



Universidad  
Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

Tesis

**Relación de los prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del hospital nacional Dos  
de Mayo, Lima - Perú, 2023**

Para optar el grado académico de:

Maestro de Gestión en Salud

AUTORA: Higuera Pasquel, Flor Mariluz

Código Orcid:

0000-0001-7081-2408


ASESOR : HERMOZA MOQUILLAZA, ROCÍO VICTORIA

Código Orcid:

0000-0001-7690-9227

**Lima-Perú**

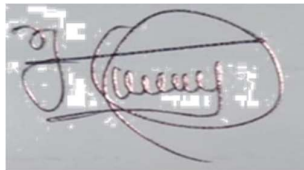
**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, Flor Mariluz Higuera Pasquel Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Determinar la influencia de los prejuicios sobre el nivel de desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023” Asesorado por el docente: Hermoza Moquillaza Rocío Victoria Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de (18) (dieciocho)% con código oid:14912:258407684 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

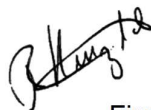
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor 1  
 Valerie Flor Mariluz Higuera Pasquel  
 DNI: 32961070

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor  
 Hermoza Moquillaza Rocío  
 DNI: .....40441142.....

Lima, 28 de agosto de 2023

Tesis

“Relación de los prejuicio y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional  
Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023”.

Línea de investigación

---

Asesor(a)

Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

Código Orcid:

0000-0001-7690-9227

Dedicatoria (opcional)

A mi madre por todo su apoyo brindado para permitirme crecer en el ámbito profesional

A mi hijo Jacob Tomi Lee Nuñez Higuera por ayudarme a realizar el envío de los archivos cuando los necesité, por el tiempo en pausa que le debo por no estar con él en los momentos importantes.

### Agradecimiento (Opcional)

A Nuestro creador por haberme guardado y cuidado durante este periodo de tiempo. A mi madre e hijo, a mi asesora la Mg. Rocío Hermoza Moquillaza por su tiempo y por sus conocimientos vertidos que permitieron hacer posible este estudio. Al Director del HNDM, al Sr Osmar Chapañan de la Unidad de Docencia e Investigación del HNDM, a la jefa de Departamento de Enfermeras por permitirme aplicar la recolección de datos del estudio y a todas mis colegas por haber participado del estudio con la mayor disposición y desinterés. A todos muchas gracias.

## ÍNDICE GENERAL

### Resumen

(Español).....	ix
Abstract(Inglés).....	x
Introducción.....	xi
Capitulo I: El Problema.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica.....	5
1.4.4 Social.....	6
1.5 Limitaciones de la investigación.....	6
1.5.1 Temporal.....	6
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Recursos.....	6
Capitulo II: Marco Teórico.....	7
2.1 Antecedentes de la investigación.....	7

2.2 Bases teóricas.....	14
2.3 Formulación de hipótesis.....	28
2.3.1 Hipótesis genera.....	28
2.3.2 Hipótesis específicas.....	28
Capitulo III: Metodología.....	29
3.1. Método de investigación.....	29
3.2. Enfoque investigativo.....	29
3.3. Tipo de investigación.....	30
3.4. Diseño de la investigación.....	30
3.5. Población, muestra y muestreo.....	40
3.6. Variables y operacionalización.....	41
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.7.1. Técnica.....	36
3.7.2. Descripción.....	36
3.7.3. Validación.....	38
3.7.4. Confiabilidad.....	39
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	39
3.9. Aspectos éticos.....	39
Capitulo IV: Presentación y Discusión De Los Resultados.....	41
4.1 Resultados.....	41
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	41
4.2 Contrastación de hipótesis.....	52
4.2.1. Prueba de hipótesis.....	52
4.2.2.Discusión de resultados.....	60

5.1 Conclusiones.....	60
5.2 Recomendaciones.....	61
Referencias.....	63
Anexos.....	67
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	67
Anexo 2: Instrumentos.....	68
Anexo 3: Validez del instrumento.....	72
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	75
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....	76
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	77
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos, publicación de resultados y uso de nombre.....	82
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin <i>solo para egresados</i> .....	83
<b>Indice de tablas y gráficos</b> .....	84
<b>Descripción de resultados de la variable 1: Prejuicios</b> .....	54
Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación de la variable Prejuicios.....	54
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión prejuicio sutil.....	55
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión prejuicio manifiesto.....	56



<b>Descripción de resultados de la variable 2: Desempeño laboral.....</b>	<b>57</b>
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación de la variable Desempeño laboral.....	57
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión efectividad laboral.....	58
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión buen trato.....	59
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión estado de ánimo.....	60
Tabla 8. Tabla cruzada Prejuicios*Desempeño Laboral.....	61
Tabla 9. Tabla cruzada Prejuicios Sutil*Desempeño Laboral.....	62
Tabla 10. <b>Relación</b> entre el prejuicio manifiesto y el desempeño laboral.....	63
Tabla 11. Prueba de normalidad.....	64
Tabla 12. Prueba estadística de la relación entre los prejuicios y el desempeño laboral.....	65

Tabla 13. Prueba estadística de la relación entre el prejuicio sutil y el desempeño laboral.....	66
Tabla 14. Prueba estadística de la relación entre el prejuicio manifiesto y el desempeño laboral.....	67

## Resumen (español)

Objetivo: Determinar la **relación** entre prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional 2 de Mayo, 2023, Lima-Perú. Metodología y Diseño: Hipotético deductivo. Diseño: Cuantitativo de corte trasversal porque se hará una sola vez y es no experimental porque no manipula deliberadamente variables. Para recolectar datos se empleó, la «Escala de Prejuicio sutil de Petegreens-Martens» y la «Escala de desempeño laboral de la Universidad de Chihuahua» aplicada a un grupo de enfermeras, con medición en Escala de Likert. Validez: Se construyó la tipología de prejuicio proposición de Pettigrew y Meertens lo cual demuestra que los instrumentos son válidos. Confiabilidad: Para la especificidad garantizada de los instrumentos se calculó el alfa de Cronbach igual a 0.72. Población y Muestra: Después de definir la unidad de análisis por conveniencia la muestra fue igual a 80 según guía. Tipo de investigación: Descriptiva. Resultados: Se observó relación inversa entre la variable uno y el desempeño laboral Corroborado con una correlación alta de 80.6% ( $\rho=-0,806$ ), donde se obtuvo un valor de significancia ( $p$ -valor=0.000) inferior al 0.05. Conclusión: Este estudio concluyó determinando que los prejuicios influyen en el desempeño laboral de las enfermeras del hospital en mención. Del 91.25% (73) de los profesionales de enfermería encuestados que presentaron algún tipo de prejuicio a su vez reflejaron un desempeño laboral deficiente.

Palabras clave: prejuicio, profesional de enfermería, influencia, ambiente laboral.

## Abstract

**Objective:** To determine the relationship between prejudices and job performance of nurses at the National Hospital 2 de Mayo, 2023, Lima-Peru. **Methodology and Design:** Hypothetical deductive. **Design:** Quantitative cross-sectional because it will be done only once and it is non-experimental because it does not deliberately manipulate variables. To collect data, the "Petegreens-Martens Subtle Prejudice Scale" and the "Work Performance Scale of the University of Chihuahua" applied to a group of nurses, measured on the Likert Scale, were used. **Validity:** The Pettigrew and Meertens proposition prejudice typology was constructed, which shows that the instruments are valid. **Reliability:** For the guaranteed specificity of the instruments, Cronbach's alpha equal to 0.72 was calculated. **Population and Sample:** After defining the unit of analysis for convenience, the sample was equal to 80 according to the guide. **Research type:** Descriptive. **Results:** An inverse relationship was observed between variable one and job performance. Corroborated with a high correlation of 80.6% ( $\rho=-0.806$ ), where a significance value ( $p\text{-value}=0.000$ ) less than 0.05 was obtained. **Conclusion:** This study concluded by determining that prejudices influence the job performance of nurses at the hospital in question. Of the 91.25% (73) of the surveyed nursing professionals who presented some type of prejudice, in turn, they reflected poor job performance.

**Keywords:** prejudice, nursing professional, influence, work environment

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación, titulado “**Relación** entre prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023”, tiene por objetivo establecer la conexión entre prejuicios y desempeño laboral. La OMS y la OIT. (2022) En su comunicado de Ginebra sobre las nuevas opciones de abordaje de los problemas de salud mental en el ambiente laboral. Impresiona la meta de transformar la salud mental para todos: Entre ellos la de las mil millones de personas que padecen un trastorno mental en su entorno laboral en el trabajo para el año 2019; situación que amplificada por los problemas sociales, como la discriminación y la desigualdad (1). La presente investigación observará este problema en el area de la salud en HNDM, comprendida en 5 capítulos. El capítulo I contiene planteamiento del problema, objetivos, la justificación en tres enfoques y las limitaciones. El capítulo II presenta los antecedentes a nivel internacionales y nacionales, referidos a la tematica. Considerando las bases teóricas, las hipótesis de las cuales se generarán las conclusiones. El capítulo III se halla descrita la metodología, tipo, enfoque, alcance y el diseño, la población, variables y operacionalización de las mismas, datos recolectados de estrategicamente de los instrumentos, asi como el tratamiento de datos y cuestioné éticas. El capítulo IV se describe análisis pormenorizado del desenlace del estudio, tambien prueba de significación y contraste de las hipótesis tanto general como específicas; contrastados con distintas investigaciones. El capítulo V presentaremos las conclusiones post análisis. Finalmente las recomendaciones sugeridas por el autor.

## CAPITULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Desde, la década de los años 30 es que se inicia a estudiar sobre los prejuicios sobre los prejuicios del tema racial y étnico; para los 50 y 60 se añade el estudio de los prejuicios de religión y genero; para la década de los 70, se comienza a estudiar el prejuicio implícito y sutil; entre los 80 y 90 se intenta buscar los orígenes del prejuicios a través de los procesos cognitivos.; llegando a la época del siglo XXI donde se superdimensiona este problema, con el despertar avasallante del papel del social media y los medios de comunicación.

En Europa, La Revista Enfermería Castilla y León (2023) Un estudio español, el noventa por ciento de enfermeras han experimentado el acoso en su entorno laboral (2). Por su parte el Consejo internacional de enfermeras (CIE) Ginebra (2022), se encontró que en países de renta baja y media las personas con trastornos mentales no reciben ningún tratamiento (3). No obstante la OMS(2022) En un comunicado de prensa, ha denunciado un incremento del 25% solo en las tasas de depresión y ansiedad durante la pandemia. El último Atlas de Salud Mental de la OMS mostró que en 2020, los gobiernos de todo el mundo gastaron en promedio poco más del 2% de sus presupuestos de salud en salud mental, y muchos países de bajos ingresos informaron tener menos de 1 profesional de salud mental por cada 100.000 personas. "Los países

deben actuar con urgencia para garantizar que el apoyo a la salud mental esté disponible para todos".(4)

En Latinoamérica, Peñaloza & Asparrin en su Revisión sistemática de acoso laboral en Latinoamérica 2021-Chile, encontró que 71% de agresores son casi siempre el superior o de su compañero directo.(5). De gran preocupación para las autoridades sanitarias de Perú, debe ser las declaraciones de la OMS(2022) Ginebra, ya que ésta, estima que los problemas de salud mental serán la principal causa de discapacidad en el 2030 (6).

En Perú, Cortes, N. (2023, enero 4). La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), reportó 159 Ordenes de acoso laboralas. Del total de denuncias, el organismo público informó que el 98% provienen de trabajadores, el restante, de colaboradores externos; sin embargo su artículo habla de los prejuicios y acoso sexual, pero no del castigo (7). De otro lado, el CEP-Defensoría de la enfermera 2018, crea Defensoría de la Enfermera, iniciativa para brindarles asesoría y defensa legal en el ejercicio de su profesión a nivel nacional e internaciona a través de la línea +51 01208-5556. pero no muestra con especificidad datos de casos sobre prejuicio; pero no se encuentra reglamentos, ni sanciones al agresor, es decir carece de regulaciones (8).

De entre quienes han estudiado el tema del prejuicio: Pettigrew y Meertens (1995), Describió al **Prejuicio sutil** como una forma latente de discriminación, es el no es evidente. Niega las emociones positivas al exogrupo, rechazo socialmente aceptable por las minorías, tal como lo conciben los autores se dividen en tres sub-dimensiones: tales como Valores tradicionales, Diferencias culturales, Emociones positivas, como característico principal, que incluyeron en su instrumento las emociones de admiración y compasión. Mientras que el **prejuicio manifiesto** es la forma tradicional de rechazo abierto hacia minorías se vincula a la amenaza percibida, más directo, evidente, tradicional, agresivo, formado por dos sub-

dimensiones: Amenaza y Rechazo e Intimidación. El tipo de rechazo abierto y directo de las minorías implica evitar todo contacto personal con el grupo externo que es considerado una amenaza para el grupo interno (9).

Una manera profunda en el estudio y pionera destaca Allport (1971) según este autor el prejuicio es una antipatía basada en la generalización inflexible e imperfecta que se expresa hacia un grupo social determinado o hacia un individuo, precisamente por su pertenencia a este grupo, y que nace de un sentimiento de rechazo cuyas consecuencias de esta actitud suele derivar en estigmatizaciones sociales que a través de la crítica malintencionada, el trato injusto o, incluso, la sobreprotección generan desventaja social (10). No obstante, Sanz de Acevedo L, (2021) sostiene que el prejuicio es una transición de idea a actitud y proviene del componente afectivo y funciona como un puente entre ambos. De tal manera que sentimiento y pensamiento son uno. Si pensamos mal sobre una persona sentiremos animadversión contra ella (11). Por su parte La Revista Empresarial & Laboral el Bullying (2022) lo considera como discriminación o abuso de poder, por algunas características referidas a la salud, discapacidad, creencias religiosas, embarazo, entre otras (12). La OMS (2002) define a la violencia como el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o pueda causar lesiones, muerte, daños psicológicos, deficiencias en el desarrollo o privaciones. Incluye tanto la violencia interpersonal como la conducta suicida y el conflicto armado. También incluye una amplia variedad de actos que se extienden más allá de contacto físico e incluyen amedrentamiento e intimidación. Además de la defunción y daños. Las incontables secuelas de la conducta violenta, usualmente menos visibles, como el deterioro mental, la privación y los déficits de desarrollo amenazando el bienestar de las personas, tanto familiar como comunitario (13). Por su parte el director general de la OMS (2022) sostuvo que "El bienestar del individuo es razón suficiente para actuar, pero una mala



salud mental también puede tener un impacto debilitante en el rendimiento y la productividad de una persona. Estas nuevas directrices prevendrán situaciones y culturas laborales negativas ofreciendo protección y un apoyo a la salud mental muy necesarios para los trabajadores" (14). Por su parte, el jefe de Salud Mental de la OPS (2022) refiere que « hablar más sobre nuestra propia salud mental, nos acerca más a reducir el estigma que la rodea» y que los problemas de salud mental se han visto exacerbados por la pandemia de COVID-19 a nivel mundial; en su nueva campaña para frenar el estigma hacia las personas con problemas de salud mental. Afirmó una estimación de aumento alteración depresiva y de ansiosa relacionado a la pandemia (15). Florencia María Eugenia Sequeira Salta (2022), El acoso laboral o mobbing, es un asecho psicológico sistemático, un constante hostigamiento prolongado por una o varias personas de su entorno laboral; y esta conducta provoca la exclusión de la víctima del mercado laboral, difícil probar al momento de la recolección de pruebas, ya que se genera puertas adentro del ambiente laboral (16).

Según lo descrito haremos la diferenciación entre prejuicio, discriminación y moobing., Concluyendo que Prejuicio vendria a ser como una opinion preconcebida, infundada sin experiencias previas. Por su parte la discriminación vendría a ser trato diferencial injusto tambien visto como un prejuicio llevado a la acción corroborando lo opinión del padre de pasicologia moderna de la personalidad el Dr Gordon Allpot 1971. Mobbing o Acoso vendría a ser aquella conducta de trato intimidatorio en forma reiterada, o tambien como una violencia psicológica sistemática y prolongada en el trabajo. En resumen vemos que la discriminación y el mobbing son una de las formas de prejuicios llevados a la acción. Según Busnello Et al. Brasil (2021) Reporta que, aunque existen estudios sobre el tema de la violencia y la calidad de vida, todavía existe un vacío de conocimiento, especialmente, en lo concerniente a la comprensión de los factores asociados al moobing y la calidad de vida profesional entre los enfermeros (17).

Rojas Timaurre (2020). “Aproximaciones teóricas sobre la educación en valores”. Manifiesta que la existencia de actitudes negativas como la intransigencia, desconsideración, la falta de respeto, falta de camaradería y la tropelidad son algunos apariencias que requieren respuestas del ambiente corporativo y colectivo en general (18). Cárdenas (2007) quien “Piensa que la interculturalidad es la salida para promover y construir una nueva calidad de educación que no lleve a la aculturación sino a la interversidad cognitiva y afectiva, donde se busca el encuentro y diálogo sin dominio” (19). Por las evidencias descritas líneas arriba, creemos que este, es un problema de salud pública que debe ser visibilizado. Motivo por el cual en la presente investigación nos hemos planteado Determinar “La relación entre prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023”.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el prejuicio sutil y desempeño laboral de enfermeras de Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre prejuicio manifiesto y desempeño laboral de enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Demostrar la relación del prejuicio sutil y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.
- Analizar la relación del prejuicio manifiesto y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

**1.4.1. Teórica:** La presente investigación es importante en su aspecto teórico porque sistematiza información teórica actualizada de las variables en estudio, aumentará el conocimiento de las variables, mediante un enfoque innovador en Gestión RR HH, orientadas en la reducción de conductas negativas que contribuyan a la mejora de la salud mental, aportando con un constructo Teórico valioso a futuras investigaciones futuras enfocadas a profesionales de la salud, así como a la comunidad académica en general.

**1.4.2. Metodológica:** La presente investigación se desarrollará respetando la observación sistemática y se adaptarán instrumentos de investigación que servirán de modelo de instrumentos adaptados y validados para el estudio de las variables, y podrán ser aplicados con seguridad en el internet, que serán de utilidad para futuros estudios tras obtener niveles adecuados de validez y fiabilidad, para ser aplicados con seguridad en profesionales de enfermería en distintos contextos del territorio nacional. Sobre todo el análisis de datos serán abordados en esta fase.

**1.4.3. Práctica:** El estudio cobra importancia práctica porque permitirá demostrar la relación de prejuicios y desempeño laboral en enfermeras, se obtendrán datos potencialmente utilizados por HNDM. Se podrá desplegar implementación de estrategias de gestión (personal de salud, institución y pacientes), contribuirá en solución del problema a través del fortalecimiento de un clima laboral, con buenas relaciones interpersonales y promover una comunidad de confraternidad, respeto y armonía para mejorar la satisfacción de las

enfermeras y verse reflejado sobre su desempeño, productividad y logro de objetivos institucionales, pues las enfermeras cumplen una noble labor con el paciente y es imprescindible alejar prejuicios que afecten su salud emocional, pues indirectamente se estará beneficiando a los pacientes. En rigor estos resultados permitirán tomar decisiones, rescatar y reorientar conductas que sirvan para recuperar la salud mental de los profesionales de enfermería ya sean víctimas o victimarios y moderar el impacto de eventos futuros.

**1.4.4. Social:** Mediante esta investigación, se busca objetivar un problema latente que no se manifiesta hasta la fecha con evidencia científica en enfermeras, pues se trata de un gran grupo de profesionales cuyo fin profesional es brindar servicios de salud a la sociedad en general, por lo tanto al demostrar la influencia de los prejuicios el hospital tendrá la posibilidad de plantear estrategias para fortalecer su fuerza laboral y del mismo modo servir a la sociedad con profesionales emocionalmente íntegros, asegurando la calidad de prestación de servicios y mayor desarrollo de indicadores en salud.

## **1.5. Limitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Limitación temporal:**

- Falta de estudios similares en latinoamerica para compararlo con nuestra realidad
- La escasa disponibilidad de tiempo para la participar en el llenado de los cuestionarios (en el horario de ingreso a laborar).
- El desconocimiento del manejo de la encuesta virtual de las enfermeras con mas de 25 años de servicio.

### **1.5.1 Limitación Espacial:**

- El Hospital Nacional Dos de Mayo es extenso en infraestructura y alberga

enfermeras en distintas áreas.

- Acceso al hospital para aplicar el estudio se tendrá que ajustar a la disponibilidad de sus empleados, además, está supeditado a las disposiciones del gobierno y las autoridades.

### **1.5.3 Recursos**

No tendrá afectación económicas ni para el grupo observado, ni para la institución, ni para la Universidad Norber Wiener, fue autofinanciado por el investigador, tendrá costo cero..

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### Internacionales

Castillo Cornejo, B. L., & Sánchez Morillas, M. de L. Á. I. (2022). Esta investigación es una revisión sistemática, que tiene como objetivo “*revisar las consecuencias de mobbing en colaboradores de organizaciones a nivel internacional*”. La búsqueda sistematizada se realizó en siete base de datos, y se halló 74 artículos considerados como muestra, luego de haber pasado por el crisol de los criterios de inclusión y exclusión. Resultados: Se halló consecuencias más frecuentes estrés que muchas veces desencadena en ansiedad, somatizaciones (insomnio, síndrome de burnout) y finalmente depresión; respecto al tema de relaciones interpersonales las víctimas con falta de personas con capacidad de brindar ayuda en el ambito psicosocial, se suelen aislar y manifestar problemas familiares o de pareja; En cuanto a lo laboral se halló baja productividad, insatisfacción, compromiso laboral disminuido, clima organizaciona deteriorado, ausentismo e intenciones de abandono del trabajo. Por lo tanto, se concluye que las repercusiones psicológicas del acoso laboral para la víctima influyen directamente en sus relaciones interpersonales y en la organización para la que trabaja. Recomendaciones: Realizar

y publicar estudios relacionadas a la variable de estudio en el Perú, ya que se encontró poca información en las distintas bases de datos (20).

Larrahondo B. Et al, (2021) *Objetivo: “Validar la escala de Autoestigma por Búsqueda de Ayuda (ABA), conocida en inglés como Self-Stigma of Help-Seeking (SSOSH), a una población de estudiantes universitarios de una facultad de medicina en Colombia”*. Método: Se incluyó 384 estudiantes de medicina. Se realizó 2 traducciones directas, 2 inversas y 1 test. Se evaluó la consistencia interna, reproducibilidad test-retest y la validez convergente, divergente y discriminante. Resultados: Se encontró diferencias significativas entre quienes estarían dispuestos y quienes no consultarían a un profesional de salud mental. Se encontró una similitud con la presenta investigación (21).

Busnello g, Et-All. (2021). *Objetivo: “Comprender y analizar los mecanismos de afrontamiento de la violencia utilizados por los profesionales de enfermería. El objetivo principal de este estudio fue adaptar y validar la escala de visiones del mundo (WV) al contexto local, para luego testear 2 análisis de senderos con las relaciones entre variables propuestas en los antecedentes”*. Método: Participaron 376 estudiantes universitarios entre 18 y 42 años (M = 24.29; DT = 3.3). Resultados: indicaron propiedades psicométricas adecuadas del modelo bidimensional correlacionadas para las visiones del Globo. Conclusiones: El análisis de senderos DW-RWA-Prejuicio fue adecuado, por otro lado análisis de CW-SDO-Prejuicio tuvo problemas métricos (17).

Nespereira-Campuzano T, Vázquez-Campo M. (2021) *Objetivo: “Determinar los niveles de estrés e identificar si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés en enfermeras y cuidadores del Servicio de Urgencias del Hospital Universitario de Ourense”*. Método: La presente investigación observacional transversal descriptivo con enfoque cuantitativo. La población lo conformó un grupo de enfermeras(os) de urgencias de un

Complejo Hospitalario Ourense. La recolección se realizó entre los meses de enero y mayo de 2016. Utilizando un cuestionario anónimo y autoadministrado que incluía la *Trait Meta-Mood Scale* y el Cuestionario breve de burnout. Luego de un análisis descriptivo y correlación de variables mediante el programa SPSS 15.0. El estudio aprobado por el CEIC de Galicia. Resultados: Se eligió a 60 profesionales, entre ellos enfermeros y 24 técnicos auxiliares de enfermería. Conclusiones: Se encontró niveles medios-altos de burnout en el servicio de urgencias, el síntoma que refleja los valores más elevados entre el personal de enfermería fue la despersonalización entre el personal de enfermería. Además se halló relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral y, específicamente, la autocomprensión de los estados emocionales impacta la realización personal. Sin embargo en este grupo ocupacional los que tienen alta estabilidad laboral mostraron una mejor capacidad de sentir y expresión de sus sentimientos (22).

Bahadır E. (2017) Este estudio titulado “Views on violence against nurses of patients hospitalized in internal and surgical clinics”, realizado en Turquía, se planteó como *Objetivo*: “*Determinar las opiniones sobre la violencia contra las enfermeras de los pacientes hospitalizados en clínicas internas y quirúrgicas*”. La muestra del estudio estuvo constituida por 373 pacientes hospitalizados en los consultorios internos y quirúrgicos de un hospital estatal. Los datos fueron recogidos por el cuestionario elaborado por los investigadores. Resultados: El 8,0% de los pacientes tuvo alguna contrariedad con, por lo menos, una de las enfermeras que los atendió durante su hospitalización. Para resolver este problema, los pacientes opinaron que la violencia física (1,3%), la violencia verbal (4,3%) y la violencia psicológica (3,2%) podrían ser utilizadas como solución. Se identificó que el (43,3%) de enfermeras carecía de habilidades de comunicación, el (23,4%) eran inexpertas, el (23,4%) no aclaraba dudas, mientras que el (26,6%) no acudían de manera oportuna al llamado, por otro lado el (30,0%) pacientes



encuestados presentaron déficit de control de la ira. La Conclusión: el estudio fue que se determinó que la escala del usuario satisfecho con la atención de enfermería era bajo, que tenían problemas con alguna de las enfermeras que los atendía durante su estancia en el hospital, que ya estaba teniendo problemas con una enfermera u otro trabajador de la salud, y que vio el abuso verbal como una solución al problema con las enfermeras. También se ha determinado que los pacientes que experimentan abuso físico y psicológico tienen problemas de género más tradicionales con las enfermeras (23).

En su estudio Yaxin Ren (2017). Se planteó como objetivo “*identificar qué factores pueden ayudar a desarrollar su resiliencia*” Métodos: Se utilizó un diseño de encuesta transversal que incluyó a 1356 enfermeras de 11 hospitales generales en Guangzhou, las cuales fueron evaluadas utilizando la versión china de la *Connere-Davidson Resilience Scale*, que identifica la escala de resiliencia general, escala de eficacia y cuestionario simplificado sobre el estilo de afrontamiento y el estrés laboral de las enfermeras chinas. También se recogieron las características demográficas de los participantes. Resultados: Se halló una puntuación promedio de resiliencia de 59,99, siendo significativamente menor P (24).

## **Nacionales**

Existen pocos estudios respecto al prejuicio en nuestro país; sin embargo, hemos encontrado a Cárdenas (2018) quien “Piensa que la interculturalidad es la puerta para impulsar y construir una nueva calidad educativa que no conduzca a la cultura sino a la interversidad cognitiva y donde el encuentro y dialogan sin dominación son lo mas importante (18).

Gomez Pastor, Marco Antonio Rojas Villavicencio, Katerine Lucero. (2023). tiene como plan “*elaborar una revisión sistemática de los estudios psicométricos elaborados del Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)*”. La reunion se mantuvo desde el año 2009 en adelante.

Se evaluó la calidad metodológica del estudio estuvo realizada por 2 revisores, sobre las propiedades psicométricas de la NAQ-R. Se seleccionó 9 estudios para la revisión de la calidad metodológica y sus propiedades de medición, hallaron proceso de validez e inconsistencia en estimación de confiabilidad. Por lo tanto, se argumenta que los estudios sobre psicometría NAQ-R aún no han aclarado una estructura ideal. Se recomienda continuar con los estudios de validación del NAQR y delinear su dimensionalidad, verificando una adecuada. (25).

Dionicio (2022), Objetivo *“Determinar la correlación del mobbing de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería del Centro Quirúrgico y Servicio de Neonatología del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco, 2019”*. Métodos. Enfoque cuantitativo-observacional, analítico y trasversal. Para la recolección de datos se empleó el cuestionario de Heinz Leymann y el test de índice de reactividad al estrés (IRE) de González de Rivera, previa validación de confiabilidad. Se puede inferir a través de la prueba Rho de Spearman. Respetando los principios éticos. Resultados. El 82,5 % (52) evidenció mobbing desde los jefes de nivel leve; el 74,6 % (47) presentó nivel de estrés bajo. Resultados: Analizando la correlación entre variables, mobbing de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería, se halló una correlación moderada [(Rho = 0,608), (p = 0,000)]. Conclusiones: Existe correlación entre el mobbing de los jefes inmediatos y el estrés del personal de enfermería en estudio (26).

Mendoza, P., & Mayer, L. (2022) tuvieron como objetivo: *“Examinar el nivel de mobbing entre el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Puerto Maldonado en el año 2021”*. Materiales y método: Investigación cuantitativa, estimación no experimental, con corte trasversal, población : 30 profesionales que laboran en emergencias

en febrero de 2022 en un Hospital de Puerto Maldonado. En cuanto a la recolección de datos, se utilizó una encuesta politómica validada incluye las dimensiones: Desprestigio en trabajo, Obstáculo a la falta de comunicación o bloqueo de comunicación, Secreto, intimidación abierta y Desacreditación personal; con valores bajos : 0-80 puntos, medio 81-160 y alto 161-240 puntos. Resultados: Se determinó nivel de mobbing experimentado por los egresados de enfermería que laboran en los servicios de emergencia (27).

Talavera, R., & Giannina, R. (2022). *“Objetivo: conocer la relacionan los factores de riesgo psicosocial y el mobbing en el personal asistencial de un centro de salud del distrito del Rímac, Lima, 2021”* Siguió un camino cuantitativo , fue con un dispositivo experimental de un solo rango de medición de correlación; 213 trabajadores en dicho centro , además de CoPsoQistas21 y LIPT-60.Los resultados mostraron significancia estadística, indicando que los factores de riesgo psicosocial están significativamente correlacionados, alta fuerza de asociación en la dimensión Controles del Trabajo, por lo tanto tiene un tamaño del efecto;

En segundo lugar, la mayor fuerza de asociación se presenta en dimensión de apoyo social y calidad de con un efecto promedio de 0.3 (28).

Mero I, (2021). Su investigación tuvo como objetivo *“analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral personal de quien labora en una clínica que brinda servicios de salud al IESS del cantón Durán”*. El método: enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. Se realizó el coeficiente de correlación de Spearman, las variables fueron el clima organizacional y el desempeño laboral. Se realizaron encuestas al personal mediante cuestionarios de dimensiones variables, aplicadas a una muestra, midiendo las variables. Los principales hallazgos fue la falta de valores, de desarrollo profesional y de infraestructura de clima organizacional (29).

## **2.2. Bases teóricas**

De entre quienes han estudiado el tema del prejuicio de una manera profunda y pionera destaca Allport (1971). Según este autor el prejuicio es una animadversión basada en la generalización inflexible e imperfecta que se expresa hacia un grupo social determinado o hacia un individuo, precisamente por su pertenencia a este grupo, y que nace de un sentimiento de rechazo cuyas consecuencias de esta actitud suele derivar en estigmatizaciones sociales que a través de la crítica malintencionada, el trato injusto o, incluso, la sobreprotección generan desventaja social (10). Para Huancas A, (2021) el prejuicio es mera actitud y/o comportamiento contra otra persona, rechazando la superioridad de una raza sobre otra, no admitidos al ser confrontados (30). Coincidiendo Sanchez, M y Martinez, R (2018) quienes visualizan al prejuicio como una actitud negativa y además una predisposición a adoptar comportamientos que bloquean a los buenos dentro de un grupo. Vemos que las actitudes humanas generan tipos de violencia con reacciones que podrían tener un efecto nefasto, tan es así que las causas de tener un personal desmotivado, estresado, antieconómico y propenso al estrés pueden observarse en los prejuicios dentro de un entorno laboral (31). Preocupa estos reportes de la OMS, por tanto es importante también definir el autoestigma para iniciar teniendo una base así lo hace Votruba N, Eaton J, Adams Ben & Pearson H, (2019), pues consideran que los estigmas son marcas sociales que las personas tienden a colocar sobre otras con el objetivo de *“remarcar alguna característica negativa, lo que inevitablemente está estrechamente vinculado con la discriminación”*. Si rastreásemos el origen de estas marcas descubriríamos que se alimentan de la falta de conocimiento sobre problemas mentales, mitos separatistas y creencias religiosas y sociales negativas, etc. Estos estigmas pueden llevar a escaladas de desórdenes sociales que inician con la simple exclusión de una persona de eventos congregacionales hasta la imposibilidad de recibir los beneficios de la salud pública, la educación gratuita u oportunidades laborales. Abordar el tema de los estigmas sociales es fundamental si queremos revertir la situación de sufrimiento

físico o emocional que acarrea, ya que una sociedad saludable es aquella que permite la convivencia armoniosa e igualitaria dentro de su tejido social (32). No obstante, Sanz de Acevedo L, (2021). Sostiene que el prejuicio es una transición de idea a actitud y proviene del componente afectivo y funciona como un puente entre ambos. De tal manera que sentimiento y pensamiento son uno. Si pensamos mal sobre una persona sentiremos animadversión contra ella (11). Por su parte la revista *Empresarial & Laboral el Bullyng*, lo considera como discriminación o abuso de poder, por algunas características referidas a la salud, discapacidad, creencias religiosas, embarazo, entre otras (13). Mendoza, P., & Mayer, L. (2022). *Mobbing en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Puerto Maldonado, 2021*. Universidad María Auxiliadora, Materiales y método: Investigación cuantitativa, estimación no experimental, con corte transversal, población: 30 profesionales que trabajan en emergencias en febrero de 2022 en el Hospital de Puerto Maldonado. Para la recolección de datos, una encuesta politómica validada incluye las dimensiones: Desprestigio en trabajo, Obstáculo a la falta de comunicación o bloqueo de comunicación, Secreto, intimidación abierta y Desacreditación personal; con valores bajos : 0-80 puntos, medio 81-160 y alto 161-240 puntos. Resultados: Con esta investigación buscamos determinar el nivel de mobbing experimentado por los egresados de enfermería que laboran en los servicios de emergencia (33). Pero la percepción de Anton Chazov y Bernard Lown, de la Asociación Internacional de Médicos para la Prevención de la Guerra Nuclear (IPPNW, sigla en inglés) Premio Nobel de la Paz en 1985, consideran que: “La OMS brinda una contribución sustancial, al ofrecer una perspectiva mundial de todas las formas de violencia. Hasta ahora no se ha hecho frente adecuadamente, como problema de salud pública, al colosal costo humano y social. Informe que conducirá la lucha contra la violencia a un nuevo nivel de compromiso de los trabajadores de salud y otros” (34). Lucha a la que nos sumamos y es en esencia el propósito de la presente investigación. Razón por la cual en esta

investigación abordaremos ese efecto en el desempeño laboral de las enfermeras. Por su parte Chiavenato I (2001) en su Best Seller “Avances y Desafíos en la Gestión de Recursos Humanos en el Nuevo Milenio. Gestión de personal público” define el desempeño laboral como acciones o comportamientos observados en los empleados, relevantes para el logro de los objetivos de la organización (35). Así mismo, Milkovich GT, Boudreau JW.(1994) afirman que el desempeño laboral está ligada a las características adquiridas del individuo (destrezas, cualidades y conocimientos), mismas que contribuyen a la competitividad de las empresas (36). Sin embargo, no debemos de dejar de observar la percepción de Di Marco D (2018) quien en su estudio se propuso “determinar el vínculo entre el lenguaje y la discriminación sutil perpetrada contra trabajadores lesbianas y gays (LG)”. Para ello se realizaron 39 entrevistas en profundidad , de las cuales se demostró que las personas LG son víctimas del lenguaje sutil que viene a representar uno de los principales prejuicios y estereotipos negativos. Cuando las bromas, exégesis inapropiadas, las interrogaciones son exteriorizaciones de posturas de desestimación, posiblemente presente tácitamente. Debido a la ambigüedad de estas manifestaciones o actos, en el contexto laboral, pueden ser clasificados como descortesía. En él se debaten las consecuencias prácticas y las limitaciones en futuras líneas de investigación (37). No obstante Álvarez, Alfonso, Indacochea (2018) Objetivo: “*evaluar el desempeño profesional de los talentos humanos utilizando el Diseño de pautas de desempeño profesional como estrategia*”. Los procesos de evaluación benefician al equipo administrativo con conexión a una Universidad Estatal en Manabí y la colectividad en general. Los resultados encontraron que las formas y los decisores en las universidades públicas no tienen en sus organizaciones un diseño de pautas para evaluar el desempeño. Motivo por el cual el Estado ecuatoriano debe adecuar las normas jurídicas a las normas. La evaluación del talento humano necesitan una combinación de conocimientos especiales previos e idoneidad del personal de la entidad con la compañía (38).

Luego de tener claro las distintas definiciones de violencia que los expertos han dado, con la finalidad de encontrar un mejor entendimiento del problema en cuestión, revisaremos algunas de las teorías que expliquen la violencia que al respecto se han propuesto. Observaremos estas dos: las teorías activas o innatistas y las teorías reactivas o ambientales. Con respecto a las teorías innatistas, León Campos JM, (2013) explica, en su Teoría del instinto, como “natural” la agresividad en humanos. Pues permite su supervivencia y adaptación en entornos agrestes. Aquí se establecen jerarquías y distribución del poder al interior de él, lo cual es posible por la agresividad (39). Por su parte, Cortez Orantes, Et al. (2013) respecto a la Teoría Psicoanalítica de la violencia como la pulsión tanática que todos poseemos. Ellos también creen que la civilización a creado una sociedad con represión de instintos para posibilitar la conciencia pacífica, pero que también ocurren circunstancias imprevisibles que los liberan y crean un malestar significativo en los demás (40). Continuando con las teorías innatas, Aldana Ramírez L, Lozano Gaviria JA (2013) estudiaron la *“Teoría Genética que no podría estar ausente”* ya que en ella sostienen que el comportamiento agresivo es fruto de una serie de procesos bioquímicos originados en el cerebro. Otro factor importante a considerar son las hormonas (diferencia física y sexual), también son vehículos de emociones (41). Por su parte Idrogo Rimarachin LF, Medina Condor (2017) apoya la teoría de los andrógenos (testosterona) obtiene gran relevancia en la conducta de los varones y mujeres propiciando una conducta agresiva más en hombres que mujeres por la diferencia en su distribución genética (42). Por otro lado, existen también Teorías reactivas o ambientales: dentro de las mismas León Campos JM, (2013) nos habla de la Teoría del impulso, la cual sostiene que la conducta agresiva aparece cuando el individuo se encuentra frente a la situación frustrante de no haber podido conseguir lo que deseaba y que solo es posible eliminarla a través de una reacción negativa (39). Pero según la Teoría del Aprendizaje Social de Idrogo Rimarachin LF, Medina Condor R. (2017), sostienen

que una conducta agresiva proviene de la imitación de conductas previas. Por medio de la observación, refuerzo y recompensa una actitud agresiva se construye dentro del comportamiento de una persona (42). Para Ibáñez, T. L (1988) observó en su Teoría de Frustración-Agresión, que una situación frustrante genera reacciones probabilidad que el individuo de manera agresiva; sin embargo, no es causante de tal conducta (43). Así mismo, es importante conocer los Tipos de Prejuicios. De acuerdo con Chamorro Muñoz (2022) uno de los tipos es el Sesgo de Afinidad y está relacionado con la aparente preferencia inconsciente del ser humano por aquellos que considera cercanos. Tal preferencia se entiende por la proyección cerebral por aquellos que percibe cercanos y reconocibles, que le genera una sensación de seguridad y disfrute en su compañía. Perjudica la idoneidad de nuestro juicio ya que, si ocupáramos un cargo de gerencia, que podría beneficiar a un trabajador, independientemente de la productividad de sus labores el cual es un valor muy apreciado e importante (44).

Mientras que el siguiente tipo de prejuicio está el tipo Sesgo de atribución. Según Chamorro Muñoz, A. N. (2022). "El prejuicio en la mentira política. Una mirada desde la injusticia epistémica. Revista de Derecho Uninorte" enfatiza la manera en que juzgamos a los demás y a nosotros mismos frente al éxito o fracaso. Es decir, el éxito del otro es atribuido a factores como suerte o relaciones que no representan ningún mérito; y cuando falla, lo relaciona con su incapacidad o deficiencias personales (44). También existe un tipo de prejuicio relacionado con la apariencia. Ya lo mencionaba Chamorro Muñoz (2022) en el sesgo de apariencia: quien lo describe como: cuanto más atractivo sea alguien más éxito tendrá. Aunque sea subjetivo y dependa de construcciones sociales no fijas, este sesgo es uno de los más frecuentes y generalizados. Debido, principalmente, al fenómeno moderno de la globalización, los estereotipos físicos se han vuelto profundamente arraigados en la mentalidad de las personas (44). Predisposición a la confirmación: Según Chamorro Muñoz (2022). "Prejuicios de carácter



político. Un vistazo de la injusticia epistemológica. Revista de Derecho Uninorte", es la tendencia a favorecer, buscar, interpretar y recordar información que confirme las propias creencias o hipótesis, dando una atención desproporcionada menor a posibles alternativas (44). No podemos dejar de mencionar el sesgo de prejuicios Sexista. Según Chamorro Muñoz, A. N. (2021), está asociado a ideologías y grupos feministas. Esto puede resultar en una observación selectiva, relacionada con lo que la neurología llama foco reticular, que se materializa cuando ignoramos información que no es de interés y prestamos atención solo a información o detalles que corresponden a nuestro punto de vista (45). También Según Chamorro Muñoz, A. N. (2022) observó el sesgo de confirmación como el más frecuente de lo que podría pensar, porque nosotros nos negamos a creer que nuestra evaluación de una persona es incorrecta (44). También consideró Chamorro Muñoz, A. N. (2022) el Efecto halo: Se refiere a una cualidad especialmente impresionante de un individuo. Provocando que de ahí en adelante veamos todas sus acciones bajo la luz idealizada de ese 'halo' que le adjudicamos. Muy parecido a la etapa del enamoramiento, pues nos hace creer que estamos frente a la persona más perfecta de lo que es. Estas características lo hacen afín a los sesgos de afinidad y confirmación, ya que pasamos por alto otros detalles, especialmente las negativas, y distorsionamos exageradamente sus características constitutivas, especialmente las positivas (44). Contrariamente al Efecto Halo, Chamorro Muñoz, A. N. (2022) describe al Efecto diablo: aquella que se manifiesta cuando nos centramos en las cualidades negativas de una persona y reforzamos constantemente esa percepción. Lo que implica la nulidad de nuestro juicio al momento de valorar sus otras cualidades. Es una actitud que toma el todo por la parte o la equivocación por un rasgo constitutivo del carácter de una persona (44). Al volvernos conscientes de este tipo de sesgo, nos conocemos mejor y fortalecemos nuestra capacidad para tomar decisiones más justas e informadas.

Por lo dicho líneas arriba, sobre el prejuicio, podemos concluir que es una situación común en distintos lugares del mundo, quizá más virulenta en algunos países que otros, en especial los que están en vías de desarrollo, y que los esfuerzos por erradicarla movilizan amplios recursos multinacionales, como los de la ONU. Este tipo de prejuicios según Thayer, Robert E. (2022) definiendo al estado de ánimo lo destacó aquel tono sentimental, placentero o desagradable o un estado, una forma de ser o permanecer con expresión de matices afectivos y cuya duración es desde horas hasta un tiempo (46). Por tanto, consideramos oportuno mencionar que referente al “Ausentismo laboral, Toro R, se pregunta ¿Cómo impacta en la empresa?”, el ausentismo laboral cero, ya que se convirtió en el gran reto para muchas compañías. Ya que si existe un gran número de ausencias de empleados se afecta enormemente la productividad y los resultados de las empresas, perjudicando el alcance de sus objetivos y reduciendo su rentabilidad (47). Sin embargo es menester conocer la definición desempeño laboral. Ya que Robledo Canaval, D. de J., & Porto Herrera, J. D. (2021) piensa que es la actividad por la cual un colaborador manifiesta su idoneidad para el puesto en el que está, así como su calidad profesional cuando realiza las funciones para las cuales fue escogido (48). Estas acciones y conductas contribuyen a conseguir el logro de los objetivos trazados, acorde al éxito empresarial. Coincidiendo con otro autor, quien sostiene Salazar, R. R. S. (2021) que el desempeño laboral viene a ser un conjunto de conductas y acciones destacadas de un trabajador que fomentan el progreso de las compañías mediante del éxito de las metas organizacionales (49) Por su parte la UAMex (2020) coincide con Robledo Et All y Vivas A, Et all. (2023) añade define al desempeño laboral: es la capacidad de trabajo para alcanzar su éxito individual y organizacional (50, 48, 51). No obstante, Chiavenato, Idalberto. (2001) dice que el desempeño laboral está mediado por factores previamente definidos y valorados entre ellas la disciplina, actitud solidaria, capacidad de adelantarse a los hechos, compromiso, habilidad de certidumbre,

prudencia, exhibición personal, interés, creatividad, habilidad de realizar y factores operacionales: conocimiento relacionados al empleo, prestigio, nivel, precisión, labor en equipo, liderato. Avisoró además al performance como herramienta metódica de investigación en cuanto a performance y competencias de los asalariados con el fin de apuntar al perfeccionamiento, cumplimiento de metas y reputar inferencias organizacionales (52). Asimismo, otro autor Quispe Chalco (2022) advierte que la consecución del desempeño obedece al conjunto de particularidades de la conducta (53). Por su parte, Milkovich & Boudreau (1994) consideran al desempeño laboral como una sucesión de peculiaridades individuales, como: las aptitudes, competencias, destrezas, los menesteres que interactúan en el trabajo y la organización, comportamientos que pueden influir en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones (36). En este sentido, Chiavenato, Idalberto. (2001) considera que los objetivos fundamentales en la evaluación de desempeño y esto dependerá de cómo y cómo brindar oportunidades de crecimiento y condiciones para que todos los miembros del organizacionales y personales (52). Por otro lado, Palmar G., R. S., & Valero U., J. M. (2014). Dice que un buen desempeño en el trabajo depende de ciertos factores entre los cuales podemos citar el ambiente de trabajo, la relación con las jefaturas y con el personal, dentro del horario laboral, horas de trabajo, pago único por cancelación, incentivos y dentro de la organización. Influyendo directamente en el individuo trabajador, pues las posibilidades individuales de cada trabajador para su autodesarrollo actitudinal son distintas (54,55). Castro, S. (2022) refiere que las relaciones sociales con los demás son primordiales para nuestro autoestima. También menciona que las buenas relaciones mejoran nuestro autoestima y que los seres humanos con buena autoestima son mas creativas, alientan y se relacionan de manera saludable y provechoso. De modo que se concluye que, la autoestima es esencial en las relaciones interpersonales. Por el contrario, las personas con autoestima alta tienden a buscar con

frecuencia eventos sociales habituales en donde se sienten aceptados y aumenten su autoestima (56). Valero, & M., J. “Espacios Públicos. Redalyc.org”. Habilidades y desempeño en el trabajo de los gerentes en la autonomía de un grupo armonioso, que demuestra consideración, aportación, responsabilidad compartida entre diferentes miembros del equipo de trabajo, actúa con mas autocuidado por sí mismo y satisfecho con el trabajo realizado, como medio correspondiente a los grupos (57). Ciertamente el desempeño laboral es un factor importante en una organización pero considera que dentro del entorno es tambien necesario observar porque existe una serie de situaciones a la que los expuestos. Y son los estereotipos los que tienden a su comportamiento en base a eso, afectando su desempeño. En su estudio, Milkovich, G., Boudreau, J., Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994) un explica este fenómeno. concepto llamado “amenaza de estereotipo”. Muchos estudios han demostrado que cuando se le recuerda un estereotipo a un miembro de una minoría sobre su grupo, es probable que demuestre un rendimiento inferior al esperado (36). No obstante, Jiménez Castro, A., Cheverría Rivera, S., & Universidad Autónoma-San Luis Potosí (2021) realizó una búsqueda bibliográfica sistematizada sobre desempeño laboral donde busca establezcan estrategias de abordaje para identificar brechas en el desempeño de enfermería, realicen un estudio del entorno donde progresa el fenómeno entre los trabajadores ya sea para brindar una solución, mejorando la actuación profesional o del equipo de trabajo (58). En la búsqueda de información que sustente esta investigación enontramos que un tema importante es la Prevención del bullying laboral tal como asi lo enfoca Karabulut, (2016); Raju y Ravi, (2015), quienes lo definen como la recurrencia dentro de un espacio laboral y en el tiempo de servicio laboral al que una persona es sometida por parte de otros colaboradores. Y aunque tales situaciones parecen obvias cuando las imaginamos, la realidad es muy diferente. Este vendría a ser solo el primer paso, ya que cuando es detectado puede requerirse la intervención de algún profesional de la salud, médico

general o psicólogo, para que pueda brindar asistencia al agraviado de moobing. Karabalut considera que el círculo familiar es una columna de soporte para atacar el moobing, ya que es desde allí que se transfieren los valores y procederes guías hasta la adultés (59,60). Influenciando en la efectividad laboral y así lo manifiestan algunos autores como InfoJobs (2022). Gestionar la operatividad de los empleados en las corporaciones benefician tanto trabajador como a la empresa (61). Así mismo la Secretaría de EE UU Mexicanos, (2022). Refiere que el buen trato se trata de practicar correspondencia entre afecto y consideración hacia otras personas para que los niños, niñas y adolescentes puedan vivir más alfúfaros, con más creatividad y con gran posibilidad de llevarse mejor con su entorno familiar (sus madres, hermanas, hermanos, abuelas, abuelos), amistades con las que día a día se relacionan (61). Resultando oportuno la búsqueda de un trabajo óptimo cuyos resultados fueron muy beneficiosos para quienes lo buscaron según lo manifiesta el Sistema Nacional DIF Gob. Mex. (2020) quienes refieren que la cultura de las buenas prácticas y relaciones de amor y respeto en las familias tiene como objetivo prevención de suicidio crónico asociadas a la violencia del entorno social y al maltrato de niños, niñas y adolescentes (62). Las Licenciadas en Psicología, T. M. P. O. al T. (2017) Las consecuencias del moobbing provoca disminución de los signos y síntomas de ansiedad como sentirse asustado, atemorizado y agitado puede causar sudoración, sensación de inquietud y tensión, palpitaciones (63). Siendo de esta manera, entonces nos correspondería conocer pues la importancia de un , como menciona la Comisión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos de CGLU, que la igualdad de trato como eje vertebrador de acciones generales políticas públicas dirigidas a promover la igualdad y erradicar los obstáculos que limitan el ejercicio de los derechos humanos y obstaculizan el desarrollo pleno de las personas, que sus participación efectiva en la vida civil, política, cultural y social (64). “Diario Gestión, el Perú en el año 2018. El Perú ocupó el 3er lugar entre países

Latinoamericanos en cuanto a rotación de empleados en un 18%. Hay ciertamente muchos factores que afectan la rotación de personal, sin embargo, uno de ellos del crecimiento del empleo, son las personas a quienes se les asigna las tareas, pero hay muchas que hacen efectivamente las actividades asignadas según lo estipulado por lo tanto, la falta para demostrar las habilidades o capacidades en la medida tomada por el empleador es el despido. No obstante, es necesario señalar otro factor en la actualidad es el manejo inadecuado durante las actividades de cada turno, lo que se traduce en una mala evaluación del trabajo (65). Es por ello que buscamos generar según la “Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Fundación Cinde (2013)”, que las intervenciones para el fomento de la resiliencia. Las futuras vías de investigación podrían apuntar a estudiar medidas para mejorar la resiliencia, como método de promoción del resistencia adaptativa individual, capacitación en resolución de dificultades, efectividad, organización efectiva del tiempo, progreso en habilidades colectivas, administración del amor propio, etc.; trabajo diferenciado para la enfermera especialista en salud mental (66). Según la ética, los derechos y la justicia (2023). Ética No ajeno al respeto que se convierte en acción o consideración y apreciación, es por lo tanto un sentimiento positivo un valor humano muy importante. Por lo tanto, es un elemento fundamental en la construcción de una sociedad civilizada, con justicia y educación entre sus diferentes sociales (67).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.

**H<sub>i</sub>:** Existe relación entre prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- **Hipótesis específica 1:**  
**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre prejuicio sutil y performance de enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023.  
**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre prejuicio sutil y performance de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.
- **Hipótesis específica 2:**  
**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre prejuicio manifiesto y performance de enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023.  
**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre prejuicio manifiesto y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

El presente estudio sistematizado adoptará la disciplina problemático, utilizará el MHD, va desde la hipótesis hasta el resultado para decidir la veracidad del suceso o conocimientos a través del principio de la falsación Así lo reconoce Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017) en la Revista Escuela de Administracion de Negocio (68). Se parte desde una perspectiva general a indagar sucesos particulares, para ello se formulan problemas e hipótesis que conducirán a la comprobación.

### **3.2. Enfoque investigativo**

El estudio tiene como base el enfoque cuantitativo, según Didáctica, G. (s/f). “Metodología De La Investigación Cuantitativa Y Cualitativa. Recuperado el 29 de mayo de (2023)” pues este enfoque requiere de métodos y técnicas cuantitativas, donde la medición numérica de las unidades de análisis es fundamental para responder a los objetivos de la

investigación (69), por lo tanto, los datos recolectados fueron seleccionados por conveniencia según la guía, con el fin de establecer pautas de comportamiento en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo.

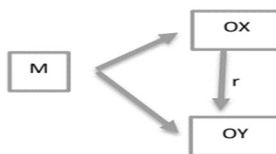
### 3.3. Tipo de investigación

La presente investigación será del arquetipo aplicativo, por tratarse de una investigación que busca descubrir el conocimiento y los datos relevantes, los cuales serán de utilidad para futuras investigaciones aplicadas Según “Didáctica, G. (s/f). Metodología De La Investigación Cuantitativa Y Cualitativa. Mexico Recuperado 2023” (69). Enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento, para el engrandecimiento del incremento científico y cultural.

### 3.4. Diseño de la investigación

Solís, L. D. M. (2019) dice que el diseño de la presente investigación será observacional y sin posibles perfeccionamientos porque que no se realizará manipulación alguna de las propiedades de estudio cuantificables y tampoco se influenciará sobre la conducta natural de los sujetos de estudio; además, será de corte trasversal porque se realizará una sola vez en el tiempo y no se hará seguimiento; y, finalmente, de arquetipo correlacional-causal, pues se quiso conocer la relación de causa-efecto de variables en estudio; es decir, de qué manera los prejuicios repercuten en el desempeño laboral de las enfermeras (70).

La representación gráfica del diseño correlacional-causal para el estudio será:



M: Muestra de enfermeras

OX: Observación a la variable independiente: Prejuicios

OY: Observación a la variable dependiente: desempeño laboral



r : Relación de variables o correlación

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

El grupo ocupacional estudiado fue constituida por enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú. La muestra como un subgrupo de la población claramente mostrará las características de la población general en el contenido, en este caso, estará integrada por las unidades de análisis, que se representa por las enfermeras de labor asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo.

#### **Muestreo.**

Se eligió el muestreo no probabilístico aleatorio simple, proceso de selección no formal donde todos los participantes tienen la misma posibilidad de ser elegidos según el “Muestreo de poblaciones: Tipos de muestreo (71). Para medirse el tamaño del error objetivo será la reducción a la expresión mínima el error. Para determinar el tamaño de la muestra se procedió definir una muestra por conveniencia y se determinó el 80 deseado, según la guía.

#### **Número de muestra final (n):**

El tamaño muestral de investigación será de  $n = 80$  enfermeras del HNNDM por conveniencia según guía.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeras con vínculo laboral vigente en el Hospital Nacional Dos de Mayo.
- Enfermeras que acepten participar en esta investigación de manera libre y coloquen su firma en el consentimiento informado.
- Enfermeras de labor asistencial y administrativo.

#### **Criterios de exclusión**

- Enfermeras que se encuentren de vacaciones, con suspensión o de licencia por distintos motivos
- Enfermeras que no firmen el permiso informado

### **3.6. Variables y su operacionalización**

.

**Variable 1: PREJUICIOS**

**Definición Operacional:** esta variable posee tres dimensiones y las mismas se medirán en las enfermeras mediante la Escala de Prejuicio Sutil y Manifiesto de Petegreen-Merteens

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Prejuicio sutil	Valores tradicionales (VT)	Ítems 1,3,5,6	Ordinal  1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	De 1 a 2: Ausencia  De 3 a 5: Presencia
	Diferencias culturales (DC)	Ítems 11,12,16		
	Emociones positivas (EP)	Ítems 08,09		
Prejuicio manifiesto  (V. independiente)	Amenaza y rechazo (AR)	Ítems 2,4,10,15,7		
	Intimididad (I)	Ítems 13,14,17,18		

**Matriz de la Operacionalización de la variable 1:****Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**

**Definición Operacional:** la variable posee tres dimensiones y se evaluara mediante la Escala de desempeño laboral de la Universidad de Chihuahua

**Matriz de Operacionalización de la variable 2:**

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Efectividad Laboral	1. Orientación de desenlace	Ítems 1,2,3	Ordinal	Menor de 2: Deficiente
Buen Trato	2. Calidad	Ítems 4,5,6,7,8	Rendimiento laboral no aceptable (1). Inferior al promedio. Rendimiento laboral regular (2).	Mayor de 3 a 5: Eficiente
Estado de ánimo	3. Relaciones interpersonales	Ítems 9,10,11	Promedio: Rendimiento laboral bueno (3). Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno (4).	
	4. Iniciativa	Items 16,17	Rendimiento laboral excelente (5).	
	5. Trabajo en equipo	Items 18,19,20		
(V. dependiente)	6. Organización			

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Para el presente estudio será la encuesta.

#### **3.7.2. Descripción**

La ficha técnica del instrumento 1:

**Tiempo:** 30 días

**Momento:** antes de entrar al trabajo.

**Lugar:** Lima-Perú

**Validez:** Juicio de validación de expertos

**Fiabilidad:** Tiene alfa de Cronbach de un valor de 0.84

**Tiempo de participación:** 10 minutos

**Cantidad de ítems:** 18

**Dimensiones:** Prejuicio Sutil: Ítems 1, 3, 5, 6,11,12,16,8,9. **Prejuicio Manifiesto:** ítems 2, 4,10, 15,7,13,14,17,18.

**Posibilidades de respuesta:**

Totalmente en desacuerdo 1; En desacuerdo 2; Ni en acuerdo ni en desacuerdo 3; De acuerdo 4; Totalmente de acuerdo 5.

**Alternativas de respuesta:** No le molestaría para nada 1; Le molestaría un poco 2; Le es indiferente 3; Le molestaría 4; Estaría muy molesto 5.

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** **Ausencia:** menor de 2, **Presencia:** mayor de 3.

**Ficha técnica del instrumento 2: “cuestionario de desempeño laboral de la”. (V. dependiente)**

La tipología se construirá a partir de la encuesta de desempeño laboral de la Universidad de Chihuahua.

**La Ficha Técnica:**

**Población:** Universidad de Chihuahua de México

**Tiempo:** 3 meses

**Momento:** antes de entrar a clases.

**Lugar:** Campus de la Universidad de Chihuahua

**Validez:** No fue necesario someter a juicio de expertos, porque se usó el instrumento no fue adaptado.

**Fiabilidad:** El alfa de Cronbach de este instrumento fue .0.72

**Tiempo de llenado:** 10 minutos

**Número de ítems:** 20

**Dimensiones:** Efectividad Laboral (1, 2, 3), Buen Trato (4,5,6,7,8), Estado de ánimo (9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,,19,20)

**Alternativas de respuesta:**

Rendimiento laboral no aceptable (1).

Inferior al promedio. Rendimiento laboral regular (2).

Promedio: Rendimiento laboral bueno (3).

Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno (4).

Rendimiento laboral excelente (5).

**Baremos** (niveles, grados) de la variable: Eficiente 3 a 5, Deficiente 1 a 2.

### 3.7.3. Validación

Los procedimientos de validación de los instrumentos descritos en la presente investigación, pasarán por :

- a) Validación de contenido: se realizó mediante evaluación por juicio de expertos se llevó a cabo de manera independiente a tres profesionales de la salud (ver anexo).
- b) El baremo (categorización) se calculará por medio de estatinos, percentiles, otros.
- c) El instrumento final consta de 18 ítems. Siendo las alternativas de respuesta: totalmente en desacuerdo-totalmente de acuerdo. Para el recojo de datos se abordaron a las enfermeras en la puerta del Hospital Nacional Dos de Mayo, para explicarle la temática de la encuesta. Una vez que aceptaba su participación se le entregaría las instrucciones y se procedía a enviarle la encuesta vía *whatsapp*, *gmail* y *con el físico de la encuestas*. Se le entregó un consentimiento informado en el que se le explica los objetivos del estudio. La recolección de datos se realizará en 30 días.

### 3.7.4. Confiabilidad

Garantizar el uso de los instrumentos empleados en la presente investigación pasaron por algunos procedimiento de validación.

El alfa de Cronbach garantizará la representatividad de la instrumentación en el presente grupo ocupacional, mediante una muestraa piloto en el mismo hospital de estudio, sobre una muestra de 30 participantes. Para el recojo de datos se abordó al participante mediante *whatsapp*, *gmail*, *hot mail*, *persona a persona* y *Telegram*, Previamente se le dió un autorización informada explicando el objetivo de estudio. Referente a la colección de datos utilizaremos 30 días calendario. Una vez obtenido los datos se procedió al análisis de fiabilidad.

### **3.8. Aplicación Sistemática y observación de datos**

Utilizaremos el programa Word para la redacción del proyecto y otros documentos. Utilizaremos el programa Excel, para la creación de tablas de frecuencia, base de datos y gráficos. Se utilizará el programa estadístico SPSS para los datos estadísticos, descriptivos como inferenciales. Considerando un valor de confianza alfa de 0,05. El tamaño de muestra se decidió por conveniencia según guía.

### **3.9. Fase ética**

La investigación estará basada bajo normas nacionales e internacionales; respecto a la investigación en humanos y las normas vigentes de bioseguridad. La redacción de expedientes serán enviada a las instancias encargadas del recojo de información. El proceso de recolección y revisión del presente trabajo de investigación será realizado por el Comité de ética e investigación de CIEI del HNDM. Se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Se entregará un consentimiento informado para que sustentar la situación voluntaria de participación.

Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos (2023). Nos habla sobre la protección de los derechos humanos de los sujetos de estudio de la siguiente a través de los principios de Helsinki (autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia) (72).

- Principio de autonomía. Según Martínez, E. P. (s/f). Es la capacidad de elegir y actuar libremente, sin condicionantes externos (73).
- En consecuencia, el consentimiento informado se ha aplicado cuando la persona autoriza a participar activamente en la encuesta, tiene la naturaleza y utilidad para advertir sin presionar.



- Principio de beneficencia todos estos son actos que tienen como objetivo no producir daño hacia la otra persona manteniendo la dignidad, respeto y bienestar de del participante.
- Principio de no maleficencia. "Primum non nocere" se refiere a la obligación de no hacer agravio deliberadamente. Donde la privacidad de la persona no fue expuesta; por el contrario, se protegió a sí mismo; antes de cualquier daño, antes, durante y después de la investigación. Mediante consentimiento informado, se ha registrado el permiso del personal para investigación y confidencialidad.
- Principio de justicia.: Se basa en el tratamiento igualitario de lo que es igual lo que es desigual. Para ello, todos los participantes contaban con la información necesaria, cumplirán con las pautas de incorporación y segregación establecidos que se establecen en la investigación y sus características.

## CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1 Análisis Descriptivo

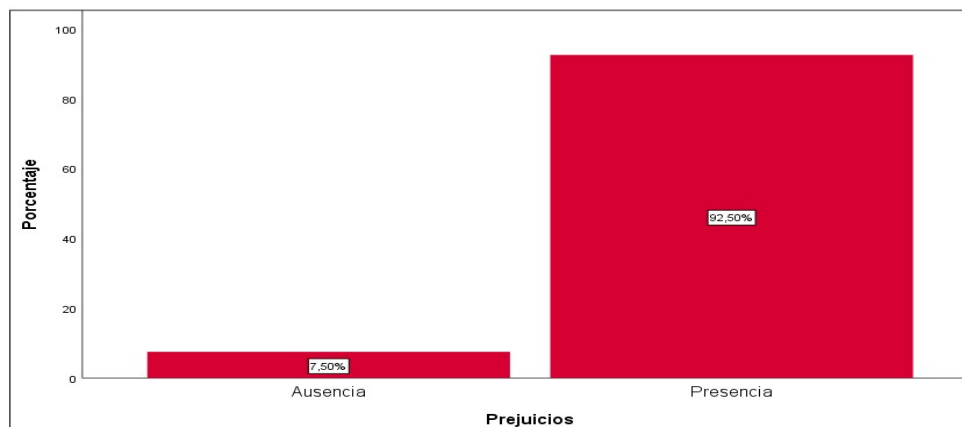
##### Descripción de resultados de la variable 1: Prejuicios

**Tabla 1.** Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según la variable Prejuicios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ausencia	6	7,5	7,5	7,5
	Presencia	74	92,5	92,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1.** Distribución porcentual según niveles de la variable Prejuicios.



Fuente: Elaboración propia

#### Interpretación:

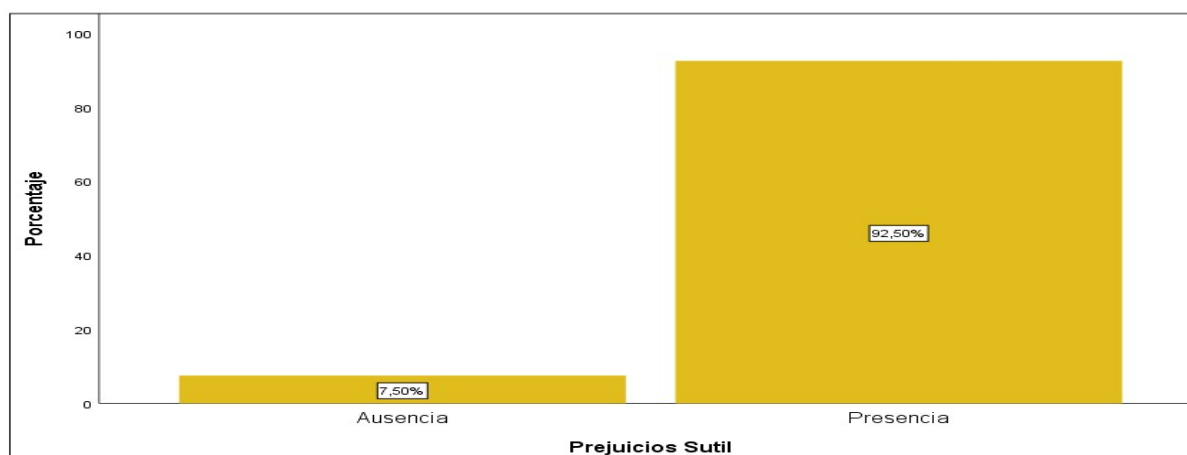
De la Tabla y figura 1 Se interpreta que del 100% de encuestados, se observa que el 92,5% (74) presnció algún tipo de prejuicio, el 7,5% (6) por su parte, no presenció algún tipo de prejuicio, por las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.

**Tabla 2.** Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión prejuicio sutil.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ausencia	6	7,5	7,5	7,5
	Presencia	74	92,5	92,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2.** Distribución porcentual según niveles de la variable Prejuicios en su dimensión perjuicio sutil.



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

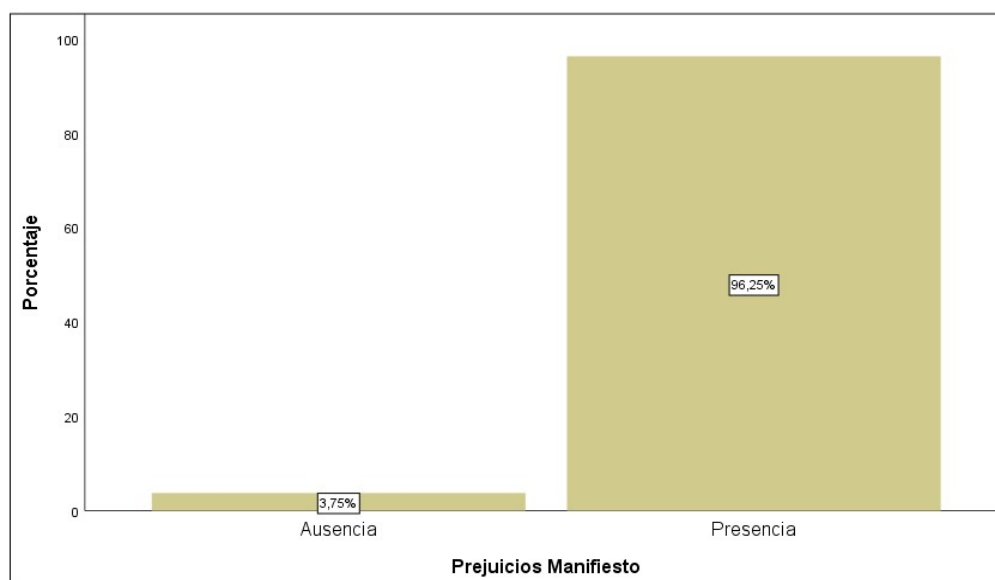
De la Tabla y figura 2 podemos interpretar que del total de encuestados (100%), se observa que el 92,5% (74) presenció algún tipo de prejuicio sutil, mientras que 7,5% no presenció algún tipo de prejuicio sutil en las enfermeras que laboran en un Hospital Nacional de, Lima-Perú, 2023.

**Tabla 3.** Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión prejuicio manifiesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ausencia	3	3,8	3,8	3,8
	Presencia	77	96,3	96,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3.** Distribución porcentual según niveles de la variable Prejuicios en su dimensión perjuicio manifiesto.



Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

De la Tabla y figura 3 podemos interpretar que del 100% de encuestados, se observa que el 96,25% (77) presencié algún tipo de prejuicio manifiesto, mientras que 3,75% (3) no presencié algún tipo de prejuicio manifiesto, por las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023 en su dimensión perjuicio manifiesto.

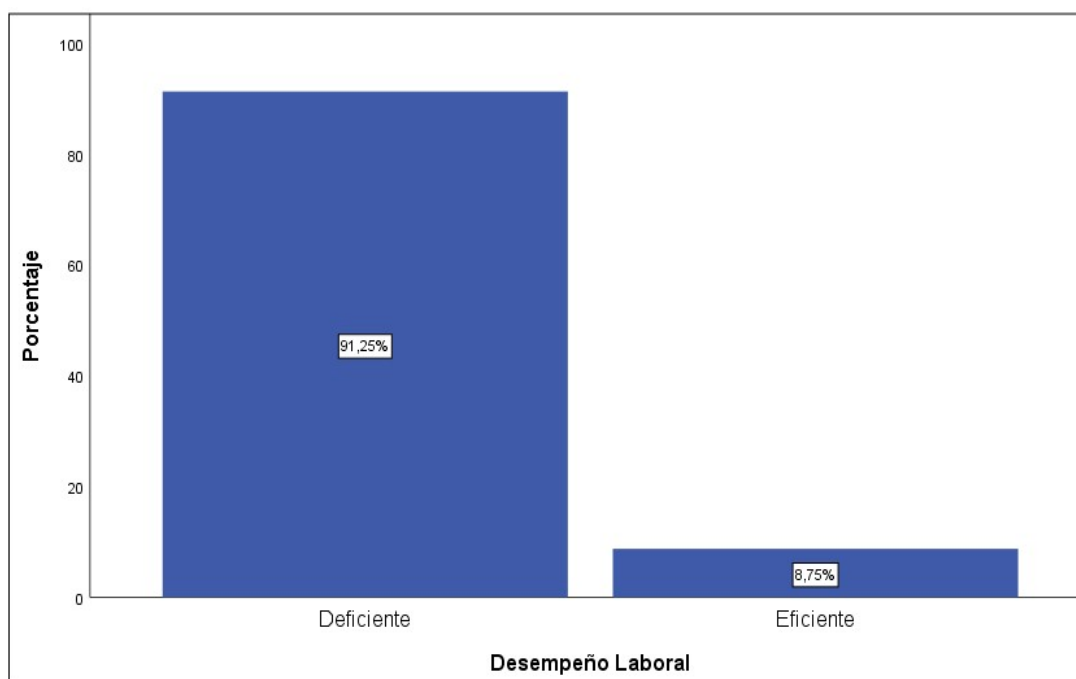
## Descripción de resultados de la variable 2: Desempeño laboral.

**Tabla 4.** Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según la variable Performance

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	73	91,3	91,3	91,3
	Eficiente	7	8,8	8,8	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4.** Distribución porcentual según niveles de la variable Desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

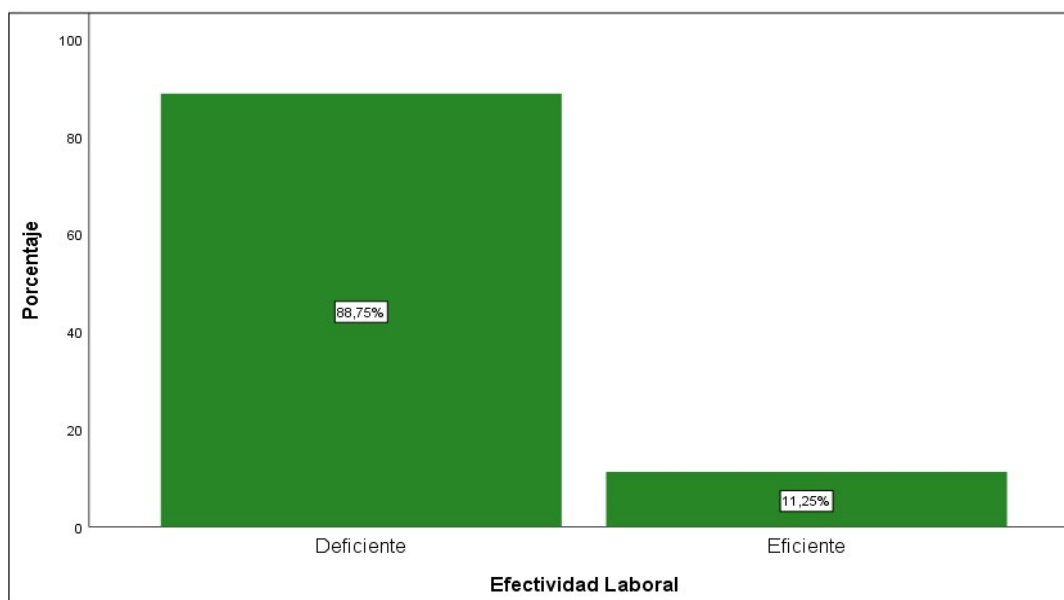
De la Tabla y figura 4 podemos interpretar que del 100% (80) de enfermeras encuestadas, se observa que el 91,25% (73) tuvo un desempeño laboral deficiente, mientras que 8,75% (7) presentó un desempeño laboral eficiente, por parte de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.

**Tabla 5.** Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según la dimensión efectividad laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	71	88,8	88,8	88,8
	Eficiente	9	11,3	11,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5.** Distribución porcentual de la variable desempeño laboral en la dimensión efectividad laboral.



Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

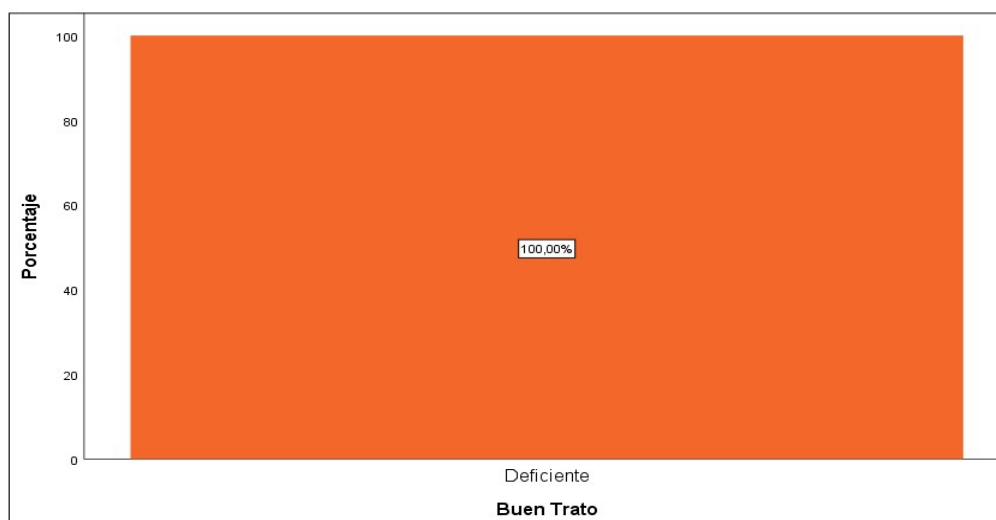
De la Tabla y figura 5 podemos interpretar que del 100% de encuestados, se observa que el 88,75% (71) tuvo una efectividad laboral deficiente, solo el 11,25% (9) desarrolló una efectividad laboral eficiente por parte de las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023.

**Tabla 6.** Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según la dimensión buen trato.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	80	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6.** Distribución porcentual según niveles de la variable desempeño laboral en la dimensión **buen trato**.



Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

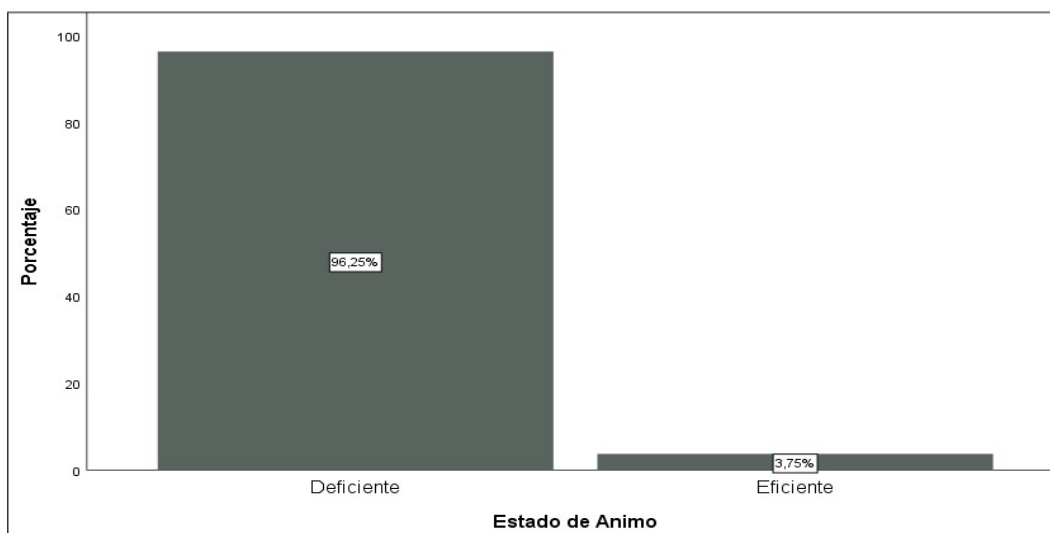
De la Tabla y figura 6 podemos interpretar que del 100% (80) de los encuestados presentó deficiencia en la dimensión buen trato, en el hospital Nacional de Lima-Perú, 2023.

**Tabla 7.** Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión estado de ánimo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	77	96,3	96,3	96,3
	Eficiente	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7.** Distribución porcentual según niveles de la variable desempeño laboral en la dimensión estado de ánimo.



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

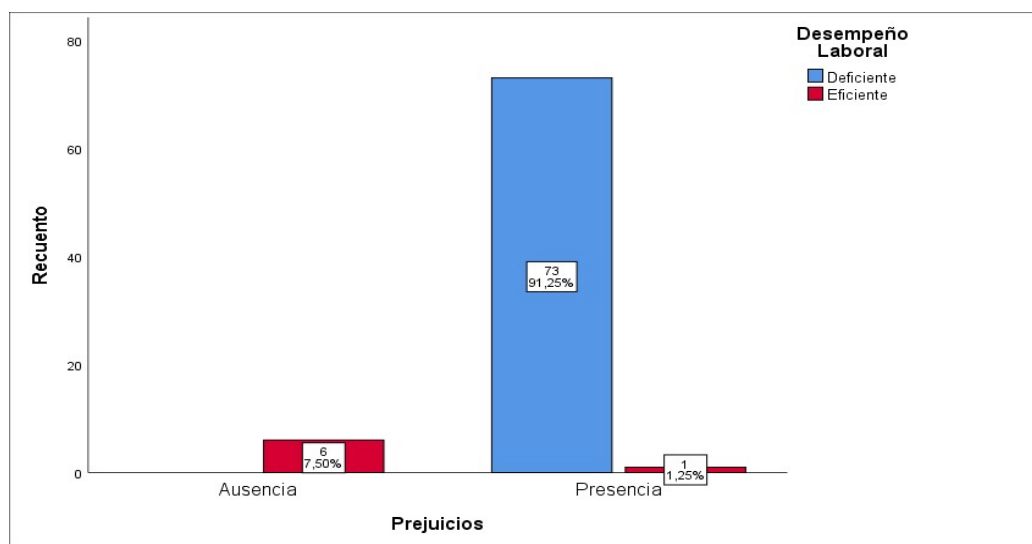
De la Tabla y figura 7 podemos interpretar que del 100%, (80) de encuestados se observa que el 96,25% (77) tuvo un estado de ánimo deficiente, y solo un 3.75% presentó un estado de ánimo eficiente, en un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023.



**Tabla 8. Relación entre los prejuicios y el desempeño laboral**

			Desempeño Laboral		
			Deficiente	Eficiente	Total
Prejuicios	Ausencia	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	7,5%	7,5%
	Presencia	Recuento	73	1	74
		% del total	91,3%	1,3%	92,5%
Total		Recuento	73	7	80
		% del total	91,3%	8,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8. Relación entre los prejuicios y el desempeño laboral**

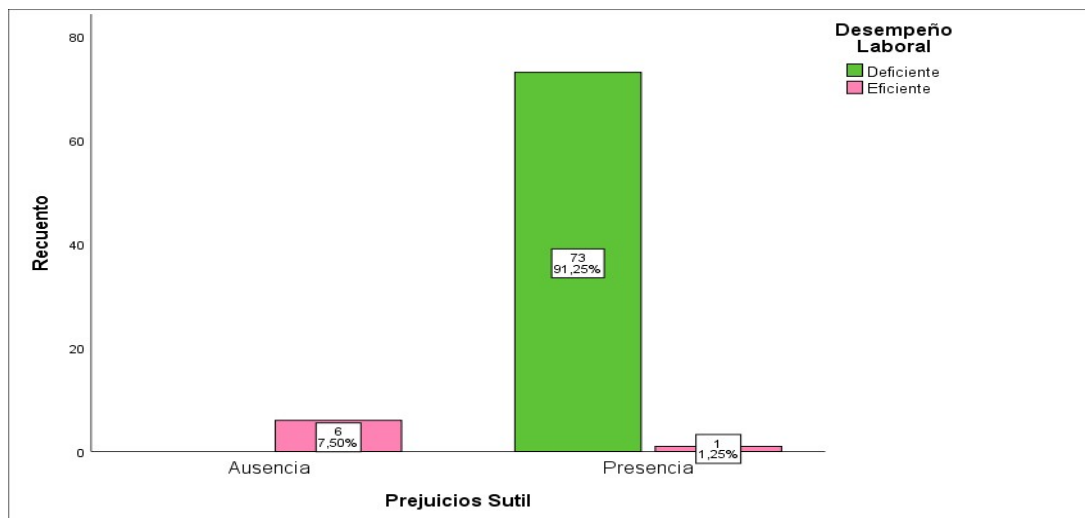
Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla y figura 8 los resultados encontrados fueron que de los profesionales de enfermería que presentaron algún tipo de prejuicio, el 91,25% (73) reflejó un desempeño laboral deficiente, también podemos apreciar que el 7,5% (6) de los profesionales de enfermería que no fueron víctimas de prejuicios presentan un desempeño laboral eficiente. Por otro lado, mencionamos que el 1,25% (1) de profesionales de enfermería que sufrió algún tipo de prejuicio, tuvo un desempeño laboral eficiente.

**Tabla 9. Relación entre el prejuicio sutil y el performance**

			Desempeño Laboral		
			Deficiente	Eficiente	Total
Prejuicios Sutil	Ausencia	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	7,5%	7,5%
	Presencia	Recuento	73	1	74
		% del total	91,3%	1,3%	92,5%
Total	Recuento	73	7	80	
	% del total	91,3%	8,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9. Relación entre el prejuicio sutil y el desempeño laboral**

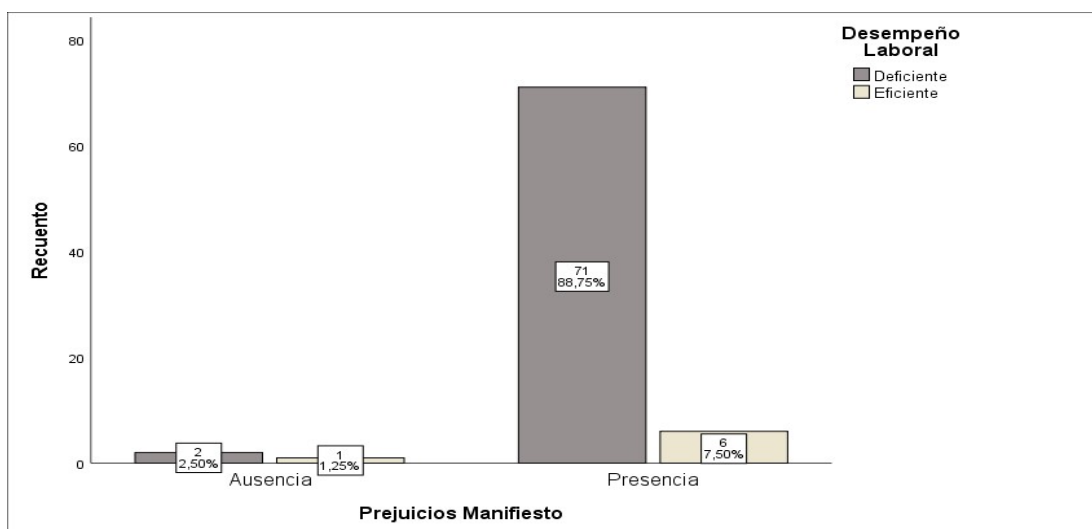
Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla y figura 9 los resultados que se encontraron fueron de los profesionales de enfermería que presentaron algún tipo de prejuicio sutil, el 91.25% (73) presentan un desempeño laboral deficiente; también podemos apreciar que los profesionales de enfermería que no presentaron prejuicio sutil, el 7.5% (6) presenta un desempeño laboral eficiente. Cabe resaltar que un profesional de enfermería que sufrió algún tipo de prejuicio sutil, el 1.25% (1) tuvo un desempeño laboral eficiente.

**Tabla 10. Relación entre el prejuicio manifiesto y el performance**

			Desempeño Laboral		
			Deficiente	Eficiente	Total
Prejuicios Manifiesto	Ausencia	Recuento	2	1	3
		% del total	2,5%	1,3%	3,8%
	Presencia	Recuento	71	6	77
		% del total	88,8%	7,5%	96,3%
Total	Recuento	73	7	80	
	% del total	91,3%	8,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 10. Relación entre el prejuicio manifiesto y el desempeño laboral**

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla y figura 10 Del 100% de los profesionales de enfermería encuestados el 88.8% (71) víctimas de prejuicio manifiesto a su vez presentaron un desempeño laboral deficiente, impresiona que el 7.5% (6) apesar de haber sufrido prejuicio manifiesto realizaron un desempeño laboral eficiente. Podemos apreciar también que el 2.5% (2) que no fue víctima de prejuicio manifiesto sin embargo aún así realizó un deficiente desempeño laboral, cabe señalar que Solamente en el 1%(1) se observó una relación entre ausencia de prejuicio manifiesto y un desempeño laboral eficiente.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Prueba de hipótesis

Para esta prueba se realizó la prueba de normalidad.

#### Prueba de Normalidad:

Ho: Existe una distribución normal entre los prejuicios y el desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.

Ha: No existe una distribución normal entre los prejuicios y el desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.

**Tabla 11. Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prejuicios	,281	80	,000	,787	80	,000
Desempeño Laboral	,353	80	,000	,743	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la prueba de normalidad la trascendencia de ambas variables es  $< 0.05$ , por lo que los prejuicios y el desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023 **no siguen una distribución normal** y tenemos variables cuantitativas, por lo tanto la hipótesis se analizara por una **prueba no paramétrica** como la prueba de **Rho Spearman**, por el estadístico de **Kolmogorov** porque la  $n=80$ , mayor que **50**.

#### Prueba de hipótesis general

##### Hipótesis General

H0: No existe relación entre prejuicios y performance de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.

H1: Existe relación entre prejuicios y performance de enfermeras del un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023.

**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  de margen de error

Por lo tanto:  $P \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman**Tabla 12. Prueba estadística de la relación entre los prejuicios y desempeño laboral**

		<b>Correlaciones</b>		
			Prejuicios	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Prejuicios	Coeficiente de correlación	1,000	-,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: Elaboración propia

**Toma de decisión**

Como  $p < 0,05$  se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, es decir, que se halló relación inversa entre prejuicio y desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023. Corroborado con el coeficiente de conexión rho de Spearman con una correlación alta de ( $\rho = -0,806$ ).

**4.2.1. Prueba de hipótesis específica N° 1**

H0: No existe relación entre el prejuicio sutil y desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital Nacional de, Lima-Perú, 2023.

H1: Existe relación entre el prejuicio sutil y desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023.

**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  de margen de error

Por lo tanto:  $P \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman**Tabla 13. Prueba estadística de la relación entre el prejuicio sutil y desempeño laboral**

		<b>Correlaciones</b>		
			Prejuicio Sutil	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Prejuicio Sutil	Coefficiente de correlación	1,000	-,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Toma de decisión**

Como  $p < 0,05$  se desestima la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna, de modo que se encontró relación inversa es decir entre prejuicio sutil y desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima-Perú, 2023, Corroborado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con una correlación alta de ( $\rho = -0,747$ ).

**Prueba de Hipotesis específica N2**

H0: No se encuentra relación entre el prejuicio manifiesto y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital de Lima-Perú, 2023.

H1: Se encuentra relación entre el prejuicio manifiesto y desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023

**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  de margen de error

Por lo tanto:  $P \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman**Tabla 14. Prueba estadística de la relación entre el prejuicio manifiesto y desempeño****laboral****Correlaciones**

			Prejuicio Manifiesto	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Prejuicio Manifiesto	Coeficiente de correlación	1,000	-,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Toma de decisión**

Como  $p < 0,05$  se desestima la hipótesis nula y se decide aceptar la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa entre prejuicio manifiesto y desempeño laboral en las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023 Corroborado por el coeficiente de correlación rho de Spearman con una correlación moderada de ( $\text{rho} = -0,666$ ).

#### 4.2.2. Discusión de Resultados

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación existente entre el prejuicio y desempeño laboral de enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023. Según Petegrew Merteens se presenta en forma sutil y manifiesta, siendo el **prejuicio sutil** como aquel vínculo al rechazo socialmente aceptable por las minorías, destacando la ausencia de emociones positivas como característico principal. Por otro lado, el **prejuicio manifiesto** es el más directo, evidente, tradicional, más agresivo formado por dos sub-dimensiones: Amenaza y Rechazo ; Intimidación. El tipo de rechazo abierto y directo de las minorías implica la evitar todo contacto personal con el grupo externo que es considerado una amenaza para el grupo interno (9). por su parte Allport considera al prejuicio como una antipatía basada en la generalización inflexible e imperfecta que se expresa hacia un grupo determinado o a un individuo que nace de un sentimiento de rechazo cuyas consecuencias de esta actitud suele derivar en estigmatizaciones sociales que a través de la crítica malintencionada, el trato injusto o, incluso, la sobreprotección generan desventaja social (10). Por su parte Milkovich & Boudreau (1994) respecto al desempeño laboral afirman además que este está ligado a las características adquiridas del individuo (destrezas, cualidades y conocimientos), mismas que contribuyen a la competitividad de las empresas (36).

En lo que respecta a la hipótesis general, se halló que existe relación entre los prejuicios y el performance en las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, Corroborado con la correlación Rho de Spearman alta de 80.6% ( $\rho = -0,806$ ), donde se obtuvo un valor significancia ( $p$ -valor=0.000) inferior al 0.05; desestimando la hipótesis nula, es decir, que los prejuicios influyen en el desempeño laboral en las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú. El 91.25% (73) presenta un nivel deficiente en las enfermeras que presentaron o presenciaron prejuicios y solo el 7.5% (6) presenta un nivel eficiente en el desempeño laboral



debido a que se no presenciaron o presentaron algún tipo de prejuicio. Del mismo modo en el Nespereira-Campuzano T, Vázquez-Campo M. (2021) Pensó en “Determinar los niveles de estrés e identificar si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés en enfermeras y cuidadores del Servicio de Urgencias del Hospital Universitario de Ourense”. Se encontró niveles medios-altos de burnout en el servicio de urgencias, la alteración de la percepción de uno mismo, el síntoma que refleja los valores más elevados entre el personal de enfermería. Además se halló relación entre inteligencia emocional con el estrés laboral y, específicamente, la entronización de aquellos estados emocionales propios impacta en la autorealización (14).

Por su parte según la OMS 2022, publicó que en el 2019, 1.000.000.000 de personas en el mundo tenían algún desequilibrio mental, cifras que amplificaban en el area laboral. Estos problemas afectan de manera negativa a la salud mental, tales como la llamada marginación así como la diferencias. El amedrentamiento y la manipulación y chantaje es la **clave de mobbing** que impacta negativamente en equilibrio mental. Hablar o revelar la salud mental sigue siendo tabú en los entornos laborales en el mundo. El Director General de la OMS y la OIT declaró que "la salud mental del individuo es razón suficiente para actuar, pero la mala salud mental también puede tener un impacto debilitante en el rendimiento y la productividad de una persona. Pautas novedosas que pueden prevenir situaciones y culturas de trabajo negativas y brindar apoyo muy necesario a los trabajadores a favor de su salud mental (74).

Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista Medica de Chile*, La violencia laboral (VL) Es un problema de salud pública en el mundo por su prevalencia alta como un factor principal de riesgo de incidente ocupacional, debido al nivel de exposición al estrés afectando su salud mental de la persona desatando como consecuencias, irascibilidad, desaliento y zozobra, adicionalmente agravamientos físicas como enfermedades cardiacas, alteración digestiva y locomotor,

condicion que derivarían en absentismo, exceso de sustancias legales e ilegales y agotamiento emocional. La VL se presenta más específicamente en los profesionales de enfermería siendo los principales artífices se encuentra el personal en gerencia media y superior. La prevalencia de la VL es de 20 % aproximadamente y resalta como factores de riesgo: menores de 30 años, trayectoria laboral corta, desempeño operativo en medicina interna y UCI, guardias nocturnas, traduciendo como bajo rendimiento laboral y afectación directa a la salud de los pacientes (75)

Mulkeen, D. (2018) "7 formas en las que nuestros prejuicios inconscientes afectan a nuestras interacciones en el trabajo. Equipos". Tomamos muchas decisiones diarias. Nuestros prejuicios innatos influyen en nuestro proceso de toma de decisiones de forma irracional. Los prejuicios inconscientes en el entorno laboral afectan nuestras decisiones sin darnos cuenta. Estudios recientes muestran su presencia en todos los aspectos del trabajo, incluyendo selección, contratación, rendimiento, ascensos, conexión con los clientes y asignación de roles. Afectación del prejuicio inconsciente en el entorno laboral, advertir tácticas para superar es compromiso de los altos directivos. producir conciencia e s nuevo tipo formación en la diversidad". Se necesitan empresas que entiendan el poder de diversidad su beneficio se verá reflejado en ganancias en productividad y rentabilidad. Es prioridad concientizarnos sobre prejuicios inconscientes ya que estos afectan cultura y entorno laboral, prestar atención sobre las interacciones entre empleados relacionalmente con los clientes. Cuan importante es conocer los beneficios de una evaluación laboral, ya que s epuede caer en el error de elegir al postulante inadecuado (76). Asi lo presenta en su blogg The Factorial, H. R. (2020, febrero 18). Beneficios de la evaluación de desempeño en empleados". El mejor candidato se lleva el puesto y al empleado más adecuado se le asigna el proyecto relevante. Sueldo y bonus evaluaciones de desempeño en línea. Ascensos por méritocracia o predilección. Los consumidores piensan que

han tenido servicio bueno (77). Por su parte Soraya, R. T. (2020). manifiesta que la presencia de antivalores como el irrespeto, la intolerancia, la falta de solidaridad y la injusticia, son algunos de los apariencias que demandan nuevas contestaciones entre el entorno comunitario y social (78). Con respecto a la hipótesis específica N° 1, Como  $p < 0,05$  se desestima la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna, de modo que se encontró relación inversa entre prejuicio sutil y desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023, Corroborado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman con una correlación alta de 74.7% ( $\rho = -0,747$ ); es decir, que el 91.25% (73) de enfermeras víctimas de prejuicio sutil presentó desempeño laboral deficiente y solo el 7.5% (6) presenta un nivel eficiente en el desempeño laboral debido a que no fueron sometidos a prejuicio sutil. Se recomienda tener un compromiso con las políticas públicas de salud mental como programa anual para las enfermeras. Respetando el anonimato de las denuncias y fortaleciendo el apoyo emocional que la víctima requiera, generar un ambiente menos tóxico, con clima laboral adecuado que permita un mejor desarrollo de sus funciones. Con respecto a la hipótesis específica N°2, se encontró que existe relación inversa entre el prejuicio manifiesto y el desempeño laboral, es decir a mayor exposición al prejuicio manifiesto se observó desempeño laboral deficiente en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Corroborado con la Correlación Rho de Spearman 66.6% ( $\rho = -0,666$ ); donde se halló una significancia ( $p\text{-valor} = 0.000$ ) inferior al 0.05 desestimando la hipótesis nula, Por tanto podemos inferir que el prejuicio manifiesto en las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima influye en el desempeño laboral; pues el 88.8% (71) de los encuestados presenta un nivel deficiente en el desempeño laboral por parte de las enfermeras que presentaron prejuicio manifiesto no obstante el 7.5% (6) presenta un nivel eficiente en el desempeño laboral a pesar de haber presenciado algún tipo de prejuicio manifiesto.

## CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

- Existe relación entre los prejuicios y el desempeño laboral en las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, Corroborado con una correlación alta de 80.6% ( $\rho=-0,806$ ), donde se obtuvo una valor significancia (p-valor=0.000) inferior al 0.05; desestimando la hipótesis nula, es decir que los prejuicios influyen en el desempeño laboral de las enfermeras del hospital en mención. De los profesionales de enfermería que presentaron algún tipo de prejuicio, el 91.25% (73) reflejó un desempeño laboral deficiente, también podemos apreciar que el 7.5% (6) de los profesionales de enfermería que no fueron víctimas de prejuicios presentan un desempeño laboral eficiente. Por otro lado, mencionamos que el 1.25% (1) de profesionales de enfermería que sufrió algún tipo de prejuicio, tuvo un desempeño laboral eficiente.
- Existe relación inversa entre prejuicio sutil y desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital Nacional de Lima-Perú, 2023, Corroborado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman con una correlación alta de 74.7% ( $\rho=-0,747$ ); es decir, se halló una significancia (p-valor=0.000) inferior al 0.05 desestimando la hipótesis nula, por tanto podemos decir que el prejuicio sutil influye en el desempeño laboral de las enfermeras víctimas fue 91.25% (73) en quienes se

evidenció desempeño laboral deficiente y solo el 7.5%(6) presenta un nivel eficiente en el desempeño laboral debido a que no fueron sometidos a prejuicio sutil.

- Existe relación inversa entre el prejuicio manifiesto y el desempeño laboral, es decir a mayor exposición al prejuicio manifiesto se observó desempeño laboral deficiente en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Corroborado con la Correlación Rho de Spearman 66.6% ( $\rho=-0,666$ ); donde se halló una significancia ( $p\text{-valor}=0.000$ ) inferior al 0.05 desestimando la hipótesis nula por tanto se acepta la hipótesis alterna, inferimos que el prejuicio manifiesto detectado en el 88.8% (71) de enfermeras encuestadas, presenta un nivel de desempeño laboral deficiente mientras que el 7.5% (6) presenta un nivel eficiente en el desempeño laboral a pesar de haber presenciado tenido algún tipo de prejuicio manifiesta.

## 5.2. Recomendaciones:

- Se recomienda no al estigmatización, no a la violencia y mas empatía, talvez con rogramas de confraternización.
- Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación y la validación del instrumento, se sugiere emplearlos en estudios similares; pero con mayor población, abarcando otras áreas del HNDM incluso otros hospitales a nivel del Pais.
- Recomendamos elaborar, actualizar , replantear y distribuir una guías con reglas fijas en prevención del prejuicio en todas sus modalidades, sutil y manifiesto asi como visitas inopinadas, como medida de detección de las principales causas del prejuicio que permitan generar un plan encaminado a un cambio sostenido encaminado a una buena tramitación y ejecución eficiente de los trabajos en el HNDM .
- Recomendamos promover relaciones inclusivas, agradables, atractivas, que irradie

paz y tranquilidad sumada a la búsqueda de la salud de todos los trabajadores y hospitalizados del país.

- Se sugiere desarrollar programas de formación continua en prevención del moobing en el trabajo para todo el personal de enfermería y la buena mentalidad entre los trabajadores de la salud.
- En la época de la IA usar la virtualidad en la detección de moobing. Se propone crear un software y una data de cada grupo ocupacional donde se aplique los instrumentos usados en este estudio, enviado de manera virtual a cada grupo ocupacional, cada mes y así detectar casos de Moobing laboral de manera virtual.
- El conocimiento del prejuicio permite descubrir un nuevos horizontes de proceso de organización de capital humano y reducir conductas negativas que afectan la salud emocional de los profesionales; para abordar ello el estudio presentara el concepto de prejuicio enfocado al ámbito de la salud. El constructo teórico será de utilidad para futuras investigaciones enfocados a profesionales de la salud, así como a la comunidad académica en general.
- Se sugiere como base para crear políticas de salud mental que beneficien al personal de salud y facilite la eficiencia del trabajo para crear independencia y empoderamiento de las víctimas, en búsqueda de resultados positivos en sin importar su salud. y no les interesa su salud.

## **REFERENCIAS**

### Bibliografía

1. OMS. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. Who.int. 2022 [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en:

<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

2. Rivera, M. (2019, otoño 8). Más del 89% de las enfermeras españolas han sufrido acoso laboral. Redacción Médica. <https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/mas-del-89-de-las-enfermeras-espanolas-han-sufrido-acoso-laboral-2026>
3. Consejo, E. I. (2022). FUERZA LABORAL MUNDIAL DE ENFERMERÍA DE SALUD MENTAL: ES EL MOMENTO DE PRIORIZAR E INVERTIR EN SALUD MENTAL Y BIENESTAR. Icn.ch. <https://doi.org/ISBN:Digital978-92-95124-08-0>
4. OMS. (2022b, marzo 2). La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo. Paho.org. <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>
5. Peñaloza Asparrin, R., & Rodríguez Salazar, K. J. (2021). Revisión sistemática de acoso laboral en Latinoamérica [Repositorio Institucional - UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78638>
6. Oms, C. de S. M. (2018, octubre 10). Los problemas de salud mental serán la principal causa de discapacidad en el mundo en 2030 - Confederación Salud Mental España. Confederación Salud Mental España. <https://consaludmental.org/notas-de-prensa/problemas-salud-mental-principal-discapacidad-mundo-2030>
7. Cortes, N. (2023, enero 4). Hostigamiento laboral en Perú: Una realidad de la que pocos hablan. Geovictoria.com. <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/hostigamiento-laboral-en-peru/>

8. Peru, N. (2018, February 5). Crean “Defensoría de la Enfermera” para proteger sus derechos. Peru21. <https://peru21.pe/peru/crean-defensoria-enfermera-protger-derechos-394699-noticia/>
9. “Prejuicio Sutil y Manifiesto” de Pettigrew & Mertens (1995) <https://www.uv.es/~friasnav/DescripcionTipologiaEscalaPMS>
10. Allport G. The Nature of Prejudice [Internet]. Washington.edu. [citado el 14 de mayo de 2022]. Disponible en:  
[https://faculty.washington.edu/caporaso/courses/203/readings/allport\\_Nature\\_of\\_prejudice.pdf](https://faculty.washington.edu/caporaso/courses/203/readings/allport_Nature_of_prejudice.pdf)Allport
11. Sanz de Acevedo Lizarraga Edu.co. [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.ucn.edu.co/virtualmente/noticias/Paginas/Ciberhumanos.aspx>
12. La revista empresarial& Bullyng Laboral 2022
13. Who.int. 2002 [citado el 13 de mayo de 2022]. Disponible en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43431/9275324220\\_spa.pdf;jsessionid=91C8FB1CE9AE4B4E5BEF109A25607714?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43431/9275324220_spa.pdf;jsessionid=91C8FB1CE9AE4B4E5BEF109A25607714?sequence=1)
14. La OMS y la OIT(2022) piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. (n.d.). Who.int. Retrieved August 27, 2023, from <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
15. OPS. (2022, October). La OPS lanza nueva campaña para frenar el estigma hacia las personas con problemas de salud mental. Paho.org. <https://www.paho.org/es/noticias/7-10-2022-ops-lanza-nueva-campana-para-frenar-estigma-hacia-personas-con-problemas-salud>



16. Florencia María Eugenia Sequeira. Salta, (2022). “Acoso Laboral y Medios De Prueba: Un Análisis Del Fallo”.  
<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/26982/TFG%20-%20S>
17. Busnello GF, De Lima Trindade L, Dal Pai D, Brancalione D, Calderan MM, Boff Bauermann K. Enfrentamento da violência no trabalho da enfermagem no contexto hospitalar e na Atenção Primária à saúde. *Enferm Glob* [Internet]. 2021;20(2):216–53. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.425181equeira%20Florencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Rojas Timaure S. Aproximaciones teóricas sobre la educación en valores. *educ* [Internet]. 2020 [citado el 27 de mayo de 2023];24(3):438–55. Disponible en: <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1373>
19. Cárdenas, M., Andrés Music, Contreras, P., Yeomans, H., & Calderón, C. (2007). Las nuevas formas de prejuicio y sus instrumentos de medida. *Revista de psicología*, 16(1), 69. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2007.18435>
20. Castillo Cornejo BL, Sánchez Morillas M de LÁI. (2022). Revisión sistemática de las consecuencias del mobbing en colaboradores de organizaciones a nivel internacional. Universidad César Vallejo; 2022.
21. Larrahondo BF, Valencia JG, Martínez-Villalba AMR, Ospina JPZ, Aguirre-Acevedo DC. Validation of the Self Stigma of Seeking Help (SSOSH) scale in a population of Colombian medical students. *Rev Colomb Psiquiatr (Engl )* [Internet]. 2021;50(2):82–91. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rcpeng.2020.01.002>
22. Nespereira-Campuzano T, Vázquez-Campo M. Inteligencia Emocional Y Manejo Del Estrés En Profesionales De Enfermería Del Servicio De Urgencias Hospital. *Enferm Clin* [Internet]. 2017;27(3):172–8. Disponible en: <https://coek.info/pdf-inteligencia-emocional-y-manejo-del-estres-en-profesionales-de-enfermeria-del-se.html>

23. Bahadir-Yilmaz E. La relación entre los valores profesionales de los estudiantes de enfermería y sus actitudes hacia las personas mayores: un estudio transversal [Internet]. 2018 [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2018.08.007>
24. Ren Y, Zhou Y, Wang S, Luo T, Huang M, Zeng Y. Exploratory study on resilience and its influencing factors among hospital nurses in Guangzhou, China. *Int J Nurs Sci* [Internet]. 2018;5(1):57–62. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.11.001>
25. Gomez Pastor, Marco Antonio Rojas Villavicencio, Katerine Lucero. Mobbing: Revisión sistemática de las propiedades psicométricas del NAQ-R [Internet]. [citado el 19 de mayo de 2023]. Disponible en: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667641/Gomez\\_PM.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667641/Gomez_PM.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
26. Dionicio Acosta CF. Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco, Perú. *gacien* [Internet]. 2022 [citado el 19 de mayo de 2023];8(1):45–52. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1435>
27. Mendoza, P., & Mayer, L. (2022). Mobbing en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Puerto Maldonado, 2021. Universidad María Auxiliadora. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1034>
28. Talavera R, Giannina R. Factores de riesgo psicosocial y mobbing en el personal asistencial de un centro de salud del distrito del Rímac. Lima; 2021.
29. Mero I, Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el cantón Durán. Guayaquil 2021. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16722>

30. Huancas, A. “Los Factores del Desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo: Revisión de la literatura”.(2021). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
31. Sánchez M y Martínez R. Introducción a la Psicología Social por Marín”. España. Ediciones Pirámide. (2018). <https://libroandromeda.com/introduccion-a-la- psicologia-social-por-marin-sanchez-manuel-martinez-pecino-roberto/>
32. Votruba N, Koschorke M, Thornicroft G. Public attitudes and the challenge of stigma New Oxford textbook of psychiatry. Geddes J, Andreasen NC, Goodwin GM, editores. USA: Oxford University Press; 2020.
33. Anton Chazov y Bernard Lown, “Asociación Internacional de Médicos para la Prevención de la Guerra Nuclear (IPPNW)”, Premio Nobel de la Paz en 1985.
34. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos [Internet]. 2001 [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalv erto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalv erto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
35. Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480
36. Di Marco D. “El lenguaje discriminatorio en contextos laborales: desenmascarando prejuicios y estereotipos” (2018). Italia. <https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1540122>

37. Álvarez Indacochea B, Alfonso Porraspita D, Indacochea Ganchozo B.(2018) El desempeño laboralun problema social de la ciencia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
38. León, JM. Programa de intervención y prevención de las conductas agresivas a través de la asignatura de educación física en el contexto escolar.(2013), Universidad Miguel Hernández, Madrid, España.
39. Cortez, AL., López, EH., Mejía, OS. y Salgado, EL. (2013). Aplicación de dos programas psicoterapéuticos basados en el modelo cognitivo-conductual y la terapia racional emotiva para la reducción de conductas agresivas en adolescentes de los primeros años de educación media delInstituto Nacional de Usulután durante febrero-agosto, 2013. (Tesis de Licenciatura), Universidad de El Salvador, El Salvador.
40. Aldana Ramírez L, Lozano Gaviria JA. Factores que generan agresividad durante el desarrollo de las prácticas de enseñanza. 2013 [citado el 27 de mayo de 2023]; Disponible en: <https://repository.ut.edu.co/entities/publication/f399f300-b337-45cf-9f89-ee14dfba4f95>
41. Idrogo Rimarachin LF, Medina Condor R. Estilos de crianza y agresividad en adolescentes de una Institución Educativa Nacional, del Distrito José Leonardo Ortiz - 2016. 2017 [citado el 27 de mayo de 2023]; Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMBI\\_fcc6500c206ec83cd566c138fc229bef/](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMBI_fcc6500c206ec83cd566c138fc229bef/)
42. Ibáñez TL. Psicología social de la agresión. [España]: Universidad Autónoma de Barcelona; 1988.
43. Chamorro Muñoz AN. El prejuicio en la mentira política. Una mirada desde la injusticia epistémica. Rev Derecho Uninorte [Internet]. 2022 [citado el 27 de mayo de 2023];(55):172–88. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-86972021000100172](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972021000100172)

44. Muñoz, A. N. C. (2021). El prejuicio en la mentira política. Una mirada desde la injusticia epistémica. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/journal/851/85169965009/html/>
45. Thayer, Robert E. *Calm Energy*. New York, NY: Oxford University Press. Trastornos depresivos - Psicólogos a tu alcance en Madrid Capital - Mentas Abiertas Psicología [Internet]. [Mentasabiertaspsicologia.com](https://www.mentasabiertaspsicologia.com). [citado el 27 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.mentasabiertaspsicologia.com/tratamiento/trastornos-depresivos>
46. Toro R. Ausentismo laboral, ¿Cómo impacta en la empresa? [Internet]. HSE Software. Software HSE; 2021 [citado el 27 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://hse.software/2021/10/15/ausentismo-laboral-como-impacta-en-la-empresa/>
47. Robledo Canaval D de J, Porto Herrera JD. Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia. *Derectum* [Internet]. 2021;6(1):67–91. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18041/2538-9505/derectum.1.2021.7450>
48. Salazar RRS. Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019 [Internet]. Universidad de Piura; 2021 [citado el 27 de mayo de 2023]. Disponible en: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L\\_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
49. UAMEX Octubre, Mes del Trato Igualitario de la Ciudad de México 2016 [Internet]. [Uclg-cisdp.org](https://www.uclg-cisdp.org). [citado el 13 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.uclg-cisdp.org/es/actualidad/noticias/octubre-mes-del-trato-igualitario-de-la-ciudad-de-m%C3%A9xico-2016>
50. Vivas, & Gustavo, J. (2023). *Gobernanza de Proyectos de Tecnologías de Información y Gobernanza Corporativa. Aplicación en Instituciones de Educación Superior en Colombia*

[Instituciones de Educación Superior en Colombia].

<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/12623>

51. Chiavenato. (2001). Vista de Desempeño Laboral. Revisión literaria. Ucol.mx.

<https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893>

52. Quispe Challco, A. D., & Córdor Cubas, J. E. (2021). Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo. Universidad Peruana Unión.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4894#:~:text=Una%20formulaci%C3%B3n%20concluyente%20de%20definici%C3%B3n,metas%2C%20utilizando%20los%20recursos%20eficientemente>

53. Palmar G. RS, Valero U. JM. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios

Públicos [Internet]. 2014;17(39):159–88. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>

54. Castro S. Las Relaciones Interpersonales y su Influencia en la Autoestima - [Internet].

Instituto Europeo de Psicología Positiva. IEPP; 2019 [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible

en: <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales-y-autoestima/>

55. G. P, Valero U. RS, M. J. Espacios Públicos [Internet]. Redalyc.org. [citado el 27 de

mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>.

56. Jiménez Castro A, Cheverría Rivera S, Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Revisión Desde El Desempeño Laboral Al Vínculo Con Enfermería. Horiz Enferm [Internet].

2021 [citado el 29 de mayo de 2023];32(2):177–91. Disponible en:

<https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27709>

57. Karabulut, Raju y Ravi ¿Cómo se puede prevenir el bullying laboral? ¿Qué medidas se pueden tomar para combatir el bullying laboral? 2016. <https://www.quiminet.com/articulos/como-prevenir-el-bullying-laboral-2636364.htm>
58. InfoJobs. Efectividad en el trabajo: ¿cómo conseguirla? [Internet]. InfoJobs Empresas: Gestión de Recursos humanos en Pymes. 2022 [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://recursos-humanos.infojobs.net/factores-de-la-eficacia-trabajo>
59. Sistema Nacional DIF. Buen Trato en las Familias EE UU mexicanos La Cultura del Buen Trato en las Familias busca prevenir conductas de riesgo asociadas a la violencia familiar, social y los malos tratos hacia la infancia y adolescencia [Internet]. gob.mx. 2020 [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.mx/difnacional/acciones-y-programas/buen-trato-en-las-familias>
60. Sistema Nacional DIF. Buen Trato en las Familias [Internet]. gob.mx. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.mx/difnacional/acciones-y-programas/buen-trato-en-las-familias>
61. Licenciadas en Psicología TMPO al T. Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016 [Internet]. Edu.ni. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf>
62. CGLU Comisión de Inclusión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos . (Dakota del Norte). CGLU-cisd.org. Recuperado el 28 de agosto de 2023 de <https://uclg-cisd.org/es>
63. Gestión. (2018, July 3). Perú es el país con mayor espíritu emprendedor en América Latina y el quinto en el mundo. Gestión. <https://gestion.pe/economia/peru-pais-mayor-espiritu-emprendedor-america-latina-quinto-mundo-237414-noticia/>

64. Revista Latinoamericana. (n.d.). Org.co. Retrieved August 28, 2023, from <https://revistaumanizales.cinde.org.co/>
65. La ética, los derechos y la justicia [Internet]. Corteidh.or.cr. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/23356.pdf>
66. Rodríguez Jiménez A, Pérez Jacinto AO. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Rev Esc Adm Neg [Internet]. 2017;(82):175–95. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
67. Didáctica G. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA [Internet]. Www.uv.mx. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
68. Solís LDM. Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental [Internet]. Investigalia. 2019 [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
69. Muestreo de poblaciones: Tipos de muestreo [Internet]. Educacion.es. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: [http://recursostic.educacion.es/descartes/web/materiales\\_didacticos/muestreo\\_poblaciones\\_ccg/tipos\\_muestreo.htm](http://recursostic.educacion.es/descartes/web/materiales_didacticos/muestreo_poblaciones_ccg/tipos_muestreo.htm)
70. Abajo, F. J. de. (2001). La Declaración de Helsinki VI: una revisión necesaria, pero ¿suficiente? Revista Espanola de Salud Publica, 75(5), 407–420. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272001000500002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272001000500002)
71. Martínez Pacheco, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. Política y cultura, 46, 7–31. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-77422016000200007](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422016000200007)



72. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. (2022). [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)
73. Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista Medica de Chile*, 146(2), 213–222. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213>
74. Mulkeen D, “7 formas en las que nuestros prejuicios inconscientes afectan a nuestras interacciones en el trabajo”. (2018), <https://www.equipostrytalento.com/tribunas/learnlight/7-formas-en-las-que-nuestros-prejuicios-inconscientes-afectan-a-nuestras-interacciones-en-el-trabajo>
75. Factorial HR. Beneficios de la evaluación de desempeño en empleados [+PDF] [Internet]. Factorial Blog. All-in-one HR Software - FactorialHR; 2020 [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/beneficios-evaluacion-desempeno/>
76. Soraya RT. Instituto Profesional Y Centro De Formación Técnica Duoc Uc Chile Aproximaciones Teóricas Sobre La Edu [Internet]. Googleusercontent.com. [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:k8Ruwo0Pq9gJ:https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/download/1373/1356/2015&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl>
77. Definición de trabajo óptimo - Buscar con Google [Internet]. Google.com. [citado el 14 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.google.com/search?q=definicion+de+trabajo+optimo&oq=definicion+de+trabajo+optimo&aqs=chrome..69i57.14161j1j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

78. Rayan A, Sisan M, Baker O. Stress, Workplace Violence, and burnout in nurses working in king Abdullah medical city during Al-Hajj season. J Nurs Res [Internet]. 2019 [citado el 13 de mayo de 2023];27(3):e26. Disponible en: [https://journals.lww.com/jnr-tna/fulltext/2019/06000/stress,\\_workplace\\_violence,\\_and\\_burnout\\_in\\_nurses.8.aspx](https://journals.lww.com/jnr-tna/fulltext/2019/06000/stress,_workplace_violence,_and_burnout_in_nurses.8.aspx)

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE				
<p><b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> ¿Cuál es la relación entre el prejuicio sutil y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre prejuicio manifiesto y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023?</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar la relación entre los prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> Demostrar la relación del prejuicio sutil y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023. Analizar la relación del prejuicio manifiesto y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.</p>	<p><b>GENERAL</b> <b>H<sub>i</sub></b>: Existe relación entre prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023. <b>H<sub>0</sub></b>:Existe relación entre prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 1: H<sub>1</sub></b>: Existe relación entre prejuicio sutil y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.</p> <p><b>H<sub>0</sub></b>: No existe relación entre prejuicio sutil y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 2:</b> <b>H<sub>2</sub></b>:Existe relación entre prejuicio sutil y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023. <b>H<sub>0</sub></b>: No existe relación entre prejuicio manifiesto y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023.</p>	<b>Variable 1: Prejuicio sutil y manifiesto</b>				
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODO</b>		
			Prejuicio Sutil	1. Valores tradicionales 2. Diferencias culturales 3. Emociones Positivas	El método de la investigación es de tipo: <b>Aplicativo</b> Enfoque cuantitativo, porque cuantifica estadísticas y la medición de las variables. Nivel de la investigación: Correlacional, porque tiene como propósito conocer la relaciona que existe entre dos variables De <b>diseño</b> no experimental de corte transversal.		
			Prejuicio Manifiesto	1. Amenaza y rechazo. 2. Intimidad			
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>			<p><b>Población:</b> Enfermeras.Del HNDM <b>Muestra:</b> La muestra está conformada por el total de la población. n=80</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia según guía.</p>	
			Efectividad Laboral	1. Orientación de resultados			
Buen trato	Calidad						
Estado de Ánimo	1. Relaciones interpersonales 2. Iniciativa 3. Trabajo en equipo 4. Organización						

## Anexo 2: Instrumentos

### ESCALA DE PREJUICIOS

#### “Relacion de prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023”

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ años Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_ años

##### Indicaciones:

1. Antes de iniciar la encuesta, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la investigación.
2. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.

##### Escala de valoración

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N	Ítems	1	2	3	4	5
1	En Lima existen grupos colaboradores de salud que salen adelante por sus propios esfuerzos. ¿En el hospital deberían hacer lo mismo sin que se les tenga que dar un trato especial?					
2	¿Usted ha percibido algún tipo de hostigamiento sobre las enfermeras con un tiempo de servicio menor a 5 años?					
3	¿La mayoría de enfermeras de la HNDM muestran demasiada preocupación por el desempeño de los nuevos enfermeras con tiempo de servicio menor a 5 años, mas no lo suficiente por las demás, que hacen el trabajo como rutina?					
4	¿El hecho de que las enfermeras antiguas no salgan adelante, implica que quienes quieran hacerlo, no deberían gozar de facilidades hasta que tengan muchos años de servicio para merecerlo?					
5	No me importaría si una enfermera nueva, preparado fuera profesor o jefe mío					
6	¿El inconveniente que tienen que enfrentar nuevas enfermeras del hospital en determinadas funciones multidisciplinarias es respetar las normas de convivencia establecidas?					
7	¿Las nuevas enfermeras se diferencian mucho de las enfermeras con mayor tiempo de servicio, en cuanto a la ejecución correcta de las medidas de bioseguridad y protocolos de atención?					
8	¿No me importaría tener amistad con una nueva enfermera en mi servicio de trabajo?					
9	¿Pienso que las enfermeras nuevas como antiguos no pueden estar realmente tranquilos unos con otros, incluso aunque sean amigos?					
10	¿La mayoría de los nuevos colaboradores que recibe algún tipo de orientación respecto a los protocolos de atención, perciben que las enfermeras antiguas no siempre cumplen?					
11	¿Considera usted que hay cargos y responsabilidades ocupados por personal antiguo que deberían ser ocupados por enfermeras con el perfil idóneos con preparación adecuada, sin importar el tiempo de servicio?					
12	¿Considera usted que el nuevo personal de enfermería, por ser nuevos son menos capaces y por ello merecen ser tratados de manera prejuiciosa e intimidante?					
13	¿Las colaboradoras nuevas son muy diferentes de los antiguos colaboradores en cuanto a los valores que practican?					
14	¿Cree usted que el respeto es un valor sumamente importante en cualquier campo laboral?					
15	¿Cree Ud que las enfermeras egresadas de universidades con menor reconocimiento tienen menor prestigio?					
16	Las enfermeras contratadas tienen peor manejo que las enfermeras nombradas					
		No le molestaría	Le molestaría un poco	Le es indiferente	Le molestaría	Estaría muy molesto
17	Si usted es testigo de una situación de mobbing (violencia) en su servicio. ¿Cuál sería sus sentimientos?					
18	Supongamos que un hijo suyo sea enfermera (0), y atravesase una situación de mobbing en su centro laboral ¿Cuál sería su sentimiento?					

## Encuesta de Prejuicio Sutil y Manifiesto

	N	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Prejuicio Sutil</b>	<b>Indicador</b>	<b>VALORES TRADICIONALES(VT)</b>					
	1	En Lima existen grupos colaboradores de salud que salen adelante por sus propios esfuerzos. ¿En el hospital deberían hacer lo mismo sin que se les tenga que dar un trato especial?					
	3	¿La mayoría de enfermeras de la HNMD muestran demasiada preocupación por el desempeño de los nuevos enfermeras con tiempo de servicio menor a 5 años, mas no lo suficiente por las demás, que hacen el trabajo como rutina?					
	5	No me importaría si una enfermera nueva, preparado fuera profesor o jefe mío					
	6	¿El inconveniente que tienen que enfrentar nuevas enfermeras del hospital en determinadas funciones multidisciplinarias es respetar las normas de convivencia establecidas?					
	<b>Indicador</b>	<b>EMOCIONES POSITIVAS(EP)</b>					
	8	¿No me importaría tener amistad con una nueva enfermera en mi servicio de trabajo?					
	9	¿Pienso que las enfermeras nuevas como antiguos no pueden estar realmente tranquilos unos con otros, incluso aunque sean amigos?					
	<b>Indicador</b>	<b>DIFERENCIAS CULTURALES(DC)</b>					
	11	¿Considera usted que hay cargos y responsabilidades ocupados por personal antiguo que deberían ser ocupados por enfermeras con el perfil idóneos con preparación adecuada, sin importar el tiempo de servicio?					
	12	¿Considera usted que el nuevo personal de enfermería, por ser nuevos son menos capaces y por ello merecen ser tratados de manera prejuiciosa e intimidante?					
16	Las enfermeras contratadas tienen peor manejo que las enfermeras nombradas						
<b>Dimensión Prejuicio Manifiesto</b>	<b>Indicador</b>	<b>AMENAZA Y RECHAZO (AR)</b>					
	2	¿Usted ha percibido algún tipo de hostigamiento sobre las enfermeras con un tiempo de servicio menor a 5 años?					
	4	¿El hecho de que las enfermeras antiguas no salgan adelante, implica que quienes quieran hacerlo, no deberían gozar de facilidades hasta que tengan muchos años de servicio para merecerlo?					
	10	¿La mayoría de los nuevos colaboradores que recibe algún tipo de orientación respecto a los protocolos de atención, perciben que las enfermeras antiguas no siempre cumplen?					
	15	¿Cree Ud que las enfermeras egresadas de universidades con menor reconocimiento tienen menor prestigio?					
	7	¿Las nuevas enfermeras se diferencian mucho de las enfermeras con mayor tiempo de servicio, en cuanto a la ejecución correcta de las medidas de bioseguridad y protocolos de atención?					
	<b>Indicador</b>	<b>INTIMIDAD (I)</b>					
	13	¿Las colaboradoras nuevas son muy diferentes de los antiguos colaboradores en cuanto a los valores que practican?					
	14	¿Cree usted que el respeto es un valor sumamente importante en cualquier campo laboral?					
	17	Si usted es testigo de una situación de mobbing (violencia) en su servicio. ¿Cuál sería sus sentimientos?	No le molesta	Le molesta un poco	Le es indiferente	Le molesta	Estaría muy molesto
18	Supongamos que un hijo suyo sea enfermera (0), y atravesase una situación de mobbing en su centro laboral ¿Cuál sería su sentimiento?						

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

### “Relación de prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023”

#### INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la encuesta, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el investigador o encuestador.
2. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
3. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el investigador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

#### Escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>					
1	Termina su trabajo oportunamente					
2	Cumple con las tareas que se le encomienda					
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo					
	<b>CALIDAD</b>					
4	No comete errores en el trabajo					
5	Hace uso racional de los recursos					
6	No Requiere de supervisión frecuente					
7	Se muestra profesional en el trabajo					
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
9	Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros					
10	Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.					
11	Evita los conflictos dentro del trabajo					
	<b>INICIATIVA</b>					
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
13	Se muestra asequible al cambio					
14	Se anticipa a las dificultades					
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
18	Planifica sus actividades					
19	Hace uso de indicadores					
20	Se preocupa por alcanzar las metas					

	N	Ítems	1	2	3	4	5
Efectividad Laboral	<b>Indicador</b>	<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>					
	1	Termina su trabajo oportunamente					
	2	Cumple con las tareas que se le encomienda					
Buen Trato	3	Realiza un volumen adecuado de trabajo					
	<b>Indicador</b>	<b>CALIDAD</b>					
	4	No comete errores en el trabajo					
	5	Hace uso racional de los recursos					
	6	No Requiere de supervisión frecuente					
Estado de Ánimo	7	Se muestra profesional en el trabajo					
	8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
	<b>Indicador</b>	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
	9	Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros					
	10	Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.					
	11	Evita los conflictos dentro del trabajo					
	<b>Indicador</b>	<b>INICIATIVA</b>					
	12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
	13	Se muestra asequible al cambio					
	14	Se anticipa a las dificultades					
	15	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
	<b>Indicador</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
	16	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
	17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
<b>Indicador</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>						
18	Planifica sus actividades						
19	Hace uso de indicadores						
20	Se preocupa por alcanzar las metas						

**Anexo 3: Validez del instrumento****Juicio de Expertos 1****Instrumento:** Escala de prejuicios**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** sugiero que la primer pregunta se divida en dos preguntas**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  Aplicable después de corregir No aplicable **Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:**  
Mg. Delia Luz León Castro**DNI:** 32773786**Especialidad del validador:**  
Especialista en emergencias y desastres**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión**29 de setiembre del 2022**

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
Mg. Delia Luz León Castro  
CEP: 23223

**Firma del Experto Informante.**



**Juicio de Experto 2**

**Instrumento:** Escala de prejuicios

**Observaciones** (precisar si hay suficiencia): Se observa que hay claridad en la formulación de los objetivos, bien planteado los problemas, buena redacción.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ si ]      Aplicable después de corregir [   ]

No aplicable [   ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Concepción Galarreta Lorenza Ynés

DNI:18831130

**Especialidad del validador:** Maestría en Salud Pública, con mención en Salud Colectiva y Promoción de la Salud.

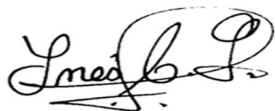
**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lunes 23 de mayo de 2022



Firma del Experto Informante.

### Juicio de Experto 3

**Instrumento:** Escala de prejuicios

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** sugiero que se ordenen los ítems del primer instrumento

**Opinión de aplicabilidad:**  **Aplicable**  **Aplicable después de corregir** [ ]

**No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Junior Duberli Sanchez Broncano

**DNI:** 45816858

**Especialidad del validador:**

Doctor en gestión pública y gobernabilidad


**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**20 de enero del 2023**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Junior Duberli Sanchez Broncano

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento


**PERÚ** Ministerio de Salud
 
 Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud
 

 Hospital Nacional Dos de Mayo

« Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo »

**EVALUACIÓN N°025-2023-CEIB-HNDM**

**"INFLUENCIA DE PREJUICIOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA - PERÚ, 2023"**

**Investigadora Principal: HIGUERAS PASQUEL, FLOR MARILUZ**

El Comité de Ética en Investigación Biomédica concluye que:

1. El Investigador se encuentra calificado para la conducción de la investigación.
2. El Protocolo sigue lineamientos metodológicos y éticos.
3. El Consentimiento Informado brinda la información necesaria en forma adecuada.


Por tanto, el comité expide el presente documento de **APROBACIÓN Y OPINIÓN FAVORABLE** del presente estudio.

El presente documento tiene vigencia a partir de la fecha y expira el **22 de febrero del 2024**.

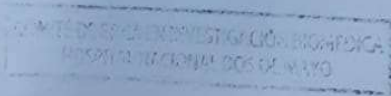
El Investigador remitirá al Comité de Ética en Investigación Biomédica un informe final al término del estudio.

Atentamente,

Lima, 23 de febrero de 2023



MINISTERIO DE SALUD  
 HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
 M.A. YULIS ESTER FLORES SANTILLÁN  
 PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA




**YEFS/oichp**  
Cc. Archivo


**Nota: Estudio evaluado por el CEIB en reunión de fecha 23.02.2023.**

[comiteetica@hdosdemayo.gob.pe](mailto:comiteetica@hdosdemayo.gob.pe)  
[areainvestigacion.hndm@gmail.com](mailto:areainvestigacion.hndm@gmail.com)  
[mesadepartesvirtual@hdosdemayo.gob.pe](mailto:mesadepartesvirtual@hdosdemayo.gob.pe)  
<http://hdosdemayo.gob.pe/portal/>  
[direcciongeneral@hdosdemayo.gob.pe](mailto:direcciongeneral@hdosdemayo.gob.pe)  
[hdosdemayo@hotmail.com](mailto:hdosdemayo@hotmail.com)

Parque "Historia de la Medicina Peruana"  
 s/n alt. cdra. 13 Av. Grau- Cercado de Lima  
 Teléfono: 328-0028 Anexo 3209


**Siempre con el pueblo**

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética

	<b>PERÚ</b>	<b>Ministerio de Salud</b>	<b>Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud</b>	<b>Hospital Nacional Dos de Mayo</b>
---	-------------	----------------------------	--	--------------------------------------

« Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo »

**CARTA N° 82 -2023-DG-HNDM.**

Lima, 09 de Marzo de 2023

Licenciada en Enfermería:  
**HIGUERAS PASQUEL, FLOR MARILUZ**  
 Investigadora Principal – HNDM  
 De la Universidad Privada Norbert Wiener  
 Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

REF : Registro N°04961-2023 Expediente N°01201-2023

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle de acuerdo al Informe N°290-2023-OACDI-HNDM, existe viabilidad y se **AUTORIZA** la realización del estudio de investigación titulado:


**“INFLUENCIA DE PREJUICIOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA - PERÚ, 2023”**

El presente documento tiene aprobación del Comité de Ética en Investigación Biomédica de Nuestra Institución; según la (Evaluación N°025-2023-CEIB-HNDM), el cual entra en vigencia a partir del 23 de febrero de 2023 y expira el 22 de febrero del 2024.

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.


Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,




M.E. VICTOR RAFAEL GONZALES PÉREZ  
 DIRECTOR GENERAL - DIRECCIÓN GENERAL  
 N.º M.P. 27450 - R.N.E. 13877

CARTA N° 82 - OACDI-2023-HNDM

VR:  /oichp

[comiteetico@hndm.gob.pe](mailto:comiteetico@hndm.gob.pe)  
[analisis@hndm.gob.pe](mailto:analisis@hndm.gob.pe)  
[medicinas@hndm.gob.pe](mailto:medicinas@hndm.gob.pe)  
<http://hndm.gob.pe/portal/>  
[direcciongeneral@hndm.gob.pe](mailto:direcciongeneral@hndm.gob.pe)  
[hndm.gob.pe@hotmail.com](mailto:hndm.gob.pe@hotmail.com)

Parque "Historia de la Medicina Peruana"  
 s/n alt. cota 13 Av. Grau - Dos de Mayo  
 Teléfono: 328-0000 Anexo 370

 **Siempre con el pueblo**

**Anexo 6: Formato de consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “GESTION DE SALUD”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** RELACIÓN DE PREJUICIOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA-PERÚ, 2023

**Nombre del investigador principal:** Lic. Flor Mariluz Higuera Pasquel

**Propósito del estudio:** Identificar problemas de relaciones Humanas que perjudican la atención integral de salud

**Participantes:** Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo

**Participación:**

Participación voluntaria: si

**Beneficios por participar:** contribuye a la enfermería investigativa

**Inconvenientes y riesgos:** no aplica

**Costo por participar:** Cero soles

**Remuneración por participar:** No aplica

**Confidencialidad:** Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

**Renuncia:** Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

**Consultas posteriores:** Al correo LIC.PASQUELFLOR@GMAIL.COM y teléfono 921972540

**Contacto con el Comité de Ética:** De docencia e investigación del HNMD

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:


Apellido y nombres:

Edad:

Correo electrónico personalo institucional: .....

Teléfono de referencia del participante:

\_\_\_\_\_  
Firma del participante del proyecto

  
\_\_\_\_\_  
Firma de la investigadora

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en la **PRUEBA PILOTO** del estudio de investigación en salud para la maestría de gestión de salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas. Asimismo, los resultados (no mencionando nombres, dirección, ni ningún dato que pueda asociar a los participantes en forma individual) serán publicados en formato de publicación científica (tesis posgrado/artículo científico) y de divulgación científica.

**Título del proyecto:** RELACIÓN DE PREJUICIOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA-PERÚ, 2023

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio: obtener datos preliminares para la validación del instrumento para el estudio que tiene por objetivo “Determinar la relación de prejuicios y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023”.

Participantes: enfermeras del HNMD

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos:

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores IIC.PASQUELFLOR@GMAIL.COM. TELEFONO 987246590

Contacto con el Comité de Ética, correo: comite.etica@uwiener.edu.pe

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. Asimismo, certifico haber recibido una copia de este documento. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad (años): .....

Correo electrónico personalo institucional: .....



\_\_\_\_\_  
Firma del participante del proyecto

\_\_\_\_\_  
Firma de la investigadora



**Carta de solicitud a la institución para la recolección y uso de los datos**

SOLICITO: Solicito permiso para recolección de datos de tesis de posgrado.

Lima, 02 de febrero 2023

Sr(a) Director del Hospital Nacional Dos de Mayo

Presente.-

De mi mayor consideración:

Yo, Flor Mariluz Higuera Pasquel, egresada de la EPG de la Universidad Norbert Wiener, con código a20019900107, Solicito me permita recolectar datos en su institución como parte de mi proyecto de tesis para obtener el grado de “MAGISTER EN GESTIÓN DE SALUD” cuyo objetivo general es “determinar relación de prejuicios y desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023”, así mismo, me comprometo a replicar los resultados en formato de tesis y artículo científico. La mencionada recolección de datos consiste en aplicar dos encuestas validadas, la de la Escala de Prejuicios Sutil fue validada por Juicio de expertos y adaptada a nuestra realidad, mientras que la encuesta sobre buen desempeño laboral es una encuesta validada por juicio de expertos.

Atentamente,




Flor Mariluz Higuera Pasquel

Estudiante de la E.P.G.

Universidad Norbert Wiener

Adjunto: El archivo Word de Matriz de consistencia.

**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,  
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE**

	<b>PERÚ</b>	<b>Ministerio de Salud</b>	<b>Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud</b>	<b>Hospital Nacional Dos de Mayo</b>
---	-------------	----------------------------	--	--------------------------------------

« Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo »

**CARTA N° 82 -2023-DG-HNDM,**

Lima, 09 de Marzo de 2023

Licenciada en Enfermería:  
**HIGUERAS PASQUEL, FLOR MARILUZ**  
 Investigadora Principal – HNDM  
 De la Universidad Privada Norbert Wiener  
 Presente. -

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**REF : Registro N°04961-2023 Expediente N°01201-2023**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle de acuerdo al Informe **N°290-2023-OACDI-HNDM**, existe viabilidad y se **AUTORIZA** la realización del estudio de investigación titulado:

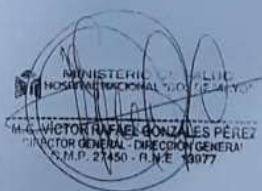
**“INFLUENCIA DE PREJUICIOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA - PERÚ, 2023”**

El presente documento tiene aprobación del Comité de Ética en Investigación Biomédica de Nuestra Institución; según la (Evaluación N°025-2023-CEIB-HNDM), el cual entra en vigencia a partir del 23 de febrero de 2023 y expira el 22 de febrero del 2024.


Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,




**M.C. VICTOR RAFAEL GONZALES PÉREZ**  
 DIRECTOR GENERAL - DIRECCIÓN GENERAL  
 S.M.P. 27450 - R.N.E. 13077

CARTA N° 82 OACDI-2023-HNDM  
 VP:  /S/ES/oichp

[comunicacion@hndm.gob.pe](mailto:comunicacion@hndm.gob.pe)  
[areasavaliacion\\_hndm@gmail.com](mailto:areasavaliacion_hndm@gmail.com)  
[maestro@hndm.gob.pe](mailto:maestro@hndm.gob.pe)  
<http://hndm.gob.pe/portal/>  
[direccion@hndm.gob.pe](mailto:direccion@hndm.gob.pe)  
[hndm@hotmail.com](mailto:hndm@hotmail.com)

Parque "Historia de la Medicina Peruana"  
 s/n alt. cara 13 Av. Grau - Cercado de Lima  
 Teléfono: 025-0073 Anexo 370

 **Siempre con el pueblo**

## Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

Reporte de similitud		
<p>● <b>18% de similitud general</b></p> <p>Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 17% Base de datos de Internet</li> <li>• Base de datos de Crossref</li> <li>• 11% Base de datos de trabajos entregados</li> <li>• 5% Base de datos de publicaciones</li> <li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li> </ul>		
<p>FUENTES PRINCIPALES</p> <p>Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.</p>		
1	<p><b>repositorio.uwiener.edu.pe</b></p> <p>Internet</p>	4%
2	<p><b>repositorio.ucv.edu.pe</b></p> <p>Internet</p>	2%
3	<p><b>Submitted on 1693143706707</b></p> <p>Submitted works</p>	1%
4	<p><b>hdl.handle.net</b></p> <p>Internet</p>	1%
5	<p><b>uwiener on 2023-02-15</b></p> <p>Submitted works</p>	<1%
6	<p><b>renati.sunedu.gob.pe</b></p> <p>Internet</p>	<1%
7	<p><b>Submitted on 1691253101254</b></p> <p>Submitted works</p>	<1%
8	<p><b>diu.unheval.edu.pe</b></p> <p>Internet</p>	<1%

Indice de tablas y gráficos.....	95
Descripción de resultados de la variable 1: Prejuicios.....	54
Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación de la variable Prejuicios.....	54
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión prejuicio sutil.....	55
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión prejuicio manifiesto.....	56
Descripción de resultados de la variable 2: Desempeño laboral.....	57
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación de la variable Desempeño laboral.....	57
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión efectividad laboral.....	58
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión buen trato.....	59
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2023, según su apreciación con respecto a la dimensión estado de ánimo.....	60

Tabla 8. Tabla cruzada Prejuicios*Desempeño Laboral.....	61
Tabla 9. Tabla cruzada Prejuicios Sutil*Desempeño Laboral.....	62
Tabla 10. Relación entre el prejuicio manifiesto y el desempeño laboral.....	63
Tabla 11. Prueba de normalidad.....	64
Tabla 12. Prueba estadística de la relación entre los prejuicios y el desempeño laboral.....	65
Tabla 13. Prueba estadística de la relación entre el prejuicio sutil y el desempeño laboral..	66
Tabla 14. Prueba estadística de la relación entre el prejuicio manifiesto y el desempeño laboral.....	67