



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

---

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA**

**Edad menor a 30 años y sexo femenino; factores riesgo de acoso  
laboral en personal de salud del hospital María Auxiliadora. 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**MÉDICO CIRUJANO**

**AUTOR:**

**ESTRELLA RAMOS, JOSELYN NADIA (<https://orcid.org/0000-0003-4493-799X>)**

**ASESOR:**

**DR. BAZAN PALOMINO EDGAR RICARDO (ORCID: [0000-0002-7973-2014](https://orcid.org/0000-0002-7973-2014))**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**ENFERMEDAD NO TRANSMISIBLE**

**PIURA - PERÚ  
2021**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a Dios, mis padres y cada uno de los participantes que hizo posible la realización de este proyecto.

## **AGRADECIMIENTO**

Me van a faltar palabras para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial.

A mis Padres

El esfuerzo y las metas alcanzadas reflejan la dedicación y el amor incondicional que han invertido en mí, por ello doy gracias, a ti madre, Victoria Ramos y ti padre, Aurelio Estrella, por ayudarme a culminar esta etapa importante en mi vida profesional.

A mis hermanos

Quienes han sido los soportes emocionales en mi vida, ellos me otorgaron el apoyo suficiente para seguir adelante en es esta hermosa profesión.

A mi esposo

Quien ha sido fuente de inspiración, motivación y apoyo constante, no es fácil recorrer el camino de la vida, pero de tu mano siempre será mejor, gracias Gonzalo, por tanto, amor y paciencia, te amo.

## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Índice.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
1.1 Realidad problemática.....	9
1.2 Trabajos previos.....	11
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	14
1.4. Formulación del problema.....	21
1.5 Justificación.....	21
1.6 Objetivos.....	21
<b>II.MÉTODOS .....</b>	<b>23</b>
2.1 Diseño de estudio de investigación.....	23
2.2 Variables Operacionalización.....	23
2.3 Población y muestra.....	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
2.5 Métodos de análisis.....	25

2.6 Aspectos éticos.....	25
<b>III.RESULTADOS.....</b>	<b>27</b>
IV. Discusión.....	29
V. Conclusiones.....	32
VI. Recomendaciones.....	33
VII. Referencias bibliográficas	

## RESUMEN

**Objetivo:** Identificar si la edad menor a 30 años y el sexo femenino constituyen factores de riesgo asociados al acoso laboral en personal de salud en el Hospital María Auxiliadora. 2019

**Métodos:** Observacional, Descriptivo, transversal y prospectivo.

**Resultados:** la muestra estuvo constituida por 198 trabajadores de salud asistencial, con vínculo laboral con el referido hospital, mayor de 18 años y de ambos sexos. Se observó que las personas menores de 30 años sufren de manera global en el 23.6% y los pacientes trabajadores de 30 a 45 años están en el 76.4% en ese sentido los pacientes que sufren acoso laboral están presentes en el 6.43% para las personas menores de 30 años y para las personas de 30 a 45 años está en el 17.14% estas variables sobre la edad no están relacionadas con el acoso laboral de los trabajadores aunque presenta un riesgo de 1.37 veces acoso cuando son mayores de 30 a 45 años de edad por otro lado el sexo se distribuye en hombres en el 48.2% y mujeres en el 51.8% de ellos sufren acoso laboral el 3.1% de los varones y el 20.48% de las mujeres esta variable está relacionada estadísticamente sin embargo el riesgo no es significativa. El acoso laboral está relacionado con el grupo ocupacional con mayor tendencia a las enfermeras y técnicas de enfermería en el 11% y 8% respectivamente por otro lado los riesgos atribuibles se presentan con mayor intensidad a nivel de las obstétricas con un riesgo de 2 veces más de presentar acoso laboral sobre las otras profesiones.

**Conclusiones:** El régimen laboral está relacionado con el acoso laboral pero no presenta un riesgo significativo en el grupo de ocupación con el acoso laboral está relacionado entre sí como un riesgo mayor para el personal de obstetricia.

**Palabra clave:** acoso laboral, edad, grupo ocupacional

**ABSTRACT**

**Objective:** Identify whether being under 30 years of age and being female are risk factors associated with workplace harassment in health personnel at the María Auxiliadora Hospital. 2019

**Methods:** Observational, descriptive, transversal and prospective.

**Results:** The sample consisted of 198 health care workers, with an employment relationship with the aforementioned hospital, over 18 years of age and of both sexes. It was observed that people under 30 years of age suffer globally in 23.6% and working patients of 30 45 years are in 76.4% in that sense, patients who suffer workplace harassment are present in 6.43% for people under 30 years and for people of 30 45 years it is in 17.14% these variables on age are not related to workplace harassment of workers although it presents a risk of 1.37 times harassment when they are older than 30 to 45 years of age on the other hand Sex is distributed in men in 48.2% and women in 51.8% of them suffer workplace harassment, 3.1% of men and 20.48% of women is variable is related in three and statistically however the risk is not significant. Workplace harassment is related to the occupational group with a greater tendency towards nurses and nursing technicians in 11% and 8% respectively, on the other hand, attributable risks are presented with greater intensity at the level of midwives with a risk of 2 times more to present workplace harassment over other professions.

**Conclusions:** The employment regime is related to workplace harassment but does not present a significant risk in the occupation group with workplace harassment is related to each other as a greater risk for obstetric personnel.

**Keywords:** acoso laboral, edad, grupo ocupacional

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

La prevalencia del acoso laboral ha crecido exponencialmente en todos los rincones del mundo, aflora su indeseada presencia para degradar y condescender a los empleados, los cuales son los pilares y la columna vertebral de cualquier organización. El acoso en el lugar de trabajo es costoso, ya que se traduce en un menor rendimiento laboral, un servicio de baja calidad, una escasa satisfacción profesional y un aumento de las de las bajas por enfermedad y el absentismo laboral. Provoca un estrés excesivo que pone en peligro la salud y la seguridad de los pacientes. (1)

Acoso laboral es definido por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como una acción psicológica o verbal que ocurra en el lugar de trabajo o que esté relacionado a este, donde un grupo o una persona hiera, ofenda, amedrente o humille a su víctima; lo que va a producir alteraciones inmediatas y duraderas en la organización laboral, las relaciones interpersonales y su entorno, afectando directamente en el ámbito de la seguridad e indirectamente condicionando la productividad y eficiencia.(2)

Con una prevalencia global de alrededor del 15%, el acoso laboral representa un problema del entorno de trabajo para muchos empleados. En Europa la prevalencia de acoso laboral se encuentra entre el 14 a 20%, predominando las agresiones psicológicas y verbales; así mismo, en Canadá y EEUU este tipo de agresiones se encuentran en un rango de 13 a 41,4%. En relación a América Latina, de manera específica en México se ha identificado una tasa de prevalencia de 30,3% de violencia económica en la zona de trabajo, 22,3% de agresiones psicológicas y 8% de violencia sexual, por lo que se concluye que aproximadamente 4 de cada 26,3% ha padecido de acoso laboral; sin embargo, el país que más sobresale es el nuestro, donde la población que ha sufrido o sufre de acoso laboral tiene una tasa de prevalencia del 74%. (3,4)

Aunque en un entorno de atención sanitaria, los hospitales presumen de la atención que prestan en términos de calidad, disponibilidad, respeto y dignidad y que profesionales y equipos multidisciplinares hacen realidad. Irónicamente, un lugar de

trabajo que promueve la curación, la compasión, la ética y las normas de práctica tiene el mayor índice de acoso, representación que desafía todos los valores de cualquier centro sanitario. La alta tasa de prevalencia de la intimidación/acoso entre profesionales de la salud es preocupante. Los trabajadores sanitarios representan casi el 23% del acoso, mucho más que las áreas de educación/derecho/social (15,3%), negocios/finanzas (12,4%), ventas/servicios (17,8%), y oficios (16,7%). (1)

Si bien el trabajo proporciona un sentido de identidad, amor y pertenencia, a nivel psicológico el trabajo aumenta la autoestima, la confianza, el sentido de propósito, la autonomía, la competencia, la independencia, los logros y un aumento general de la calidad de vida, la satisfacción y la realización para fortalecer el sentido de la propia integridad. El acoso es muy perjudicial para los expuestos, y los hallazgos muestran que los trabajadores expuestos corren un mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental, como la ansiedad, ideación suicida, dolor musculoesquelético, enfermedades cardiovasculares y la diabetes tipo 2. Además, la exposición al acoso laboral también se ha establecido como un factor de riesgo de ausencia por enfermedad y la discapacidad de jubilación. Un estudio de 46.962 empleados franceses informó de que el acoso estaba asociado tanto al riesgo de ausencia por enfermedad como a la duración de la ausencia. (5)

Si bien existen múltiples factores que van a favorecer la aparición de acoso, en esta investigación nos vamos a centrar sobre todo en la edad y el género femenino, siendo estos factores muy importantes en su aparición. En un estudio se encontró que las mujeres empleadas con edades menor a 33 años presentan mayor riesgo a comparación de las demás edades. Y en los intervalos de edad entre 18 a 24 años, aproximadamente el 50 % había recibido acoso verbal de carácter sexual. (6)

El acoso en el lugar de trabajo, especialmente contra las mujeres, ocurren con gran frecuencia en todo el mundo, estimaciones sugieren que hasta el 50% de las mujeres estadounidenses sufren acoso sexual durante su vida laboral, pero solo una minoría lo informa. Los casos de acoso por motivos de género pueden incluir comentarios ofensivos que sean sexuales o por motivos de género, atención no

deseada, lenguaje corporal ofensivo y toques. El acoso por motivos de género es ilegal si es lo suficientemente grave y generalizado como para crear un entorno de trabajo hostil o si la situación se considera acoso quid pro quo. En relación a la edad, Se ha demostrado que el acoso relacionado con la edad tiene una trayectoria de ciclo de vida curvilínea en la que afecta de manera desproporcionada a los trabajadores más jóvenes de 20 años y a los trabajadores mayores de 50 años. (7)

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes Internacionales**

Dile M, Birhanu Z, Tura G. 2021. Etiopía. Los autores plantearon como propósito de su trabajo de investigación investigar sobre la percepción y las experiencias de violencia o acoso sexual en individuos del sexo femenino que prestan servicios en su lugar de trabajo. La investigación fue cualitativa. Los datos se obtuvieron a partir de sus lugares de trabajo en conversaciones y entrevistas personales. Se hizo una elección de la población por bola de nieve. Se llevaron a cabo 10 entrevistas. La conclusión de la investigación fue que más de la mitad de la población refirió haber percibido acoso sexual en sus diferentes formas: tocar, amenazar, presionar, sexual, verbal, no verbal y físico. Además, se identificaron diferentes determinantes de riesgo que fueron percibidos por la población y relacionados con sus instituciones, trayendo éstos consigo problemas económicos, familiares, de salud y laborales. La conclusión del trabajo fue que el acoso sexual en su centro laboral lo percibieron mucho más las personas del sexo femenino. Recomiendan realizar más investigaciones para crear conciencia en la población y prevenir esas situaciones que alteran la salud física y mental de los afectados. (8)

Samson O, Kalu C, Emeka J, Umoke P, Igbokwe C, Iwuagwy T, Iweama C, et al. 2021. Nigeria. Los autores plantearon como fin de su investigación determinar la prevalencia de acoso según el género (acoso sexual, poca cortesía en el lugar donde se prestan servicios laborales, intimidación) y los determinantes relacionados entre las pacientes del sexo femenino y universitarias. La investigación fue transversal. La población estudiada fue de 340 pacientes del sexo femenino. La

información se obtuvo utilizando diferentes encuestas y escalas. Los resultados del trabajo fueron que la prevalencia en el ámbito de trabajo fue de 64%. Se evidenció que los que trabajaban más de 12 meses, presentaban menos prevalencia de acoso laboral en comparación con los que tenían menos de 12 meses. El acoso laboral fue de 64.5% y el acoso físico fue de 47.5%: La atención no deseada sexualmente fue de 46.5% (AOR 0.15, IC 95%). Se evidenció falta de socialismo en el ámbito laboral entre alumnas del mismo género. Tener nombramiento y trabajo por contrato también mostró diferencias significativas (IC 95%, AOR 29.39). La conclusión fue que la prevalencia fue muy alta. Se recomienda realizar intervenciones en el ámbito de trabajo para lograr disminuir las formas de violencia de género y reducir los determinantes asociados a problemas físicos, mentales y sociales. (9)

Riddle K. 2019. Canadá. El autor planteó como fin de su estudio, analizar los determinantes asociados a acoso en el ámbito de trabajo. La investigación fue una revisión de la literatura con el mismo tema, factores o determinantes asociados a acoso laboral. Los artículos seleccionados fueron revisados previamente y aceptados según PRISMA y MOOSE. Los resultados encontrados fueron que, de 52 investigaciones, el 70.6% fueron de países asiáticos y europeos. Los individuos del sexo femenino presentaron mayor riesgo de ser acosadas laboralmente (OR 1.12-2.70). El nivel de jerarquía, la autoridad se relacionaron con varios casos de acoso laboral (OR 1.37 - 4.99). Los determinantes sociales y psicológicos como situaciones estresantes, trabajos poco flexibles, trabajos monótonos, trabajar a altas presiones de trabajo, poca claridad de las tareas dadas. Los resultados de la investigación son que existen determinantes que desencadenan situaciones de acoso laboral. Recomiendan plantear estrategias para reducir y prevenir el acoso, fomentando la cultura de gestión y liderazgo. (10)

### **Antecedentes Nacionales**

Echevarría M, Quiroz M. 2019. Lima. Las autoras de la investigación propusieron como fin evidenciar el impacto que genera el mobbing en la calidad de atención y

salud mental del personal de enfermería. La investigación fue una revisión de la literatura. Se incluyeron 80% de los artículos revisados y 20% fueron transversales, descriptivos. Los resultados fueron que 10 investigaciones manifiestan que el mobbing genera un impacto negativo en la salud mental del personal investigado, ocasionando autoestima baja, TOC, trastornos depresivos, ansiosos, estresantes e incluso suicidios. El otro porcentaje de la población estudiada, presentó problemas físicos en lo somático. La conclusión fue que el mobbing provoca problemas no solo mentales, sino también físicos, generando a la larga problemas en el mismo entorno laboral por la poca seguridad que tiene el personal. (11)

Granda E. 2018. Lima. El propósito del trabajo fue establecer los determinantes relacionados a acoso laboral en estudiantes de medicina que cursan el internado médico. La investigación fue transversal, analítica y observacional. Se utilizaron pruebas estadísticas para analizar la información recopilada. Los resultados obtenidos fueron que de los 117 estudiantes de medicina que cursan el internado médico, el 77% fueron mujeres y el resto fueron varones. La prevalencia encontrada fue del 83%. Se establecieron determinantes asociados como el sexo femenino (OR: 3.82,  $p=0.0009$ ), el tiempo dentro del trabajo mayor a 6 horas (OR: 6.33, IC 95%,  $p=0.001$ ), la sede de MINSA no mostró una relación positiva con acoso laboral (IC 95%, OR: 2.22,  $p=0.192$ ). La conclusión fue que los determinantes relacionados a violencia laboral fueron las pacientes del sexo femenino, el tiempo dentro del trabajo mayor a 6 horas. Los principales ejercedores de violencia física, verbal y psicológica fueron los asistentes y residentes. (12)

### **Antecedentes Locales**

Quintana J. 2019. Piura. Se elaboró esta tesis con el fin de indagar sobre el acoso sexual y su incidencia en el juzgado laboral de Sullana. La investigación fue cualitativa, descriptiva, transversal. Se utilizaron diferentes paquetes estadísticos para analizar la información. Los resultados encontrados fueron que la prevalencia de acoso laboral fue del 65.4%, siendo prevalente en las del sexo femenino con un 83%. La edad promedio de las afectadas fue de 28 años. Los principales

perpetradores de agresión o acoso laboral fueron los varones con edades comprendidas entre 30 a 38 años. El nivel jerárquico con mayor carga de violencia laboral fue el más alto en cada servicio del juzgado. La carga procesal por acoso fue alta. Concluyen que la edad podría considerarse un factor protector en caso de tener un largo tiempo de trabajo en el mismo ambiente. Recomiendan realizar más estudios para confirmar y sustentar su trabajo de investigación, así como también, para poder brindar información adecuada sobre el manejo y las medidas preventivas para acoso laboral y fomentar un buen ambiente laboral. (13)

Falla M, Castillo O. 2018. Piura. El principal objetivo de este trabajo de investigación fue determinar que la edad < 30 años y las pacientes de sexo femenino son determinantes relacionados a mobbing en individuos de un hospital de otra ciudad. La investigación fue prospectiva, transversal. La población de estudio fue de 190 personas que trabajaban en dicho hospital. Los resultados obtenidos fueron que la edad prevalente fue de 30 años, con un porcentaje del 27.4, el personal que refirió acoso laboral fue del 14.5% (OR 2.90, IC 95%, p=0.002). Además, se encontró que el sexo femenino sufrió de mobbing en un 89% con un OR de 2.48 e IC del 95%. La conclusión fue que pacientes mujeres que tengan menos de 30 años son población muy vulnerable a sufrir de acoso laboral. Se encontró una asociación positiva de acoso o abuso laboral en técnicas de enfermería. (14)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL**

El abuso o acoso laboral se define como una conducta o situación abusiva, que es consciente, elaborada y planificada, ejercida en forma repetitiva y sistemática, que provoca un daño en la integridad física y psicológica de un empleador o empleadora. Podría considerarse como una forma de psicoterror en el ámbito laboral. A nivel internacional se considera 'mobbing o bossing', el cual hace referencia específicamente al abuso laboral dentro del área de trabajo.

Es considerado un gran problema que altera el entorno laboral y perjudica el desempeño de cada trabajador y por tanto de la empresa u organización dónde éstos prestan sus servicios. Es un problema que está presente en las organizaciones públicas y privadas, sin diferencia alguna.

Las consecuencias que producen, en quienes se ejerce mobbing, son desprecio, terror, miedo y desánimo, pudiendo llegar a producir enfermedades físicas.

El acoso laboral se puede clasificar en acoso horizontal cuando quien ejerce la violencia y quién recibe la violencia están dentro del mismo nivel jerárquico. Otro tipo de acoso laboral es el ascendente o vertical ascendente cuando quién ejerce el acoso está por debajo de su nivel jerárquico y el último tipo de acoso laboral es el vertical descendente cuando quién recibe el acoso tiene un cargo jerárquico menor.

(15)

## **CARACTERÍSTICAS**

Diversos estudios han señalado que existen 6 características que nos permiten identificar el acoso en el centro laboral:

- La existencia de una conducta hostigadora durante un tiempo mínimo de 6 meses y con una frecuencia de por lo menos una semana.
- Comportamientos agresivos, discriminatorios e irracionales en contra de su víctima, con la finalidad de causar daño.
- La existencia de dos tipos de conflicto, en el primero la persona ejecutante no va a ejercer algún acto que ocasione el comportamiento hostil, mientras que ya en el segundo va a ser parte de algún conflicto que se ha acrecentado durante algún tiempo.
- La existencia de discriminación religiosa, xenofóbica o social.
- El acosador al inicio puede asumir diferentes tipos de conducta que a lo largo del tiempo van a tener como fin el acoso laboral.
- El fin del acoso laboral es que la víctima abandone su puesto de trabajo.

Además, podemos caracterizar al abuso laboral según sus elementos:

- a) Sujetos: compuesto por la víctima y el acosador.
- b) Conductas: se van a desarrollar diferentes tipos de comportamientos que se consideran propios del acoso laboral, entre los que tenemos:
  - Conductas contra las condiciones del trabajo: consisten en negar información o herramientas durante el desarrollo del trabajo, cambiar las funciones o retirar labores que se te asignan de forma frecuente.
  - Aislamiento
  - Violencia psicológica o verbal
- c) Modalidades: se define como la posición jerárquica dentro de la empresa entre la víctima y el agresor. (1,16)

## **FASES**

Se puede clasificar el acoso laboral en diferentes fases:

- a) Primera fase: el acosador le impide a la víctima comunicarse con el equipo de trabajo privándole de su derecho a expresarse o hacerse escuchar.
- b) Segunda fase: el acosador prohíbe que el equipo de trabajo entable comunicación o se relacione socialmente con la víctima, aislándolo de sus compañeros.
- c) Tercera fase: actuaciones del acosador que busque desacreditar a la víctima, dañando su reputación personal como laboral.
- d) Cuarta fase: actuaciones del acosador como asignar funciones que estén debajo de sus capacidades o no asignarle, con la finalidad de provocar una desacreditación profesional
- e) Quinta fase: las conductas van a afectar la salud, psicológica como física, obligándole a la víctima a realizar actividades que sean perjudiciales para su salud, amenazándolo o atacándolo físicamente. (17)

## **GRADOS**

Se distinguen tres grados, los cuales van a estar determinado por la duración frecuencia e intensidad:

- Primer grado: la víctima tiene la capacidad de hacerle frente a los ataques y prejuicios del acosador, ya sea ignorándolas o encarándolos; y es capaz de mantenerse en su puesto de trabajo. Las relaciones sociales e interpersonales no están afectadas.
- Segundo grado: la víctima difícilmente puede evitar las humillaciones o ataques del acosador, por lo que van a expresar problemas gastrointestinales, ansiedad, depresión, evitación, hasta llegar al abuso de sustancias.
- Tercer grado: los daños psicológicos propiciados por el acosador van a requerir ya un tratamiento especializado, estos pueden ser depresión severa, conducta agresiva, ataques de pánico e intentos de suicidio. (18)

## **TIPOS DE ACOSO LABORAL**

El trabajo ofrece muchos beneficios y los profesionales de la salud tienden a darlo todo. La alta prevalencia del acoso / intimidación en el lugar de trabajo no solo destruye la calidad y la seguridad de la atención médica, sino que aumenta exponencialmente los presupuestos. El trabajo proporciona un sentido de identidad, amor y pertenencia, y una salida social. Psicológicamente, el trabajo sirve a muchas dimensiones de la salud/bienestar psicológico y mental. Aumenta la autoestima, la confianza, el sentido de propósito, la autoestima, la autonomía, la competencia, la independencia, los logros y, en general, una mayor calidad de vida, satisfacción y logros para fortalecer el sentido de la propia integridad. Además, las relaciones sociales en el lugar de trabajo ayudan a controlar y amortiguar el estrés que experimentan las personas en la vida. (19)

Una de las fundamentales barreras que se necesita para luchar contra el acoso laboral, es que las personas que son víctimas tienen miedo a denunciar el hecho, ya sea por las medidas que puedan tomar contra ellos/as como despedirlas de su trabajo o impidiéndolas que puedan conseguir otro, otro problema importante es el

cantidad de tiempo que puede tomar ver soluciones al acoso laboral, y todas estas razones van a influir en la víctima, haciendo que esta se desanime y permita soportar el acoso laboral. (20)

En los últimos años el acoso laboral se ha transformado en diferentes problemas que abarcan muchos aspectos, tanto en lo económico, psicológico, laboral y en lo jurídico, que incluyen muchas consecuencias en nivel del manejo empresarial, la calidad de vivir y la sociedad. Las repercusiones negativas que trae consigo tanto para la familia, así como para la misma víctima son graves, pudiendo llevar incluso hasta estados extremos que implican la muerte. (21)

Se puede clasificar en diferentes tipos de acosos:

- Acoso horizontal: Este mobbing es el que se da entre compañeros de trabajo, que puede estar sujeto a diferentes razones como, ser más competente en realizar trabajos, por emociones negativas o la envidia, que pueden dirigir a la persona o al grupo a realizar el abuso; y esparcir noticias falsas sobre la persona que es abusada.

- Acoso descendente: Este tipo de acoso viene a originarse cuando la persona superior o el jefe abusa de la/s personas que están a su cargo, dependiendo del rango que ellos poseen, siendo este tipo de abuso el que ha existido en la mayoría de los casos, y generando diferentes consecuencias tanto para el individuo como para las empresas u organizaciones, afectando en este caso a la productividad o rendimiento.

- Acoso ascendente: Este tipo de mobbing, no se da de manera frecuente, pero se trata cuando llega un nuevo superior o jefe, y las personas subordinadas o empleados lo desestiman de una manera desfavorable, y que puede llevar a ocasionar estados de sabotaje. (21)

## **CONSECUENCIAS Y EFECTOS EN LA SALUD**

Dentro de las consecuencias psíquicas tenemos sentimientos de temor, tristeza, culpa, ansiedad, rabia, depresión, cansancio, baja autoestima, todo lo relacionado en cuanto a los problemas entre las relaciones interpersonales. Dentro del ámbito físico, se tiene alteraciones orgánicas o funcionales como, cefaleas, insomnio, problemas gastrointestinales, taquicardias. Siempre teniendo en cuenta también los problemas relacionados en el lugar de trabajo como, aumentar el ausentismo laboral, reduciendo la productividad y el rendimiento de la empresa, ya que la persona que sufre de acoso no está concentrada del todo en lo que tienen que hacer, afectando de esta manera a su organización. (22)

Las investigaciones existentes muestran que las mujeres tienden a sufrir más que los hombres, pero también sufren tasas más altas de problemas de salud crónicos no fatales. A pesar de este hallazgo general, las desigualdades de género en la salud y acoso laboral varían en diferentes trastornos. Las mujeres tienen más probabilidades de experimentar altos niveles de depresión y ansiedad, pero los hombres tienen más probabilidades de experimentar trastornos de personalidad antisocial y dependencia por abuso de sustancias. (23)

Las consecuencias del acoso laboral en la salud abarcan diferentes niveles, pudiendo haber en el ámbito personal, disminución en su vida social, falta de superación, desarrolla dificultades a nivel familiar; en cuanto al nivel cognitivo se ha visto que se presenta alteraciones en el nivel de concentración y la memoria, así como también un aumento en su grado de incertidumbre y rivalidad. En el nivel afectivo se ha visto que se la víctima de abuso laboral se va a encontrar frecuentemente nerviosa o pesimista acerca del trabajo en el cual se desenvuelve. Y otras alteraciones tanto psicológicas como físicas incluyen también vómitos y náuseas, dolor de pecho, problemas alérgicos, aumento del índice de masa corporal, problemas gastrointestinales que pueden llevar a padecer de situaciones más complicadas como colon irritable, y siempre tiene que tener en cuenta que puede haber una relación mayor entre el estrés, la ansiedad y depresión con el acoso laboral. (21)

## **FACTORES ASOCIADOS AL ACOSO LABORAL**

En cuanto a los factores que intervienen en la aparición del acoso laboral son diversos que implican tanto al que realiza la acción de acoso como a la que víctima del acoso laboral.

- Aquellos empleados admirables, que son eficaces y se muestran líderes, son los que tienen el modelo o perfil para ser acosados.

- En cuanto a las personas que van a realizar el acoso, son los que van a tener envidia, queriendo siempre alcanzar los mismos logros que sus demás compañeros de trabajo.

- La falta de un buen liderazgo, una motivación ineficiente, manipulación y falta de reconocimientos y palabras de aliento, se implican en el acoso laboral.

- Si la intención de la persona es alcanzar por cualquier método, que la víctima renuncie a su cargo en el trabajo.

- También se puede incluir el tipo de líder que pueda tener la empresa: pudiendo este ser un líder de carácter débil o autoritario.

- El tener comportamientos negativos y discriminatorios que puedan buscar alterar la integridad de la víctima, y de esta manera no solo generar una imagen negativa en la persona que sufre el acoso laboral, sino también en aquellos empleados o compañeros que puedan estar en el momento de la acción. (24)

### **1.4. Formulación del problema**

¿Están la edad menor a 30 años y el sexo femenino, asociados al acoso laboral en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora 2019?

### **1.5. Justificación**

El acoso dentro del ámbito laboral se considera violencia de género, registrando las tasas estadísticas más altas el sexo femenino, generando tensión y dificultad para desempeñarse con normalidad dentro del área de trabajo.

Los profesionales de salud no son ajenos a este fenómeno, y es por tal motivo que es la “Organización Internacional del trabajo” (OIT) determinó que el acoso laboral es una situación inaceptable y que viola los principales derechos de los trabajadores constituyéndose así un importante problema de salud y seguridad.

La información obtenida del estudio realizado nos permitirá adquirir datos actualizados y proponer nuevas estrategias que permitan intervenir oportunamente y mejorar el ambiente de trabajo del personal sanitario y cuidar salud mental, logrando al mismo tiempo proveer una excelente calidad de atención a los pacientes.

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Identificar si la edad menor a 30 años y el sexo femenino constituyen factores de riesgo asociados al acoso laboral en personal de salud en el Hospital María Auxiliadora. 2019

### **Objetivos específicos**

- Determinar las frecuencias de edad < 30 años de vida en personas que sufren acoso laboral y sin ello.
- Calcular la prevalencia de acoso laboral en los < 30 años.
- Cotejar la frecuencia del sexo femenino en personas que sufren acoso laboral y sin ello.
- Calcular la prevalencia de acoso laboral en el sexo femenino.
- Determinar algunas características de la población de estudio como régimen laboral y grupo ocupacional

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Diseño de estudio de Investigación**

Observacional, Descriptivo, transversal y prospectivo.

### **2.2. Operacionalización de variables**

Ver anexo n° 03

### **2.3. Población y Muestra**

#### **Población diana:**

Personal de salud que trabaja en Hospital María Auxiliadora. 2019

#### **Población de estudio:**

Constituido por trabajadores de salud asistenciales que trabajan el Hospital María Auxiliadora. 2019

#### **➤ Criterios de selección:**

##### **- Criterios de inclusión:**

Trabajador de salud asistencial, con vínculo laboral con el referido hospital, mayor de 18 años y ambos sexos.

##### **Criterios de exclusión:**

Trabajador de salud que no desee participar el estudio, que tenga discapacidad para cumplir con sus funciones, trabajador asistencial con funciones administrativas.

#### **Muestra:**

**Unidad de análisis:** El trabajador de salud y tenga presente el cumplimiento de los criterios de inclusión, como de exclusión.

Edad menor de 30 años y sexo femenino asociados a acoso laboral.

**Unidad de muestreo:** Estuvo constituido por la hoja de recolección de datos

#### **Tamaño muestral:**

La muestra se calculó usando la fórmula para poblaciones finitas (23),

N= 560 trabajadores asistenciales

n= 198

Se consideraron 198 trabajadores de salud

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

- Se identificaron a los trabajadores que cumplían los criterios de inclusión dentro de la planilla del hospital.
- Se les indico el motivo del estudio y se procedió a aplicar una encuesta de manera anónima y voluntaria, donde el participante respondió en un ambiente privado (Anexo 1).
- Se aplicaron pruebas. El instrumento de Cisneros tiene una elevada fiabilidad (0.96), tiene 43 ítems y que mide acoso laboral. (28) Es un cuestionario elaborado por Piñuel I etal, para evaluar de forma periódica la situación e índices de acoso del entorno laboral. (27)

#### **2.5. Método de Análisis**

Se trabajo la estadística convencional, con paquetes estadísticos permitiendo la elaboración de una base de datos donde aplicamos estadística analítica. Se usó prueba Chi Cuadrado ( $X^2$ ), Test exacto de Fisher para variables categóricas y la prueba t de student para variables cuantitativas; las asociaciones fueron consideradas significativas si la posibilidad de equivocarse es menor al 5% ( $p < 0.05$ ) estimándose el odds ratio de prevalencia, incluyéndose el intervalo de confianza al 95%, para conocer el riesgo y finalmente el análisis multivariado generalizarse los resultados. (28)

#### **2.6. Aspectos éticos**

Se han respetado los principios éticos que rigen estas investigaciones, se tuvo especial cuidado en la reserva de la confidencialidad de toda la información extraída de las encuestas aplicadas, incluye la aceptación de la participación del encuestado con el consentimiento informado para ser parte del estudio tal como se describe

Por las características del estudio, se necesitó consentimiento informado.

### III. RESULTADOS

Tabla 1

Variables		Acoso Laboral						p	OR	IC-OR95	
		Si		No		Total					
		n	%	n	%	n	%				
<b>Edad</b>	< 30 años	54	6.43%	78	9.3%	198	23.6%	0.13	1.37	1.09	2.59
	30-45 años	144	17.14%	284	33.8%	642	76.4%				
<b>sexo</b>	Masculino	26	3.10%	244	29.0%	405	48.2%	0.00	0.07	0.06	0.08
	Femenino	172	20.48%	118	14.0%	435	51.8%				

Con respecto a la edad y el acoso laboral se tiene en cuenta que las personas menores de 30 años sufren de manera global en el 23.6% y los pacientes trabajadores de 30 45 años están en el 76.4% en ese sentido los pacientes que sufren acoso laboral están presentes en el 6.43% para las personas menores de 30 años y para las personas de 30 45 años está en el 17.14% estas variables sobre la edad no está relacionada con el acoso laboral de los trabajadores aunque presenta un riesgo de 1.37 veces acoso cuando son mayores de 30 a 45 años de edad por otro lado el sexo se distribuye en hombres en el 48.2% y mujeres en el 51.8% de ellos sufren acoso laboral el 3.1% de los varones y el 20.48% de las mujeres esta variable está relacionada en tres y estadísticamente sin embargo el riesgo no es significativa.

**Tabla 2**

Variables		Acoso Laboral						p	OR	IC-OR95	
		Si		No		Total					
		n	%	n	%	n	%				
<b>régimen laboral</b>	Nombrado	104	12.38%	106	12.6%	315	37.5%	0.03	0.54	0.43	5.96
	Cas	76	9.05%	42	5.0%	177	21.1%				
	Terceros	18	2.14%	16	1.9%	51	6.1%				
<b>Grupo ocupacional</b>	Enfermera	90	10.71%	68	8.1%	237	28.2%	0.00	0.58	0.53	6.42
	Técnica de enfermería	68	8.10%	30	3.6%	147	17.5%				
	Obstetricia	18	2.14%	28	3.3%	69	8.2%				
	Medicina	16	1.90%	28	3.3%	66	7.9%				
	Otros	6	0.71%	10	1.2%	24	2.9%				

En la tabla número 2 el régimen laboral establecemos que los nombrados encuentran en el 37.5 los contratos cas están por los 21.1% y el contrato por tercero se encuentra en el 6.1% de los trabajadores de ellos los que más sufren acoso laboral están los nombrados en el 12.38% los casos en el 9% y los contratada por servicios por terceros en el 2% ambas variables están relacionadas entre sí sin embargo los riesgos no son significativos.

Por otro lado en el grupo ocupacional se entiende que las enfermeras representan el 28.2% del grupo laboral las técnicas de enfermería están presentes en el 17.5% las obstétricas está en el 8.2% y el personal de medicina está en el 7.9% y otros profesionales de la salud en el 2.9% el acoso laboral está relacionado con el grupo ocupacional con mayor tendencia a las enfermeras y técnicas de enfermería en el 11% y 8% respectivamente por otro lado los riesgos atribuibles se presentan con mayor intensidad a nivel de las obstétricas con un riesgo de 2 veces más de presentar acoso laboral sobre las otras profesiones.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Que los antecedentes internacionales establecen el problema de la cosa de diferentes enfoque así sin el caso de ti leen el año 2021 en un trabajo publicado en la República de Etiopía póliza una evaluación con una muestra muy pequeña de 10 personas dónde está lejos experiencias y percepción a de violencia y acoso sexual en el trabajo está leyendo sí que como conclusión dentro de un investigación con enfoque cualitativo, se tiene que las personas que mayormente perciben el acoso son las de sexo femenino sin embargo en nuestra investigación que esta empresa el resultado te de otro tipo de perspectiva encontramos principalmente que si bien es cierto es coincidente la visión sobre la mujer que presenta mayor acoso en nuestra realidad se da en el 20.48% teniendo en consideración que existe una relación entre el acoso y el sexo sin embargo los enfoques son diferentes y los grupos muéstrales más aun teniendo en cuenta que la ventaja del estudio se establece en la cantidad de personas evaluadas.

Asimismo Samsung en una investigación realizada a nivel del continente africano en Nigeria establece un grupo muestral amplio de 340 pacientes inferior a nuestro grupo muestran que el 64% presentaba acoso laboral lo cual es contradictorio a nuestra investigación donde los porcentajes oscilan en el 23%, en ese sentido cabe establecer que el trabajo nigeriano también menciona que el acoso laboral fue realizado en el 64.5% con grupos muéstrales que establece al grupo femenino con mayor tendencia sin embargo ese es un problema que tiene muy alta tasa de incidencia a comparación de nuestra investigación.

Ripley en un trabajo canadiense evalúa a través de una perspectiva jerárquica el acoso laboral estableciéndose lo determinantes que hace encadenan esa situación como el acoso en el ámbito laboral la nacionalidad entre otros aspectos sin embargo estas variables no fueron abordadas ya que está enfocada a evaluar la edad y el sexo como factores de riesgo de acoso laboral en un hospital sanitario por lo que la perspectiva del acoso son diferentes para los trabajos.

Echeverría en un trabajo nacional establece que el móvil produce síntomas físicos y mentales lo que genera problemas en el 20% sin embargo los porcentajes de

acoso laboral se presentan en el 23% por tanto el nivel de acoso laboral es mayor en trabajadores del área de salud a diferencia del trabajo de Echevarría que solo enfoca la salud mental del personal de enfermería sin embargo las enfermeras solamente están en el 28.2% del grupo laboral un grupo importante pero diferencia en esa investigación que establece diferentes grupos ocupacionales enfoca a la obstetrix como el personal con mayor acoso presentando un riesgo de 2.1 veces más riesgo de presentar acoso laboral con respecto a otros grupos ocupacionales.

El caso de grande en una evaluación realizada a nivel de la capital del Perú realiza una evaluación dentro de 117 estudiantes de medicina sin embargo nuestro grupo mostrar fue mayor y fue más abocado a trabajadores del área de salud en dónde se establece también para la perspectiva de grande que 77% fueron mujeres sin embargo estos porcentajes difieren en cuanto que las mujeres representan el grupo laboral de un 52% por lo cual se presentan diferenciales con respecto al sexo por otro lado el riesgo que refiere Granda establece de 3.82 por el hecho de ser un estudiante mujer sin embargo el riesgo no fue significativa para nuestro estudio.

Quintana en una evaluación que realiza a nivel de Piura establece que el acoso laboral estar presente tiene 65% valores inferiores en comparación al trabajo sin embargo el grupo principal lo establece en un promedio de 28 años dentro de la cual para nuestra investigación ellos representan escasamente el 23.6% por lo cual ambos trabajos entreguen discrepancia tanto en la edad Como la distribución del sexo.

Falla y castillo en una investigación realizada en Piura establece que la edad menor de 30 años representa la mayor porcentaje de acoso laboral en ese sentido se contrapone nuestra investigación donde en los pacientes y trabajadores de salud menores a 30 años solamente representa el 23.6% por otro lado el sexo femenino está en función al 51.8% por lo cual son coincidentes paramos trabajos aunque el riesgo no fue significativo encontrando falla y castillo un riesgo de 2.48 veces de pertenecer al sexo femenino y presenta el acoso laboral cosa que se contradice con nuestra investigación.

## **V. CONCLUSIONES**

- La edad no presenta asociación con el acoso laboral sin embargo los que presentan más de 30 años de edad presenta un riesgo de 1.37 veces más de presentar acoso.
- El sexo está relacionado entre el con el acoso laboral sin embargo no existe riesgo entre el tipo de sexo.
- El régimen laboral está relacionado con el acoso laboral pero no presenta un riesgo significativo en el grupo de ocupación con el acoso laboral está relacionado entre sí como un riesgo mayor para el personal de obstetricia.

## RECOMENDACIONES

- Se debe realizar mayores investigaciones que permitan encontrar otras variables asociadas a agentes de riesgo para el acoso en el sector laboral especialmente personal de salud femenino y del área de obstetricia.
- Se debe realizar un mayor impulso a nivel de las políticas de contratación en el nosocomio que tengan un abordaje multidisciplinario en la temática y se capacita especialmente a las mujeres más aún si tienen más de 30 años con el fin de disminuir el riesgo de acoso.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Adams L, Bryan V. Workplace harassment: The leadership factor. *Healthc Manag Forum*. 2021;34(2):81–6
2. Morales Ramírez MA. An approach to harassment in the workplace from a comparative perspective. *Bol Mex Derecho Comp* [Internet]. 2018;49(147):71–98. Available from: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2016.147.10640>
3. GUALDRON DY, MARQUEZ AJM, RESTREPO LS. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LITERATURA SOBRE EL ACOSO LABORAL EN AMÉRICA LATINA [Internet]. Vol. 9, UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA. UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA; 2020. Available from: [https://www.slideshare.net/maryamkazemi3/stability-of-colloids%0Ahttps://barnard.edu/sites/default/files/inline/student\\_user\\_guide\\_for\\_spss.pdf%0Ahttp://www.ibm.com/support%0Ahttp://www.spss.com/sites/dm-book/legacy/ProgDataMgmt\\_SPSS17.pdf%0Ahttps://www.nep](https://www.slideshare.net/maryamkazemi3/stability-of-colloids%0Ahttps://barnard.edu/sites/default/files/inline/student_user_guide_for_spss.pdf%0Ahttp://www.ibm.com/support%0Ahttp://www.spss.com/sites/dm-book/legacy/ProgDataMgmt_SPSS17.pdf%0Ahttps://www.nep)
4. Farge Zegarra KE, Orbegoso Guillen Y. Revisión sistemática de los factores psicosociales del mobbing en trabajadores públicos de Latinoamérica. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO; 2020.

5. Nielsen MB, Christensen JO, Finne LB, Knardahl S. Workplace bullying, mental distress, and sickness absence: the protective role of social support. *Int Arch Occup Environ Health* [Internet]. 2020;93(1):43–53. Available from: <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01463-y>
6. Salud Mental Europa. En El Trabajo ... ¡Hablemos De Ello! Com Eur Justicia, Lib y Segur – Programa Daphne 2007-2013, [Internet]. 2018;52. Available from: <https://consaludmental.org/publicaciones/Violencia-mujeres-trabajo.pdf>
7. Gale S, Mordukhovich I, Newlan S, McNeely E. The impact of workplace harassment on health in a working cohort. *Front Psychol*. 2019;10(MAY):1–10.
8. Dile M, Birhanu Z, Tura G. Perception and experiences of sexual harassment among women working in hospitality workplaces of Bahir Dar city, Northwest Ethiopia: a qualitative study. *BMC Public Health* [Internet]. 3 de julio de 2021 [citado 01 de noviembre de 2021]. 1119(1):21. Disponible en: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-11173-1>
9. Samson O, Kalu C, Emeka J, Umoke P, Igbokwe C, Iwuagwy T, Iweama C, et al. Workplace gender-based violence and associated factors among university women in Enugu, South-East Nigeria: an institutional-based cross-sectional study. *BMC women's health* [Internet]. 23 de marzo de 2021 [citado 01 de noviembre de 2021]. 114(2):12-16. Disponible en: <https://bmcwomenshealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12905-021-01273-w>
10. Riddle K. Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 31 de mayo de 2019 [citado 01 de noviembre de 2021]. 16(11):1945. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.3390%2Fijerph16111945>
11. Echevarría M, Quiroz M. IMPACTO DEL MOBBING EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA [Tesis de grado]. Lima: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER; 2019.

12. Granda E. FACTORES ASOCIADOS A LA VIOLENCIA LABORAL EN INTERNOS DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA DURANTE EL AÑO 2017 [Tesis de grado]. Lima: UNIVERSIDAD RICARDO PALMA; 2018.
13. Quintana J. HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LA INCIDENCIA DE CASOS EN EL JUZGADO LABORAL DE SULLANA [Tesis de grado]. Piura: UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA; 2019.
14. Falla M, Castillo O. Edad menor a 30 años y sexo femenino como factores de riesgo de acoso laboral en personal de salud [Tesis de grado]. Piura: Universidad Privada Antenor Orrego; 2018.
15. Zambrano T. Harassment at work as a determining factor in the productivity of public companies. Eloy Alfaro De Manabí Lay University Case Study. Dom. Cien [Internet]. 2 de junio 2020 [citado 01 de noviembre de 2021]. 6(2):41-58. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1143>
16. Carhuaz ESO. Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. San Gregor. 2020
17. Barrado DM, Ballester P, Manuel J, Barrado VDM, Barrado DM, Ballester P. El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Rev Perspect. 2018;(38):25–44.
18. Vizcarra CR. El acoso o mobbing como un riesgo laboral [Internet]. Univerrrsidad de concepción -Contraloria Universitaria. Available from: <http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf>
19. Adams L, Bryan V. Workplace harassment: The leadership factor. Healthc Manage Forum. marzo de 2021;34(2):81-6.
20. Solis F, y otros. Perspectivas sobre acoso laboral: un enfoque cualitativo [base de datos en línea]. México: ResearchGate; 2019. [fecha de acceso 5 de noviembre de 2021]. URL disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/343022519\\_Perspectivas\\_sobre\\_acoso\\_laboral\\_un\\_enfoque\\_cualitativo](https://www.researchgate.net/publication/343022519_Perspectivas_sobre_acoso_laboral_un_enfoque_cualitativo)
21. Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas [base de datos en línea]. Perú: Repositorio de tesis de la UIGV;

2020. [fecha de acceso 5 de noviembre de 2021]. URL disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5127/acoso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

22. Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público [base de datos en línea]. Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2017. [fecha de acceso 5 de noviembre de 2021]. URL disponible en: <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/resources/guia-laboral.pdf>
23. Harnois CE, Bastos JL. Discrimination, Harassment, and Gendered Health Inequalities: ¿Do Perceptions of Workplace Mistreatment Contribute to the Gender Gap in Self-reported Health? *J Health Soc Behav.* junio de 2018;59(2):283-99.
24. Castro-Ospino NC, Sánchez de Gallardo M, Espinoza-Beraún JC, Molina-Espinoza S. El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. *riv.* 29 de abril de 2020;14(2):72-84.

**ANEXO N° 01: EDAD MENOR A 30 AÑOS Y SEXO FEMENINO COMO FACTORES DE RIESGO AL ACOSO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD HOSPITAL MARIA AUXILIADORA. 2019**

**DATOS**

- 1.- EDAD EN AÑOS:.....
- 2.- SEXO: MASCULINO ( ) FEMENINO ( )
- 3.- TIENE CARGO DIRECTIVO SI ( ) NO ( )
- 4.- REGIMEN LABORAL  
NOMBRADO ( ) CONTRATADO ( )

**TEST DE CISNEROS**

**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 esoshostigamientos**

- 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

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

16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	1 2 3								
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	1 2 3								
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	1 2 3								
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	1 2 3								
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1 2 3								
21. Intentan aislar-me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	1 2 3								
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	1 2 3								
23. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	1 2 3								
24. Me menosprecian personal o Profesionalmente	1 2 3								
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	1 2 3								
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	1 2 3								
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	1 2 3								
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	1 2 3								
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	1 2 3								
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	1 2 3								
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	1 2 3								
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	1 2 3								

33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	1 2 3								
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	1 2 3								
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	1 2 3								
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	1 2 3								
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	1 2 3								
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	1 2 3								
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	1 2 3								
40. Intentan persistentemente Desmoralizarme	1 2 3								
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	1 2 3								
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	1 2 3								
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o Indirectas	1 2 3								
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)?	(Si) (no)								
(ver lista de preguntas 1 a 43)									

## ANEXO N° 02 : CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:\_\_\_, identificado con el DNI:\_, trabajador(a) del Hospital María Auxiliadora. Acepto participar voluntariamente en esta investigación denominada: **EDAD MENOR A 30 AÑOS Y SEXO FEMENINO; FACTORES RIESGO DE ACOSO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA. 2019**

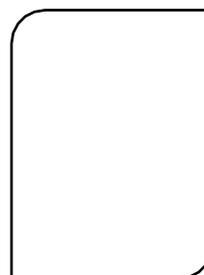
en la cual se mantendrá en reserva y de manera ANÓNIMA mis datos e información personal.

Teniendo la confianza de que la información no será usada para ningún otro propósito fuera de los establecidos en este estudio, doy mi consentimiento. A la vez entiendo que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo la presente en señal de conformidad

---

**FIRMA**



Huella digital

## ANEXO N° 03 : OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Variables independientes:** Edad menor a 30 años

Sexo femenino

**Variable dependiente:** Acoso laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE	ÍNDICE
<b>EDAD MENOR DE 30 AÑOS</b>	Dato proporcionado por la persona encuestada	Ficha de recolección de datos	Cualitativo nominal	Cualitativo nominal
<b>SEXO FEMENINO</b>	Condición de género de la persona encuestada	Ficha de recolección de datos	Cualitativo nominal	Cualitativo nominal
<b>DEPENDIENTE</b>				
<b>ACOSO LABORAL</b>	Puntaje mayor a 96 Test de Cisneros	Ficha de recolección de datos	Cualitativo nominal	>96 puntos > 96 puntos
<b>COVARIABLES O VARIABLES CONFUSORAS</b>				
<b>REGIMEN LABORAL</b>	Tipo de relación contractual.	Ficha de recolección de datos	Cualitativo nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• No</li> </ul>
<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	Dato proporcionado por la persona encuestada	Ficha de recolección de datos	Cualitativo nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medico</li> <li>• Enfermera</li> <li>• Obstetra</li> <li>• Otros</li> </ul>
<b>CONFORMIDAD REMUNERATIVA</b>	Dato proporcionado por la persona encuestada	Ficha de recolección de datos	Cualitativo nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• No</li> </ul>

## **DEFINICIONES OPERACIONALES**

**ACOSO LABORAL.** - Es una manera de acoso psicológico, caracterizada por acto de hostigar mediante acciones de venganza, crueldad o malicia con el fin de desestabilizar o humillar a un trabajador o un conjunto de trabajadores y será establecido aplicando el test de Cisneros para acoso laboral, compuesto por 44 ítems, puntaje mayor a 96 se considera acoso laboral. (1)

**SEXO.** - Características anatómicas y cromosómicas que distinguen al ser en masculino y femenino (25). Para el estudio se considera femenino, si en el padrón nominal del trabajador lo describe así en la ficha de recolección de datos

**EDAD.** Es el tiempo de vida desde el nacimiento hasta la actualidad, medida en años y que se obtendrá en la aplicación del cuestionario (25). Para lo cual se considerará dos grupos mayor o igual a 30 años y menor a 30 años y el dato se obtendrá de la ficha de recolección de datos.

**Conformidad con el sueldo.** Es la aceptación de la retribución económica por una labor. Para efectos del estudio se le preguntó en la ficha de recolección de datos si está de acuerdo o no (26).

**Régimen laboral.** - es el tipo de relación contractual que se establece entre el empleador y el empleado, tomando dos grupos los nombrados y los contratados bajo cualquier modalidad (26), que para efectos del trabajo se responderá en la ficha de recolección de datos si es nombrado(a) o contratado(a).

**Grupo ocupacional.** - Es el grupo de personas que ostentan un grado de tipo técnico o universitario, en alguna(s) disciplinas o arte que desarrollan en el ámbito de la salud (26). Se tendrá en cuenta las profesiones más frecuentes como el médico, enfermera, técnico de enfermería, obstetra y otros, los mismos que serán respondidos en la ficha de recolección de datos (26).