRA. ROBLES BRICENO FLOR DE MARIA (ORCID:0000-0002-1559-2497)

DRA. IRMA LUZ YUPARI AZABACHE (ORCID:0000-0002-0030-0172)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

SALUD MENTAL

**TRUJILLO – PERÚ**

2019

## **DEDICATORIA**

**A mis padres Miguel y Lidia:**

Por haber confiado en mí siempre, dándome el ejemplo de humildad, sacrificio y superación, fomentando en mí el deseo de triunfo y enseñándome a valorar todo lo que tengo. Lo que han contribuido en conseguir este logro.

**Bany Moya Arana**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

Gracias por ser el guía en mi camino el que me ha forjado por el sendero correcto, por darme fortaleza cuando a punto de caer estado y poder seguir adelante ante las adversidades que se presentan y colmarme de bendiciones en el transcurso de mi vida.

### **A mi hijo**

Tu amor, tu comprensión y mi gran motivación son los motivos de mi felicidad, de mi esfuerzo, las ganas de buscar lo mejor para ti. Gracias por darme una sonrisa y encontrar el lado dulce y no lo amargo de la vida. Fuisteis mi mayor motivación para culminar este dicho trabajo

### **A mi esposo**

No fue sencillo culminar este trabajo, sin embargo, tu ayuda ha sido ha sido fundamental, has estado conmigo en los momentos difíciles dándome ánimos y palabras confortables.

Gracias amor.

**Bany Moya Arana**

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)  
 ..... Moya Arana Betty Leonora .....  
 cuyo título es: mobbing en médicos Residentes e  
Internos de la ciencia de la Salud  
Real. Tumbes 2019  
 .....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el  
 estudiante, ortográficamente calificado de: 11... .. (número) Once.....  
 .....(letras)

06 de Noviembre del 2019.



MG. Ricci Ponce De López.  
PRESIDENTE



María Rocio del P. Uaque Sánchez  
SECRETARIO



.....  
 MG. Ángela Rodríguez Díaz  
 MÉDICO CIRUJANO  
 I.O.P. 46538

MG. Ángela Rodríguez Díaz .  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vice Rectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, MOYA ARANA BANY YUVICSA con DNI N° 46868246, estudiante de la Escuela de Medicina perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas, con el fin de cumplir con los dispositivos vigentes establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, declaro bajo juramento que la totalidad de la data e información incluida en la tesis titulada: "MOBBING EN MÉDICOS RESIDENTES E INTERNOS DE LA CIENCIA DE LA SALUD. RED TRUJILLO. 2019.", son:

1. De mi autoría
2. He cumplido con la normatividad internacionales de referencias y citas para las fuentes a consultar, por consiguiente, la tesis no ha sido copiada plagiada parcialmente o en su totalidad.
3. La tesis no ha sido editada o publicada con anterioridad para alcanzar algún grado académico previo o algún título profesional
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2019



---

MOYA ARANA BANY YUVICSA  
DNI: 46868246

## PRESENTACION

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo pongo a considerar la tesis “Mobbing en médicos residentes e internos de la ciencia de la salud.Red Trujillo. 2019”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que se cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título de Médico Cirujano

## ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de aprobación de tesis	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	viii
<b>ABSTRACT</b>	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	01
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	08
2.1. Diseño de investigación	
2.2. Variables, operacionalización	
2.3. Población y muestra	
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	
2.5. Métodos de análisis de datos	
2.6. Aspectos éticos.	
<b>III. RESULTADOS</b>	13
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	16
<b>V. CONCLUSIONES</b>	18
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	19
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b>	20
<b>ANEXOS</b>	26

## **RESUMEN**

El objetivo del estudio fue determinar la frecuencia de Mobbing en médicos residentes e internos de la ciencia de la salud. Red Trujillo, durante el periodo 2019, para lo cual se realizó un estudio descriptivo simple, obteniendo datos mediante una encuesta directa sobre la presencia de Mobbing aplicando el cuestionario de Cisneros, contándose con 71 personas (9 residentes y 62 internos). Los resultados indicaron que existe un 67.6% de Mobbing. Así mismo un 66.7% de residentes y el 67.7% de internos presentaron Mobbing. Se concluye que existe un 67.6% de Mobbing en médicos residentes e internos de la ciencia de la salud. Micro Red Trujillo, durante el periodo 2019.

**Palabras claves:** Mobbing, personal de salud.



## **ABSTRACT**

The objective of this study was to determine the frequency of Mobbing in medical residents and interns at “Red Trujillo” in 2019. This was a simple descriptive study. A survey (based on the Cisneros questionnaire) about Mobbing was applied to 71 people (9 residents and 62 interns). The results showed that Mobbing exists with 67.6%. In addition, 66.7% of residents and 67.7% of interns were victims of Mobbing. It is concluded that medical residents and interns at “Micro Red Trujillo” were victims of Mobbing (67%) during 2019.

**Key words:** Mobbing, health professional.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El mobbing o acoso laboral es un problema de importante consideración debido a la prevalencia que existe en distintos países. Así tenemos, en España, específicamente en el personal de salud de Cueta, donde encontraron que un 75,1% de los profesionales refirieron haber sido víctima de alguna estrategia de acoso laboral en los 6 meses últimos, siendo en la limitación de contacto social y comunicación, y desprestigio personal y profesional donde el 11.4% de los trabajadores presentaron puntuaciones elevadas.<sup>1</sup>

En Sudamérica también se ha buscado tratar la problemática de la violencia en los trabajadores de salud; por ejemplo, en una investigación hecha en Argentina se demostró que el 62.9% de trabajadores de la salud que fueron encuestados afirmaron que en la institución donde laboran existen situaciones de violencia, resaltando por su relevancia la forma de acoso sexual, ya que juntando las respuestas: rara vez, ocasionalmente y muy frecuentemente un porcentaje de 34.3% (110 de 312 personas) las que conocen de casos de acoso sexual en su centro de labores. También se encontró que los gritos y los insultos son las formas que más destacan con un porcentaje de 65.1% y 55.1% respectivamente, principalmente realizado por los trabajadores con mayor cargo (54.8%).<sup>2</sup>

Así también, otra investigación realizada en el año 2017 en Ecuador se buscó conocer si existe acoso laboral hacia internos de enfermería una universidad técnica. Lo que indicaron los resultados fue que el 51% de los internos refirieron ser víctimas de acoso psicológico y que los autores de esto eran los profesionales de enfermería en un 80%; además, que la estrategia más común fue la de humillación y desprecio ante los colegas o terceros.<sup>3</sup>

Esta problemática tampoco es ajena a nivel nacional, así como lo demuestra un estudio realizado en Lima en el 2017 a enfermeras del Servicio de Emergencia de un instituto materno perinatal, donde se encontró que el 85.7% tuvo mobbing laboral en nivel moderado, observando en sus 5 dimensiones moderado nivel de mobbing a excepción de la dimensión intimidación encubierta que se presentó mayormente mobbing laboral bajo.<sup>4</sup>

Se realizó una investigación en Chimbote acerca de la violencia laboral más frecuente en enfermeras de Essalud. En este estudio se evidenció que las formas más comunes fueron la psicológica, violencia sexual y física (88.9%, 9.5% y 6.3% respectivamente). Además, se encontró como principal agresor al médico, seguido del personal de enfermería y en menor frecuencia al paciente. Y como factores de riesgo elevado para experimentar violencia laboral, las variables tiempo de servicio y el área de consulta externa/programas donde se labore.<sup>5</sup>

Medina M. et al (México, 2017), determinaron la frecuencia de síndrome de mobbing en 77 médicos de diferentes especialidades (pediatras, ginecólogos, anestesiólogos y médicos de trabajo), a quienes evaluaron con el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo Ivapt-Pando, a través de un estudio de tipo descriptivo, observacional, de corte transversal y prospectivo. Los resultados determinaron la existencia de violencia psicológica alta en el 40,3% de los profesionales y media, en el 29,9 %.<sup>6</sup>

Cheung T, et al (Hong Kong 2017) Investigaron sobre la prevalencia de la violencia en el lugar de trabajo en relación con las características sociodemográficas en el personal médico y de enfermería; realizaron un estudio de tipo diseño transversal en 107 médicos y 613 enfermeras obteniendo que el 57,2% había sufrido violencia en su centro de labor en el año anterior y que las formas más frecuentes de violencia fueron el abuso verbal (53.4%), seguido de la agresión física (16.1%), la intimidación / acoso (14.2%), el acoso sexual(4.6%) y el acoso racial con un (2.6%).<sup>7</sup>

Rodríguez V.et al (Chile, 2017) el objetivo del estudio fue investigar la percepción del acoso y el abuso verbal y los factores que se asocian a este en los profesionales de la salud de las áreas de atención pre hospitalarias en tres regiones del sur de Chile, utilizando un estudio de diseño correlacional, mediante un cuestionario de “violencia laboral” aplicado a 434 trabajadores del personal de salud. Encontraron que 51,4% de profesionales y 46.6% de técnicos habían sido víctimas de abuso verbal mientras; 31.1% del personal de salud percibió mobbing y entre otros factores asociados fue la relación del sexo y el acoso laboral en los profesionales con (p=0.007).<sup>8</sup>

Baran F, et al (Turquía 2015), investigaron la frecuencia y los factores de riesgo de mobbing en un Hospital, mediante un estudio de tipo transversal a 538 enfermeras, usando un cuestionario de la OMS y la Organización Internacional del Trabajo. Se obtuvo que el 41.8% del personal de enfermería fueron acosados verbalmente y el 13.9% sufrieron de violencia física. Siendo de las enfermeras con una edad menor de 30 años las que experimentaron mayor acoso laboral (46,6%),  $p=0.48$ .<sup>9</sup>

Pinar T. et al (Turquia, 2015) buscaron determinar la frecuencia de la violencia y el acoso laboral en el personal de salud a nivel nacional, mediante un estudio transversal a 12,944 trabajadores del sector salud, usando cuestionarios Organización Internacional del Trabajo, el Consejo Internacional de Enfermeras, la Organización Mundial de la Salud, y la Internacional de Servicios Públicos. Un 44.7% experimentaron violencia en su centro de salud, predominando el tipo verbal con un 43.2%.<sup>10</sup>

Chávez E. et al (Ecuador, 2014) se centraron en hallar la prevalencia y los factores asociados al mobbing en los estudiantes de medicina, utilizando un estudio tipo descriptivo de corte transversal en 407 estudiantes a quienes evaluaron con la Escala de Cisneros Modificada hallando una prevalencia del 21,6% de mobbing.<sup>11</sup>

Cardoso M, (España, 2012) investigó sobre el hostigamiento psicológico en el personal de enfermería, mediante un estudio de tipo descriptivo transversal en dos centros hospitalarios a 285 profesionales de enfermería en España y 274 en Brasil, para lo cual utilizó una serie de cuestionarios con los que evaluó las variables sociodemográficas y Laborales y Hostigamiento Psicológico en el Trabajo. Los resultados que obtuvo evidenciaron una prevalencia de mobbing de 36.0% y 14.9% en Brasil y España respectivamente, siendo el personal de enfermería, los más vulnerables a la agresión.<sup>12</sup>

Hsiang-Chu P, et al (Taiwán 2011) determinaron los factores de riesgo de la violencia física y psicológica y sus consecuencias para la salud mental en las enfermeras del hospital. Utilizaron un estudio transversal, aplicado a 521 enfermeras quienes completaron el cuestionario de “Violencia en el lugar de trabajo”. Encontrando que predominó la violencia física (51.4%), siendo consecuencia del mismo el desarrollo del estrés post traumático en la población

estudiada con un OR=0.8 con un IC95%.<sup>13</sup>

Huaman M, (Perú 2018) Estudió los factores que se asocian a la violencia en el trabajo en los internos de medicina, mediante un estudio tipo observacional, analítico y de corte transversal realizado a 116 internos en quienes aplicaron un instrumento desarrollado por la OIT denominado “Violencia en el lugar de trabajo en el Sector de Salud. Evidenció que el 82.8% de los internos sufrió de violencia laboral durante su tiempo de internado. Dentro de los tipos de violencia psicológica, predominó la violencia verbal (97.9%) y el acoso sexual (21.9%). Y en cuanto a los factores que se asocian con la variable violencia laboral se encontró que el ser mujer y trabajar por un tiempo mayor a 6 horas son los que más se asocian con violencia en el trabajo (OR=2,271; IC 95%; 0,791-5,561, p=0,197).<sup>14</sup>

Campero A, et la (Perú, 2016), realizaron un estudio para evaluar la prevalencia del acoso laboral, en 30 trabajadores de salud en el hospital de Cusco, aplicando un estudio trasversal, determinando que un 76.6% del personal encuestado padecieron acoso laboral en algún momento; siendo el sexo femenino con mayor prevalencia 70.8%, en cuanto al personal contratado el 83% padeció de acoso laboral y el personal técnico en enfermería con un 92%, seguidas de otros profesionales de la salud con el 63%, donde no se halló diferencias estadísticas  $p=0.11$ .<sup>15</sup>

Casahuilca R. (Perú, 2016), determinó la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud; mediante un estudio correlacional y no experimental a 61 profesionales entre nombrados y contratados a quienes evaluó a través de dos cuestionarios: uno que contenía 26 preguntas relacionadas al acoso laboral y el segundo, 13 preguntas que tenía relación con la variable del desempeño laboral. Los resultados que obtuvo evidenciaron, que el 48% de los trabajadores de salud presentaron acoso laboral, en cuanto a los tipos, el acoso descendente (33%), el horizontal (48%) y ascendente de (43%). Y al relacionar el mobbing con desempeño se observó una relación negativa o inversa (con tendencia decreciente), lo cual indicó que, a mayor acoso laboral, el desempeño en el trabajo es menor y a menor mobbing el desempeño laboral es Mayor.<sup>16</sup>

El término mobbing, fue utilizado por primera vez en los años ochenta por el doctor Heinz Leyman. Esto sucedió cuando estuvo dando seguimiento a una investigación anterior en el cual estudiaba junto a un equipo de apoyo sueco el comportamiento animal frente a otros de su misma especie, observando la reacción que tenían con un nuevo elemento y contra los más débiles del grupo, identificando que el actuar del ser humano y su reacción frente a otras personas en el ámbito laboral, se asemejan.

Actualmente existen diversas formas para referirse al mobbing, entre estas, se encuentran: Hostigamiento, acoso moral, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror, acoso laboral, exclusión laboral, bullying, acoso institucional, entre otras.<sup>17</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece como definición de Acoso laboral al acto de hostigar mediante acciones de venganza o malicia a una persona o un grupo de ellas, con el objetivo de humillar o desestabilizar.<sup>18</sup>

En el acoso laboral o mobbing no es fácil establecer una secuencia general de hechos en el transcurso del proceso del mismo, debido al modelo de organización en el que se desarrolla dicho acoso y a las distintas peculiaridades de cada persona; sin embargo, Leymann y Gustafsson describen 4 fases, 1) Inicio por un incidente crítico, en donde se produce un problema que no es bien solucionado por la organización que genera conflicto, por lo que la víctima percibe un cambio brusco para mal en su relación con los compañeros, 2) Fase de mobbing y estigmatización, en el cual el acosador comienza con el hostigamiento para ridiculizarlo y apartarlo socialmente, buscando degradar su imagen, produciendo en esta persona un desequilibrio psicológico.<sup>8</sup> 3) La siguiente fase es conocida como la intervención de las autoridades, que es cuando el problema llega a los superiores quienes deciden cambiar de puesto a la víctima, sancionar al victimario y proponen medidas de prevención en otras personas. Sin embargo, en muchos casos esto no sucede o queda en mera investigación, o ven a la víctima como el problema, lo que aumenta el estigma de la víctima como el “sujeto problema”. 4) Finalmente la marginación se presenta cuando las causas del mobbing no son resueltas, el acoso suele terminar con la salida de la víctima de su trabajo, ya sea por petición de traslado o abandono de la misma persona o por despido debido al ausentismo y baja productividad en su

centro laboral. En algunos casos, la víctima decide soportar el acoso, lo cual termina afectándole negativamente su estado de salud física y mental y en casos extremos llegar al suicidio.<sup>19</sup>

Considerando la direccionalidad, el acoso laboral puede ser en 3 formas: El acoso horizontal, cuando el trabajador es hostigado por otros compañeros con el mismo nivel de jerarquía, este tipo de acoso también puede deberse por cuestiones de raza, sexo, religión, nacionalidad apariencia, etc. El acoso ascendente se da cuando “el jefe” es atacado por sus subalternos, debido a que estos no aceptan su jerarquía. Y el acoso descendente que ocurre cuando un trabajador es acosado psicológicamente por otros, que ocupan cargos superiores.<sup>20</sup>

Cualquiera que sea la forma del mobbing, existen 4 objetivos principales que el acosador desea lograr: el primero se trata de desestabilizar psicológicamente a la víctima, es decir pretender que esta cometa errores y se sienta insegura para tomar decisiones en su trabajo y de esa manera dañar su desempeño laboral; el segundo objetivo del acosador es desprestigiar la imagen personal y profesional de la víctima, divulgando acusaciones falsas sobre ella; el tercer objetivo, es romper las redes de comunicación para aislar a la víctima y así conseguir la indiferencia de los demás compañeros de trabajo y como último objetivo, disminuir la empleabilidad de la víctima, es decir, reducir su valor añadido económico que representa como trabajador para que el empleador plantee prescindir de su labor puesto que le resulta innecesario y poco interesante mantenerlo contratado.<sup>21</sup>

Todo esto afecta de manera negativa a la víctima en distintos niveles, como por ejemplo: a nivel físico y psíquico, la persona acosada puede presentar dolores de cabeza y síntomas de ansiedad, miedo, depresión o paranoia, sentimientos de impotencia y frustración, problemas de concentración y baja autoestima; a nivel laboral, la víctima al estar desmotivado e insatisfecho en su centro de trabajo puesto que lo considera un lugar hostil, disminuirá su rendimiento laboral, hasta puede llegar a abandonar la institución y por último, en el ámbito social, el sujeto afectado puede adoptar conductas de aislamiento o por el contrario mostrarse agresivo ante los demás, debido que presenta sentimientos de ira, rencor o venganza.<sup>22</sup>

Para evaluar el acoso laboral se pueden usar distintos instrumentos, como por ejemplo la escala Cisneros, el cual está compuesto por 43 ítems, los mismos que evalúan 43 conductas o formas de acosar psicológicamente teniendo como escala de 0 a 6, siendo “nunca” y “todos los días” respectivamente. El mencionado cuestionario forma parte del Barómetro Cisneros, que mide de manera periódica el estado e índice de violencia laboral, integrado por tres escalas, la primera es la escala de Cisneros que valora el nivel de acoso psicológico laboral; la segunda, valora el Estrés postraumático; y la tercera escala evalúa la intencionalidad del individuo de variar o abandonar el trabajo.<sup>23</sup>

**Teniendo en cuenta todos estos estudios se formuló el siguiente problema  
¿Cuáles es la frecuencia de Mobbing en médicos residentes e internos de la  
ciencia de la salud Red Trujillo, durante el periodo 2019?**

Lo fundamental de la presente investigación, radica que el mobbing o acoso laboral representa en el campo de la salud ocupacional un problema importante de abordar en su verdadera dimensión, especialmente en los profesionales de la salud, puesto que las consecuencias o efectos del mismo no solo repercute de manera negativa en la salud mental de la víctima sino también en su desempeño y satisfacción laboral y esto a su vez, en la calidad de atención que brindan a los pacientes.

A pesar de que ya se han realizado algunos estudios a nivel internacional y nacional con el objetivo de identificar la presencia de acoso laboral en los profesionales de la salud, en contexto local, se carece de un estudio que haya identificado o determinado la prevalencia, frecuencia y/o características del Mobbing. Por lo tanto, el presente estudio plantea dicha problemática a fin de que Con los resultados que se hayan obtenido se implementen medidas que mejoren el ambiente laboral y se optimice la salud mental de los trabajadores especialmente del nosocomio intervenido, brindándoles así una mayor seguridad emocional y una mejor enseñanza de toma de decisiones para los problemas que existen dentro del área de trabajo y así se pueda dar una adecuada interrelación con los usuarios del servicio de salud.



El objetivo general planteado fue Determinar las características mobbing en médicos residentes e internos de la ciencia de la salud. Red Trujillo. 2019

Y como objetivos específicos fue determinar la frecuencia de Mobbing en médicos residentes e internos de la ciencia de la salud y caracterizar a las personas con mobbing según edad, sexo, ocupación y sede hospitalaria.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

**2.1** Diseño de investigación: Descriptivo simple

**2.2** Variables y Operacionalización  
Variables: Mobbing.

**2.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador	Escala de medición
<b>Mobbing</b>	“ Acto de hostigar mediante acciones de venganza o malicia a una persona o un grupo de ellas, con el objetivo de humillar o desestabilizar” <sup>10</sup>	Será establecido aplicando el test de Cisneros para acoso laboral (Mobbing), en donde un puntaje mayor a 96 se considera como presencia de Mobbing. <sup>23</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• No</li> </ul>	Cualitativo Ordinal
<b>Variables socio-demográficas</b>	“ Indicadores sociales, económicos y demográficos que permiten segmentar la población en grupos homogéneos y así definir al público objetivo” <sup>23</sup>	<b>Edad</b>  <b>Sexo</b>  <b>Ocupación</b>  <b>Sede Hospitalaria</b>	Años  Femenino Masculino Residente  Int. Medicina Int. Enferm. Int. Obst.  Hospital de especialidades Básicas La Noria  Hospital Distrital El Esfuerzo  Hospital Distrital Santa Isabel.	Cuantitativa de razón  Cualitativo nominal  Cualitativo nominal  Cualitativo nominal

## 2.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTRO

**Población:** Estuvo constituida por todos los residentes e internos de medicina, enfermería y obstetricia del Hospital de especialidades Básicas La Noria, Hospital Distrital El Esfuerzo y el Hospital Distrital Santa Isabel, que en total ascienden a 79 personas.

**Tamaño de muestra:** Fue censal

**Unidad de análisis:** Constituido por cada uno de los residente e interno del área de la salud.

**Unidad de muestrea:** Constituido por cada uno de los residente e interno del área de la salud.

**Muestreo:** se realizó el muestreo tipo censal.<sup>24</sup>

### **Criterios de selección:**

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal asistencial con vínculo laboral no menor de 3 meses
- Personal asistencial que desee formar parte del estudio confirmándolo con el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión:**

- Personal que se encuentre en tratamiento psiquiátrico.
- Personal asistencial que no se encuentre laborando durante el tiempo de la realización del personal de estudios.

## 2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

**Técnica:** Fue la entrevista directa y la aplicación encuestas.

### **Procedimiento:**

Aprobado el proyecto de tesis en la Dirección de Escuela de Medicina, se envió la solicitud de permiso para la ejecución de proyecto de tesis a los directores del Hospital de especialidades Básicas La Noria, Hospital Distrital El Esfuerzo y el Hospital Distrital Santa Isabel, con la finalidad de obtener la autorización para la realización de la investigación.

Una vez aprobado, se procedió a la aplicación de las encuestas durante 20 minutos, explicándoles de manera clara y concreta el propósito del trabajo, evitando la presencia de distractores, solicitando previamente el consentimiento informado (Anexo 2).

**Instrumento:** Se elaboró una ficha que constó de 2 componentes:

- El primero comprendió el número de ficha, al cual se le agregó características como los años de vida, sexo y grupo ocupacional
- El segundo componente fue el Test de la escala Cisneros para el Mobbing

**Validación y confiabilidad del instrumento:** Para el presente instrumento se solicitó la intervención de la opinión de tres médicos profesionales con pericia en el tema, integrado por un número de tres, quienes evaluaron cada ítem descrito en el instrumento.<sup>23</sup>

- Pero para la validez del Test De Cisneros (Anexo 01) que evalúa el Mobbing compuesto por 44 ítems, cuyos valores de respuesta fueron de 0 “nunca” a 6 “siempre” y el puntaje mayor a 96 se considera acoso laboral<sup>23</sup>. Se tomó en cuenta analizar los datos de la encuesta aplicada y se obtuvo mediante el programa estadístico SPSS versión 25, un valor de alfa de cronbach de 0.877, mostrando que la encuesta presenta una adecuada validez.
- Es la medición descrita por Heinz leyman, obteniendo una alta fiabilidad de la escala ( $\alpha=.96$ ), según el alfa de cronbach, considerándose confiable.<sup>23</sup>

## **2.5 Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos fueron procesados aplicando el programa IBM-SPSS 25, ordenando los datos en tablas, considerando la frecuencia simple y porcentual, y utilizando para cada casilla analizada.<sup>26</sup>

## **2.6 Aspectos éticos**

Se tuvo en cuenta los criterios de la Declaración de Helsinki<sup>27</sup> en el cual se consideraron los principios 24 y 25 que detallan sobre la confidencialidad sobre la información recabada y el uso del consentimiento informado, respectivamente. Así mismo se obtuvo la aprobación de la Escuela de Medicina de la Universidad César Vallejo, Hospital de especialidades Básicas La Noria, Hospital Distrital El Esfuerzo y el Hospital Distrital Santa Isabel.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1.** Frecuencia de Mobbing en los residentes e internos de ciencias de la salud según edad.

CARACTERISTICA	Mobbing		Total N (%)
	Si N (%)	No N (%)	
<b>Edad</b>			
De 21 a 25 años	29 (40,8%)	20 (28,2%)	49 (69,0%)
De 26 a 30 años	9 (12,7%)	7 (9,8%)	16 (22,5%)
Más de 30 años	4 (5,7%)	2 (2,8%)	6 (8,5%)
<b>Total</b>	48 (67,6%)	23 (32,4%)	71 (100%)

**Fuente:** encuestas realizadas a residentes e internos del Hospital de especialidades Básicas La Noria, Hospital Distrital El Esfuerzo y el Hospital Distrital Santa Isabel

**Tabla 2.** Frecuencia de Mobbing en los residentes e internos de ciencias de la salud según sexo.

CARACTERISTICA	Mobbing		Total N (%)
	Si N (%)	No N (%)	
<b>Sexo</b>			
Femenino	35 (49,3%)	10 (14,1%)	45 (63,4%)
Masculino	13 (18,3%)	13 (18,3%)	26 (36,6%)
<b>Total</b>	48 (67,6%)	23 (32,4%)	71 (100%)

**Fuente:** encuestas realizadas a residentes e internos del Hospital de especialidades Básicas La Noria, Hospital Distrital El Esfuerzo y el Hospital Distrital Santa Isabel.

**Tabla 3.** Frecuencia de Mobbing en los residentes e internos de ciencias de la salud.

<b>Ocupación</b>	<b>Mobbing</b>		<b>Total</b>
	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>
<b>Residente</b>	6 (8,4%)	3 (4,2%)	9 (12,7%)
<b>Interno</b>			
<b>  medicina</b>	23 (32,4%)	13 (18,3%)	36 (50,7%)
<b>  obstetricia</b>	9 (12,7%)	5 (7,0%)	14 (19,7%)
<b>  enfermería</b>	5 (7,0%)	7 (9,9%)	12 (16,9%)
<b>Total</b>	48 (67,6%)	23 (32,4%)	71 (100%)

**Fuente:** encuestas realizadas a residentes e internos del Hospital de especialidades Básicas La Noria, Hospital Distrital El Esfuerzo y el Hospital Distrital Santa Isabel.

**Tabla 4.** Comparación de la presencia de Mobbing en los residentes e internos de ciencias de la salud según la sede hospitalaria.

HOSPITAL SEDE	Mobbing		Total N (%)
	Si N (%)	No N (%)	
<b>HBEN</b>	29 (40,9%)	5 (7,0%)	34 (47,9%)
<b>HDE</b>	3 (4,3%)	5 (7,0%)	8 (11,3%)
<b>HDSI</b>	16 (22,5%)	13 (18,3%)	29 (40,8%)
<b>Total</b>	48 (67,6%)	23 (32,4%)	71 (100%)

**Chi-cuadrado:** 10.215

**HEBN:** Hospital de especialidades Básicas La Noria; **HDE:** Hospital Distrital El Esfuerzo; **HDSI:** Hospital Distrital Santa Isabel.

**Fuente:** encuestas realizadas a residentes e internos del Hospital de especialidades Básicas La Noria, Hospital Distrital El Esfuerzo y el Hospital Distrital Santa Isabel.



#### IV. DISCUSIÓN

Para poder catalogar como Mobbing al acoso laboral, este debe ser frecuente, en este sentido los médicos residentes y los internos se encuentran cumpliendo horarios extenuantes y por largos periodos, incluso dentro de una misma área de trabajo, por lo cual estarían subordinados a un mismo “jefe” por largos periodos, haciendo factible la existencia de acoso laboral psicológico.

En la presente investigación se incluyeron tanto a residentes de medicina como a internos de medicina, obstetricia y enfermería de 3 diferentes hospitales de la localidad (Hospital de especialidades Básicas La Noria, Hospital Distrital El Esfuerzo y Hospital Distrital Santa Isabel), en donde el 67.6% de dicho personal de salud respondió de manera afirmativa para ser catalogados dentro de Mobbing.

la tabla 1 donde se buscó determinar la frecuencia de Mobbing según edad, se encontró que el 69.0% pertenece al rango de edad de 21 entre 25 años siendo el 40.8% y el rango que menos padecieron de Mobbing fueron los mayores de 30 años con un 5.7% de un 8.5%.

Estos datos son similares a los reportados por Huaman M el cual encontró edad promedio de 25 años la edad con mayor frecuencia de padecimiento de Mobbing<sup>14</sup>. Esto es explicable debido que este rango de edad es más vulnerable al acoso.

En la tabla 2 se observa que el 63.4% son el sexo femenino siendo el 49.3% de este han padecido de moobing mientras que en los varones el porcentaje de los que no han padecido moobing es igual los que han sufrido de acoso 13.3

Estos datos son similares a los encontrados por Huaman M, quien en su investigación identifico a las mujeres el sexo con mayor padecimiento de Mobbing (82.8%). Y los datos reportados por. Y a los encontrado por Campero A, quien al evaluar la prevalencia de acoso

laboral en 30 trabajadores de salud, encontró también al sexo femenino, el género con mayor porcentaje de padecimiento de Mobbing(17 mujeres de un total de 24).

En la tabla 3 se observa que el 50.7% son internos de Medicina de cuall 32.4% a padecido de Mobing, además el 19. %que pertenece al grupo de Obstetricia el 12.7% han sufrido de acoso y siendo el interno de enfermería menos acosado con un porcentaje de 7.0% del 19.0%

Estos datos están en concordancia con los encontrados por Huaman M, quien identifico a los internos de Medicina los que más padecieron de Mobbing con un 82.8% esto es explicable porque son los internos de medicina los que están bajo el mando no solo de médicos asistentes sino también de médicos residentes haciéndolos más vulnerables al acoso laboral.

Esto en concordancia teórica Landauro L y Ofluogu G, quienes mencionan que los internos de medicina están en formación y deben cumplir estrictamente diferente laborales por lo que son constantemente exigidos al máximo por sus superiores siendo la mayoría de veces de la manera incorrecta sin poder esto en tablar algún reclamo.<sup>28,29</sup>.

Finalmente, en la tabla 4 se observa que existió mayor porcentaje de Mobbing en residentes e internos del hospital de especialidades básicas La Noria (40.9%), seguido del hospital distrital Santa Isabel (22.5%) y finalmente el hospital distrital El Esfuerzo en donde solo hubo un 4.3% de Mobbing, presentando Chi-cuadrado= 10.215.

## **V. CONCLUSIONES**

El sexo femenino es el género que más ha sufrido de Mobing.

El rango de edad de 21 a 25 años fue el intervalo en donde se registró mayor porcentaje de Mobing

El Hospital de especialidades básicas La Noria presentó la mayor frecuencia de Mobbing.

El interno de Medicina seguido del interno de Obstrecia son las ocupaciones que han sufrido más de Mobbing y el interno de enfermería el menos acosado

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda ampliar la investigación considerando residentes e internos de los hospitales principales la Región La Libertad.

Se recomienda incluir la investigación de factores asociados a la presencia de Mobbing.

Realizar seguimiento de los casos de Mobbing y fortalecer la relación psicológica-social entre el personal de salud.

## REFERENCIA

1. Dominguez J, Padilla I, Dominguez J, Martinez M, Ortega G et al. Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta. Rev. Med Segur Trab 2012; 58 (227) Disponible en:  
<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2012000200005>
2. Farias M. Violencia ocupacional hacia los trabajadores de salud de la ciudad de Córdoba, [thesis]. Argentina (ARG): Cordova; 2010.10 p. Disponible en:  
[http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/faria\\_maria\\_alejandra.pdf](http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/faria_maria_alejandra.pdf)
3. Chamarro B. Mobbing en establecimientos de salud a Internos Rotativos de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte [thesis].Ecuador (EC):Ibarra; 2017.15 p. Disponible en:  
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7527/1/06%20ENF%20881%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
4. Meza A. Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal [thesis].Perú (PE): Lima; 2018.13 p. Disponible en:  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1874/TITULO%20%20Linares%20Rios%2C%20%20Simith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Ladero A. Violencia laboral en enfermeras del hospital del seguro social de Chimbote [thesis].Perú (PE): Lima; 2015.18 p. disponible en:  
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8623/2E%20425.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Medina M, Palmer L, Quiñones L, Medina M, Lopez D.(2017) Síndrome De Mobbing en Médicos Especialistas en un Hospital De Segundo Nivel en

- Mexico.Rev (Cu)2017;18(1):44-7 disponible en:  
<http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171e.pdf>
7. Cheung T, Lee P, Yip P. Workplace Violence toward Physicians and Nurses: Prevalence and Correlates in Macau. Int. J. Environ. Res. Public Health 2017, 14, 879 Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5580583/>
8. Rodríguez V, Paravic T. Verbal abuse and mobbing in pre-hospital care services in Chile. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2017;25:e2956:1-8. Disponible en:  
<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/0104-1169-rlae-25-e2956.pdf>.
9. Baran F, Karaşahin E, Uğraş Y, Avci E, Özkan S. Workplace physical violence, verbal violence, and mobbing experienced by nurses at a university hospital Turkish Journal of Medical Sciences Turk J Med Sci 2015; 45: 1360-1368. disponible en:  
<http://asosindex.com/cache/articles/workplace-physical-violence-verbal-violence-and-mobbing-experiencedby-nurses-at-a-university-hospital-f333913.pdf>
10. Pinar T, Acikel C, Pinar G, Karabulut E, Saygun M, Bariskin E, et al. Workplace Violence in the Health Sector in Turkey: A National Study. Journal of Interpersonal Violence. 2015;32(15):1-22. Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/publication/279298200\\_Workplace\\_Violence\\_in\\_the\\_Health\\_Sector\\_in\\_Turkey\\_A\\_National\\_Study](https://www.researchgate.net/publication/279298200_Workplace_Violence_in_the_Health_Sector_in_Turkey_A_National_Study)
11. Chávez E, Tacuri J, Guerrero J, Prevalencia y Factores asociados a Mobbing en los Estudiantes de la Escuela de Medicina Cuenca-2014[thesis] Ecuador(EC):Cuenca;2014. 2 p. disponible en:  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21028/1/TESIS.pdf>

12. Cardoso M. Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España [thesis] España(ES): Baleares; 2012. 19p. disponible en:  
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/108003/tmcs1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Hsiang-Chu P, Sheuan L. Risk factors for workplace violence in clinical registered nurses in Taiwan *Journal of Clinical Nursing* 2011; 20, 1405–1412. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1365-2702.2010.03650.x>
14. Huamán M. Factores asociados a la Violencia Laboral en los Internos de Medicina de la Universidad Ricardo Palma durante el año 2017. Perú. 2018. disponible en:  
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1146/TESIS%20GRANDA%20DE%20LA%20CRUUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Campero A, Moncada A, Robles M, Marroquín J, Atamari N. Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015. *Acta Med Perú*. 2016;33(2):161-2  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v33n2/a15v33n2.pdf>
16. Casahuilca, R. (2016) Mobbing y Desempeño Laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca-2015 (Tesis de Licenciatura en trabajo social, universidad nacional del centro del Perú, Huancayo, Perú) disponible en:  
[http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/949/TTS\\_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Baresi, Chaj D. (2017) Análisis jurídico sobre la tipificación del Mobbing (acoso laboral) estudio de derecho comparado en Argentina, Colombia y España. [thesis].

- Guatemala (GT): QUETZALTENANGO; 2017. disponible en:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/07/01/Baresi-Diego.pdf>.
18. Organización Internacional del Trabajo. Acoso laboral, Montevideo. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. 2013. Disponible en  
<http://www.oitcinterfor.org/node/6795>
19. Carvajal O, Dávila L. Mobbing o acoso laboral. Rev. Colombia.[online].2013, vol. 29,n.1 [citado (enero - junio de 2013 ) pp. 95-106 . Disponible en:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
20. Alba Hernández C, Puga C, editores. **El acoso laboral en hospitales públicos de la ciudad de México.XVIII Congreso Internacional De Contaduría Administrativa e Informática; 2013 Octubre 2,3, y 4, México D.F: Ciudad universitaria;2013 disponible en:**  
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.06.pdf>
21. Piñuel J, Zabala R. Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario Cisneros [thesis].España (ESP): Madrid; 2015.35p. disponible en:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a03.pdf>
22. Carriel L. ¿Qué es Mobbing: Acoso Psicológico en el trabajo? Instituto de Salud Pública. Chile. 2017 4 p. disponible en:  
<http://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnicaMobbing.pdf>
23. López M.<sup>a</sup>, Vázquez P, Montes C. Validación de la Escala CISNEROS de Medida de Mobbing. Rev Psicol del Trabajo y Organiz 2009; 25(3): 231-243. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231316497004.pdf>



24. Sampieri R, Fernández C, Baptista P. Metodología De La Investigación. 6a. ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
25. Dakduk S, González A, Montilla V.(2008) Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo.Rev.(VEN) 2008, Vol. 42, Num. 2 pp. 390-401 disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n2/v42n2a20.pdf>
26. Garcia H, Matus J. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL I. COLEGIO DE BACHILLERES. 27-28 p. disponible en: [https://www.conevyt.org.mx/bachillerato/material\\_bachilleres/cb6/5sempdf/edin1/edin1\\_f1.pdf](https://www.conevyt.org.mx/bachillerato/material_bachilleres/cb6/5sempdf/edin1/edin1_f1.pdf)
27. Asociación Médica Mundial (AMM), Declaración de Helsinki de La Asociación Médica Mundial. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. 2008 (Citado 2 de Mayo del 2018). Disponible en: <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
28. Landauro L. Características de mobbing en internos de medicina humana en la región Lambayeque, en el año 2016. [tesis en Internet]. [Perú]: Universidad San Martín de Porres. [accesado el 10 de Octubre de 2019]. Disponible en: [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3226/3/landauro\\_mll.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3226/3/landauro_mll.pdf)
29. Ofluogu G, Somunoglu S. Cases of mobbing activities as commonly seen in the healthcare sector in the world and in Turkey. Hosp Top. [Online]. 2012 [accesado el 10 de Octubre de 2019]. 90(4): 98-103. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23216263>

- 30.** Medina B, Palmer M, Quiñones M, Medina R, López P. Mobbing syndrome in medical specialists in a second level hospital in Mexico. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* [Online]. 2017 [accesado el 10 de octubre de 2019];18 (1): 44-7. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171e.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1

#### FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS MOBBING EN MÉDICOS RESIDENTES E INTERNOS DE LA CIENCIA DE LA SALUD. RED TRUJILLO. 2019

I. SEXO: MASCULINO ( ) FEMENINO ( )

II. EDAD EN AÑOS.....

III. SEDE HOSPITALARIA

IV. GRUPO OCUPACIONAL

• MEDICO RESIDENTE ( ) Especialidad :

• INTERNO (A) ( ) Especialidad:

#### ESCALA DE CISNEROS

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?

Señale, en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos

1 Jefes o supervisores 2 Compañeros de trabajo 3 Subordinados

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos

0 Nunca 1 Pocas veces al año o menos 2 Una vez al mes o menos

3 Algunas veces al mes 4 Una vez a la semana 5 Varias veces a la semana

6 Todos los días

**COLOQUE EL NÚMERO SEGÚN LO INDICADO ANTERIORMENTE**

	0	1	2	3	4	5	6
<b>01. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él</b>							
<b>02. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»</b>							
<b>03. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme</b>							
<b>04. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética</b>							
<b>05. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada</b>							
<b>06. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia</b>							
<b>07. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido</b>							
<b>08. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias</b>							
<b>09. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno</b>							
<b>10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada</b>							
<b>11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito</b>							
<b>12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad</b>							
<b>13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente</b>							
<b>14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo</b>							
<b>15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga</b>							

16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos							
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo							
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes							
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros							
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)							
21. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos							
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo							
23. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»							
24. Me menosprecian personal o profesionalmente							
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.							
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal							
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios							
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio							
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme							
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme							
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí							
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada							

<b>33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo</b>							
<b>34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.</b>							
<b>35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación</b>							
<b>36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo</b>							
<b>37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables</b>							
<b>38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada</b>							
<b>39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional</b>							
<b>40. Intentan persistentemente desmoralizarme</b>							
<b>41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada</b>							
<b>42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»</b>							
<b>43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas</b>							
<b>44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1a 43)</b>							

**FICHA DE EVALUACIÓN INSTRUMENTO POR EXPERTO**


ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ				CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS ASPECTOS ESPECÍFICOS							
	CONTENIDO (Se refiere al grado en que el instrumento refleja el contenido de la variable que se pretende medir)		CONSTRUCTO (Hasta donde el instrumento mide realmente la variable, y con cuanta eficacia lo hace)		RELEVANCIA (El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido)		COHERENCIA INTERNA (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o el indicador que está midiendo)		CLARIDAD (El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas)		SUFICIENCIA (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la dimensión de esta)	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	/		/		/		/		/		/	
2	/		/		/		/		/		/	
3												
4												
5												

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS ASPECTOS GENERALES			SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder la ficha de cotejos					
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación					
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial					
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa la respuesta sugiera los ítems a añadir					
VALIDEZ					
APLICABLE		NO APLICABLE		APLICABLE TENIENDO EN CUENTA OBSERVACIÓN	

Validado por:

  
Flor de Maria Robles Briceno  
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA  
GMP 15436 RNE 26691

Fecha:

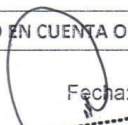
  
Firma y sello

**FICHA DE EVALUACIÓN INSTRUMENTO POR EXPERTO**

ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ				CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS ASPECTOS ESPECÍFICOS							
	CONTENIDO <i>(Se refiere al grado en que el instrumento refleja el contenido de la variable que se pretende medir)</i>		CONSTRUCTO <i>(Hasta donde el instrumento mide realmente la variable, y con cuanta eficacia lo hace)</i>		RELEVANCIA <i>(El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido)</i>		COHERENCIA INTERNA <i>(El ítem tiene relación lógica con la dimensión o el indicador que está midiendo)</i>		CLARIDAD <i>(El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas)</i>		SUFICIENCIA <i>(Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la dimensión de esta)</i>	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
2												
3												
4												
5												

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS ASPECTOS GENERALES			SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder la ficha de cotejos					
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación					
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial					
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa la respuesta sugiera los ítems a añadir					
VALIDEZ					
APLICABLE		NO APLICABLE		APLICABLE TENIENDO EN CUENTA OBSERVACIÓN	

Validado por:

Fecha:  
  
**Dr. Jorge Loyola Diaz**  
 MEDICO INTERNISTA  
 C.M.P. 51807 R.N.E. 29900  
 HOSPITAL REGIONAL  
 DE HUAYLLAY  
 11 DE DICIEMBRE DE 2011



financiamiento

CLASIFICADO R DE GASTO MEF 2018	RUBRO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
<b>MATERIALES</b>				
2.3.1.5.1.2	Papel Bond	200	S/. 0.05	S/. 62.5
2.3.1.5.1.2	Lapiceros	6	S/. 1.00	S/. 6.00
2.3.1.5.1.2	Cartuchos impresión	1	S/. 70.00	S/. 70.00
2.3.1.5.1.2	Folder	6	S/. 2.00	S/. 12.00
2.3.1.5.1.2	Correctores	4	S/. 3.00	S/. 12.00
2.3.1.5.1.2	Grapador y grapas	1	S/. 10.00	S/. 10.00
2.3.1.5.1.2	Lápices	2	S/. 1.00	S/. 2.00
2.3.1.6.1.2	Memoria USB 16 G	1	S/. 40.00	S/. 40.00
<b>SERVICIOS</b>				
2.3.2.7.2.1	Asesor temático	1		
	Asesor metodológico	1		
2.3.2.7.2.1	Asesor estadístico	1	S/. 400.00	S/. 400.00
2.3.2.2.4.4	Fotocopiado	500	S/. 0.10	S/. 50.00
2.3.2.2.2.3	Internet	50 Horas	S/. 1.00	S/. 50.00
2.3.2.2.2.3	Alquiler computadora	50 horas	S/. 1.00	S/. 50.00
2.3.2.2.4.4	Anillados	6	S/. 2.50	S/. 18.00
2.3.2.2.2.3	Pasajes	50	S/. 1.00	S/. 50.00

Imprevistos

15% total

S/ 10.00

---

**TOTAL**

**S/ 1000**

---

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE          TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

Yo MARÍA ROCÍO DEL PILAR LLAQUE SÁNCHEZ, docente de la Facultad de Ciencias Médicas y Escuela Profesional de Medicina de la Universidad César Vallejo de Trujillo, revisor (a) de la tesis titulada:

" *Mobbing en médicos Quirúrgicos e Internos de la Clínica de la Salud - Red Trujillo 2019.* "

del (de la) estudiante *Moya Arana Bany Juicra*, constato que la investigación tiene un índice de similitud de *22* % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Trujillo *06* de *Diciembre* del 201*9*.

  
 .....  
 Firma

Dra. MARÍA ROCÍO DEL PILAR LLAQUE SÁNCHEZ  
 DNI: 17907759

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SDC	Aprobó	Vice Rectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## tesis

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>14%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad de San Martin de Porres</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>icn.ch</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica De Cuenca</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>sspslp.mx</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo Moya Arana Gony Yussica, identificado con DNI N° 46868246  
egresado de la Escuela Profesional de Medicina de la Universidad César Vallejo,  
autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo  
de investigación titulado  
" Mobbing en médicos Residentes e Internos de la Clínica de  
la Salud del Fajito, 2019 .....";  
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.  
33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA

DNI: 46868246

FECHA: 06 de Diciembre del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vice Rectorado Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	------------------------------