

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

RELACIÓN ENTRE HOSTIGAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN 3 HOSPITALES DEL PERÚ 2024

Para optar	:	El Título Profesional de licenciada en enfermería
Autor(es)	:	Esteban Rosales Diane Ingrid Sedano Estrada Janeth Anali
Asesor(a)	:	Mtro. Jhony Ronald Jurado Boza Dra. Maribel Nerida Usuriaga Palacios
Línea de Investigación institucional	:	Salud y gestión de la salud
Fecha de Inicio y Culminación	:	De Septiembre 2023 a Agosto 2024

Huancayo-Perú
2024

DEDICATORIA

Esta investigación la quiero dedicar a mis padres por brindarme todo el apoyo necesario, las cuales fueron fundamentales para mi desarrollo profesional, dedico este trabajo a todos aquellos que han sido parte de esta trayectoria.

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta etapa maravillosa de nuestras vidas, agradezco a Dios por ser mi guía y luz, a mis queridos padres, asesores y a los directores de los hospitales, donde nos abrieron las puertas para poder llevar a cabo la investigación, logrando de manera satisfactoria nuestro proyecto de investigación para optar el grado de Licenciada en Enfermería.

Diane Ingrid Esteban Rosales

Janeth Anali Sedano Estrada

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00315-FCS -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

RELACIÓN ENTRE HOSTIGAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN 3 HOSPITALES DEL PERÚ 2024

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **BACH. ESTEBAN ROSALES DIANE INGRID**
BACH. SEDANO ESTRADA JANETH ANALI

Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela profesional : **TECNOLOGÍA MÉDICA**

Asesor Metodológico : **MTR. JHONY RONALD JURADO BOZA**

Asesor Temático : **DRA. USURIAGA PALACIOS MARIBEL NERIDA**

Fue analizado con fecha **26/08/2024** con **105 pág.**; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

El documento presenta un porcentaje de similitud de **21** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 26 de agosto de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCION

El hostigamiento es una situación única que ha ganado importancia en los últimos años y preocupa tanto a las naciones industrializadas como a los territorios en desarrollo. Este problema surge en entornos laborales privados y estatales perjudicando la dignidad de las personas y provocando inconvenientes en su entorno laboral. En los hospitales, el hostigamiento es una amenaza grave ya que perjudica al desempeño laboral y merma la eficiencia, efectividad y eficacia de la atención.

El objetivo de nuestro estudio de investigación fue determinar la relación entre hostigamiento y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024. La metodología usada fue el método científico, enfoque cuantitativo, tipo de estudio básico, nivel correlacional, y diseño no experimental de corte transaccional; es decir que la recopilación de información se realizó en un solo tiempo determinado, se utilizó para la población a 874 enfermeras(os) de 3 hospitales: Hospital Vitarte II EsSalud, Zacarias Correa y Julio Cesar Demarini Caro, para la muestra se consideró a 267 utilizando la formula del muestreo probabilístico. Los hallazgos dan a conocer que la analogía del Hostigamiento y Desempeño Laboral de los enfermeros en los Hospitales Vitarte II EsSalud, Zacarias Correa Valdivia, Julio Cesar Demarini Caro, fue de 0,781. Llegando al desenlace que la relación entre Hostigamiento y Desempeño Laboral predomina en un nivel correlacional positivo muy fuerte en el personal de enfermaría de los 3 hospitales analizados. La investigación determino una correlación significativa entre el hostigamiento y el desempeño laboral demostrado en la tabla 30 mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con un valor de 0,781 y con un p valor de 0,001 que es menos a 0,05, por lo que se demuestra una correlación positiva muy fuerte.

Para la elaboración se consideró el siguiente orden en capítulos:

En el primer capítulo se identificamos el problema de cuál es la relación entre hostigamiento y desempeño laboral del personal de enfermería en los hospitales, la delimitación a nivel espacial, temporal y conceptual, se procedió a formular los problemas, la justificación y los objetivos.

Para el capítulo dos “Marco Teórico” se presentó los antecedentes que son investigaciones de otros autores pero que hallaron la misma o similar problema en sus tesis, se procedió a desarrollar las bases teóricas en los que se fundamentó el estudio para darle mayor valor académico a la investigación de investigaciones y culminó definiendo los términos con conceptos de autores reconocidos en el área de estudio.

En el capítulo tres se redactó las hipótesis y la operacionalización de variables.

El capítulo cuatro se detalló la metodología usada para su elaboración, se identificó la población y la muestra, se determinó la técnica y el instrumento que se usó para la recopilación de datos, al igual que se formularon las dimensiones y los indicadores del instrumento, se definió definido las técnicas de procesamiento de datos y los aspectos éticos de la investigación.

El capítulo cinco “Resultados” detallo la descripción de los resultados y la contrastación de hipótesis y por último se elaboraron el análisis, discusión de las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
INTRODUCCION.....	5
CONTENIDO.....	8
CONTENIDO DE TABLAS.....	12
CONTENIDO DE FIGURAS.....	14
RESUMEN.....	16
ABSTRACT.....	17
CAPÍTULO I.....	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	18
1.2 Delimitación del problema.....	19
1.2.1 Delimitación espacial:.....	19
1.2.2 Delimitación temporal:.....	20
1.2.3 Delimitación conceptual:.....	20
1.3 Formulación del problema.....	20
1.3.1 Problema general.....	20
1.3.2 Problemas específicos.....	20
1.4 Justificación.....	21
1.4.1 Social.....	21
1.4.2 Teórica.....	21

1.4.3 Metodológica.....	22
1.5 Objetivos.....	23
1.5.1 Objetivo generale	23
1.5.2 Objetivos específicos.....	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes.....	24
2.1.1 Internacionales	24
2.1.3 Nacionales	27
2.2 Bases Teóricas o Científicas.....	29
2.2.1 Hostigamiento	29
2.2.2 Entorno conflictivo.....	30
2.2.3 Comunicación.....	30
2.2.4 Relaciones interpersonales	31
2.2.5 Desempeño laboral.....	31
2.2.6 Eficacia.....	32
2.2.7 Eficiencia.....	32
2.2.8 Efectividad	32
2.3 Marco conceptual	33
CAPÍTULO III	34
HIPÓTESIS	34
3.1 Hipótesis general	34

3.2 Hipótesis específicas.....	34
3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)	34
CAPÍTULO IV	37
METODOLOGÍA.....	37
4.1 Método de investigación.....	37
4.2 Tipo de investigación	37
4.3 Nivel de investigación	37
4.4 Diseño de investigación.....	37
4.5 Población y muestra	38
4.6.1 Población.....	38
4.6.2 Muestra.....	38
4.6 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	39
4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	42
4.8 Aspectos éticos de la investigación	43
CAPITULO V	46
RESULTADOS	46
5.1 Descripción de Resultados.....	46
5.2 Contrastación de Hipótesis	63
5.2.1 Prueba de hipótesis.....	63
5.2.1 Planteamiento de Hipótesis General	64
5.2.2. Planteamiento de hipótesis específicas 1	66
5.2.3 Planteamiento de hipótesis específica 2.....	68

5.2.4 Planteamiento de hipótesis específica 3	70
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS.....	84

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024	47
Tabla 2 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud. Perú -2024	48
Tabla 3 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.....	49
Tabla 4 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital de Julio Cesar Demarini Caro Perú- 2024	50
Tabla 5 Entorno Conflictivo y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024	51
Tabla 6 Entorno Conflictivo y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud. Perú -2024	52
Tabla 7 Entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú - 2024	53
Tabla 8 Entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Julio Cesar Demarini Caro Perú - 2024.....	54
Tabla 9 Comunicación y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Ate Vitarte II EsSalud. Perú -2024.	55

Tabla 10 Comunicación y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Vitarte II Essalud Perú - 2024	56
Tabla 11 Comunicación y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.	57
Tabla 12 Comunicación y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Julio Cesar Demarini Caro Perú -2024.....	58
Tabla 13 Relación Interpersonal y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024	59
Tabla 14 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud Perú -2024.	60
Tabla 15 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.....	61
Tabla 16 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Julio Cesar Demarini Caro Perú -2024	62
Tabla 17 Nivel correlacional entre el hostigamiento y el desempeño laboral	64
Tabla 18 Nivel correlacional entre el entorno conflictivo y el desempeño laboral	66
Tabla 19 Nivel correlacional entre la Comunicación y el desempeño laboral	68
Tabla 20 Nivel correlacional entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.	70

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024	47
Figura 2 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud. Perú -2024.	48
Figura 3 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.....	49
Figura 4 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro Perú- 2024	50
Figura 5 Entorno Conflictivo y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024	51
Figura 6 Entorno Conflictivo y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud. Perú -2024.	52
Figura 7 Entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Zacarias Correa Valdivia Perú - 2024	53
Figura 8 Entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Julio Cesar Demarini Caro Perú - 2024.....	54
Figura 8 Comunicación y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Ate Vitarte II	

EsSalud. Perú -2024.	55
Figura 9 Comunicación y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Vitarte II Essalud Perú - 2024	56
Figura 10 Comunicación y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.	57
Figura 11 Comunicación y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro Perú -2024.	58
Figura 12 Relación Interpersonal y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024	59
Figura 13 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud Perú -2024.	60
Figura 14 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.	61
Figura 15 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Julio Cesar Demarini Caro Perú -2024	62
Figura 16 Rango y nivel de correlación Rho de Spearman	64

RESUMEN

Se planteo como fin de determinar la relación entre “Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia”. La metodología usada fue el método científico, enfoque cuantitativo, tipo de estudio básico, nivel correlacional, y diseño no experimental de corte transaccional; es decir que la recopilación de información se realizó en un solo tiempo determinado, se utilizó para la población a 874 enfermeras(os) en los Hospitales Vitarte II EsSalud, Zacarias Correa Valdivia y Julio Cesar Demarini Caro, para la muestra se consideró a 267 utilizando la formula del muestreo probabilístico. Los hallazgos dan a conocer que la relación entre Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de enfermería en los Hospitales Vitarte II EsSalud, Zacarias Correa Valdivia, Julio Cesar Demarini Caro, fue de 0,781. Llegando al desenlace que la relación entre Hostigamiento y Desempeño Laboral predomina en un nivel correlacional positivo muy fuerte en el personal de enfermería de los 3 hospitales analizados.

Palabras claves: Hostigamiento, Desempeño Laboral, Comunicación, Relaciones interpersonal.

ABSTRACT

The purpose was to determine the relationship between “Harassment and Work Performance of the nursing staff at Hospital II Vitarte EsSalud, Hospital Julio Cesar Demarini Caro, Hospital Zacarías Correa Valdivia”. The methodology used was the scientific method, quantitative approach, type of basic study, correlational level, and transactional non-experimental design; That is to say, the collection of information was carried out at a single specific time, 874 nurses from 3 hospitals were used for the population: Hospital Vitarte II EsSalud, Zacarias Correa and Julio Cesar Demarini Caro, for the sample we considered 267 using the probability sampling formula. The findings reveal that the analogy of Harassment and Work Performance of the nurses at the Vitarte II EsSalud Hospital, Zacarias Correa, Julio Cesar Demarini Caro, was 0.781. Arriving at the outcome that the analogy between Harassment and Work Performance predominates at a very strong positive correlational level in the nurses of the 3 hospitals analyzed.

Keywords: Harassment, Work Performance, Communication, Interpersonal relationships.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La OMS (1), hace referencia que el acoso laboral es una manera de violencia psicológica en el trabajo, donde uno o varios individuos hostigan repetidamente a un empleado con el objetivo de generar miedo o humillación, con el fin de que renuncie o sea despedido.

La Organización Panamericana de la Salud (2), tiene el compromiso de brindar un lugar de trabajo en el que todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto, y que puedan trabajar en un entorno libre de acoso.

La Organización Internacional del Trabajo (3), define el acoso en el lugar de trabajo como un acto psicológico o verbal que ocurre en o en relación con el lugar de trabajo, cuando un grupo o individuo hiere, ofende, amenaza o humilla a sus víctimas. El hostigamiento en el lugar de trabajo provocará cambios inmediatos y duraderos en el trabajo, las relaciones interpersonales y su medio ambiente, inquietando claramente la seguridad e indirectamente la productividad y la eficacia. En Europa, se estima que el porcentaje de personas que sufren acoso laboral oscila entre el 14 y el 20%, donde las agresiones más comunes son las verbales y las psicológicas se dan mayormente en Canadá y EEUU (4).

Por otro lado, en México, la violencia laboral se presenta en forma de hostigamiento; ya que esto ha sido reportado en el año 2022 con un índice del 30.3%, las agresiones psicológicas del 22,3% y violencia sexual del 8 %. Esto indica que alrededor de 4 de cada 10 trabajadores han sido víctimas de acoso laboral.(5).

En Ecuador, las mujeres son más propensas a sufrir acoso en el lugar de trabajo y tienen mayor probabilidad de sufrir agresiones laborales. Varios casos de acoso laboral se relacionaron con el nivel de jerarquía y la autoridad. Los factores sociales y psicológicos como el acoso laboral incluyen trabajos monótonos, estresantes, poco flexibles y poco claros sobre las tareas. Recomiendan crear planes para comprimir y advertir el acoso, promoviendo la ciencia de liderazgo y gestión.(6)

En Lima, el acoso laboral afecta al 23.6% de las personas menores de 30 años, lo que indica que las personas que padecen de acoso laboral están ahí, debido a que la edad está conexas con el acoso laboral para las personas menores de 30 años, aunque muestra un peligro de 1.37 veces. El acoso laboral afecta a las personas mayores de 30 a 45 años, pero es menos significativo para los individuos menores de 30.(7)

En Piura, las estadísticas sobre acoso sexual revelaron que las tasas de hostigamiento laboral fueron relacionadas con el grado jerárquico, tiene la mayor incidencia de acoso en cada servicio. El hostigamiento tuvo un impacto significativo en el proceso. Concluyendo, la experiencia acumulada a lo largo del tiempo en una misma empresa puede ser vista como un elemento que ofrece cierta protección frente al acoso laboral. Además, la edad también facilitó la capacidad para ofrecer orientación sobre cómo manejar y prevenir situaciones de acoso en el entorno laboral, contribuyendo así a promover un ambiente de trabajo saludable y positivo.(8)

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial:

La investigación se desarrolló en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia.

1.2.2 Delimitación temporal:

La presente investigación se desarrolló durante en el periodo 2023-2024.

1.2.3 Delimitación conceptual:

Este estudio proporciono la oportunidad de reconocer, examinar y contemplar diversas teorías, nociones y principios vinculados al hostigamiento y desempeño laboral entre el personal de enfermería en el periodo 2023 - 2024.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre hostigamiento y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro y Zacarías Correa Valdivia – 2024?

1.3.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro y Zacarías Correa Valdivia – 2024?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro y Zacarías Correa Valdivia – 2024?

¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro y Zacarías Correa Valdivia – 2024?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La investigación realizada fue crucial, ya que proporcionó una base fundamental para futuras investigaciones enfocadas en mejorar la comprensión y la prevención del hostigamiento en el lugar de trabajo, así como en evitar conflictos entre pacientes y personal de enfermería. Al abordar el hostigamiento, se creó un entorno laboral más seguro y saludable para los profesionales de enfermería, quienes a menudo sufrían en silencio por miedo a ser criticados o por falta de conocimientos sobre cómo enfrentar el problema. Esta investigación no solo buscó proteger a los enfermeros y enfermeras, sino también mejorar su desempeño laboral, lo que se tradujo en una atención más eficaz y humana para los pacientes. Además, promovió la implementación de leyes y políticas de apoyo, el fortalecimiento del comportamiento profesional y la disponibilidad de recursos para solicitar ayuda, contribuyendo significativamente a reducir el hostigamiento en los hospitales. En última instancia, esta iniciativa benefició a toda la sociedad al fomentar un sistema de salud más justo, seguro y eficiente.

1.4.2 Teórica

El hostigamiento laboral, según las teorías actuales, se entiende como una forma de violencia que comienza con un acoso inicial y continúa con un aumento en la tensión y el conflicto, persistiendo a menos que se tomen medidas efectivas para detener el ciclo. Este comportamiento puede generar un entorno degradante, impactando negativamente el desempeño laboral de las víctimas (9).

Sin embargo, un vacío en la literatura existente es la falta de claridad sobre

los mecanismos específicos y las intervenciones efectivas para interrumpir este ciclo de violencia y prevenir sus consecuencias a largo plazo. Si bien se reconoce que el comportamiento hostigante no requiere una reiteración explícita para ser considerado acoso laboral, es crucial profundizar en la comprensión de los factores que perpetúan este comportamiento y las estrategias más efectivas para mitigarlo.

Esta tesis busco llenar este vacío de conocimiento al investigar y analizar los patrones de hostigamiento laboral y las respuestas institucionales y personales. Al explorar las experiencias de las víctimas y los enfoques de intervención, se pretendió identificar las prácticas más eficaces para crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Además, esta investigación aspira a proporcionar un marco teórico robusto que pueda guiar políticas y programas destinados a prevenir el hostigamiento laboral, mejorando así la calidad de vida laboral y el bienestar general de los empleados.

En conclusión, esta tesis no solo contribuyó al cuerpo teórico existente sobre el hostigamiento laboral, sino que también ofreció soluciones prácticas para abordar y reducir este fenómeno, beneficiando tanto a los individuos afectados como a la sociedad en su conjunto.

1.4.3 Metodológica

El estudio se realizó con los datos del personal enfermero que laboran en los tres hospitales, utilizando el método científico, constituirá como antecedente de estudio nacional e internacional para las investigaciones, ya que será un gran aporte debido a los escasos estudios de investigación sobre el tema en nuestra región. En este sentido, en cuanto a la metodología se utilizó instrumentos de recolección de datos que fueron validados y sometidos a una prueba de

confianza para ser utilizados en estudios similares.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre hostigamiento y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Hospital Julio Cesar Demaríni Caro y Hospital Zacarías Correa Valdivia – 2024

1.5.3 Objetivos específicos

Identificar la relación entre la entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demaríni Caro y Zacarías Correa Valdivia – 2024

Asociar la relación entre la comunicación y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demaríni Caro y Zacarías Correa Valdivia – 2024

Identificar la relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demaríni Caro y Zacarías Correa Valdivia – 2024

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Carrasco. M et al. (10) en el año 2020, con su tema de investigación. “hostigamiento laboral como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito”. El objetivo de esta investigación fue encontrar la incidencia del acoso laboral en el desempeño de los colaboradores. La metodología usada fue un estudio descriptiva y exploratoria, la herramienta para la recopilación de datos fue el cuestionario. Como resultado en los hallazgos se confirmó que no existe una relación entre el hostigamiento y el desempeño laboral; puesto que se halló un valor de -0.70 lo que quiere decir que hay una relación perfecta negativa. La conclusión revela que, a mayor riesgo de acoso, menor será el puntaje en la evaluación, indicando que el 80 % del personal expuesto a factores de riesgo psicosocial obtuvo los puntajes más bajos en los exámenes de desempeño, mientras que el 20 % pertenece a individuos en niveles jerárquicos superiores.

Hernández, J et al. (11)., (2022), con su tema de estudio, “Impacto del hostigamiento y burnout en el desempeño laboral y ocupacional del personal administrativo de la industria maquiladora”. El objetivo de la investigación fue evaluar la incidencia de dichos factores y hallar la analogía entre acoso, agotamiento y desempeño. La metodología valido la confidencialidad del método para evaluar el desempeño, el cuestionario de desempeño incorporo herramientas para el agotamiento y el acoso. Los resultados en el

desempeño de los administradores de personal de la industria maquiladora evaluaron la relación entre las dimensiones del abuso y la fatiga. La conclusión fue que el acoso y la fatiga laboral son enemigos silenciosos de las organizaciones, ya que arruinan el entorno laboral y la calidad de vida de los empleados, comprometiendo significativamente su cometido. Pueden dañar física y mentalmente a los empleados.

Cortes, E.et al. (12), (2023), con su tema “hostigamiento y desempeño laboral de las enfermeras en España”. El objetivo principal fue investigar las consecuencias sociales y psicológicas del abuso de enfermeras en España. La metodología fundamentada fue la base del diseño del estudio, que fue cualitativo y etnográfico. Los participantes se seleccionaron a través de un muestreo no probabilístico de conveniencia. Los resultados mostraron que 1.648 enfermeros en activo. El resultado arrojó que el 42,17% de los trabajadores han experimentado algún ejemplo de ataque en el trabajo, siendo el ataque verbal la más común. Concluyendo que es necesario instaurar políticas protectoras y de intervención efectivas para alentar un entorno laboral adecuado y detener sucesos de violencia en sus períodos iniciales.

Poblete. Y et al. (13), (2022) con su tema “Impacto de la pandemia: clima laboral, hostigamiento y burnout en funcionarios públicos chilenos”. El objetivo fue comprender de qué manera las permutas sociales y sanitarias que se dan en los últimos tiempos afectando el entorno laboral en los lugares de trabajo estatales y la existencia de síntomas relacionados con el acoso y el agotamiento. La parte metodológica mostro una revisión técnica sobre el

entorno de trabajo, el acoso y el agotamiento. Donde los resultados fueron enfocados en los últimos diez años y dirigidos a un público específico de funcionarios públicos chilenos que un 23,6% da indicios o problemas mentales, y el 45,9% analiza que su estado anímico es por mucho peor que antes del Covid-19. Llego a la conclusión que el gobierno tiene que dar parámetros para reparar este escenario, especialmente en los servidores públicos que han estado en la primera raya durante la respuesta al Covid-19, es crucial tener en cuenta que antes de esta crisis, el presupuesto alcanzaba para atender las necesidades de salud del 20% de la población chilena en términos de patologías.

Morales, J et al.,(14) (2021), con su tema “hostigamiento y su impacto en el clima y desempeño laboral en expertos del SP de enseñanza de Puerto Rico”. El objetivo fue descubrir las motivaciones y los factores climáticos (ambiente empresarial) que contribuyeron al acoso en los pedagogos de dos circunscripciones del área sur de PR. La metodología usada fue un muestreo no probabilístico por intención porque los cuestionarios se distribuyeron a través de personales sociales escolares que conocieron a los profesores que habían sido víctimas de acoso. Además, se empleó el Código de Ética de los Expertos de la labor social de PR. Los resultados mostraron que los expertos involucrados por el acoso notaron que su utilidad laboral decrece; un clima empresarial tenso aumenta la propensión al acoso, lo que también reduce el rendimiento laboral, las frecuencias indica que solo el 25,8% siente una disminución en su rendimiento de algún tipo, y la mitad de ellos afirman que la disminución es severa. En conclusión, los expertos de la municipalidad no tienen un desempeño más bajo. El 75% del modelo cree

que su nivel de hostigamiento es menor, que su utilidad laboral ha decrecido moderadamente y que su entorno de trabajo debería mejorar.

2.1.3 Nacionales

Aquino .M, et al. (15), en el año 2021, con el tema “hostigamiento y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana los Andes”. Su objetivo fue encontrar el acoso y el desempeño laboral en los empleados administrativos. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con una metodología básica y correlacional, sin experimentación y de corte transversal, la muestra consistió en 26 trabajadores administrativos, utilizando encuestas como técnica de recolección de datos. Los resultados, analizados con la prueba de Rho de Spearman, revelaron una analogía significativa entre el hostigamiento y el desempeño laboral. Se concluyó que hay una correlación buena entre el hostigamiento y el desempeño laboral de los trabajadores siendo el valor de $r = 0.777$, y un grado de significancia de $p = 0.000$.

Crispin.et al. (16) , en el año 2021 con el tema “hostigamiento y desempeño laboral de los servicios públicos del gobierno regional Junín, Huancayo”. Con el objetivo de hallar la relación del “hostigamiento” y “desempeño laboral” de los funcionarios públicos de esta organización. La metodología utilizada fue científica, grado de correlación, de tipo básico y sin experimentación -transeccional; además. Donde los resultados más relevantes fueron: el 56,5% de los encuestados indican que casi siempre sufren de acoso en el trabajo, y el 65,2 % considera que su desempeño está entre regular y bajo. Llegando a la conclusión que hay una analogía

demostrativa ($r=-0.749$, $p<0.01$) entre el hostigamiento y el desempeño laboral, significa que hay más casos de mobbing y menos, desempeño laboral.

Velarde, et al. (17), en el año 2022, con su tema de investigación “Motivación y desempeño laboral de las enfermeras del programa de atención domiciliaria en una empresa privada San Isidro”. El objetivo de esta investigación fue hallar la estimulación y el desempeño en el trabajo de las enfermeras del programa de atención domiciliaria de una compañía exclusiva en San Isidro. La metodología del estudio es de corte transversal, correlacional y cuantitativo. Donde los resultados demuestran que la prueba de evaluación de Spearman tiene una analogía positiva significativa entre la estimulación y desempeño en el trabajo, $r=0,574$ y $p=0,000$. Se ha observado que el 21,4% de las enfermeras con una alta motivación, también tienen un desempeño en el trabajo bueno y el 17,9% con una alta motivación tienen un desempeño en el trabajo muy bueno. Concluyendo que la motivación y el desempeño laboral están positivamente relacionados.

Veder, C et al. (18), en el año 2021, con su tema “Influencia del hostigamiento en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. LLAMPAYEQ de Chiclayo”. El objetivo principal fue determinar cómo el hostigamiento afecta el desempeño de los empleados de la I.E. Para la metodología se usó el cuestionario de instrumento, diseño no experimental y un enfoque mixto de tipo descriptivo, la muestra se conformó por 30 pedagogos. El resultado se obtuvo una influencia directa en el desempeño con un grado de 0.77 dando una influencia directa positiva. En

consecuencia, se concluye que el grado de hostigamiento que sufren los trabajadores de la I.E LLAMPAYEQ se verá reflejado en un deficiente cumplimiento de las labores. También se halló que las relaciones que mantienen los trabajadores se vieron afectados debido al hostigamiento que sufren en su centro de labor.

Benavidez .M et al. (19) .A , en el año 2023, con su tema de investigación “El hostigamiento y su influencia en el clima laboral de los docentes de las universidades licenciadas de Lima Metropolitana”. El objetivo principal del presente estudio fue exponer la autoridad del hostigamiento en el clima de trabajo de los pedagogos de las escuelas autorizadas. La metodología fue cuantitativa, de alcance explicativo, diseño no exploratorio de tipo transversal. Los hallazgos muestran que hay una influencia significativa de 0,06 entre el hostigamiento y el clima laboral de los docentes. Se concluye que el hostigamiento en sus tres dimensiones influye en el clima laboral.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Hostigamiento

Pinzón, B. (20) fue el primero en definir el hostigamiento como "la forma de interacción social mediante la cual un individuo es atacado de manera sistemática durante varios meses, dejando al afectado en una situación de indefensión y con un alto riesgo de expulsión". Con el fin de brindar defensa legal al grupo más privado del trabajador vulnerable, se intenta definir el acoso psicológico laboral a partir de esta idea. Esto se debe a que las buenas relaciones personales y un ambiente laboral saludable son esenciales.

La Organización Internacional del Trabajo(21) definió la agresión verbal o

psicológica técnica, que es repetida por lo que una persona o un grupo hiere, humilla, ofende a una víctima en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo.

2.2.2 Entorno conflictivo

La negociación es el proceso mediante el cual las partes en desacuerdo intentan alcanzar un acuerdo mutuo sin la intervención de un tercero. A través de la mediación, un tercero imparcial, conocido como mediador, ayuda a las partes en conflicto a llegar a un acuerdo. El mediador no toma decisiones; en cambio, ayuda a las partes a comunicarse y encontrar una solución que sea beneficiosa para cada una de ellas. Los conflictos pueden surgir en cualquier lugar, desde el nivel interpersonal hasta el nivel global, puede variar según la materia en la que se enfrentan los oponentes.(22)

Los superiores no permiten iniciativas ni desarrollar tus ideas

Los superiores no permiten desarrollar sus habilidades y competencias especiales están ocultas

- Surge amenazas de despedida
- Asignan tareas que están por debajo de sus habilidades
- Sustraen, pertenencias, documentos o herramientas de trabajo
- Sufrir daño físico en su lugar de trabajo

2.2.3 Comunicación

La transferencia de datos de un ente a otro se conoce como comunicación. Es el intercambio de emociones, ideas u otra información a través del habla, la escritura u otras señales, verbal: caracterizado por el uso de frases entre el remitente y el destinatario, no verbal: Se hace sin palabras y, en ocasiones,

de forma inconsciente. Los movimientos del cuerpo, las posturas y la mirada(23)

- Amenazan verbalmente
- Llamadas amenazantes, insultantes o acusadoras por teléfono
- Gritas o regaños en voz alta
- Recibir constantemente frases ofensivas en el servicio

2.2.4 Relaciones interpersonales

Son conexiones entre dos o más personas que se desarrollan mediante la comunicación, interacción y el intercambio emocional. Permiten establecer y conservar relaciones afectivas y vínculos con los demás, e incluso pueden ayudar a fomentar la comunicación en el equipo de trabajo.(24)

- Impiden hablar o expresarse
- Dan un puesto humillante
- Dejan de dirigirse la palabra
- El ámbito emocional influye para realizar un buen trabajo
- Ignorar o reducir esfuerzos, logros y aciertos
- Ridiculizan, se burlan

2.2.5 Desempeño laboral

Es el nivel de servicio que brinda un empleado dentro de la empresa. Aquí, sus habilidades profesionales y habilidades interpersonales están en juego, lo que tiene un impacto directo en los resultados de la empresa.

En última instancia, se trata de cómo un empleado se comporta y realiza su trabajo, y cómo esto tiene un impacto tanto positivo como negativo en el negocio. Debido a esto, es esencial calcular. No porque un desempeño malo

puede dañar a la compañía, sino también que uno bueno puede motivarnos y acercarnos a nuestro objetivo final (25).

2.2.6 Eficacia

Son los procedimientos para lograr un objetivo o resultado propuesto.(26)

- Mantiene la claridad del propósito de sus tareas
- Mal ambiente laboral no tengas un buen cumplimiento de tus funciones
- Realiza su trabajo de forma autónoma
- El ámbito emocional influye para realizar un buen trabajo

2.2.7 Eficiencia

Se caracteriza por la habilidad de una persona o proceso para emplear de manera adecuada las herramientas disponibles con el fin de alcanzar los objetivos establecidos, llevando a cabo únicamente las acciones necesarias para ello.(27)

- Tiene conocimiento, al realizar un mal procedimiento conlleva a acciones de despido laboral
- Motivación para hacer un trabajo
- Comunicación con otros compañeros

2.2.8 Efectividad

Realizar correctamente las cosas, o hacer las cosas lo mejor posible utilizando los recursos a disposición. Por ende, discutimos cómo lo que se hace en el trabajo está relacionado con cumplir objetivos.(28)

- Acciones no competentes al ámbito laboral perjudican su trabajo
- Charlas motivacionales conllevan a que realice un trabajo eficiente
- Capacidad de toma de decisiones

2.3 Marco conceptual

Conflicto: Es una situación en la que dos o más partes tienen intereses incompatibles. Puede ocurrir a nivel personal, interpersonal u organizacional, y suele implicar desacuerdos que requieren resolución.

Desempeño: Se basa en cómo los activos cumplen con lo que necesitamos de ellos, el resultado del esfuerzo realizado para obtener un resultado deseado en un plazo determinado se conoce como desempeño.

Comunicación: Es el intercambio de ideas, emociones u otra información.

Relaciones interpersonales: Es el vínculo existente entre dos o más individuos basado en emociones, es primordial para la vida social, donde dos o más personas tienen la oportunidad de comunicarse continuamente.

Acoso laboral: Hacía referencia a un individuo hostigador que causaba miedo, en el trabajador afectado hacia ambiente de trabajo.

Eficacia: la capacidad de producir el efecto deseado o esperado.

Efectividad: implica realizar las labores lo más efectiva posible en base a las herramientas disponibles.

Eficiencia: Capacidad de un individuo o un proceso para utilizar los instrumentos de manera efectiva y lograr resultados.

Entorno: Es un conjunto de características que determinan dónde y cómo funciona una aplicación.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre hostigamiento y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Hospital Julio Cesar Demaríni Caro y Hospital Zacarías Correa Valdivia – 2024

3.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Hospital Julio Cesar Demaríni Caro y Hospital Zacarías Correa Valdivia – 2024

Existe relación significativa entre comunicación y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Hospital Julio Cesar Demaríni Caro y Hospital Zacarías Correa Valdivia – 2024

Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Hospital Julio Cesar Demaríni Caro y Hospital Zacarías Correa Valdivia – 2024

3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

3.2.1 Variable independiente

Hostigamiento

3.2.2 Variable dependiente

Desempeño laboral

3.2.3 Variable interviniente

Sexo, edad, grado académico, años de servicio

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Hostigamiento	Como un fenómeno social, el acoso laboral o el acoso moral en el trabajo, conocido frecuentemente como acoso, hostigamiento y acorralamiento.(29)	Entorno conflictivo	Proceso mediante el cual las partes en desacuerdo intentan alcanzar un acuerdo mutuo (22)	¿A Ud. no le permiten tomar iniciativas ni desarrollar tus ideas?	Cualitativo	Ordinal
				¿Cree Ud. que sus habilidades y competencias especiales están ocultas?		
				¿A Ud. le amenazan con despido?		
				¿A Ud. sus superiores no le permiten hablar o decir lo que tiene que decir?		
				¿A Ud. le asignan tareas que están muy por debajo de sus habilidades?		
				¿A Ud. alguna vez le han sustraído algo de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo?		
				¿Alguna vez ha sufrido un daño físico en su lugar de trabajo?		
		Comunicación	Es el intercambio de emociones, ideas u otra información a través del habla .(23)	¿ A Ud. alguna vez le amenazan de forma verbal?		
				¿Ud. recibe llamadas amenazantes, insultantes o acusadoras por teléfono?		
				¿A Ud. le gritan o regañan en voz alta?		
				¿Ud. en su servicio percibe constantemente frases ofensivas?		
		Relaciones interpersonales	Permiten establecer y mantener relaciones afectivas .(24)	¿A Ud. le impiden a hablar o expresarse?		
				¿A Ud. le dan un puesto humillante?		
				¿La gente ha dejado de hablar o de dirigirse a usted?		
				¿Usted cree que el ámbito emocional influye para realizar un buen trabajo?		
				¿A Ud. le ignoran o reducen sus esfuerzos, logros y aciertos?		
				¿A Ud. lo ridiculizan o se burlan?		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Desempeño laboral	Es la calidad del trabajo que cada empleado aporta a sus tareas diarias durante un período de tiempo específico (30).	Eficacia	Es la capacidad de realizar un trabajo deseado, esperado o anhelado.(26)	¿Usted mantiene la claridad del propósito de sus tareas?	Cuantitativo	Ordinal
				¿Has sentido que por el mal ambiente laboral no tengas un buen cumplimiento de tus funciones?		
				¿Considera usted que realiza su trabajo de forma autónoma?		
				¿Usted cree que el ámbito emocional influye para realizar un buen trabajo?		
				¿Considera que las buenas relaciones personales con sus colegas de trabajo influyen en su desempeño laboral?		
		Eficiencia	Es la capacidad de lograr ese efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible.(27)	¿Usted tiene conocimiento, al realizar un mal procedimiento conlleva a acciones de despido laboral?		
				¿Qué te motiva para hacer tu trabajo?		
				¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros?		
		Efectividad	Es la capacidad de conseguir el resultado que se busca.(28)	¿A Ud. las acciones no competentes al ámbito laboral perjudican su trabajo?		
				¿Considera que las charlas motivacionales conllevan a que realice un trabajo eficiente?		
				¿Usted considera que tiene capacidad de toma de decisiones?		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

La pericia actual empleo el método científico, que es un modo estructurado que utiliza el cálculo y la investigación estadística para obtener puntos. Se eligió el enfoque cuantitativo para obtener datos medibles y comprender el fenómeno en estudio. Su aplicación garantiza credibilidad y aceptación. Este método se centra en la medición de fenómenos observables o relevantes en el mundo real. (31)

4.2 Tipo de investigación

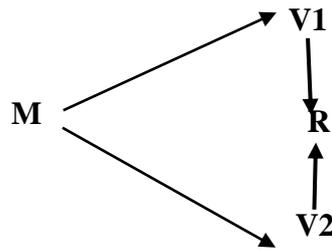
El estudio es básico, ya que se buscó ampliar el conocimiento existente sobre el hostigamiento y el desempeño laboral. El estudio básico se centra en ampliar el conocimiento teórico. (32)

4.3 Nivel de investigación

El tipo de investigación es de nivel relacional, ya que pretende determinar la relación existente entre la primera variable hostigamiento con la segunda variable desempeño laboral.

4.4 Diseño de investigación

Es no experimental, de corte transaccional, ya que tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre las dos variables indicadas en una misma muestra de sujetos, fenómenos o hechos observados.



M: Muestra

V1: variable dependiente: Hostigamiento

V2: variable independiente: Desempeño laboral

R: correlación entre dichas variables

4.5 Población y muestra

4.6.1 Población

Es un grupo finito o infinito de elementos con particularidades comunes, en este caso estuvo agrupado por 874 enfermeras (os) que laboran en los Hospitales II vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro y Zacarías correa valdivia.(33).

4.6.2 Muestra

Es un subconjunto de individuos, elementos o datos extraídos de una población más grande(34). Se uso el muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple, para determinar la muestra se usó la fórmula de población finita.

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

Donde

m: muestra = ¿?

z: puntuación de confianza= 1.96

p: probabilidad de éxito= 0.5

q: probabilidad de fracaso= 0.5

N: población= 874

E: margen de error= 0.05

m= 267

La muestra estuvo conformada por 267 enfermeros y enfermeras de los tres hospitales.

Corrección de tamaño

ESTRATO	II Vitarte EsSalud	Zacarias Correa Valdivia	Julio Cesar Demarini	TOTAL
Muestra	89	89	89	267

4.6 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación fue la encuesta, ya que es una de las técnicas de recolección de información más usada y de mayor credibilidad. Como Instrumento se utilizó un cuestionario para cada variable, que consiste en un conjunto de ítems que se riga en lograr recolectar los datos necesarios de manera que logre conseguir los objetivos del estudio en general, así como el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir.

Variable 1:

Hostigamiento

- Enforno conflictivo (7 ítems)
- Comunicación (4 ítems)

➤ Relaciones interpersonales (6 ítems)

Nombre	Cuestionario sobre Hostigamiento
Autoras	Esteban Rosales Diane Ingrid, Sedano Estrada Janeth Analí
Aplicación	Personal de Enfermería que laboran en los hospitales
Duración	30 minutos

- Nivel de Hostigamiento Alto: 12 a 17 puntos.
- Nivel de Hostigamiento Medio: 11 a 12 puntos
- Nivel de Hostigamiento Bajo: 0 a 10 puntos

Es una escala de inventario sobre la relación que existe el Hostigamiento en el personal de enfermería. Se evalúa con sus 3 dimensiones: entorno conflictivo, comunicación, relaciones interpersonales, constituido con 17 interrogantes de tipo cerradas con contestaciones polinómicas, a cada ítem se le dio un valor de 1 y 0, haciendo un máximo de 17 puntos y un mínimo de 0, de acuerdo a la escala, determinan las siguientes categorías:(17 ítems)

Validez

La validez del instrumento fue mediante juicio de expertos, que estuvo constituido por 3 licenciados(as) de enfermería con especialidad y años de experiencia quienes emitirán su juicio de validez, se realizó en la ciudad de Huancayo con un tiempo aproximado de 2 horas (34).

Confiabilidad

La confiabilidad se evaluó utilizando una variedad de métodos y se basa en la medida en que se aplica; para ello, se comprobó la confiabilidad del instrumento con el alfa de Cronbach para ello se realizó la prueba piloto en

la primera variable dando resultado de 0,748 y la segunda variable de 0,735 en 30 enfermeros (as) (34).

Variable 2:

Desempeño laboral

- Eficacia (5 ítems)
- Eficiencia (3 ítems)
- Efectividad (3 ítems)

Nombre	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autoras	Esteban Rosales Diane Ingrid, Sedano Estrada Janeth Analí
Aplicación	Enfermeras que laboran en hospitales
Duración	30 minutos

- Nivel de Desempeño Laboral Alto: 8 a 11 puntos.
- Nivel de Desempeño Laboral Medio: 4 a 7 puntos.
- Nivel de Desempeño Laboral Bajo: 0 a 3 puntos.

Es una escala de inventario sobre el grado de desempeño en el trabajo de las enfermeras, que pretendió obtener el nivel de desempeño laboral en su trabajo. Se evaluó con sus 3 dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad, constituido con 11 preguntas de tipo cerradas con respuestas polinómicas, a cada ítem se le dio el valor de 1 (correctas) y 0 (incorrectas), haciendo un máximo de 11 puntos y un mínimo de 0 puntos, de acuerdo a la escala se determinó las siguientes categorías: (11 ítems)

Validez

La validez del instrumento fue mediante un juicio de expertos, que fue

constituido por 3 licenciados (as) de enfermería con especialidad y años de experiencia quienes emitirán su juicio de validez, se aplicó en los 3 Hospitales del Perú: con un tiempo aproximado de 2 horas (34).

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se evaluó utilizando una variedad de métodos y se basó en la medida en que se aplica; para ello, se comprobó la confiabilidad del instrumento con el alfa de Cronbach en la primera variable dándome el valor de 0,748 y para la segunda variable el valor de 0,735 para ello se realizó la prueba piloto en 30 enfermeros (as).

4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para validar el instrumento, se consultó a tres juicios de expertos para determinar la validez. Se llevo a cabo una prueba piloto con 30 enfermeras (os) en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia y se logró demostrar la validez del instrumento.

- Para recopilar información, se envió un documento al director(a) del centro de cada hospital para solicitar permiso y acceder al área de trabajo de cada enfermera.
- Se trabajo en conjunto con la dirección de los tres hospitales y los jefes de servicio para iniciar el uso de los instrumentos de recopilación de datos.
- Después de obtener el permiso correspondiente, se concertó con el encargado de admisión sobre las fechas y horarios para realizar las encuestas.
- Los sujetos de investigación se seleccionaron con la formula del muestreo probabilístico aleatorio simple y se les entrego los

cuestionarios para que los respondan en un tiempo no mayor de treinta minutos. Se realizó un control de calidad de los datos recolectados, se creó una matriz de datos y se exportó a un programa estadístico.

Plan de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS V26 para el procesamiento de datos. Las variables fueron expresadas como porcentajes y comparadas con el test Rho Spearman.

Análisis Invariado

Para el análisis invariado se analizará las variables por separado a través de pruebas de tendencia central y tablas, sobre hostigamiento y el desempeño laboral.

Análisis multivariado

Se llevará a cabo un análisis multivariado utilizando el programa SPSS V26 para determinar la relación entre el Hostigamiento y el desempeño laboral.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

Los Art. 27° y 28° del reglamento general de investigación de la UPLA sirvieron de base para el estudio. Antes de la creación de los cuestionarios, se respetó la autonomía de los encuestados y su decisión de retirarse del estudio cuando lo consideren necesario. Los registros o datos recopilados fueron anónimos y solo se utilizó para el estudio. (35)

Principios que rigen la actividad investigativa

En toda la investigación, la persona es el fin y no el medio, por lo que se respetó la vida humana, identidad, diversidad, libertad, derecho a la autodeterminación informativa, privacidad y la confidencialidad de cada participante.

Consentimiento informado y expreso

Cada investigación debe incluir una declaración de voluntad bien informada, libre y específica que indica que el sujeto de la investigación o el titular de los datos utilizará los datos para los propósitos establecidos en el proyecto de investigación.

Se brindó información a las enfermeras sobre la investigación a llevar a cabo y cómo participar, para que pudieran tomar una decisión libre de participar en la investigación. Para garantizar que la información obtenida sea confidencial y privada, se mostró un documento de aprobación informado y una hoja de datos. Esto protegerá en todo momento la privacidad y reserva de los datos que se examinarán.

Beneficencia y no maleficencia

El bienestar y la integridad de los participantes de una investigación deben garantizarse. No debe causar daño físico o psicológico, sino que debe maximizar los beneficios para los participantes. En el transcurso de la pericia, se trató a la persona como ser humano, respetando sus derechos y trabajando constantemente para mejorar y contribuir con su bienestar.

Protección al medio ambiente y el respeto de biodiversidad

Toda pericia debe evitar dañar la naturaleza y la biodiversidad, lo que significa respetar todas las especies biológicas, sus variantes y diversidad

genética.

Responsabilidad

Los investigadores, docentes, estudiantes y graduados fueron responsables del alcance y las repercusiones de la investigación a nivel individual e institucional.

Veracidad

En todas las etapas del proceso de investigación, desde el cuestionario hasta la interpretación y comunicación de los resultados, los investigadores, profesores, estudiantes y graduados deben garantizar la precisión de la investigación y cumplir con todas las leyes, regulaciones y códigos de ética relacionados con la propiedad intelectual.

Normas de comportamiento ético de los investigadores

El código de ética de la Universidad Peruana Los Andes(36) establece que todos los investigadores deben actuar de acuerdo con las siguientes normas: Toda investigación debe ser pertinente, original y coherente con las líneas de investigación institucional, asegurando la validez, confiabilidad y credibilidad de los métodos, fuentes y datos. Es importante mantener la confidencialidad de la información recopilada y evitar su uso para obtener beneficios personales. Es importante seguir las regulaciones, nacionales e internacionales que protegen a las personas, animales y el medio ambiente.

Al publicar la investigación, es importante evitar cometer errores deontológicos como inventar datos, plagiar obras de otros autores o publicar continuamente los mismos resultados. Es absolutamente

necesario que los trabajos, de ser publicados según el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad Peruana Los Andes.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de Resultados

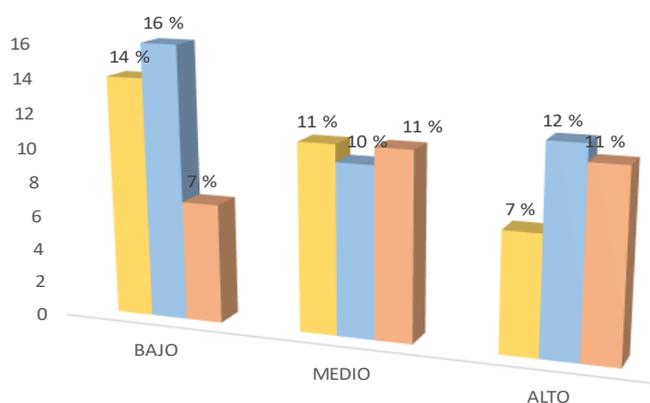
Fueron evaluadas 267 personales de enfermería que laboran en los Hospitales, II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia, se aplicó a todo el personal de salud teniendo en cuenta a nuestro tamaño poblacional.

Tabla 1 *Relación entre Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024*

Hostigamiento	Desempeño laboral de enfermeras							
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	TOTAL	%
BAJO	37	14	43	16	20	7	100	37
MEDIO	30	11	28	10	29	11	87	33
ALTO	19	7	32	12	29	11	80	30
TOTAL	86	32	103	39	78	29	267	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 1 *Relación entre Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024*



Fuente: Cuestionario 2024

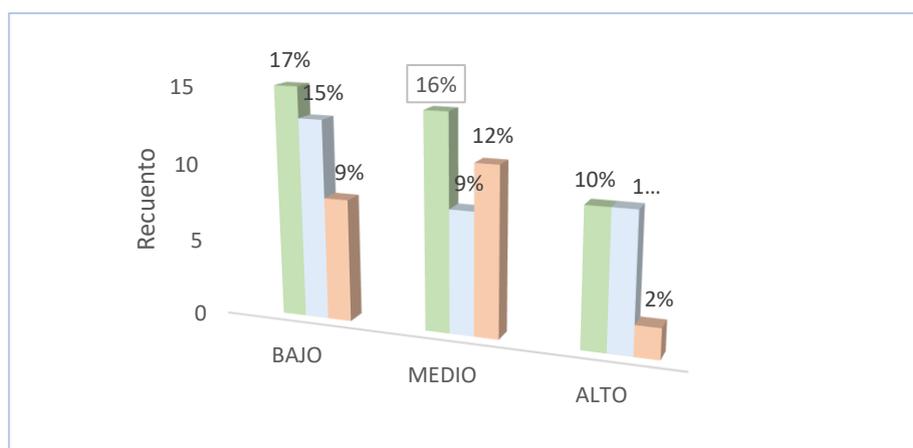
Se observa que la relación entre Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los tres Hospitales Ate Vitarte II EsSalud, Zacarias Correa Valdivia, Julio Cesar Demarini Caro que el 7% (19) es de nivel bajo, el 12% (32) es de nivel medio y el 11% (29) es nivel alto.

Tabla 2 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud. Perú -2024

Desempeño laboral de enfermeras								
Hostigamiento	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	Total	%
BAJO	15	17	13	15	8	9	36	40
MEDIO	14	16	8	9	11	12	33	37
ALTO	9	10	9	10	2	2	20	23
Total	38	43	30	34	21	23	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 2 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud. Perú -2024.



Fuente: Cuestionario 2024

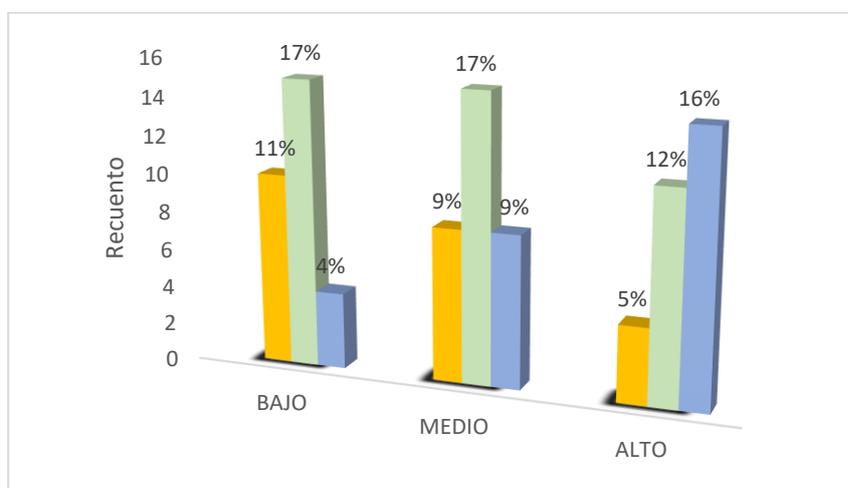
Se observa que de los 89 encuestados se dio a conocer la analogía entre Hostigamiento y desempeño del trabajo del personal enfermero en el Hospital Vitarte II EsSalud es el 17% (15) es de nivel bajo, el 16% (14) es de nivel medio y el 10% (9) es de nivel alto.

Tabla 3 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.

Desempeño Laboral de Enfermeras								
Hostigamiento	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	Total	%
BAJO	10	11	15	17	4	4	29	32
MEDIO	8	9	15	17	8	9	31	35
ALTO	4	5	11	12	14	16	29	33
Total	22	25	41	46	26	29	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 3 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.



Fuente: Cuestionario 2024

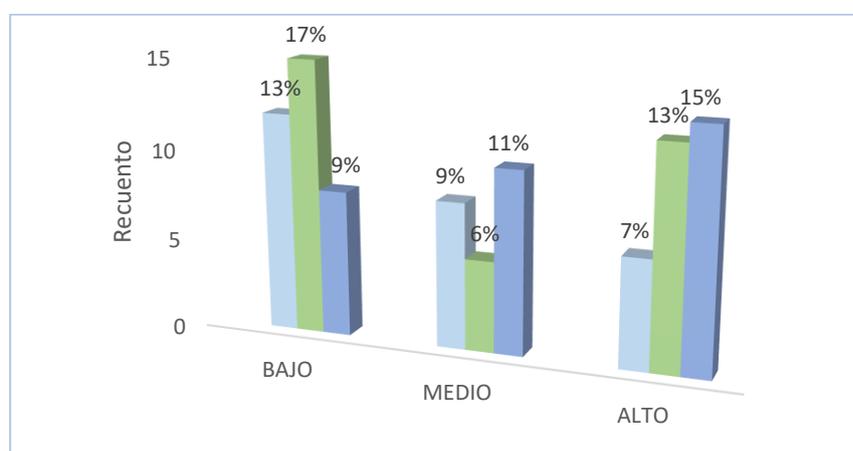
Se observa que de los 89 encuestados, se dio a conocer la analogía entre Hostigamiento y Desempeño del personal de Enfermería, donde presenta el 17% (15) es de nivel bajo, el 17% (15) es de grado medio y el 16% (14) es de grado alto.

Tabla 4 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro Perú- 2024

Desempeño laboral de enfermeras								
Hostigamiento	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	Total	%
BAJO	12	13	15	17	8	9	35	39
MEDIO	8	9	5	6	10	11	23	26
ALTO	6	7	12	13	13	15	31	35
Total	26	29	32	36	31	35	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 4 Relación Hostigamiento y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro Perú- 2024



Fuente: Cuestionario 2024

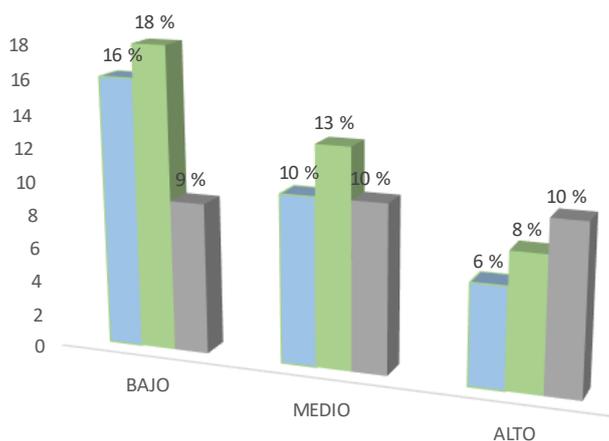
Se observa que de los 89 encuestados, se dio a conocer la relación entre Hostigamiento y Desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Julio Cesar Demarini Caro donde presenta el 17% (15) es de nivel bajo, el 11% (10) es de nivel medio y el 15% (13) es de nivel alto.

Tabla 5 Entorno Conflictivo y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024

Desempeño Laboral de Enfermeras								
Entorno								
Conflictivo	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	TOTAL	%
BAJO	42	16	47	18	24	9	113	42
MEDIO	28	10	36	13	28	10	92	34
ALTO	16	6	20	8	26	10	62	24
TOTAL	86	32	103	39	78	29	267	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 5 Entorno Conflictivo y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024



Fuente: Cuestionario 2024

Se observa que de los 267 encuestados, se dio a conocer la relación

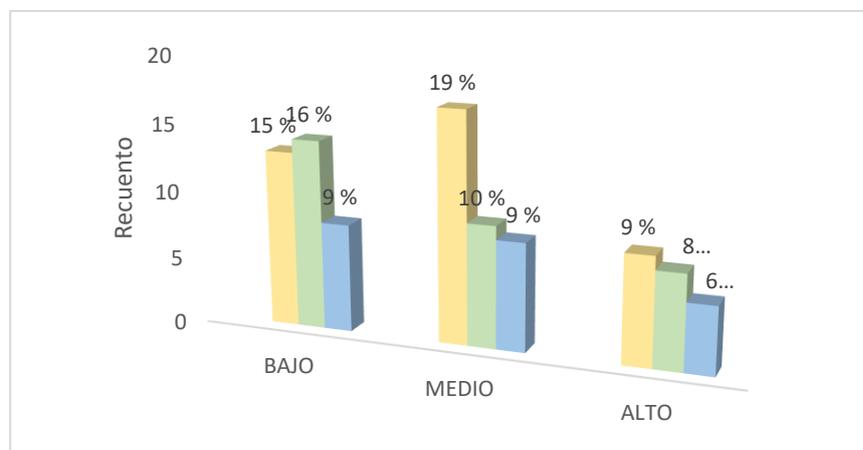
Entorno Conflictivo y Desempeño Laboral del personal de enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud donde representa que el 16% (42) es de grado bajo, el 13% (36) es de grado medio y el 10% (26) es de grado alto.

Tabla 6 Entorno Conflictivo y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud. Perú -2024

Entorno	Desempeño Laboral de Enfermeras							
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	TOTAL	%
BAJO	13	15	14	16	8	9	35	39
MEDIO	17	19	9	10	8	9	34	38
ALTO	8	9	7	8	5	6	20	23
Total	38	43	30	34	21	24	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 6 Entorno Conflictivo y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud. Perú -2024.



Fuente: Cuestionario 2024

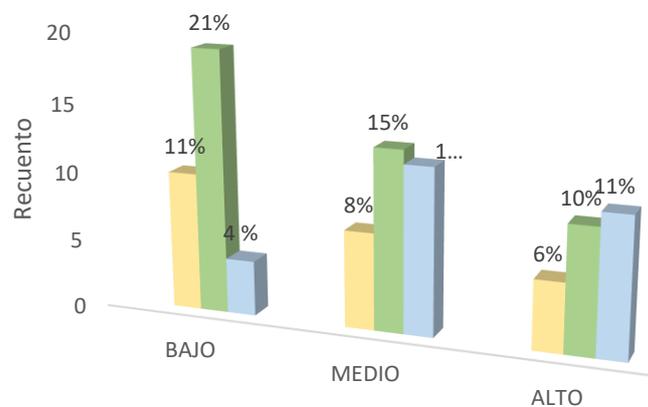
Se observa que de los 89 encuestados, se dio a conocer la correspondencia entre Entorno Conflictivo y Desempeño laboral del personal enfermero en el del Hospital Vitarte II EsSalud donde presenta el 16% (14) es de nivel bajo, el 19% (17) es de grado medio y el 19% (8) es de grado alto.

Tabla 7 Entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Zacarias Correa Valdivia Perú - 2024

Entorno	Desempeño laboral de enfermeras						TOTAL	%
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%		
BAJO	10	11	19	21	4	4	33	37
MEDIO	7	8	13	15	12	14	32	36
ALTO	5	6	9	10	10	11	24	27
Total	22	25	41	46	26	29	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 7 Entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Zacarias Correa Valdivia Perú - 2024



Fuente: Cuestionario 2024

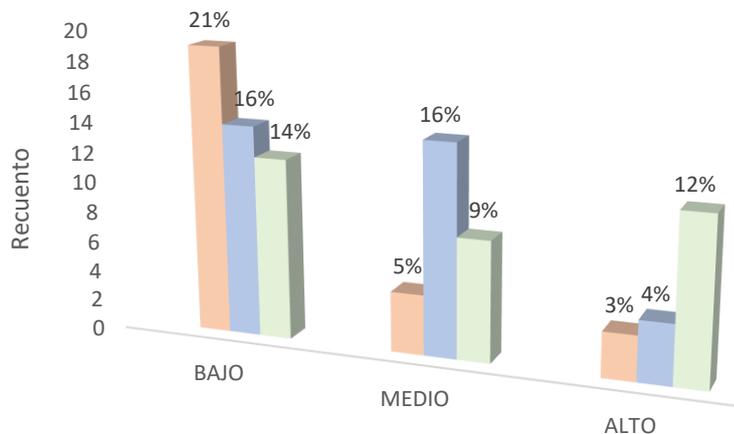
Se observa que de los 89 encuestados, se dio a conocer la analogía entre Entorno Conflictivo y Desempeño laboral del personal enfermero en el del Hospital Vitarte II EsSalud donde representa que el 21% (10) es de nivel bajo, el 15% (13) es de nivel medio y el 11% (10) es de nivel alto.

Tabla 8 Entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Julio Cesar Demarini Caro Perú - 2024

Desempeño laboral de Enfermeras								
Entorno Conflictivo	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	Total	%
BAJO	19	21	14	16	12	14	45	51
MEDIO	4	5	14	16	8	9	26	29
ALTO	3	3	4	4	11	12	18	20
Total	26	29	32	36	31	35	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 8 Entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Julio Cesar Demarini Caro Perú – 2024



Fuente: Cuestionario 2024

Se observa que de los 89 encuestados, se dio a conocer la relación entre Entorno

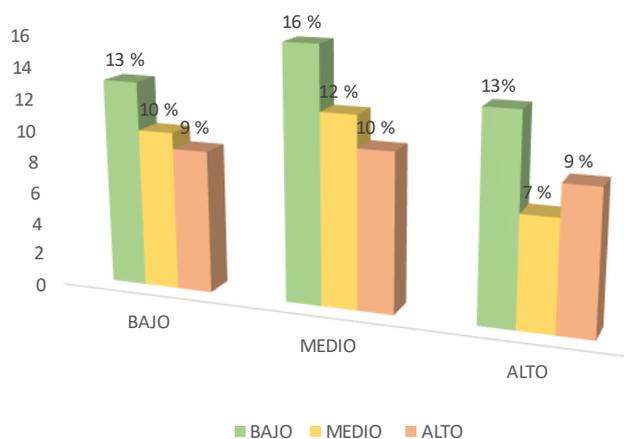
Conflictivo y Desempeño laboral del personal enfermero del Hospital de Julio Cesar Demarini Caro donde representa que el 21% (19) es de nivel bajo, el 16% (14) es de grado medio y el 12% (11) es de grado alto.

Tabla 9 *Comunicación y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Ate Vitarte II EsSalud. Perú -2024.*

Desempeño Laboral de Enfermeras								
Comunicación	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	TOTAL	%
BAJO	34	13	42	16	35	13	111	42
MEDIO	28	10	31	12	20	7	79	30
ALTO	24	9	30	10	23	9	77	28
TOTAL	86	32	103	39	78	29	267	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 9 *Comunicación y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Ate Vitarte II EsSalud. Perú -2024.*



Fuente: Cuestionario 2024

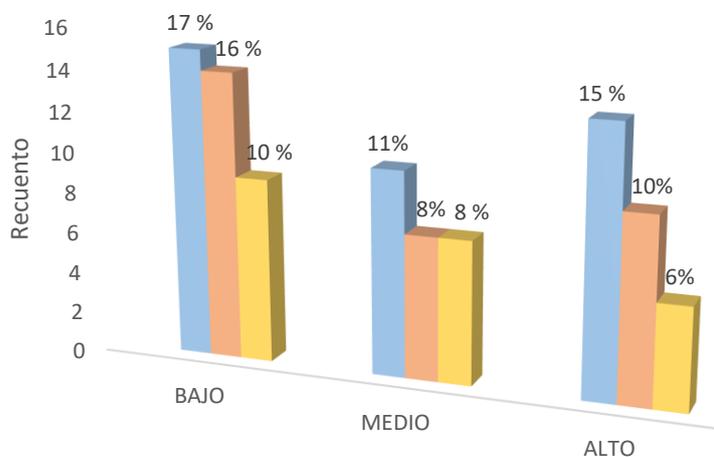
Se observa que de los 267 encuestados, se dio a conocer la relación entre comunicación y Desempeño laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Ate Vitarte II EsSalud donde representa 13% (34) un grado bajo, el 16%(42) grado medio y el 13% (35) de grado alto.

Tabla 10 Comunicación y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Vitarte II EsSalud Perú - 2024

Desempeño laboral de enfermeras								
Comunicación	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	TOTAL	%
BAJO	15	17	14	16	9	10	38	43
MEDIO	10	11	7	8	7	8	24	27
ALTO	13	15	9	10	5	6	27	30
Total	38	43	30	34	21	24	99	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 10 Comunicación y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Vitarte II EsSalud Perú - 2024



Fuente: Cuestionario 2024

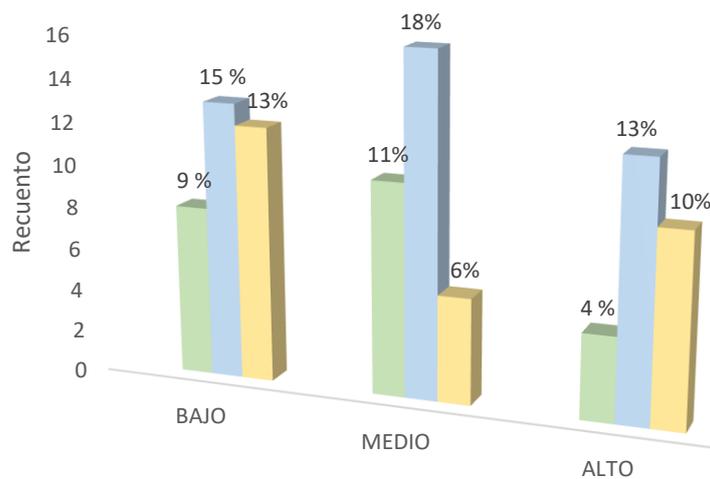
Se observa que de los 89 encuestados, entre Comunicación y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en el Hospital Vitarte II EsSalud es el 17% (15) es de grado bajo, el 11% (10) es de grado medio y el 15% (13) es de grado alto.

Tabla 11 Comunicación y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.

Desempeño laboral de enfermeras								
Comunicación	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	TOTAL	%
BAJO	8	9	13	15	12	13	33	37
MEDIO	10	11	16	18	5	6	31	35
ALTO	4	4	12	13	9	10	25	28
Total	22	25	41	46	26	29	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 11 Comunicación y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.



Fuente: Cuestionario 2024

Se observa que de los 89 encuestados, entre Comunicación y Desempeño Laboral

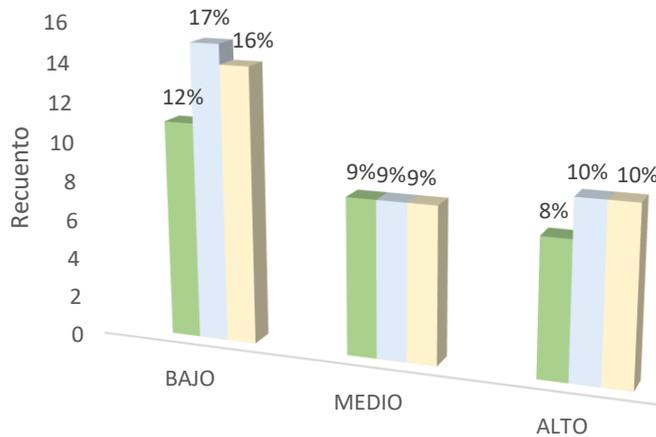
del personal de enfermería en el Hospital Zacarias Correa Valdivia es el 15% (13) es de grado bajo, el 18% (16) es de grado medio y el 13% (12) es de grado alto.

Tabla 12 Comunicación y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Julio Cesar Demarini Caro Perú -2024.

Desempeño laboral de Enfermeras								
Comunicación	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	Total	%
BAJO	11	12	15	17	14	16	40	45
MEDIO	8	9	8	9	8	9	24	27
ALTO	7	8	9	10	9	10	25	28
Total	26	29	32	36	31	35	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 12 Comunicación y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro Perú -2024.



Fuente: Cuestionario 2024

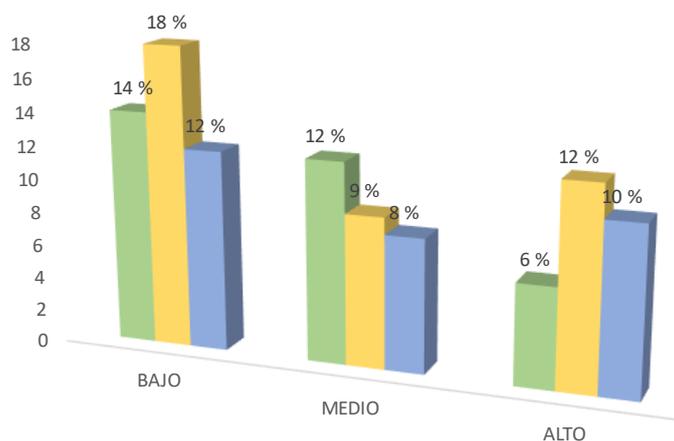
Se observa que de los 89 encuestados, entre Comunicación y Desempeño Laboral del personal enfermero en el Julio Cesar Demarini Caro es el 17% (15) es de nivel bajo, el 9% (8) es de nivel medio y el 10% (9) es de nivel alto.

Tabla 13 Relación Interpersonal y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024

Relación	Desempeño laboral de enfermeras							
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	TOTAL	%
BAJO	38	14	49	18	31	12	118	44
MEDIO	31	12	24	9	21	8	76	28
ALTO	17	6	30	12	26	10	73	28
TOTAL	86	32	103	39	78	29	267	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 13 Relación Interpersonal y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los Hospitales de Julio Cesar Demarini Caro, Zacarias Correa Valdivia y Vitarte II EsSalud. Perú -2024



Fuente: Cuestionario 2024

Se observa que de los 267 encuestados, Relación Interpersonal y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en los tres Hospitales Vitarte II EsSalud, Zacarias Correa Valdivia, Julio Cesar Demarini Caro que el 18% (49) es de nivel

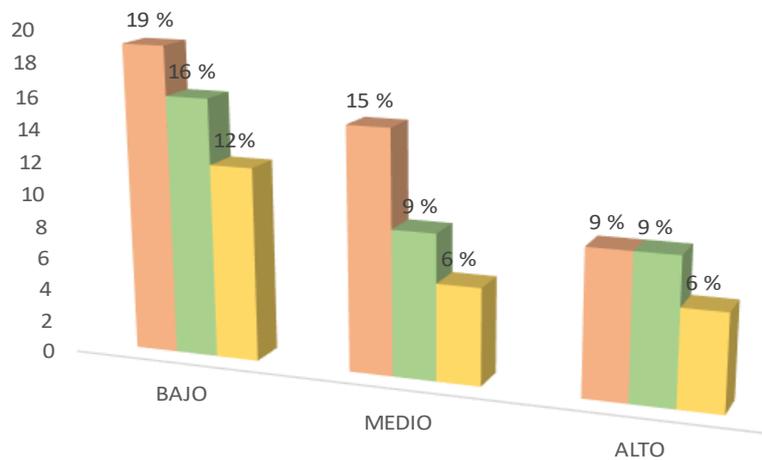
bajo, el 12% (31) es de grado medio y el 12% (30) es grado alto.

Tabla 14 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud Perú -2024.

Relaciones Interpersonales	Desempeño laboral de enfermeras							
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	TOTAL	%
BAJO	17	19	14	16	11	12	42	48
MEDIO	13	15	8	9	5	6	26	29
ALTO	8	9	8	9	5	6	21	23
Total	38	43	30	34	21	24	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 14 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Vitarte II EsSalud Perú -2024.



Fuente: Cuestionario 2024

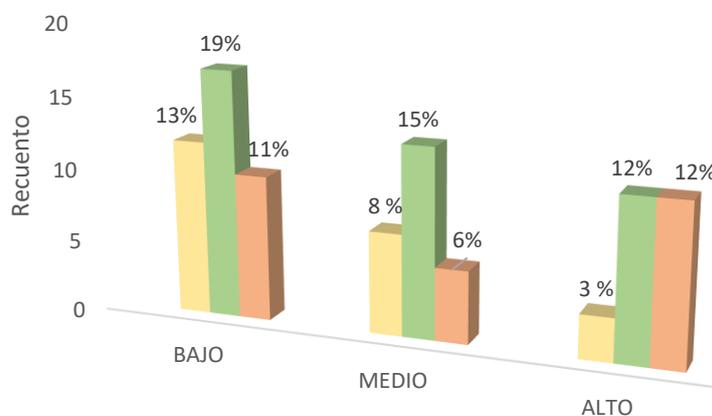
Se observa que de los 89 encuestados la relación entre Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de enfermería en el Hospital Vitarte II EsSalud es el 19% (17) es de grado bajo, el 15% (13) es de grado medio y el 9% (8) es de grado alto.

Tabla 15 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.

Relaciones Interpersonales	Desempeño laboral de enfermeras							
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	TOTAL	%
BAJO	12	13	17	19	10	11	39	44
MEDIO	7	8	13	15	5	6	25	28
ALTO	3	3	11	12	11	12	25	28
Total	22	25	41	46	26	29	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 15 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Zacarias Correa Valdivia Perú -2024.



Fuente: Cuestionario 2024

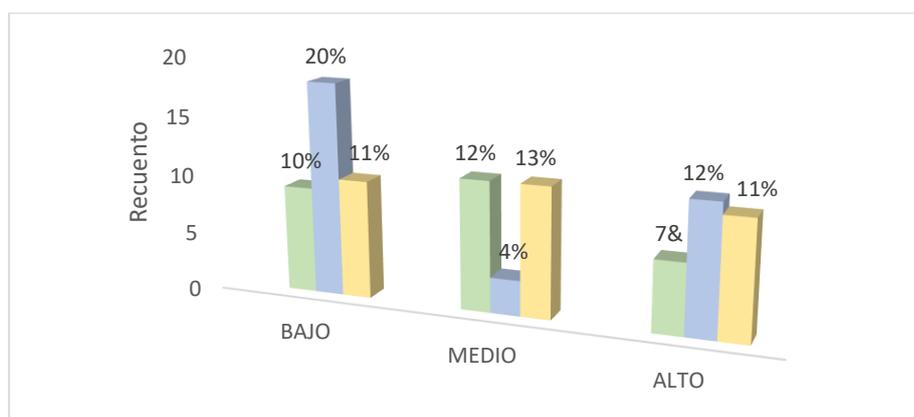
Se observa que de los 89 encuestados la relación entre Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de enfermería en el Hospital Zacarias Correa Valdivia es el 19% (17) es de nivel bajo, el 15% (13) es de grado medio y el 12% (11) es de grado alto.

Tabla 16 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Julio Cesar Demarini Caro Perú -2024

Desempeño laboral de Enfermeras								
Relaciones	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
interpersonales		%		%		%		%
BAJO	9	10	18	20	10	11	37	42
MEDIO	11	12	3	4	11	13	25	28
ALTO	6	7	11	12	10	11	27	30
Total	26	29	32	36	31	35	89	100

Fuente: Cuestionario 2024

Figura 16 Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Julio Cesar Demarini Caro Perú -2024



Fuente: Cuestionario 2024

Se observa que de los 89 encuestados la relación entre Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal de enfermería en Hospital Julio Cesar Demarini Caro es el 20% (18) es de nivel bajo, el 13% (11) es de nivel medio y el 12% (11) es de nivel alto.

5.2 Contrastación de Hipótesis

5.2.1 Prueba de hipótesis

Previo a realizar la prueba estadística de las hipótesis se analizaron los datos de la variable hostigamiento y desempeño laboral.

Tabla 17 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Hostigamiento	,102	267	,000	,927	267	,000
Desempeño laboral	,059	267	,024	,989	267	,035

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se procedió a usar el método de Kolmogórov-Smirnov ya que la muestra en la investigación es mayor a 50. En ese sentido se afirmó que ambas variables están dentro del límite de significancia que es 0.05; es decir, el hostigamiento presento una significancia de $0.000 < 0.05$ y desempeño laboral $0.024 < 0.05$. esto indica que ambas variables tienen una distribución normal o no paramétrica. De esta manera para este estudio se empleó el método de Rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

Los resultados que se alcanzaron en esta fórmula se interpretaron según la siguiente tabla de correlación de Spearman.

Figura 17 Rango y nivel de correlación Rho de Spearman

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

5.2.1 Planteamiento de Hipótesis General

Ho: Existe relación directa y significativa entre Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de enfermería en el Hospital II Vitarte EsSalud, Hospital Cesar Demarini Caro, Hospital Zacarías Correa Valdivia – 2024

H1: No existe relación directa y significativa entre Hostigamiento y Desempeño Laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024

Identificación del error tipo 1

(x) = 0,05 (5%); (Y)=0,95 (95%)

Análisis de Estadístico de Contrastación

Se encontró que los valores de las variables no poseen distribución paramétrica; debido a ello se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho Spearman

Valor Calculado

Tabla 18 Nivel correlacional entre el hostigamiento y el desempeño laboral

		Hostigamiento	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	1	,781
	Sig. (bilateral)		0.001
Rho de	N	267	267
Spearman	Coefficiente de correlación	,781	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	267	267

Correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

DECISION ESTADISTICA.

En la prueba de correlación de Spearman, después de calcular los valores de "rho" y "p", se selecciona el p valor y se coteja con el valor hallado. El coeficiente "rho" puede variar entre +1 y -1, pasando por 0, lo que indica la fuerza y la dirección de la relación entre las mediciones.

CONCLUSION ESTADISTICA

Dado que el valor "p" es igual a 0.001, lo cual es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Respecto al valor de "rho", que es 0.781, se observa que se aleja más al 0. Esto indica una correlación positiva muy fuerte entre las variables, de acuerdo con los parámetros establecidos.

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

La hipótesis nula establece que no existe relación entre el hostigamiento y el desempeño laboral del personal de enfermería en los hospitales mencionados.

Dado que el valor "p" es 0.001, que es menor que 0.05, la hipótesis nula se rechaza, lo que significa que se acepta la hipótesis alternativa, indicando que sí existe una relación significativa entre el hostigamiento y el desempeño laboral del personal de enfermería en dichos hospitales.

5.2.2. Planteamiento de hipótesis específicas 1

HE1: Existe relación significativa entre el entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024

Tabla 19 Nivel correlacional entre el entorno conflictivo y el desempeño laboral

		Entorno conflictivo	Desempeño laboral
Entorno conflictivo	Coefficiente de correlación	1	,649
	Sig. (bilateral)		0.010
Rho de Spearman	N	267	267
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,649	1
	Sig. (bilateral)	0.010	
		N	267

Correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

DECISION ESTADISTICA.

En la prueba de correlación de Spearman, después de calcular los valores de "rho" y "p", se selecciona el p valor y se coteja con el valor hallado. El coeficiente "rho" puede variar entre +1 y -1, pasando por 0, lo que indica la fuerza y la dirección de

la relación entre las mediciones.

CONCLUSION ESTADISTICA

Respecto al valor de "rho", que es 0.649, se observa que se aleja 0. Lo que refleja una correlación positiva considerable entre las variables, de acuerdo con los parámetros establecidos de correlación.

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Según los hallazgos se encontró mediante la prueba Rho de Spearman que el valor correlacional de las variables es de 0.649, con un p valor de 0.010 lo cual es menos al aceptado que es 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que el entorno conflictivo que sufren los enfermeros en sus centros de labores repercute de manera significativa en el desempeño laboral.

5.2.3 Planteamiento de hipótesis específica 2

HE2: Existe relación significativa entre comunicación y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024

Tabla 20 Nivel correlacional entre la Comunicación y el desempeño laboral

		Comunicación	Desempeño laboral
Comunicación	Coeficiente de correlación	1	,720
	Sig. (bilateral)		0.001
Rho de Spearman	N	267	267
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,720	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	267	267

Correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

DECISION ESTADISTICA.

En la prueba de correlación de Spearman, después de calcular los valores de "rho" y "p", se selecciona el p valor y se coteja con el valor hallado. El coeficiente "rho" puede variar entre +1 y -1, pasando por 0, lo que indica la fuerza y la dirección de la relación entre las mediciones.

CONCLUSION ESTADISTICA

Respecto al valor de "rho", que es 0.720, se observa que se aleja 0. Lo cual revela una correlación positiva considerable entre las variables, de acuerdo con los

parámetros establecidos de correlación.

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Según los hallazgos se encontró mediante la prueba Rho de Spearman que el valor correlacional de las variables es de 0.720, con un p valor de 0.001 lo cual es menos al aceptado que es 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que la comunicación va a tener una relación significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería de los 3 hospitales.

5.2.4 Planteamiento de hipótesis específica 3

HE3: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024.

Tabla 21 Nivel correlacional entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

		Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1	,755
	Sig. (bilateral)		0.001
Rho de Spearman	N	267	267
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,755	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
N		267	267

Correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

DECISION ESTADISTICA.

En la prueba de correlación de Spearman, después de calcular los valores de "rho" y "p", se seleccionó un nivel de significancia y se coteja con el valor hallado. El coeficiente "rho" puede variar entre +1 y -1, pasando por 0, lo que indica la fuerza y la dirección de la relación entre las mediciones.

CONCLUSION ESTADISTICA

Respecto al valor de "rho", que es 0.755, se observa que se aleja 0. Esto indica

una correlación positiva muy fuerte entre las variables, de acuerdo con los parámetros establecidos de correlación.

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Según los hallazgos encontramos mediante la prueba Rho de Spearman, el valor correlacional de las variables es de 0.755, con un p valor de 0.001 lo cual es menos al aceptado que es 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que las relaciones interpersonales van a tener una repercusión significativa en el desempeño laboral del personal de enfermería de los dichos hospitales

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al **objetivo general** de la investigación: Determinar la relación entre “Hostigamiento y Desempeño laboral” del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia, se determinó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman un valor correlacional de 0,781, y un p valor de 0.001 lo cual demuestra una correlación positiva muy fuerte en el rango correlacional. Estos resultados concordaron con Aquino, M. (16), con su tema de investigación Hostigamiento y desempeño laboral en los colaboradores de la UPLA donde los resultados hallados mediante la prueba de Rho de Spearman, se comprobó una correlación significativa entre el “Hostigamiento” y el “desempeño laboral” ($r = ,777$ y $p = ,000$). Se concluye con el trabajo encontrado en contrastación del antecedente ya que tiene una correlación significativa fuerte entre Hostigamiento y Desempeño Laboral de enfermería en el Hospital II Ate Vitarte EsSalud, Hospital Cesar Demarini Caro, Hospital Zacarías Correa Valdivia con una significancia del valor ($p = 0,001$).

De acuerdo al **objetivo específico 1**: Determinar la relación entre “entorno conflictivo” y “desempeño laboral” en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Hospital Julio Cesar Demarini Caro, Hospital Zacarías Correa Valdivia. Se determinó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman un valor correlacional de 0,649, y con una significancia de 0.010 lo cual demuestra una correlación positiva considerable en el rango correlacional entre el entorno conflictivo y el desempeño laboral, concordando con la investigación, Morales, J. (13) , con su tema de investigación "Acoso psicológico laboral (Hostigamiento) y su impacto en el clima y desempeño laboral", en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico, donde los resultados indica que solo el 25,8% de los encuestados siente una disminución en su rendimiento de algún tipo, y la mitad de ellos afirma que la disminución es severa. Finalmente, el 75% de los

maestros del municipio cree que su nivel de hostigamiento es mínimo, que su rendimiento laboral ha disminuido moderadamente y que su clima organizacional debe mejorar. Concluyendo de acuerdo al trabajo encontrado que la relación entre “Entorno conflictivo” y “desempeño laboral” se ven afectados por el conflicto que existe, logrando así disminuir su desempeño laboral del personal de enfermería.

De acuerdo al **objetivo específico 2:** Determinar la relación entre la “comunicación” y el “desempeño laboral” en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia. Se determinó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman un valor correlacional de 0,720, y un p valor de 0.001 lo cual demuestra una correlación positiva considerable en el rango correlacional entre la comunicación y el desempeño laboral, concuerda con la investigación de Poblete. Y (15), con su tema de investigación "Impacto de la pandemia: clima laboral, acoso y agotamiento en funcionarios públicos chilenos". Según los hallazgos, basados en los últimos diez años y dirigidos a un grupo específico de funcionarios públicos chilenos, el 23,6% de los chilenos tiene sospechas o problemas de salud mental y el 45,9% considera su estado de ánimo peor o mucho peor que antes de la pandemia. Se ha llegado a la conclusión de que el estado debe tomar medidas para corregir esta situación, especialmente en los funcionarios públicos que han sido los primeros en enfrentar la pandemia de Covid-19. Esto se debe a que antes de la crisis, el presupuesto lograba cubrir las enfermedades del 20% de los chilenos. Concluyendo de acuerdo al trabajo encontrado que la relación entre la comunicación y desempeño laboral es moderadamente mediana donde demuestra que el personal de enfermería no se comunica adecuadamente.

De acuerdo al **objetivo específico 3:** Determinar la relación entre las “relaciones interpersonales” y el “desempeño laboral” en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia. Se determinó mediante el coeficiente

de correlación Rho de Spearman un valor correlacional de 0,755 y con una significancia de 0.001 lo cual demuestra una correlación positiva muy fuerte en el rango correlacional entre las “relaciones interpersonales” y el “desempeño laboral”. Concuerta con Veder, C (19) "Influencia del Hostigamiento en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa LLAMPAYEQ de Chiclayo", los hallazgos indicaron la existencia de una correlación positiva directa con un valor de 0.77 lo cual indica que el Hostigamiento tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los empleados de la Institución Educativa LLAMPAYEQ. Concluyendo que afecta las relaciones interpersonales se ven perjudicadas debido al acoso que sufre el personal de la Institución Educativa.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación significativa, con un p valor de 0,001 que es menor a 0.05 consecuentemente se rechaza la H0 y se acepta la H1. La prueba Rho de Spearman arrojó un valor correlacional de 0,781 lo cual demuestra una correlación positiva muy fuerte entre las variables “Hostigamiento” y “Desempeño Laboral”.
2. . En esta tesis se identificó la relación entre el “Entorno Conflictivo” y el “Desempeño Laboral” del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia. Lo cual arrojó un valor correlacional de 0,649 con un grado de significancia de 0.010. demostrando median el parámetro de correlación que existe una correlación positiva considerable, por lo cual se entiende que un entorno conflictivo en el centro de trabajo va terminar afectando el desempeño laboral de los enfermeros y enfermeras. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada donde se afirma que existe una relación significativa entre el entorno conflictivo y el desempeño laboral.
3. En esta tesis se asoció la relación entre la Comunicación y Desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia es el 13% (34), donde se halló un valor correlacional de 0,720 con un grado de significancia de 0.001 mediante la prueba Rho de Spearman, lo cual demuestra que hay una correlación positiva considerable entre ambas variables. Consecuentemente, se demuestra que el personal de enfermería no se comunica adecuadamente. De esta manera se acepta la hipótesis específica 2 planteada donde se afirma una relación significativa entre la “comunicación” y el “desempeño laboral” del personal.
4. En esta tesis se identificó una relación entre las “Relaciones Interpersonales” y “Desempeño Laboral” del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte

EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia. Se pudo hallar una correlación positiva muy fuerte entre las variables, demostrado mediante un valor correlacional de Rho de Spearman de 0,755 con un p valor de 0.001. Concluyendo que las “relaciones interpersonales” y “desempeño laboral” es de nivel alto donde se demuestra que el personal de enfermería no presenta una buena relación interpersonal. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 planteada donde se afirma la existencia de una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directores y a las enfermeras (os) de los 3 hospitales dar cumplimiento inmediato a la ley N° 29783, el contratante debe avalar que en el lugar laboral se establezcan condiciones que resguarden la vida, la salud y el bienestar de trabajador, de la misma manera de aquellos que dan servicios o están dentro del ámbito del centro de trabajo sin un vínculo laboral. Deben tener en cuenta factores sociales, laborales, psicológicos y biológicos diferenciados en función del género al evaluar y prevenir los riesgos en la salud laboral.
2. Se recomienda a los directores y a las enfermeras (os) de los 3 hospitales brindar capacitaciones, charlas, de cómo mejorar nuestras emociones, actitudes, comportamiento en nuestro ambiente laboral y evitar así un entorno conflictivo que suelen provocar rivalidades, inconformismo, disputas y, en general, un entorno de trabajo tenso que dificulta el logro de objetivos en común.
3. Se recomienda a los directores y a las enfermeras (os) de los 3 hospitales tener una buena comunicación y sea adecuada para promueve el buen desempeño del personal de salud se debe mejorar el trabajo en equipo, las relaciones entre jefes y empleados y la productividad, lo que permitirá transmitir información sin errores, y crear un ambiente laboral favorable y fomentar el cumplimiento en sus funciones.
4. Se recomienda a los directores y a las enfermeras (os) de los 3 hospitales fortalecer actitudes y conductas relacionadas a las relaciones interpersonales para el personal de enfermería, esto va permitir trabajar para la salud, dando mejora el nivel de comunicación entre profesionales, y así poder brindar cuidado integral al paciente, cumpliendo la ética y deontología adecuadamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. OIT. Salud mental en el trabajo. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo, 2022. [Internet]. 2022. Disponible desde: https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work?gclid=CjwKCAiAibeuBhAAEiwAiXBoJI3q1Cm8I8Vfo-qYTqhFQnezUg_3ayPav2cmCQpa-zqTRke2tnFAuxoCzTcQAvD_BwE
2. Organización Panamericana de La Salud. Renovación de la atención primaria de salud en las Américas: documento de posición de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS). Revista Panamericana Salud Pública [Internet]. 2007;21(2). Disponible desde: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
3. Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo [Internet]. Organización Internacional del Trabajo. 2022. Disponible desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7494320>
4. Campillo B, Corbella J, Gelpi M, Martínez E, Viciano MA, Montiel J, et al. Percepción del respeto y mantenimiento de la dignidad en pacientes hospitalizados. Acta Bioeth [Internet]. 2020;26(1). Disponible desde: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2020000100061
5. Rodríguez Hernández R, Castillo-Viveros N, Esquivel-Santoveña EE. Prevalencia y correlatos de la violencia en el noviazgo en las adolescentes y jóvenes mexicanas. Psychology, Society & Education [Internet]. 2023;15(1). Disponible desde: <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/25559/Prevalencia%20y%20correlatos%20de%20la%20violencia%20en%20el%20noviazgo%20en%20las%20adolescentes%20y%20j%C3%B3venes%20mexicanas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

6. Quintana-Zurita Y, Serrano-Salgado J, Rosero-Moncayo J, Pizant M. Quito. 2014. La Violencia de Género contra las Mujeres en el Ecuador. Disponible desde: https://oig.cepal.org/sites/default/files/violencia_de_gnero_ecuador.pdf
7. Barrado V, Prieto J. El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Revista Perspectivas [Internet]. 2016;(38). Disponible desde: http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n38/n38_a03.pdf
8. Mogollón García FS, Becerra Rojas LD, Núñez Puse SM, Ancajima Mauriola JSA. Acoso laboral como elemento predictivo de la depresión en el sector de medianas y pequeñas empresas de la región Piura-Perú. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. 2023;28(101). Disponible desde: <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/vice-trabajo/guia-laboral.pdf>
9. Ayuda Memoria Contenido preliminar de la propuesta de regulación de hostigamiento laboral o acoso laboral 1 [Internet]. 2012. Disponible desde: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4082657/03%20Adjunto%20%20de%20la%20agenda%20%28AM%20de%20la%20DGDFSST%20-%20propuesta%20normativa%20problema%20publico%2015%29.pdf?v=1675211983>
10. Profesional M, Del D, Humano T, Liliana M, Camacho C. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión [Internet]. 2021. Disponible desde: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>
11. Saby M, Silva Pérez I, Luis J, Arellano H. Impacto del mobbing y burnout en el desempeño laboral y ocupacional del personal administrativo de la industria maquiladora Impact of mobbing and burnout on the work and occupational performance of administrative personnel in the maquiladora industry [Internet]. Vol. 2. Disponible desde: <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/memoriascyt/article/view/5160/5962>

12. estudio cualitativo Alumno U, Martínez Pedreño Tutor A, Cortés Castell E. Título: sufren mobbing las enfermeras. Disponible desde: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/29363/1/MARTINEZ%20PEDRE%C3%91%C2%02ALBA.pdf>
13. Poblete Toloza Y, Jiménez Figueroa AE. Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. RAN Revistas Academia y Negocios [Internet]. Junio de 2022;8(2):247-60. Disponible desde: <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/7512/7203>
14. Morales Franceschi J, Martín Ayala JL, Amutio Careaga A, Rosario Nieves IC. ACOSO psicológico en el trabajo (mobbing) y su impacto en el clima y el desempeño laboral en docentes del sistema público de enseñanza de la zona sur de puerto rico. MLS Psychology Research [Internet]. 31 de marzo de 2021;4(1):79-98. Disponible desde: <https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal/article/view/642>
15. Profesional de Administración Sistemas E. universidad peruana los andes Facultad de Ciencias Administrativas y Contables [Internet]. 2021. Disponible desde: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6114/T037_42486965_44909653_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Profesional de Administración Sistemas e. universidad peruana los andes Facultad de Ciencias Administrativas y Contables [Internet]. 2021. Disponible desde: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4637/T037_72694224_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Motivación y desempeño laboral de las enfermeras del programa de atención domiciliaria en una empresa privada san isidro 2022 motivation and work performance of nurses of the home care program in a private company san isidro 2022 [Internet].

2022. Disponible desde:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13512/Motivacion_VelardeCasasdeBaldeon_Ivette.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Administración y Dirección de Empresas Mobbing y Desempeño Laboral en los Trabajadores Universidad Privada de Escuela de Postgrado [Internet]. 2021. Disponible desde:

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11172/12.%20T059_46438464_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Benavides JM. Influencia del mobbing en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Llampayeq de la ciudad de Chiclayo, Perú-2019 [tesis de Pregrado]. Lambayeque – Perú: Universidad Alas Peruanas, 2021; Disponible desde:

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667672/Benavides_JM.pdf?sequence=3&isAllowed=y

20. Pinzón De Bojana B, Atencio E. El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. N° Extraordinario [Internet]. 2010;10. Disponible desde:

<https://www.redalyc.org/pdf/904/90430360026.pdf>

21. Vanesa A, Diego S. «La incidencia del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo para el juzgamiento de los casos de mobbing» Abogacia Seminario Final [Internet]. 2021. Disponible desde:

<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/22789/TFG%20-%20Diego%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

22. Vera-Delgado MG, Márquez-Gamiño S, Caudillo-Cisneros C, Sotelo-Barroso F, Cordova-de los Santos V, Vera-Delgado KS. Rasgos de personalidad de escolares adolescentes en entorno conflictivo. Acta Univ [Internet]. 2015. Disponible desde:

https://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/725/pdf_57

23. Gomez .S. La Comunicación [Internet]. 2016 [citado 14 de febrero de 2024]. Disponible desde: file:///C:/Users/HP/Downloads/estudio_1999_1_04.pdf
24. Guía para desarrollar habilidades de comunicación y mejorar las relaciones interpersonales [Internet]. [citado 14 de febrero de 2024]. Disponible desde: <https://documentos.una.ac.cr/bitstream/handle/unadocs/12376/Gu%C3%Ada%20de%20autoayuda%20-%20Relaciones%20interpersonales%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Sumba RY, Moreno P, Villafuerte N. Clima Organizacional Como Factor Del Desempeño Laboral. Dialnet [Internet]. 2022;8. Disponible desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
26. Rojas M, Jaimes L;, Valencia M. Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. Revista Espacios: Initiative for Open Abstracts (I4OA) [Internet]. 2018;39. Disponible desde: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
27. García et al. Indicadores de eficacia y eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del departamento del atlántico, Colombia. Espacios [Internet]. 2019;40(22). Disponible desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4158965>
28. Díaz Gómez ER, Díaz López KM. Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. Región y sociedad [Internet]. 2021;33. Disponible desde: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252021000100103
29. Olmedo Pérez LF. Hostigamiento laboral o mobbing: un fenómeno psicosocial del día a día. Visión Empresarial [Internet]. 2022 [citado 14 de febrero de 2024];(12).

Disponible

desde:

<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/visionempresarial/article/view/1185>

30. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. 2020;7(1). Disponible desde: <https://www.mendeley.com/catalogue/706dec17-cad0-3f11-a4d6-c47045a1643a>

31. Carrasco S. Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación [Internet]. ICB Research Reports. 2017 [citado 14 de febrero de 2024]. Disponible desde: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1

32. Bernal CA. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales [Internet]. 2012. Disponible desde: <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

33. Arias. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica [Internet]. 2006. Disponible desde: <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

34. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, del Pilar Baptista Lucio M. Metodología de la investigación, 5ta Ed [Internet]. 2010. Disponible desde: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

35. Huancayo-Perú [Internet]. 2019. Disponible desde: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

ANEXOS

- 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**
- 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**
- 3. MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DEL INSTRUMENTO**
- 4. INSTRUMENTO DE INVESTIGACION Y CONSTANCIA DE SU APLICACIÓN**
- 5. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**
- 6. LA DATA DEL PROCESAMIENTO DE DATOS**
- 7. CONSENTIMIENTO /ASENTAMIENTO INFORMADO**
- 8. FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Marco metodológico
¿Cuál es la relación entre hostigamiento y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024?	Determinar la relación entre hostigamiento y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024	Existe relación directa y significativa entre hostigamiento y desempeño laboral de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024	Hostigamiento	Tipo de estudio: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental de corte transaccional Población: 874 Muestra 267 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Desempeño laboral	
¿Cuál es la relación entre el entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024? ¿Cuál es la relación entre la comunicación y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024? ¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024?	Identificar la relación entre la entorno conflictivo y desempeño laboral de enfermeras en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024 Asociar la relación entre la comunicación y desempeño laboral de enfermeras en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Hospital Cesar Demarini Caro, Hospital Zacarías Correa Valdivia – 2024 Identificar la relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de enfermeras en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024	Existe relación significativa entre el entorno conflictivo y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024 Existe relación significativa entre comunicación y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024 Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería en los Hospitales II Vitarte EsSalud, Julio Cesar Demarini Caro, Zacarías Correa Valdivia – 2024		

ANEXO 2 : MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENCIONES	DEFINICION OPERACIONAL	ITEMS	ESCALA VALORATIVA
Hostigamiento	Como un fenómeno social, el acoso laboral o el acoso moral en el trabajo, conocido frecuentemente como acoso, hostigamiento y acorralamiento.(29)	Entorno Conflictivo	Proceso mediante el cual las partes en desacuerdo intentan alcanzar un acuerdo mutuo (22)	1,2, 3.4 ,5,6	Alto Medio Bajo
		Comunicación	Es el intercambio de emociones, ideas u otra información a través del habla.(23)	7,8,9,10,11	
		Relaciones interpersonales	Permiten establecer y mantener relaciones afectivas.(24)	12,13,14,15,16,17	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	ITEMS	ESCALA VALORATIVA
Desempeño Laboral	Es la calidad del trabajo que cada empleado aporta a sus tareas diarias durante un período de tiempo específico (30)	Eficacia	Es la capacidad de realizar un trabajo deseado, esperado o anhelado.(26)	0,1,2,3	Alta Medicina Baja
		Eficiencia	Es la capacidad de lograr ese efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible.(27)	4,5,6,7	
		Efectividad	Es la capacidad de conseguir el resultado que se busca.(28)	8,9,10,11	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Hostigamiento	Entorno Conflictivo	¿A Ud. no le permiten tomar iniciativas ni desarrollar tus ideas?	1 (Nunca) 2(Algunas veces) 3 (Frecuentemente) 4 (casi siempre) 5 (siempre)	Cuestionario
		¿Cree Ud. que sus habilidades y competencias especiales están ocultas?		
		¿A Ud. le amenazan con despido?		
		¿A Ud. sus superiores no le permiten hablar o decir lo que tiene que decir?		
		¿A Ud. le asignan tareas que están muy por debajo de sus habilidades?		
		¿A Ud. alguna vez le han sustraído algo de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo?		
		¿Alguna vez ha sufrido un daño físico en su lugar de trabajo?		
	Comunicación	¿A Ud. alguna vez le amenazan de forma verbal?		
		¿Ud. recibe llamadas amenazantes, insultantes o acusadoras por teléfono?		
		¿A Ud. le gritan o regañan en voz alta?		
		¿Ud. en su servicio percibe constantemente frases ofensivas?		
	Relaciones Interpersonales	¿A Ud. le impiden a hablar o expresarse?		
		¿A Ud. le dan un puesto humillante?		
		¿La gente ha dejado de hablar o de dirigirse a usted?		
		¿Usted cree que el ámbito emocional influye para realizar un buen trabajo?		
¿A Ud. le ignoran o reducen sus esfuerzos, logros y aciertos?				
¿A Ud. lo ridiculizan o se burlan?				

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Desempeño Laboral	Eficacia	¿Usted mantiene la claridad del propósito de sus tareas?	1 (Nunca) 2(Algunas veces) 3 (Frecuentemente) 4 (casi siempre) 5 (siempre)	Cuestionario
		¿Has sentido que por el mal ambiente laboral no tengas un buen cumplimiento de tus funciones?		
		¿Considera usted que realiza su trabajo de forma autónoma?		
		¿Usted cree que el ámbito emocional influye para realizar un buen trabajo?		
		¿Considera que las buenas relaciones personales con sus colegas de trabajo influyen en su desempeño laboral?		
	Eficiencia	¿Usted tiene conocimiento, al realizar un mal procedimiento conlleva a acciones de despido laboral?		
		¿Qué te motiva para hacer tu trabajo?		
		¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros?		
	Efectividad	¿A Ud. las acciones no competentes al ámbito laboral perjudican su trabajo?		
		¿Considera que las charlas motivacionales conllevan a que realice un trabajo eficiente?		
		¿Usted considera que tiene capacidad de toma de decisiones?		

**ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACION Y CONSTANCIA
DE APLICACIÓN DE SU APLICACIÓN.**



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
ANEXO 6:



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

ENCUESTA A LAS ENFERMERAS DE LOS HOSPITALES

INDICACIONES: Estimada enfermera (o), a continuación, realiza una encuesta sobre el Hostigamiento se le hace presente una serie de preguntas a las cuales deberá de responder con propiedad y coherencia. Lea cada una de las preguntas y respondan verazmente. SI O NO la respuesta que usted crea conveniente, Gracias por su colaboración.

FECHA DIA MES AÑO N° DE ENCUESTA

EDAD SERVICIO

Ocupación Laboral

Opciones de Respuesta

NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ENTORNO CONFLICTIVO

1	¿No te permiten tomar iniciativas ni desarrollar tus ideas?						
2	¿Sus habilidades y competencias especiales están ocultas?						
3	¿te amenazan con despido?						
4	¿Sus superiores no le permiten hablar o decir lo que tiene que decir?						
5	¿Les asignan tareas acordes a sus habilidades?						
6	¿Algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo se le sustraen?						
7	¿Alguna vez ha sufrido un daño físico en su lugar de trabajo?						

COMUNICACIÓN

8	¿Te amenazan verbalmente?						
9	¿Recibe llamadas amenazantes, insultantes o acusadoras por teléfono?						

RELACIONES INTERPERSONALES

12	¿Le impiden a hablar o expresarse?						
13	¿Le dan un puesto humillante?						
14	¿La gente ha dejado de hablar o de dirigirse a usted?						
15	¿Usted cree que el ámbito emocional influye para realizar un buen trabajo?						
16	¿Ignoran o reducen sus esfuerzos, logros y aciertos?						
17	¿Te ridiculizan, se burlan de ti?						

CONSTANCIA DE APLICACIÓN



Ciencias de la Salud de Enfermería

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Huancayo, 11 de diciembre de 2023

OFICIO N° 0739-ENF/VIRTUAL-FCCSS-UPLA-2023

Señora:

M.I. WENDY POMPILIO CANDIOTTI.

DIRECTORA DEPARTAMENTAL DE HUANCAVELICA

Ciudad -



ASUNTO : SOLICITO APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ENCUESTA) DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD N° 0805-2023-CF-F.CC.SS.-UPLA

Con especial agrado me dirijo a usted para saludarla cordialmente a nombre de la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes; al mismo tiempo, tengo a bien comunicar¹ que se ha aprobado y autorizado el I Taller de Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada (o) en Enfermería - Huancayo, Sub Modalidad Taller de Tesis, según la Resolución de Consejo de Facultad de Ciencias de la Salud N° 0805-2023-CF- F.CC.SS.-UPLA de fechas 13.10.2023 y 29.08.2023 respectivamente.

Por lo antes mencionado, es necesario precisar que dentro del referido Taller de Tesis se viene desarrollando el Proyecto de Investigación titulado: "Relación entre mobbing y desempeño laboral de enfermeras en 3 hospitales del Perú", presentado por las señoritas: Esteban Rosales Diane Ingrid y Sedano Estrada Janeth Anali, bachilleres de la Carrera Profesional de Enfermería con la finalidad de optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Por tanto, solicito que se autorice a las bachilleres antes mencionadas para que apliquen el instrumento de recolección de datos (encuesta) del referido Proyecto en su prestigiosa institución con la finalidad de que elaboren el Informe Final correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterar mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Van adjunto:

> Resolución de aprobación (01 archivo en formato PDF)

¹ Artículo 205^a, inc. k) de la actualización del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Universidad Peruana Los Andes, aprobado mediante Resolución N° 0154-2020-CU-R de fecha 24.01.2020.

LFVR/Mariela
c.c. - Archivo

www.upla.edu.pe

Correo: dep_enfermeria@upla.edu.pe

Tel: 954149398



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Huancayo, 11 de diciembre de 2023

OFICIO N° 0740-ENF/VIRTUAL-FCCSS-UPLA-2023

Señora:

MC. Donny Alonso Melgar Ruiz.

DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL DE MEDICINA TROPICAL "JULIO CÉSAR DEMARINI CARO"

Ciudad:

ASUNTO : SOLICITO APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ENCUESTA) DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
REFERENCIA : RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD N° 0805-2023-CF-F.CC.SS.-UPLA

Con especial agrado me dirijo a usted para saludarla cordialmente a nombre de la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes; al mismo tiempo, tengo a bien comunicar que se ha aprobado y autorizado el I Taller de Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada (o) en Enfermería - Huancayo, Sub Modalidad Taller de Tesis, según la Resolución de Consejo de Facultad de Ciencias de la Salud N° 0805-2023-CF-F.CC.SS.-UPLA de fechas 13.10.2023 y 29.08.2023 respectivamente.

Por lo antes mencionado, es necesario precisar que dentro del referido Taller de Tesis se viene desarrollando el Proyecto de Investigación titulado: "Relación entre mobbing y desempeño laboral de enfermeras en 3 hospitales del Perú", presentado por las señoritas: Esteban Rosales Diane Ingrid y Sedano Estrada Janeth Anali, bachilleres de la Carrera Profesional de Enfermería con la finalidad de optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

ASUNTO : SOLICITO APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ENCUESTA) DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
REFERENCIA : RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD N° 0805-2023-CF-F.CC.SS.-UPLA

Por tanto, solicito que se autorice a las bachilleras antes mencionadas para que apliquen el instrumento de recolección de datos (encuesta) del referido Proyecto en su prestigiosa institución con la finalidad de que elaboren el Informe Final correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterar mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Enfermería



MG. LINDA FLOR VILLA RICAPA
Directora (e)



Van adjunto: Resolución de aprobación (01 archivo en formato PDF)

Artículo 205°, inc. k) de la actualización del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Universidad Peruana Los Andes, aprobado mediante Resolución N° 0154-2020-CU-R de fecha 24.01.2020.

LFVR/Mariela



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Huancayo, 14 de diciembre de 2023

OFICIO N° 0741-ENFMRTUAL-FCCSS-UPLA-2023

Señor:

Dr. Edgard Miguel Siocha

DIRECTOR DEL HOSPITAL II VITARTE ESSALUD

Ciudad -



ASUNTO : SOLICITO APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ENCUESTA) DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD N° 8805-2023-CF-F.CC.SS.-UPLA

Con especial agrado me dirijo a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, al mismo tiempo, tengo a bien comunicarle que se ha aprobado y autorizado el Taller de Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada (o) en Enfermería - Huancayo, Sub Modalidad Taller de Tesis, según la Resolución de Consejo de Facultad de Ciencias de la Salud N° 0805-2023-CF-F.CC.SS.-UPLA de fechas 13.10.2023 y 29.08.2023 respectivamente.

Por lo antes mencionado, es necesario precisar que dentro del referido Taller de Tesis se viene desarrollando el Proyecto de Investigación titulado: "Relación entre mobbing y desempeño laboral de enfermeras en 3 hospitales del Perú", presentado por las señoras: Esteban Roxales Diana Ingrid y Sedano Estrada Janeth Anel, bachilleras de la Cámara Profesional de Enfermería con la finalidad de optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Por tanto, solicito que se autorice a las bachilleras antes mencionadas para que apliquen el instrumento de recolección de datos (encuesta) del referido Proyecto en su prestigiosa institución con la finalidad de que elaboren el Informe Final correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterar mi especial consideración y estima personal.

Agradamente,

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Enfermería



MSc. LINDA FLORES VILLA RICARDO
Enfermera (r)

Ver adjuntos:

- Resolución de aprobación (81 archivo en formato PDF)

* Artículo 205º, Inc. k) de la actualización del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Universidad Peruana Los Andes, aprobado mediante Resolución N° 9164-2020-CU/R de fecha 24.01.2020

LFR/Monla

c.c. - Archivo

ANEXO 5: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Primera variable

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	18

Segunda variable

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	10

ELECCIÓN DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA PERTINENTE

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Te permiten tomar iniciativas para desarrollar tus días en tu centro de labores?	60,88	62,181	-,076	,667
¿Se percibe así mismo que tiene habilidades y competencias especiales para resolver un conflicto en tu centro de labores?	60,46	57,851	,221	,632
¿Te amenazan constantemente con despido de tu centro de labores?	62,67	58,424	,238	,631
¿Sus superiores no le permiten hablar lo que tiene que decir y lo restringen en tomar decisiones en su centro de labores?	62,62	58,267	,312	,626
¿Le asignan tareas que están muy por debajo de sus habilidades?	62,74	61,119	,061	,644
¿Alguna vez le han sustraído sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo?	62,73	59,402	,213	,634
¿Alguna vez ha sufrido un daño físico en su lugar de trabajo?	63,03	61,025	,154	,639
¿Te amenazan verbalmente en tu centro de labores?	62,89	59,093	,301	,629
¿Alguna vez a recibe llamadas amenazantes, insultantes o acusadoras por teléfono en tu centro de labores?	63,09	61,305	,170	,639
¿Te gritan o regañan en voz alta delante de los demás trabajadores de tu institución?	62,75	58,123	,334	,625

¿En su centro de labores percibe constantemente frases ofensivas hacia usted o a los demás?	62,69	57,750	,378	,622
¿En su centro laboral percibe constantemente grupos que generan conflictos interpersonales?	62,11	55,972	,389	,615
¿Le impiden hablar o expresarse libremente en su centro de labores?	62,61	58,984	,164	,637
¿Actualmente le han dado un puesto laboral humillante?	63,11	61,939	,043	,643
¿La gente en su centro de labores le ha dejado de hablar o de dirigirse a usted por su forma de pensar?	62,58	59,515	,132	,640
¿Usted cree que su entorno laboral el buen estado emocional influya para realizar un buen trabajo?	60,21	55,227	,273	,625
¿Lo Ignoran o no reconocen su esfuerzo, logros y aciertos en su centro laboral?	62,33	57,298	,298	,625
¿Te ridiculizan, se burlan de ti en tu centro de labores?	63,04	60,848	,190	,638
¿Usted mantiene la claridad del propósito de sus tareas laborales?	59,76	56,636	,319	,622
¿Has sentido que por el mal ambiente laboral no tengas un buen cumplimiento de sus funciones?	62,36	57,360	,300	,625
¿Usted cree que al tener un jefe permisivo va influir en realizar un buen trabajo?	61,78	56,701	,202	,635
¿Considera que las buenas relaciones personales con sus colegas de trabajo intervienen en su desempeño laboral?	60,66	55,293	,238	,631

¿Usted tiene conocimiento, al realizar un mal procedimiento le conlleva a acciones de despido laboral?	60,81	55,160	,200	,638
¿Busca mantener un trabajo en equipo laboral?	59,80	56,816	,346	,620
¿Tiene facilidad de pedir ayuda en caso de una dificultad en su centro de labores?	60,53	56,949	,210	,633
¿Alguna vez en su centro de labores prefirió realizar otras actividades no concernientes a sus funciones, que posterior a ello a perjudicado su trabajo?	62,76	61,461	,010	,649
¿Ha recibido de su empleador charlas motivacionales que conllevan a que realice un trabajo eficiente?	61,78	60,554	,017	,655
¿Usted considera que tiene capacidad de toma de decisiones?	59,79	58,435	,227	,631

VALIDEZ 1

		variable en cantidad y calidad suficiente.						
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.		X				
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X			
09	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X		
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X		
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E	

CALIFICACION GLOBAL:

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1XA + 2XB + 3XC + 4XD + 5XE}{50}$$

2. **OPINION DE APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
No válido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input type="radio"/>	≥0,81 – 1,00]

3. RECOMENDACIONES:

.....
Modificar cuestionario




 Lic. Angel De La Cruz Gutierrez
 CEP: 069048
 COORDINADOR DE ENFERMERIA

FIRMA DE JUEZ

VALIDEZ 2

		variable en cantidad y calidad suficiente.					
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X		
09	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E

CALIFICACION GLOBAL:

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50}$$

2. **OPINION DE APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
No válido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input type="radio"/>	≥0,81 – 1,00]

3. **RECOMENDACIONES:**

.....
Modificar lo indicado



VALIDEZ 3

		variable en cantidad y calidad suficiente.					
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X		
09	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E

CALIFICACION GLOBAL:

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1XA + 2XB + 3XC + 4XD + 5XE}{50} =$$

2. **OPINION DE APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
No válido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input type="radio"/>	≥0,81 – 1,00]

3. **RECOMENDACIONES:**

.....
Modificar lo indicado



ANEXO 6: LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

base de datos final diane (5).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 49 de 49 variables

	edad	Hospital	sexo	grados_a	años_ser	P1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	20-30	Hospital Za...	femenino	doctorado	mas de 6 a...	algunas ve...	casi siempre	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca
2	20-30	Hospital Za...	femenino	especialidad	mas de 6 a...	frecuentem...	frecuentem...	nunca	algunas ve...	algunas ve...	algunas ve...	nunca	nunca	nunca	nunca
3	30-40	Hospital At...	masculino	licenciatura	mas de 6 a...	algunas ve...	frecuentem...	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca
4	20-30	Julio Cesar...	femenino	licenciatura	de 4 - 6 años	algunas ve...	casi siempre	algunas ve...	frecuentem...	algunas ve...	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca
5	20-30	Julio Cesar...	femenino	licenciatura	menor de 1...	algunas ve...	casi siempre	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca
6	20-30	Hospital Za...	femenino	licenciatura	mas de 6 a...	casi siempre	casi siempre	nunca	algunas ve...	algunas ve...	algunas ve...	nunca	nunca	nunca	algunas ve...
7	20-30	Hospital Za...	femenino	doctorado	mas de 6 a...	algunas ve...	frecuentem...	nunca	algunas ve...	nunca	algunas ve...	nunca	nunca	nunca	nunca
8	30-40	Hospital At...	masculino	licenciatura	mas de 6 a...	frecuentem...	frecuentem...	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	algunas ve...
9	30-40	Hospital At...	masculino	licenciatura	mas de 6 a...	siempre	casi siempre	nunca	algunas ve...	nunca	algunas ve...	nunca	nunca	nunca	nunca
10	20-30	Hospital At...	femenino	licenciatura	menor de 1...	siempre	casi siempre	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca
11	20-30	Hospital At...	femenino	licenciatura	menor de 1...	frecuentem...	frecuentem...	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca
12	20-30	Hospital Za...	femenino	doctorado	mas de 6 a...	algunas ve...	frecuentem...	nunca	nunca	nunca	algunas ve...	nunca	nunca	nunca	algunas ve...
13	20-30	Julio Cesar...	femenino	licenciatura	de 1 año a ...	algunas ve...	frecuentem...	nunca	algunas ve...	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	algunas ve...
14	20-30	Hospital Za...	femenino	licenciatura	mas de 6 a...	siempre	siempre	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca
15	20-30	Hospital Za...	femenino	licenciatura	de 4 - 6 años	casi siempre	casi siempre	nunca	algunas ve...	nunca	siempre	nunca	nunca	nunca	nunca
16	30-40	Hospital Za...	masculino	doctorado	mas de 6 a...	casi siempre	siempre	algunas ve...	algunas ve...	algunas ve...	algunas ve...	nunca	algunas ve...	nunca	algunas ve...
17	20-30	Hospital Za...	femenino	especialidad	mas de 6 a...	casi siempre	siempre	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	algunas ve...
18	20-30	Hospital At...	femenino	licenciatura	de 1 año a ...	algunas ve...	algunas ve...	algunas ve...	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca
19	30-40	Hospital At...	masculino	especialidad	mas de 6 a...	algunas ve...	algunas ve...	algunas ve...	algunas ve...	casi siempre	nunca	nunca	algunas ve...	nunca	nunca
20	30-40	Hospital Za...	masculino	licenciatura	mas de 6 a...	siempre	siempre	nunca	nunca	algunas ve...	algunas ve...	nunca	algunas ve...	nunca	nunca
21	30-40	Hospital Za...	femenino	doctorado	mas de 6 a...	frecuentem...	algunas ve...	nunca	nunca	nunca	algunas ve...	nunca	algunas ve...	nunca	nunca
22	30-40	Hospital Za...	masculino	especialidad	mas de 6 a...	siempre	siempre	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca	nunca

base de datos final diane (5).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	edad	Númérico	8	0	EDAD	{1, 20-30}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Hospital	Númérico	8	0	HOSPITALES ...	{1, Julio Ce...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	sexo	Númérico	8	0	SEXO	{1, femenino...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	grados_aca	Númérico	8	0	GRADOS ACA...	{1, licenciat...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	años_ser	Númérico	8	0	AÑOS DE SER...	{1, menor d...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P1	Númérico	8	0	¿Te permiten to...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	p2	Númérico	8	0	¿Se percibe asi...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	p3	Númérico	8	0	¿Te amenazan ...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	p4	Númérico	8	0	¿Sus superiore...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	p5	Númérico	8	0	¿Le asignan tar...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	p6	Númérico	8	0	¿Alguna vez le ...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	p7	Númérico	8	0	¿Alguna vez ha...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	p8	Númérico	8	0	¿Te amenazan ...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	p9	Númérico	8	0	¿Alguna vez a r...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	p10	Númérico	8	0	¿Te gritan o reg...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	p11	Númérico	8	0	¿En su centro ...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	p12	Númérico	8	0	¿En su centro l...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	p13	Númérico	8	0	¿Le impiden ha...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	p14	Númérico	8	0	¿Actualmente l...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	p15	Númérico	8	0	¿La gente en s...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	p16	Númérico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	p17	Númérico	8	0	¿Lo ignoran o n...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	p18	Númérico	8	0	¿Te ridiculizan...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	pe1	Númérico	8	0	¿Usted mantie...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

 **Universidad peruana los andes**
Facultad ciencias de la salud 

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada RELACION ENTRE EL HOSTIGAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN 3 REGIONES DEL PERU, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se esta llevando acabo conducido por los investigadores responsables Esteban Rosales Diane Ingrid y Sedano Estrada Janeth Anali. Se me ha notificado que mi participacion es totalmente libre y voluntaria y que aun despues de iniciar puedo rehuasarme cualquier de las preguntas o decidir suspender mi participacion en cualquier momento, sin que ello me ocacione ningun perjuicio. Asimismo se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes seran absolutamente confidenciales y que las conocera solo el equipo de profesionales involucradas /os en la investigacion; y se me ha informado que se resguardara mi identidad en la obtencion, elaboracion y divulgacion del material producido. Entiendo que los resultados de la investigacion me seran proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me seran respondidas.

Huancayo , noviembre 2023

Apellidos y Nombres :

1: Responsables de investigacion :

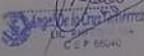
Apellidos y Nombres : Esteban Rosales Diane Ingrid
DNI:71476228
N° de celular:929542428
Email :estebandiane50@gmail.com
Firma : 

2: Responsables de investigacion :

Apellidos y Nombres : Janeth Anali Sedano Estrada
DNI:77161206
N° de celular:902431454
Email : k07310b@upla.edu.pe
Firma : 

3:Asesor de investigacion :

Apellidos y Nombres : De La Cruz Gutierrez Angel
DNI: 42497970
N° de celular: 964476795
Email : Licangel01@gmail.com
Firma : 



DECLARACION DE CONFIDENCIALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



DECLARACIÓN DECONFIDENCIALIDAD

Yo, Sedano Estrada Janeth Anali, identificado (a) con DNI N°77161206 estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Enfermería, (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado "Relación entre Hostigamiento y Desempeño laboral del personal de enfermería en 3 hospitales del Perú", en ese contexto declaró bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 29 de enero 2024.



Apellidos y nombres: Sedano Estrada Janeth Anali

Responsable de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

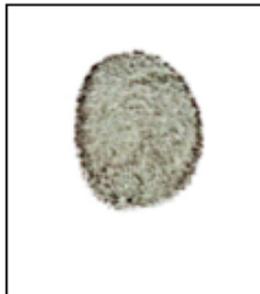
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, Esteban Rosales Diane Ingrid, identificado (a) con DNI N°71476228 estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Enfermería, (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado "Relación entre Hostigamiento y Desempeño laboral del personal de enfermería en 3 hospitales del Perú, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 29 de enero 2024.



Apellidos y nombres: Esteban Rosales Diane
Ingrid

Responsable de investigación

ANEXO 8 : FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



