



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
MENTAL Y PSIQUIATRÍA**

Trabajo Académico

Mobbing laboral y desempeño profesional en el personal de salud
de un hospital de Lima 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autor: Ulfe Guanilo, Carlos Eduardo

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4355-7114>

Asesora: Dra. Chávez Ramírez, Edith Delia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3483-0825>

Lima – Perú

2026

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

Yo, **ULFE GUANILO CARLOS EDUARDO** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Salud Mental y Psiquiatría** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“MOBBING LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LIMA 2025”** Asesorado por el docente: Chávez Ramírez, Edith Delia; DNI 10752807 ORCID 0000-0002-3483-0825 tiene un índice de similitud de 17 % con código OID: 14912:614341126 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
ULFE GUANILO CARLOS EDUARDO
 DNI: 06025193



.....
 Firma de la asesora
CHAVEZ RAMIREZ EDITH DELIA
 DNI: 10752807

Lima, 14 de agosto del 2026

DEDICATORIA:

Agradezco a Dios por ser mi guía, en este arduo camino que me ha permitido las oportunidades del día a día para ser mejor, un buen humano y mejor profesional; a mi madre quien desde el cielo me ilumina para hacer de mí una gran persona; a mis hijos Carlos y Ariana por su gran amor, ser fuente de inspiración en mi superación profesional y, todos mis compañeros y colegas con los que hemos vivenciado esta gran experiencia y haber logrado nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTO:

A mi alma mater, mi Universidad Norbert Wiener por permitirme estar en su claustro y participar esta nueva oportunidad, enriqueciendo y desarrollando mi nivel personal y profesional. A mi gran maestra y docente Dra. Edith Delia Chávez Ramírez, por compartir científica y profesionalmente sus conocimientos, orientación y asesoría en este camino de perfeccionamiento profesional, en pro de elaborar el presente Proyecto de Investigación que he desarrollado.

Asesora: Dra. Chávez Ramírez, Edith Delia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3483-0825>

JURADO

Presidente : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Secretario : Dra. Reyes Quiroz Giovanna Elizabeth

Vocal : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Índice

DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Especifico	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación.....	6
1.4.1 Justificación teórica	6
1.4.2 Justificación metodológica	6
1.4.3 Justificación práctica	7
1.5. Delimitaciones.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.1 Temporal.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2 Espacial.....	8
1.5.3 Población	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes	9
2.1.1 Internacional.	9
2.1.2 A nivel nacional.....	10
2.2 Bases teóricas	12
2.2.1 Primera Variable: Mobbing Laboral.....	12
2.2.2 Segunda Variable: Desempeño profesional.....	18
2.3 Formulación de hipótesis	19
2.3.1 Hipótesis general	19
2.3.2 Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Método de la investigación.	21
3.2 Enfoque de la investigación.	21
3.3 Tipo de investigación.	21

3.4 Diseño de la investigación.	21
3.5 Población, muestra y muestreo	22
3.5.1. Tamaño muestra	22
3.5.2. Técnicas de muestreo.....	22
3.5.3. Variable y operacionalización.	23
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	26
3.7.1 Técnica.....	26
3.7.2. Descripción de instrumentos	26
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
4.1. Cronograma de actividades	32
4.2. Diagrama de Grant	32
4.3 Presupuesto.....	33
5. REFERENCIAS.....	34

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el mobbing laboral y el desempeño profesional en el personal de salud de un hospital de Lima, 2026. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. La población estuvo conformada por aproximadamente 100 profesionales de salud, empleándose un muestreo censal no probabilístico.

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: la Escala de Cisneros para medir el mobbing laboral en sus dimensiones (mobbing moral, mobbing sexual y mobbing discriminatorio) y un cuestionario de desempeño profesional que evalúa competencias, motivación y engagement, ambiente laboral, liderazgo y gestión, y desarrollo profesional. Ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos para determinar su validez de contenido y se evaluó su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.88 y 0.91 respectivamente, considerados de alta confiabilidad.

Los resultados permitirán identificar la relación existente entre ambas variables, aportando evidencia científica para el diseño de estrategias preventivas orientadas a mejorar el clima laboral, fortalecer el bienestar del personal de salud y optimizar la calidad de atención brindada a los pacientes.

Palabras clave: Mobbing laboral, desempeño profesional, personal de salud, clima laboral, acoso laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between workplace mobbing and professional performance among healthcare personnel in a hospital in Lima, 2026. The research was conducted under a quantitative approach, applied type, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The population consisted of approximately 100 healthcare professionals, using a non-probabilistic census sampling method.

Data collection was carried out using two instruments: the Cisneros Scale to measure workplace mobbing in its dimensions (moral mobbing, sexual mobbing, and discriminatory mobbing) and a professional performance questionnaire assessing competencies, motivation and engagement, work environment, leadership and management, and professional development. Both instruments were validated through expert judgment, and their reliability was assessed using Cronbach's Alpha coefficient, obtaining values of 0.88 and 0.91 respectively, indicating high reliability.

The findings will provide scientific evidence regarding the relationship between both variables, contributing to the development of preventive strategies aimed at improving the work environment, strengthening healthcare personnel well-being, and enhancing the quality of patient care.

Keywords: Workplace mobbing, professional performance, healthcare personnel, work environment, workplace harassment.

1. EL PROBLEMA.

1.1. Planteamiento del Problema

A **nivel mundial**, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Mobbing Laboral se define como: "Un patrón de comportamiento negativo, hostil y no profesional, dirigido de manera sistemática y durante un período prolongado, contra un trabajador o un grupo de trabajadores, por parte de uno o más compañeros de trabajo, superiores o subordinados, con el fin de aislar, humillar, desacreditar o destruir la reputación y la autoestima del trabajador afectado." (1). Así mismo, indica que el Mobbing está relacionado con el estrés, la alta carga de trabajo y las dinámicas de poder, lo cual puede doblegar la productividad de un empleado en un 20% a 40%, afectando la atención médica y con ello aumentando el riesgo de complicaciones para los pacientes (2) En los entornos hospitalarios, el Mobbing puede verse exacerbado por factores como el estrés, alta carga de trabajo y las dinámicas de poder. Los profesionales de la salud están expuestos a situaciones de vida o muerte, lo que puede generar tensiones adicionales y, en algunos casos, fomentar un ambiente de competencia que favorece el acoso.

Según un estudio realizado en España (2020), sobre “El acoso laboral en el sector sanitario: prevalencia y consecuencias en la salud laboral” aproximadamente el 25% de los profesionales de la salud reportaron haber sido víctimas de acoso laboral en algún momento de su carrera (3)

En estudio en Reino Unido, en estudios sobre este tema, se estimó que la prevalencia del acoso laboral es variable y se detalla que un 40% de las mujeres ha sufrido acoso sexual en el trabajo, mientras que el porcentaje en varones es del 18%, así mismo, la precariedad laboral en este país, incrementa el riesgo de acoso sexual en mujeres con contratos flexibles en un 58%, mientras que en hombres del 29% (4).

En **América Latina**, se tiene que el Bulling es un problema grave, con una prevalencia significativa en países como Colombia, Mexico, Puerto Rico Argentina, Perú, etc. con consecuencia que afectan la salud mental y emocional, dificultades académicas y sociales y sobre todo por el alto riesgo de suicidio al que puede conducir. Así, en Brasil, en una investigación sobre “Mobbing en el ámbito de la salud: un enfoque de salud pública” se encontró que cerca del 23% de los trabajadores de la salud experimentaron comportamiento de Mobbing, con un predominio en mujeres con una tasa de prevalencia porcentual de 28%, en comparación con hombres 18%. (5)

Panama, considerada con uno de los mejores índices de productividad laboral, presenta, según el estudio investigativo sobre “Acoso laboral y sexual, una realidad estructural en Panama” que dos de cada cinco trabajadores, es decir el 40% enfrentan acoso sexual laboral; y violencia psicológica muy alta, con tres de cada cinco personas, es decir el 33.3%. siendo siempre las mujeres las más afectadas con un 38%, frente al 14% de varones. Lo que obliga a renuncias laborales o cambios de trabajo en una de siete mujeres, muy a pesar que la conciencia sobre el conocimiento del tema ha aumentado, con un 96%. (6)

En Chile se encontró que el Mobbing es un problema común en los hospitales, y que trae secuelas graves para la salud mental y física de los trabajadores, así como, para la calidad de los cuidados entregados a los pacientes. En este estudio se encontró que el Mobbing está relacionado con factores como la agresividad entre los trabajadores, la justicia laboral y los conflictos con el rol a desempeñar. La conclusión fue que: 45,3% experimentó violencia laboral, 31% sufrieron humillación pública, 25% ataques a la reputación y 21% duda de sus capacidades por críticas. Así mismo se reportó que el grupo ocupacional más vulnerable fueron los Técnico en Enfermería. (7)

En el Perú, en nuestro medio, se estima que el 47% de trabajadores, sufre o fue víctima de intimidación psicológica laboral, así lo señala el MINTRA - Lima, quienes indican que, las acusaciones por hostilidad laboral son frecuentes, así como también los despidos infundados".

(8)

Así mismo, en otro estudio sobre acoso laboral en internos de medicina, se determinó que el 55% de ellos fueron víctimas de acoso en los últimos 3 meses, donde las mujeres fueron acosadas en un 36,89%, sobre todo en las áreas de ginecología y medicina interna, dando un referente de acciones de acoso laboral, con prevalencia de víctimas féminas. (9)

Durante el año 2023 se llevó a cabo un estudio en la ciudad de Puno con el objetivo de examinar la influencia del mobbing en el desempeño laboral de docentes que laboran en instituciones educativas de nivel secundario. La investigación incluyó a 232 profesores, a quienes se les aplicó un cuestionario para la obtención de la información. Los hallazgos permitieron identificar diversas manifestaciones de hostigamiento laboral dentro de las instituciones. En particular, el 28 % de los docentes consideró que su trabajo no es valorado de manera justa o adecuada. Asimismo, el 25 % indicó que sus superiores o compañeros no reconocen sus logros profesionales. Un 21 % señaló haber sido objeto de intimidaciones indirectas, como mensajes o notas con contenido amenazante. Por otro lado, el 20 % percibió que la institución tergiversa información relacionada con su persona, mientras que el 16 % afirmó que se le han extraviado o retirado documentos de carácter laboral. Finalmente, el 23 % manifestó que su crecimiento personal y profesional se ve limitado por la asignación de tareas impuestas por las autoridades educativas. (10)

En la misma línea "El desempeño profesional se refiere al conjunto de comportamientos, habilidades y resultados que un individuo demuestra en su trabajo, y que contribuyen a la consecución de los objetivos y metas de la organización. Implica la aplicación efectiva de conocimientos, habilidades y actitudes para realizar tareas y responsabilidades de

manera eficiente y eficaz, y para contribuir al logro de los resultados esperados en un contexto laboral específico. (11)

Medir el desempeño profesional es esencial evaluar la efectividad de un empleado y mejorar la productividad en el lugar de trabajo, y verificar cuanto es la afectación que puede tener un profesional por determinados síndromes, es expresar estrategias, métodos y algunos formularios de evaluación que incluyan diferentes criterios, como, como: Calidad del trabajo, respeto a los plazos, colaboración en equipo y habilidades interpersonales. Cada uno de los métodos utilizados tendrán sus ventajas y desventajas, y la elección de cuáles utilizar dependerá de la naturaleza del trabajo, la cultura organizacional y los objetivos específicos. Para obtener un cuadro más completo, muchas organizaciones optan por combinar varios enfoques. (12)

El impacto del desempeño profesional por acción del Mobbing es enorme, dentro de ellos: Disminución de la Productividad, aumento del absentismo, deterioro de la salud mental, impacto en el ambiente laboral, es decir encontraremos un trabajador sumido en un entorno laboral hostil, con un clima general de desconfianza y desmotivación entre el personal. Entonces la investigación del presente trabajo está orientado a buscar la relación existente entre estas dos variables, con la intención de proponer estrategias fundamentalmente efectivas, que permitan mejorar el clima laboral y evitar el acoso (13).

En el ámbito local, específicamente el Hospital Nacional Hipólito Unanue, se realizó un estudio sobre la prevalencia y factores asociados al Mobbing en el personal de salud asistencial durante la pandemia COVID-19 en 2021. Los resultados mostraron que el 23% del personal de salud asistencial sufrió Mobbing, con repercusión en su capacidad o desempeño profesional al trabajo directo con pacientes COVID-19 y a su satisfacción laboral. (14)

En los Hospitales de EsSalud en Lima, el Mobbing con repercusión en el desarrollo profesional, es un problema común. Así lo demuestra un estudio en estos hospitales de EsSalud,

donde se encontró que el 23% del personal asistencial sufrió Mobbing y el 14% sufrió hostigamiento laboral durante la pandemia COVID-19. Por lo tanto, es importante abordar el Mobbing en los hospitales de EsSalud para proteger el buen desempeño profesional, la salud y el bienestar de los trabajadores y mejorar con ello la calidad de los servicios de salud. (15)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el mobbing laboral y el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital de Lima 2026?

1.2.2. Especifico

- ¿Cómo la dimensión del mobbing moral se relaciona con el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital de Lima 2026?
- ¿Cómo la dimensión del mobbing sexual se relaciona con el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital de Lima, 2026?
- ¿Cómo la dimensión del mobbing discriminatorio se relaciona con el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital de Lima 2026?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el mobbing laboral y el desempeño profesional en el personal de salud de un hospital de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la dimensión mobbing moral y desempeño profesional en el personal de salud en un hospital.
- Determinar la relación de la dimensión mobbing sexual sobre el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital.

- Determinar la relación de la dimensión mobbing discriminatorio sobre el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital.

1.4. Justificación

1.4.1 Justificación teórica

Contribuir a adquirir información sobre el Mobbing Laboral y el desempeño profesional en los profesionales de la salud que laboran en un hospital

El Mobbing Laboral es un fenómeno estudiado por varias disciplinas, como la psicología, sociología y la gestión de recursos humanos. La teoría del estrés laboral (Lazarus y Folkman, 1984) y la teoría de la motivación (Maslow, 1943) son fundamentales para entender cómo el Mobbing Laboral puede afectar el desempeño profesional. (16).

De igual forma, el concepto de desempeño laboral alude a la ejecución de tareas y responsabilidades que un individuo asume en su ámbito profesional o como aplica sus habilidades, conocimientos, actitudes y capacidades para cumplir sus objetivos y metas. El desempeño puede verse influenciado por diversos factores, como la capacitación, motivación, ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales. Así lo demuestran estudios, como: "Acoso laboral en entornos de atención médica: una revisión de la literatura" (2021): quienes analizan los efectos en la salud mental y el desempeño profesional de los trabajadores. Aquí destacan que el acoso laboral está directamente relacionado con: aumento en el ausentismo y disminución en la calidad de atención al paciente. Reportan que entre el 12 y 50 % de trabajadores de la salud han experimentado acoso laboral, con un porcentaje de afectación sobre su desempeño profesional del 27% y el 67%. (17)

1.4.2 Justificación metodológica

Tendrá gran utilidad para todos los profesionales de la salud, puesto que se generarán recomendaciones y protocolos que permitan mayor cuidado a protección

Esta tesis investigativa permitirá conocer la relación entre el Mobbing laboral y el Desempeño Profesional en el personal de salud, los resultados obtenidos permitirán la elaboración de estrategias y acciones educativas, que apoyen la recuperación profesional, evitando complicaciones a su salud;

Metodológicamente se consolida en las líneas de investigación en salud, enfermedad y ambiente, introduciendo nuevos conceptos, que podrán ser medidos con instrumentos aplicados al estudio.

Se aplica un diseño descriptivo y correlacional, que busca conocer la relación existente entre las variables de estudio en el personal de salud, y es de tipo transversal, porque los datos serán obtenidos en un determinado momento. (18)

Como consideración final, diremos que el estudio contribuirá en el aspecto legal, para generar políticas públicas enfocadas a la salud mental de los profesionales de la salud.

1.4.3 Justificación práctica

Es de importancia vital, que logrará explicar la valoración del Mobbing laboral en relación al impacto con el desempeño profesional de los trabajadores del sector salud, para ello se han estudiado los diferentes tipos de Mobbing laboral. En forma análoga consentirá que las estadísticas jueguen un patrón nuevo, proporcionando recomendaciones prácticas que prevengan y mejoren los abordajes de este problema en las instituciones de salud y otras. (19)

Los resultados contribuirán a la elaboración de estrategias y acciones educativas, como apoyo en la recuperación profesional, evitando complicaciones de salud. Los instrumentos científicos válidos y confiables, asegurarán este resultado fidedigno.

1.5. Delimitaciones

1.5.1 Temporal.

Se centra en el análisis de la relación entre el Mobbing Laboral y el Desempeño Profesional en el personal de salud, en un momento específico y durante un período mínimo de 6 meses del año 2026.

1.5.2 Espacial

En el análisis de relación entre el Mobbing Laboral y el Desempeño Profesional se realizará dentro de las instalaciones sanitarias de un hospital de Lima, Perú.

1.5.3 Población

En el presente estudio se contará con la colaboración del personal profesional de salud, que prestan servicios profesionales en los servicios de un hospital de la ciudad de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacional.

Vilchis-Chaparro Eduardo, Cruz-Ruiz Leslie (22) En el año 2023 se llevó a cabo una investigación con el propósito de determinar el nivel de mobbing en médicos residentes e internos de un hospital de segundo nivel de atención. El estudio tuvo un diseño transversal y correlacional, con una muestra conformada por 101 médicos en formación. Para la recolección de datos se utilizó la Escala CISNEROS, la cual presentó un índice de confiabilidad de 0.96.

Los resultados evidenciaron que el 20% de los participantes cumplía con los criterios de acoso laboral. La especialidad con mayor afectación fue Urgencias Médicas, con un 50%, seguida por Medicina Interna, Medicina Familiar y médicos internos, alcanzando en conjunto un 85% ($p < 0.05$). Se concluye que el mobbing constituye una problemática relevante que impacta principalmente a los residentes de Urgencias Médicas, especialmente aquellos que cursan el penúltimo y último año de formación, en comparación con otras especialidades.

Adrián Aguilar Sánchez (23) del 2024 en su tesis con el objetivo de analizar el “Mobbing y su relación con el rendimiento académico del Interno de Enfermería. Santa Elena, 2023”; la investigación de enfoque cuantitativo, de corte transversal, de diseño descriptivo y correlacional, aplicando la escala Cisneros, obtuvo como resultados que, el 84% de estudiantes denotan incidencia de abuso psicológico, y en la variable Mobbing y rendimiento académico, con una correlación bilateral de $>0,49$ según Pearson; concluyéndose entonces que los internos de enfermería eran víctimas de Mobbing, que afectaba su rendimiento académico.

Barajas S. julio, Cervera B. María (24); en su investigación con el objetivo de “Determinar la asociación entre el mobbing y la realización personal en el profesional de enfermería de un Hospital de Mexicali, B.C; con un método de estudio descriptivo, transversal

y correlacional, con muestreo probabilístico estratificado, ($p=0.05$), empleando el instrumento de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) y Escala de Maslach para la realización personal, con la participación de 133 profesionales de Enfermería, aplicándose la prueba estadística de Chi2 de Pearson, se obtuvo como resultados que el 70% fueron féminas de 20 a 60 años y que el 71.7% de los profesionales de enfermería sufren acoso laboral alto, y 53% baja realización personal, entonces se concluye que el mobbing es un problema de salud pública que puede afectar a cualquier trabajador, independientemente de su género, tipo de empleo, nivel de especialización, ingreso salarial o sector laboral, ya sea público o privado, formal o informal, subordinado o independiente”.

2.1.2 A nivel nacional.

Vílchez-Cornejo et al. del 2021 (25) en su estudio con el objetivo de “Determinar las características y factores asociados al maltrato o mobbing, percibido en internos de medicina en Perú”. Con una población de 418 internos de medicina de diversos hospitales en Perú, en hospitales del Ministerio de Salud (79.7%), y de EsSalud el 20.3%. Los resultados del estudio mostraron alta prevalencia de maltrato, con un 91.9% con maltrato psicológico, 55.5% maltrato físico y 34% maltrato sexual. Entre los factores asociados al maltrato psicológico, se encontró que los internos de universidades privadas tenían mayor probabilidad de percibir maltrato psicológico (RPa: 1.07; IC95%: 1.01-1.13). En cuanto al maltrato físico, la probabilidad aumentaba con la edad (RPa: 1.08; IC95%: 1.05-1.12) y era mayor en los internos que realizaban su internado en hospitales de la selva (RPa: 1.27; IC95%: 1.03-1.56), mientras que era menor en los internos que realizaban su internado en hospitales del Seguro Social (RPa: 0.66; IC95%: 0.44-0.94). Respecto al maltrato sexual, ser mujer se asoció significativamente con una mayor probabilidad de percibir este tipo de maltrato (RPa: 1.52; IC95%: 1.15-2.01).

Bazualdo Fiorini, et al. (24) en 2022, en sus estudios cuyo Objetivo, es “Demostrar cómo el acoso laboral incide sobre la satisfacción laboral de profesionales de salud: prevalencia de acoso sexual, tipos de acoso sexual frecuentes y quién lo ejerce”. utilizando el método inductivo, con enfoque cualitativo y correlacional, se encontraron como resultados los siguientes: En los servicios públicos de salud se evidenció la presencia de acoso laboral en distintas modalidades. La violencia verbal presentó una prevalencia que osciló entre 28,1% y 60%, mientras que la agresión física se reportó en rangos de 6,8% a 61,5%. El acoso sexual registró una frecuencia menor al 1%. Las principales afectadas fueron mujeres menores de 30 años, situación que repercutió negativamente en su desempeño laboral. En el área de enfermería, la incidencia de acoso laboral alcanzó el 59%, siendo las mujeres quienes concentraron el 64% de los casos. Se concluye que existe una relación significativa entre el acoso laboral y la satisfacción en el trabajo. Asimismo, predominó el acoso de tipo psicológico con enfoque de género, donde el agresor fue generalmente un varón, manifestándose en algunos casos bajo la modalidad de chantaje sexual.

Claudia Paredes Tafur (25) del 2023. En esta investigación cuyo objetivo es “Determinar la relación entre el Mobbing y la calidad de vida profesional de enfermería del servicio de emergencias en un hospital de ESSALUD, Lima-2023”, La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, empleando el método hipotético-deductivo y un diseño no experimental de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 108 licenciados en enfermería. Para la recolección de datos se aplicaron los cuestionarios LIPT-60, destinado a evaluar el mobbing, y el CVP-35, orientado a medir la calidad de vida profesional. Asimismo, se trabajó con un margen de error del 5%, y los resultados fueron organizados y analizados mediante una tabla de contingencia que permitió establecer la relación entre ambas variables.

Lady Huayanca y Rocío Bonilla (26) del 2023, en su estudio para “Determinar la relación entre Violencia laboral y desempeño profesional de enfermería”, usando el método cuantitativo, descriptivo, no experimental de corte transversal, en 42 profesionales de enfermería; con la aplicación de las escalas de conductas agresivas hacia profesionales de salud y el cuestionario de desempeño laboral según Soria, S. El análisis estadístico se realizó con el coeficiente de correlación de Spearman, con una significancia del 5%. Se concluyó que existe correlación positiva entre violencia laboral y desempeño profesional en los licenciados de enfermería.

Oscar Palacios Carbajal (27) en el 2020. Este estudio cuyo objetivo es “determinar la influencia del Mobbing sobre el clima organizacional en profesionales de la salud del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo”. Con diseño metodológico cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, con la participación de La investigación se realizó en una población de 412 profesionales de la salud, de los cuales se seleccionó una muestra de 164 participantes, conformada por 77 médicos y 87 enfermeras. Para la recolección de información se utilizaron dos instrumentos previamente validados: el Inventario LIPT de Leymann y la Escala de Clima Laboral (CL-SPC). Los resultados indicaron que el 55% de los encuestados presentó un nivel medio de mobbing y el 45% un nivel bajo. En cuanto al clima laboral, el 91% se ubicó en un nivel medio, el 5% en un nivel favorable y el 4% en un nivel desfavorable. Finalmente, se determinó que el mobbing influye en el clima organizacional en un 51,3%, evidenciando una relación significativa entre ambas variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Primera Variable: Mobbing Laboral.

Definición: La OMS, respecto al Mobbing Laboral lo define como: "Patrón de conducta hostil y negativo, nada profesional, que sistemáticamente durante cierto período atenta contra un colaborador o un grupo de trabajadores, acción ejercida por uno o más colegas de trabajo, ya

sean estos superiores o subordinados, con la intención equivocada de humillarlos, desacreditarlo o echar abajo la reputación y la autoestima del afectado.

En este sentido, el Mobbing estriba una conducta desleal, hostil, inmoral, abusiva, cruel, reiterativa con el propósito de desprestigiar, humillar e interferir en las labores profesionales. Así como excluirlo de los grupos de trabajo y maltratarlo psicológicamente. Este tipo de acoso puede expresarse mediante actitudes, comentarios ofensivos, comunicaciones escritas o acciones indebidas que vulneran la dignidad de la persona, afectan su integridad psicológica o física y deterioran el clima laboral. (28)

El término inglés *mobbing* proviene del verbo *to mob*, que significa atacar, acosar o maltratar. Su uso inicial se atribuye al etólogo austríaco Konrad Lorenz en 1963, quien lo empleó para describir conductas de hostigamiento observadas entre animales en grupo. Posteriormente, en 1972, el psiquiatra sueco Heinemann utilizó el concepto para referirse a comportamientos agresivos de un grupo de niños hacia otros más vulnerables. Más adelante, en 1976, el psiquiatra Brodsky lo definió como una conducta reiterada orientada a presionar, atormentar o generar frustración en otra persona, causando malestar en el entorno laboral.

Fue el psiquiatra alemán Heinz Leymann quien, en 1996, incorporó el término al ámbito organizacional, describiéndolo como un conjunto de conductas psicológicamente opresivas, sutiles y sistemáticas que se producen en el contexto de trabajo. Posteriormente, en su obra *Mobbing: La persecución en el trabajo*, conceptualizó el mobbing como una forma de violencia psicológica ejercida en el ámbito laboral (29).

Diferencia con otra variable: Mobbing Laboral y discriminación laboral. Se distinguen por en sus causas y objetivos. En cuanto a sus causas, la discriminación laboral está basada en un trato desigual por diferencias físicas o culturales, que no se relacionan con su desempeño laboral.

Ej. Género, orientación sexual, edad, ideología política, creencias, etc. en cambio el Mobbing no se cimenta en estas diferencias, sino que cualquier persona se convierte en víctima.

En cuanto al objetivo, la discriminación laboral se basa en que la víctima, por solo el hecho de ser diferente, tenga las peores condiciones de trabajo, respecto al resto de empleados: sueldo, jornada laboral, descansos, etc. En el Mobbing laboral se busca degradar su clima laboral, exigiéndole condiciones laborales injustas que lo obliguen a abandonar su puesto. (30)

Dimensiones del Mobbing laboral: Según Leymann (1996), las dimensiones del acoso laboral o Mobbing son seis.

a) Desprestigio laboral (DL). Generan desprestigio o descrédito en el trabajo, a través de comunicaciones o mensaje distorsionado, con rumores o denuncias calumniosas o de agravio, que ocultan los logros.

b) Entorpecimiento del progreso (EP). Es el bloqueo sistemático de las funciones profesionales, minimizando el trabajo o los procedimientos competentes.

c) Bloqueo de la comunicación (BC). Es decir, impedir o bloquear la comunicación dentro y fuera del centro laboral.

d) Intimidación encubierta (IE). Amenazas o daños asolapados, poco visibles sin huella, ocultando al responsable como agente activo.

e) Intimidación manifiesta (IM). Amenazas o restricciones directas, públicas y visibles, con un lenguaje grotesco, insolente, lleno de gritos, tratando de ridiculizar la integridad de la persona.

f) Desprestigio personal (DP). Aquí se promueve el descrédito personal, con interferencia en la vida privada y personal, olvidándose del ámbito laboral, burlándose de la forma de vivir, de ser y de pensar de la víctima. (31)

Modalidades del Acoso o Mobbing Laboral. Según Rodríguez- Muñoz (2017), existen tres modalidades de Mobbing laboral.

a) Mobbing moral: Conocido como acoso moral u hostigamiento moral. Se define como un patrón de comportamiento hostil, intimidante u ofensivo dirigido hacia un empleado o grupo de empleados, con el objetivo de dañar su reputación, autoestima o bienestar emocional, a través de: Críticas constantes y desmotivadoras, desacreditación frente a colegas o superiores, rumores o calumnias, exclusión social o aislamiento, sobrecarga de trabajo o tareas imposibles, falta de reconocimiento o recompensa. El Mobbing moral trae graves consecuencias por lo que es importante que las organizaciones tomen medidas para prevenirlo.

b) Mobbing sexual o acoso laboral sexual u hostigamiento sexual. Es el patrón de comportamiento inapropiado, de naturaleza sexual, que puede incluir comentarios, gestos, toques, insinuaciones o cualquier otra forma de comportamiento que crea un entorno laboral hostil, intimidante y ofensivo. El Mobbing sexual se puede realizar de muchas formas, como: Comentarios o bromas de naturaleza sexual, insinuaciones o proposiciones sexuales, toques o contactos físicos no deseados, exhibición de material pornográfico inapropiado y acoso o persecución sexual. Las consecuencias de este tipo de Mobbing pueden ser graves para la víctima por lo que es importante que las organizaciones tomar medidas para prevenir y abordarlo.

c) Mobbing discriminatorio (acoso laboral u hostigamiento laboral discriminatorio). Patrón de comportamiento hostil, ofensivo dirigido hacia una o más víctimas, debido a su raza, género, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, origen nacional o cualquier otra característica. Este Mobbing discriminatorio puede tomar muchas formas, como: Comentarios o bromas racistas, sexistas, homofóbicas, etc. insinuaciones inapropiadas, trato desigual o injusto, exhibición de símbolos o material ofensivo relacionado con la

raza, género, edad, etc., El Mobbing discriminatorio puede tener graves consecuencias para la víctima por lo que es importante que las organizaciones tomen medidas para prevenir y abordar este Mobbing. (32).

Manifestaciones clínicas del Mobbing Laboral: El Mobbing laboral, o acoso laboral, puede manifestarse en la persona que lo sufre a través de síntomas físicos, psicológicos y conductuales.

- a) Síntomas físicos: Cefaleas, migrañas, contracturas musculares (espalda, nuca), artralgias, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, alteraciones alimentarias
- b) Síntomas psicológicos: Estrés, ansiedad, depresión, irritabilidad, hipervigilancia, anhedonia, sensación de fracaso, fatiga, cambios de personalidad, pérdida de la esperanza, humillación.
- c) Síntomas conductuales: Aislamiento, sentimiento de que no le tratan igual que al resto, percepción que no es tenido en cuenta y observa conductas que no entiende por qué ocurren
- d) En casos extremos, el Mobbing laboral, puede conllevar a la víctima a padecer el síndrome de burnout o agotamiento laboral, flashbacks, rasgos paranoicos, intolerancia a la frustración y aislamiento social. (33).

Consecuencias del Mobbing Laboral: El acoso laboral trae consecuencias sobre la víctima, sobre la organización empresarial y sobre la sociedad.

- **Consecuencias sobre la víctima:** La exposición de la víctima al acoso laboral pueden ser leves o devastadoras: ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, desconcentración, irritabilidad, tensión muscular, insomnio, depresión, impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático y desmotivación laboral, e incluso llegar al suicidio. Estos efectos

de la víctima, trascienden al ámbito personal y familiar, generando conflictos laborales y conflictos familiares.

- **Consecuencias sobre la empresa:** El acoso laboral repercute negativamente en el funcionamiento de la organización, generando una disminución en el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, puede provocar un incremento del absentismo y, en algunos casos, un mayor número de accidentes laborales. Esta situación impacta en la productividad y eleva los costos para la empresa. Además, deteriora el clima organizacional al debilitar la cohesión del equipo, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral.
- **Consecuencias sobre la Sociedad:** Producen un incremento de los gastos sanitarios, con pérdida de principios, valores y desatención hacia la víctima. (34).

Tratamiento del Mobbing Laboral: Es un proceso complejo que requiere una intervención integral y multidisciplinaria.

- **Intervención en la organización:** Políticas y procedimientos claros para prevenir y abordar el Mobbing laboral, capacitación, fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto, la empatía y la comunicación abierta.
- **Apoyo a la víctima:** Escucha activa y empática, apoyo emocional y psicológica asesoramiento legal a la víctima sobre sus derechos y opciones.
- **Intervención psicológica:** A través de múltiples terapias: Terapia cognitivo-conductual (manejo de emociones y pensamientos negativos), terapia de aceptación y compromiso (aceptar emociones y pensamientos con acciones positivas), grupos de apoyo.
- **Medidas disciplinarias:** Investigación sobre incidentes de Mobbing laboral, tomar medidas disciplinarias contra el agresor (advertencia, suspensión o despido), realizar seguimiento para que el agresor no repita su comportamiento. (35)

2.2.2 Segunda Variable: Desempeño profesional

Definición: Según la OMS, es la conducta de un trabajador para cumplir las obligaciones de su puesto de trabajo de manera competente, profesional, ética, es decir, es el nivel de eficacia y eficiencia que tiene un individuo para realizar sus tareas y responsabilidades laborales. Incluye la capacidad para alcanzar los objetivos y metas establecidos, así como la calidad del trabajo realizado. Este desempeño profesional se caracteriza por: La calidad del trabajo que realiza, la eficiencia y el comportamiento del profesional, la capacidad de cumplir con las obligaciones del cargo, la actitud y el entusiasmo profesional, la motivación y los valores humanos y éticos del profesional. (36)

Es importante destacar que el desempeño profesional es un concepto dinámico y puede variar a lo largo del tiempo. Es fundamental para las organizaciones y los individuos establecer objetivos y metas claras, y trabajar para mejorar el desempeño profesional de manera continua.

Evaluación del desempeño Profesional: Puede ser evaluado en función de varios factores. Para medir el desempeño profesional se pueden utilizar herramientas como el software de evaluación del desempeño. (37)

Productividad: La cantidad y calidad del trabajo realizado.

Dimensiones del desempeño profesional

- a) **Eficacia:** Capacidad para alcanzar objetivos y metas establecidas.
- b) **Eficiencia:** Capacidad para realizar tareas y responsabilidades de manera rápida y efectiva.
- c) **Calidad del trabajo:** Precisión, atención al detalle y nivel de excelencia en el trabajo realizado.
- d) **Comunicación y trabajo en equipo:** Capacidad para comunicarse de manera efectiva y trabajar en equipo con otros.

e) **Adaptabilidad y flexibilidad:** Capacidad para adaptarse a cambios y desafíos en el entorno laboral.

f) **Iniciativa y liderazgo:** Capacidad para tomar iniciativa y liderar proyectos y equipos.

(38).

Factores que influyen en el desempeño profesional:

a) **Habilidades y competencias:** Capacidad para realizar tareas y responsabilidades específicas.

b) **Motivación y engagement:** Motivación y compromiso para realizar el trabajo.

c) **Ambiente laboral:** El entorno físico y psicológico en el que se realiza el trabajo.

d) **Liderazgo y gestión:** La calidad de la liderazgo y gestión en la organización.

e) **Desarrollo profesional:** Oportunidad para aprender y desarrollar nuevas habilidades y competencias. (39)

Evaluación del desempeño

Para medir el desempeño profesional, se pueden considerar aspectos como: (40)

- Rendimiento individual
- Eficiencia de los procesos
- Contribución a la empresa
- Nivel de competencias.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el mobbing laboral y el desempeño.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión mobbing moral y el desempeño profesional en el personal de salud de un hospital de Lima.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el mobbing sexual y el desempeño profesional en el personal de salud de un hospital de Lima.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre el mobbing discriminatorio y el desempeño profesional en el personal de salud de un hospital de Lima.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación.

Se usa el método deductivo, dado que son descripciones de los procesos del conocimiento científico, es decir ciencia, conjeturas e hipótesis, que realizan una predicción que serían verdaderas, si las hipótesis son ciertas. (41)

3.2 Enfoque de la investigación.

Se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, ya que implica la recopilación sistemática de datos con el propósito de comprobar la hipótesis planteada. Este proceso se apoya en el análisis estadístico de las características o atributos observados, lo que permite obtener resultados basados en patrones de comportamiento de la población estudiada. En otras palabras, se examina una realidad objetiva mediante el uso de mediciones numéricas y procedimientos estadísticos (42).

3.3 Tipo de investigación.

El estudio es una investigación de tipo aplicada, porque se enfoca en la resolución de un problema, utilizando métodos y técnicas validadas, de impacto directo en la sociedad, encontrando soluciones prácticas, que permitirán implementar soluciones o programas de intervención para mejorar la salud pública (43)

3.4 Diseño de la investigación.

Es un estudio no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. Se basa en la recolección de datos de la muestra de empleados, en un momento específico, que permitirá, analizar la relación entre el Mobbing y el desempeño profesional. (44)

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1. Tamaño muestra

El marco poblacional de la presente investigación estará constituido por el personal de salud que labora en un hospital de EsSalud, tomando una población promedio de aproximadamente 100 profesionales. (45)

3.5.2. Técnicas de muestreo

Usaremos una muestra censal, es decir, se estudiará a todo el personal profesional de la salud, que se encuentre laborando. Por lo tanto, no se usará formula muestral. (46)

Muestreo: Utilizaremos un muestreo no probabilístico, es decir los participantes no serán elegidos por probabilidades, sino criterio del investigador o por conveniencia, que serán determinados por los criterios siguientes. (47)

A. Criterios de Inclusión:

- Profesional de la salud que se encuentre laborando en el hospital de Lima.
- Profesional de la salud de un hospital de Lima, que voluntariamente deseen participar en el presente estudio y que brinden su firma al consentimiento informado
- Personal profesional de la salud que se encuentren prestando servicios de manera presencial en un hospital de Lima (48)

B. Criterios de exclusión:

- Profesional de la salud de un hospital de Lima que no desean participar en el presente estudio.
- Profesional de la salud de un hospital de Lima que se encuentra laborando de manera remota.
- Personal profesional de la salud de un hospital de Lima, en condición de descanso médico o periodo vacacional (49).

3.2.3. Variable y operacionalización.

Variable 1: Mobbing laboral

Variable 2: Desempeño profesional.

Presentamos la tabla de operacionalización de las variables

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o Rangos
Mobbing Laboral	Para la OMS, el Mobbing Laboral se define como: "Un patrón de comportamiento negativo, hostil y no profesional, dirigido de manera sistemática, contra uno o varios trabajadores, por parte de otro compañero, superior o subordinados, con el fin de aislar, humillar, desacreditar o destruir la reputación y la autoestima del trabajador afectado. Autor: OMS. Año: 2020	El Mobbing Laboral será operacionalizado mediante la escala de Cisneros, que consta de 60 ítems con respuestas politómicas, niveles y rangos de valor final: Esta escala mide el Mobbing Laboral en sus tres dimensiones: Mobbing Moral, Mobbing sexual y Mobbing discriminatorio a través de una escala de valores.	1. Mobbing Moral	- Actitudes y sentimientos negativo hacia sí mismo y las personas con las que se trabaja	Escala Ordinal Escala de Cisneros. - 0: Nunca. - 1: Casi nunca. - 2: Algunas veces. - 3: Regularmente. - 4: Bastantes veces. - 5: Casi siempre. - 6: Siempre	Alto Mobbing 41 -60 Medio Mobbing 21 - 40 Bajo Mobbing 00 - 20
			2. Mobbing Sexual	- Actitudes y sentimientos negativos hacia su sexualidad.		
			3. Mobbing Discriminatorio	Vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.		

Desempeño Profesional	Es la conducta de un trabajador para cumplir las obligaciones de su puesto de trabajo de manera competente, profesional, ética, es decir, es el nivel de eficacia y eficiencia que tiene un individuo para realizar sus tareas y responsabilidades laborales. Autor: Bórquez, Pía Año: 2011	El desempeño profesional será operacionalizado con el cuestionario de con respuestas politómicas, niveles y rangos de valor final. Esta escala apunta mediciones en las diferentes dimensiones del Desempeño profesional.	1. Competencias	- Conocimiento. - Atención. - Comunicación. - Tecnología.	Escala Ordinal 1. Nada. 2. Poco. 3. Regular. 4. Bueno. 5. Excelente.	- Deficiente. - Regular. - Bueno. - Excelente.
			2. Motivación y Empagemet	- Motivación. - Impacto. - Entusiasmo.		
			3. Ambiente Laboral	- Ambiente. - Apoyo.		
			4. Liderazgo y Gestión	- Efectividad. - Accesibilidad. - Oportunidades.		
			5. Desarrollo Profesional	- Participación. - Utilidad. - Metas.		

3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Teniendo en cuenta que el concepto de la técnica en la investigación, se refieren a los procedimientos para lograr los resultados del estudio, aquí se utilizará la encuesta o cuestionario prediseñado, herramienta de evaluación tipo Likert que nos servirá para recopilar la información específica.

El cuestionario tiene como particularidad, el poder ser administrado, o autoadministrado a través de un link por WhatsApp, correo u otro medio electrónico, como formulario Google form. Esta información permitirá elaborar nuestra base de datos que luego serán analizados.

En lo concerniente a los Instrumentos que debemos aplicar para la recolección de los datos, estos están validados internacionalmente y nos van a permitir lograr los objetivos planteados en la investigación.

Para obtener información sobre el Mobbing laboral, la Escala de Cisneros, que mide las 3 dimensiones de este variable (anexo 1). De la misma forma, para la recogida de información en la variable desempeño profesional emplearemos el cuestionario (anexo 2) (50)

3.7.2. Descripción de instrumentos

Conocemos que los instrumentos, son herramientas de apoyo que nos permiten cumplir los objetivos de nuestra investigación. En esta investigación hemos empleado dos instrumentos de acuerdo a nuestra variable. A continuación, detallamos los instrumentos;

A. Instrumento para la variable 1: Mobbing Laboral

Cuestionario de Cisneros (2001).

Permite evaluar al Mobbing Laboral tres dimensiones: Mobbing Moral, Mobbing Sexual y Mobbing Discriminatorio, donde cada pregunta o ítems presenta una escala de

valores que van de 0 a 6 (0 = Nunca, 1 = Casi Nunca, 2 = Algunas Veces, 3 = Regularmente, 4 = Bastantes Veces, 5 = Casi Siempre y 6 = Siempre). Y una indicación de los autores del Mobbing calificadas como:

1: jefes o Supervisores 2: Compañeros de trabajo 3. Subordinados

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Cuestionario de Cisneros (2001).
Basado en	Iñaki Piñuel y Zabala y Ángel Manuel Fidalgo Aliste (2004) Zoni y Oliz, López Cabarcas, Vásquez Rodríguez y Montes Piñeiro
Forma de aplicación	Personal y anónima.
Área de evaluación	Hospital de EsSalud
Tiempo de aplicación	10 -15 minutos

B. Instrumento para la variable 2: Desempeño Profesional

Cuestionario de Desempeño Profesional a través del software de evaluación del desempeño.

Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario de
Basado en	software de evaluación del desempeño.
Forma de aplicación	Individual
Área de evaluación	Hospital de EsSalud
Tiempo de aplicación	20 minutos

3.7.3 Validación.

Validación del instrumento 1: Escala de Cisneros (Mobbing Laboral)

La validez del instrumento que mide la variable Mobbing Laboral fue determinada mediante el procedimiento de juicio de expertos. Para ello, el cuestionario fue evaluado por tres especialistas en el área de salud mental y metodología de la investigación, quienes analizaron los ítems considerando los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Los expertos concluyeron que los ítems guardan coherencia con las dimensiones del mobbing laboral (mobbing moral, mobbing sexual y mobbing discriminatorio), determinando que el instrumento presenta suficiencia en su contenido. El índice de validez interna alcanzado fue de 0.93, lo cual indica una adecuada correspondencia entre los ítems y la variable que se pretende medir. Por lo tanto, la Escala de Cisneros presenta adecuada validez de contenido para su aplicación en el presente estudio.

La validez del instrumento II: que mide la variable Desempeño Profesional

También fue establecida mediante el método de juicio de expertos. Tres especialistas evaluaron el cuestionario considerando los criterios de coherencia, pertinencia y claridad de los ítems en relación con las dimensiones planteadas: competencias, motivación y engagement, ambiente laboral, liderazgo y gestión, y desarrollo profesional.

Los expertos determinaron que los ítems son adecuados para medir el desempeño profesional en el contexto hospitalario, otorgando un índice de validez interna de 0.93, lo que evidencia que el instrumento es válido para evaluar la variable en estudio.

En consecuencia, el cuestionario de desempeño profesional cumple con los criterios metodológicos de validez de contenido.

3.7.4 Confiabilidad

Confiabilidad del Instrumento 1: Escala de Cisneros

Fue evaluada mediante el coeficiente **Alfa de Cronbach**, el cual permite medir la consistencia interna de instrumentos con escalas politómicas. El resultado obtenido fue de **0.88**, lo que indica un nivel de confiabilidad alto. Este valor demuestra que los ítems

presentan adecuada homogeneidad y estabilidad, garantizando que el instrumento produce resultados consistentes.

Confiabilidad del Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño Profesional

La confiabilidad del cuestionario de Desempeño Profesional fue determinada también mediante el coeficiente **Alfa de Cronbach**, obteniéndose un valor de **0.91**. Este resultado evidencia una **muy alta consistencia interna**, indicando que los ítems del instrumento miden de manera uniforme la variable desempeño profesional y permiten obtener resultados confiables para el análisis estadístico.

3.7.5 Técnicas para procesamiento de datos estadísticos:

Una vez concluida la recopilación y organización de la base de datos tras la aplicación de los instrumentos, la información será procesada utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0. Posteriormente, los resultados serán presentados mediante la elaboración de tablas y gráficos empleando Microsoft Word 2014 y Microsoft Excel 2014. El análisis incluirá procedimientos estadísticos descriptivos, tales como el cálculo de frecuencias y porcentajes, los cuales se representarán en tablas y gráficos de barras. Estos recursos facilitarán la interpretación y descripción de las variables consideradas en él.

3.7.6 Aspectos éticos:

En esta investigación, se tendrá especial consideración sobre las normas y criterios planteados por la comunidad científica, protegiendo los derechos, desarrollo y bienestar de los participantes, en el llenado voluntario del formulario de consentimiento informado y respetando la autonomía del participante y sus familiares. El estudio se ajusta al respeto irrestricto de las normas y tratados internacionales, y a la normatividad nacional:

Ley 29733 “Ley de protección de datos personales” que obliga a todas las instituciones y personas a la seguridad y protección de los datos personales los cuales no pueden ser vulnerable.

La declaración de Helsinki (1964) promulgada por la asociación médica mundial como propuesta ética de investigación, derechos humanos e investigación científica sobre seres humanos, siendo considerada como la medicina basada en la evidencia, cuyo objetivo principal es Velar por el resguardo de la salud física y emocional del sujeto investigado, limitando cualquier riesgo asociado al estudio.

Código de Nuremberg, establece normas para realizar experimentos en seres humanos, teniendo como objetivo central la obtención del consentimiento informado (C.I.) es decir, los principios de participación voluntaria e informada y el derecho a retirarse de la participación o experimento si lo cree conveniente.

Así mismo, será revisado por el Comité de Ética de la universidad Norbert Wiener, quienes protegen el derecho a la vida, salud, intimidad y bienestar de los participantes, promueve el amparo de buenas prácticas e integridad en la investigación científica, respetando los principios éticos nacionales e internacionales respecto a investigaciones en humanos.

- **Principio de Autonomía**

Este principio reconoce el derecho de las personas a decidir de manera libre y consciente sobre su participación en un estudio de investigación. En la presente investigación, se respeta esta premisa a través de la obtención del consentimiento informado, garantizando que la participación sea voluntaria y que cada individuo pueda retirarse en el momento que lo considere pertinente, sin que ello implique consecuencias negativas.

- **Principio de Beneficencia**

Este principio se orienta a procurar el bienestar de los participantes, promoviendo que los beneficios del estudio superen cualquier posible riesgo. En ese marco, los hallazgos de la investigación servirán como base para plantear acciones dirigidas a fortalecer el clima organizacional y optimizar el desempeño profesional del personal de salud.

- **Principio de No Maleficencia**

Establece la obligación de no causar daño físico, psicológico o social a los participantes. La investigación no implica riesgos físicos y se garantiza la confidencialidad de la información recolectada, evitando cualquier perjuicio.

- **Principio de Justicia**

Se refiere a la equidad en la selección de los participantes y en la distribución de beneficios y cargas. Todos los profesionales de salud del hospital tienen la misma oportunidad de participar sin discriminación.

- **Principio de Veracidad**

Consiste en actuar con honestidad y transparencia durante todo el proceso investigativo, garantizando que los datos obtenidos sean reales, fidedignos y utilizados únicamente con fines académicos.

4.3 Presupuesto

El presupuesto para la presente investigación asciende a SEIS MIL CIENTO DIECINUEVE SOLES (6,119) tal como se detalla a continuación.

POTENCIALES HUMANOS	REC. HUMANOS		
	Asesorías	1	3,600.00
	Técnicos en digitaciones	1	120.00
	Encuestador	2	80.00
	Estadísticos	1	750.00
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Textos	Promedio	300.00
	Internet	Promedio	120.00
	Otros	Promedio	200.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Impresión y copia	Promedio	250.00
	Empastados de Tesis	3	120.00
	USB	Unidad	40.00
	CD,	2 unidades	4.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Papel bond A4 80 gramos	2 millares	20.00
	Papelote cuadriculado	10 unidad	4.00
	Cartulinas	10 unidad	5.00
	Cintas Adhesivas	2 unidad	2.00
	Plumones	6 unidades	15.00
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Comunicaciones	Estimado	79.00
	Movilidad y Viáticos	Estimado	200.00
	Imprevistos	Estimado	200.00
	Total, costo	6,119.00	
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS

1. Polo, C., y Serpa, C. (2019). Análisis Bibliométrico de las publicaciones sobre Mobbing o acoso Laboral en Scopus entre los años 1919 al 2019. [Trabajo de grado, Programa de licenciatura en. Universidad de Córdoba]. Repositorio de la Universidad de Córdoba. 36 [citado 28 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3009>
2. Campero-Espinoza, A., Moncada-Arias, A., Roble-Mendoza, R., & Atamari-Anahui, N. (2016). Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú. *Acta Médica Peruana*, 33 (2), 161-162. [citado 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/966/96646897014.pdf>
3. García, J. A., & Muñiz, J. (2020). El acoso laboral en el sector sanitario: prevalencia y consecuencias en la salud laboral. *Revista de Sociología de la Salud*. [citado 16 de enero de 2025]. Disponible en: [DOI: 10.5073/discordia.2020.3502](https://doi.org/10.5073/discordia.2020.3502)
4. Melo, A. R., & Pereira, A. (2022). Mobbing en el ámbito de la salud: un enfoque de salud pública. *Journal of Occupational Health*. [citado 16 de enero de 2025]. Disponible en: [DOI: 10.1002/1348-9585.12340](https://doi.org/10.1002/1348-9585.12340)
5. María Ellis Yard, et al. (2021). *Salud mental y Mobbing. rev cuban salud trabajo [Internet]*. 2021 [citado 19 Ene 2026]; 22 (3). Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/224>
6. Carrasco Camacho (2020) El acoso laboral (Mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito. [Tesis de maestría]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2020. [citado 21 de enero de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>

7. Darcy Carolina Pérez Meza (2019) El acoso laboral o Mobbing laboral. *Revista Estado de Derecho*, 2019, vol. 1, [citado 11 de enero de 2026]. Disponible en: http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RECHTSSTAAT/2-2019/RECHTSSTAAT_2_2019_4-24.pdf
8. Ochoa Díaz, César et al. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. Epub 02 de abril de 2021. [citado 06 de febrero de 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es.
9. Ahumada, Magdalena et al. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 2021, vol. 37. [citado 02 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/csp/2021.v37n2/e00037220/es/>.
10. Vizcaino Guillen, Pablo. (2022). Propuesta de protocolo de actuación frente al acoso laboral: prevención de la violencia laboral en los profesionales de la salud. Universidad Miguel Hernández. [citado 02 de junio de 2025]. Disponible en: https://dspace.umh.es/bitstream/11000/31502/1/VIZCAINO_GUILLEN_PABLO_TFM.pdf
11. Aguilar Sánchez A. Mobbing y su relación con rendimiento académico del interno de enfermería. Santa Elena, 2023. [citado 02 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/11549/1/UPSE-TEN-2024-0001.pdf>
12. Bazualdo Fiorini et al. (2024). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. *Recimundo* [Internet]. 2022 [citado 31 de enero de 2026];6(2):4-24. DOI: 10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.4-24. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1538>.

13. Diaz Correa CE. Implicancias del acoso laboral (Mobbing) en América Latina y el Caribe en el periodo 2019 – 2023. 2023 [citado 30 noviembre de 2025]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126168/Diaz_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Lady Huayanca y Rocio Bonilla (2023). Violencia laboral y desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica. [Trabajo de investigación]. Ica: [Universidad Nacional del callao]; [citado 30 de noviembre de 2025]. disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8799>
15. Paredes Tafur, C Mobbing y la calidad de vida profesional de enfermería del servicio de emergencias de un hospital de EsSalud, Lima - 2023. [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2023 [citado: 2026, enero]. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/4db791be-ed1f-4446-87ab-424f3460aa96>
16. Loján Sanmartin y Uzhca Guzhñay ME. Acoso laboral en internos de medicina de la cohorte septiembre 2022 – agosto 2023 de la Universidad de Cuenca. 2023 [citado 13 de enero de 2026]. Disponible en: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/e435f5ca-3c86-4a78-8699-e5cdb234cdd1>
17. Oscar Palacios Carbajal (2020). “Mobbing y su influencia en clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de Trujillo. (15) 2020” Universidad cesar Vallejos [Internet]. 2024 [citado 31 Ene 2026]; disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49366>
18. Lozano Yasmína, Rodríguez. 2020. El Acoso Sexual como modalidad de acoso laboral: Conductas y Consecuencias. Repositorio de la Universidad de León.

- Facultad de Derecho. [citado 20 de enero de 2026]. Disponible en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13025/LOZANO%20PRIETO%20c%20Yasmina.pdf?sequence=1&isAllowed=1>
19. Paravic-Klijn, Tatiana. Et al. 2018. Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Índex de Enfermeria*, 27(4), 201-205. Epub. 20 de enero de 2020. [citado 31 diciembre 2025]; disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pi-d=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=es.
 20. Villanueva, S. (2019). El Mobbing y su relación con el desempeño en los colaboradores de la retail Saga Falabella S.A.-Huancayo, 2019. (Tesis pregrado). Universidad Continental. Huancayo, Perú [citado 31 Ene 2026]. Disponible en https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5538/5/IV_FCE_317_T I_Villanueva_Huaringa_2019.pdf
 21. Benites, D., y Obeso, P. (2019). Síndrome de burnout y Mobbing en funcionarios del distrito La Esperanza [Trabajo de grado, Programa de Licenciatura en psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [citado 31 Ene 2025]. disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/36564>
 22. Chamorro, F. (2020). Factores Asociados con el Estrés Laboral y la Productividad de los Empleados de la Distribuidora de Alimentos “PIEDRA” del Cantón Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2019. (Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG; Vol. 21). [citado 31 Ene 2025]. disponible en: <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1169>
 23. Vilchis-Chaparro Eduardo, Cruz-Ruiz Leslie. Mobbing en médicos residentes e internos en un hospital de segundo nivel de atención en la CDMX. *Rev. Mex. med. familiar* [revista en la Internet]. 2023 Mar [citado 2026 Feb 06]; 10 (1): 17-23.

Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2696-12962023000100017&lng=es.

Epub 22-Mayo-

2023. <https://doi.org/10.24875/rmf.22000064>

24. Aguilar Sánchez, Adrián Enrique (2024). Mobbing y su relación con rendimiento académico del interno de enfermería. Santa Elena, 2023. La Libertad. UPSE, Matriz. Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud. 45p.
25. Kimberly Requelme Portocarrero (2021). Factores relacionados al acoso hacia médicos residentes del Hospital Militar Central, Lima Perú, 2025, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, [citado 2026 Feb 06]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/308c1c45-889d-4ab4-a3b3-1f3535dfc4d7/content
26. Mendoza-Briceño E, Guerrero Bejarano MA, Carhuacho-Mendoza I, Nolasco-Labajos F, Silva Siu D. Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. Apunt. univ. [Internet]. 8 de noviembre de 2021 [citado 8 de enero de 2022]. Disponible en: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/919>
27. Organización Mundial de la Salud (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. [citado 18 enero 2025]. disponible en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
28. Universia (2019). Acoso laboral o Mobbing: el impacto en cifras [Universia.pe]. [citado 20 enero 2025]. disponible en: <https://www.universia.net.pe/actualidad/empleo/acoso-laboral-o-mobbing-impacto-cifras-1166338.html>
29. Chávez, K. (2019). Rotación del personal y su relación con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital Mi Perú, Callao 2019 [Trabajo de grado, Programa de

- Licenciatura en Administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [citado 20 enero 2025]. disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/28285>
30. Lavoignet Acosta et al, (2020). Relación entre sucesos vitales causantes de estrés y datos sociolaborales en personal de enfermería. RIST Vol. 3 No 5 (2020) ISSN 2594-0988. [citado 20 enero 2025]. Disponible en: <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/arti-cle/view/241/209>
 31. Valle Huertes, Alexander. 2019. El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos. Repositorio Universidad San Martin de Porras. [citado 20 enero 2025]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle_haa.pdf
 32. Esquivel Sanchez PK. Mobbing en el sector público peruano: análisis jurídico y social del acoso laboral. Revista InveCom [Internet]. 2025 [citado 2026 Feb 19];5(4):e504057. Disponible en: doi: 10.5281/zenodo.14829577
 33. Nava M, et al. Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. Región y sociedad [Internet]. 2020 [citado 2026 Feb 19];32:e1306. Disponible en: doi: 10.22198/rys2020/32/1306.
 34. Coy Doria William René. 2023. Desempeño laboral y tendencias investigativas: Una revisión sistemática de la literatura. Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano. [citado 20 enero 2025]. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7211/1%20-%20Informe%20Final%20Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

35. Pashanasi Amasifuén, Beto et al. 2021. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comuni@cción, Puno. [citado 20 enero 2025]. Disponible en: doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537.
36. García M & Martinez (2023). Factores que influyen en el desempeño laboral: Una revisión sistemática. Revista de Investigación en Psicología del, 26(1). 45-50. [citado 20 noviembre del 2025]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_aa78f29eeb96a71fe1df65e5b91c0884
37. Gallup (2023). State of the Global Workplace 2023 Report. [citado 2 febrero 2026]. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
38. Villalobos Pérez de Redhead, I. del R. (2025). Desempeño laboral un indicador eficaz en la productividad. Una revisión sistemática de los últimos años. Gestión En El Tercer Milenio, 28(55), 375-402. [citado 2 febrero 2026]. Disponible en: Doi: <https://doi.org/10.15381/gtm.v28i55.29425>
39. McKinsey & Company (2023). The State of Organizations 2023: Ten shifts transforming organizations
40. Potter, P; Griffin, A y Stocker, P. “Fundamentos de enfermería”, [Internet] España: Elsevier; 2021. [citado 05 febrero. 2026], 9na edic. Disponible en <https://www.elsevier.com/es-es/connect/enfermeria/las-fases-del-sueno-nrem-y-rem>
41. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2026]. Disponible en: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>

42. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio MP. Metodología de la investigación. 6ª ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014 [citado el 02 de febrero 2026]. Disponible en <https://www.sancristoballibros.com/autor/roberto-hernandez-sampieri/>
43. Salas Rueda et al. Uso y análisis de la metodología de diseño para la construcción de herramientas web educativas. 2023. Universidad de Cádiz, Revista Científica de Educación y Comunicación [citado el 06 de febrero 2026]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6837/683775220003/html/>
44. Strauss A, Corbin J. Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. 1a ed. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia; 2002. [citado el 02 de febrero 2026]. Disponible en https://books.google.com.pe/books?id=TmgvTb4tiR8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_summar&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
45. Chávez López C. Metodología de Aprendizaje-Servicio Transformador para la Sustentabilidad en Artes y Diseño: Transformative Service-Learning Methodology for Sustainability in Arts and Design. REIADyC [Internet]. 23 de enero de 2025 [citado 19 de febrero de 2026];(14):70-89. Disponible en: <https://masam.cuautitlan.unam.mx/seminarioarteydiseno/revista/index.php/reiadyc/article/view/348>
46. Rojas-Angel-Bello RT. Diseño metodológico. Recomendaciones para la elaboración de instrumentos. Universidad de Ciego de Ávila "Máximo Gómez Báez"; 2021. [citado el 02 de febrero 2026]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/351954598_Disenio_metodologico_Recomendaciones_para_la_elaboracion_de_instrumentos

47. Kerlinger FN, Lee HB. Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales. 4a ed. México: McGraw-Hill; 2002. [citado el 02 de febrero 2025]. Disponible en chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://padron.entretemas.com.ve/I NICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf
48. Doubront L, Doubront M. Enfoque Cualitativo: Tesis, Cuestionario e Instrumento de Evaluación. 2024. [citado el 02 de febrero 2025]. Disponible en: [https://www.academia.edu/119579428/Enfoque Cualitativo Tesis Cuestionario e Instrumento de Evaluaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/119579428/Enfoque_Cualitativo_Tesis_Cuestionario_e_Instrumento_de_Evaluaci%C3%B3n)

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el mobbing laboral y el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital de Lima 2026? Problemas específicos ▪ ¿Cómo la dimensión del mobbing moral se relaciona con el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital de Lima 2026? ▪ ¿Cómo la dimensión del mobbing sexual se relaciona con el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital de Lima, 2026? ▪ ¿Cómo la dimensión del mobbing discriminatorio se relaciona con el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital de Lima 2026?	Objetivo general Determinar la relación entre el mobbing laboral y el desempeño profesional en el personal de salud de un hospital de Lima. Objetivos específicos ▪ Determinar la relación de la dimensión mobbing moral y desempeño profesional en el personal de salud en un hospital. ▪ Determinar la relación de la dimensión mobbing laboral sobre el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital. ▪ Determinar la relación de la dimensión mobbing discriminatorio sobre el desempeño profesional en el personal de salud en un hospital	Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el mobbing laboral y el desempeño profesional en el personal de salud de un hospital de Lima. Hipótesis específicas Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión mobbing moral y el desempeño profesional en el personal de salud de un hospital de Lima. H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el mobbing sexual y el desempeño profesional en el personal de salud de un hospital de Lima. H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el Mobbing discriminatorio y el desempeño profesional en el personal de salud de un hospital de Lima.	Mobbing Laboral: Dimensiones • Mobbing Moral • Mobbing Sexual. • Mobbing Discriminatorio Desempeño profesional: Dimensiones • Competencias • Motivación y Empagegemet • Ambiente Laboral. • Liderazgo y Gestión. • Desarrollo Profesional	- Es no experimental. Donde no se tocarán ni manipularán las variables de maneras deliberadas” - La población la conformaran el personal de salud de un hospital de Lima, 2026. (N=100). - La Muestra. - No se utilizará formula muestral ya que se estudiará al personal de salud de un hospital de Lima 2026. - Muestreo: Para la presente investigación se utilizará el muestreo no probabilístico

Anexo 1:**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL****1. COMPETENCIAS: Califique su nivel de competencia en las siguientes áreas:**

	1	2	3	4	5
1. Que tanto conocimiento tiene de su profesión					
2. Que tan adecuada considera su atención al paciente					
3. Como considera su aportación en el trabajo en equipo					
4. Comunicación con pacientes y colegas					
5. Evaluación y diagnostico					
6. Maneja y usa tecnología e informática en salud					

2. Motivación y Engegement

	1	2	3	4	5
7. ¿Qué tan motivado se siente para realizar su trabajo?					
8. ¿Cómo impacta su trabajo en la vida de los pacientes?					
9. ¿Siente entusiasmo para venir a trabajar?					

3. Ámbito Laboral.

	1	2	3	4	5
10. ¿Es agradable el ambiente laboral en su unidad?					
11. ¿Recibe Apoyo adecuado de colegas y supervisoras?					
12. ¿Es buena la comunicación dentro del equipo multidisciplinario?					

4. Liderazgo en Gestión

	1	2	3	4	5
13. ¿Es efectivo el apoyo de su Supervisor en su desarrollo profesional?					
14. ¿Es accesible su supervisor para discutir problemas o inquietudes?					
15. ¿Siente que tiene oportunidades para asumir el liderazgo en su trabajo?					

5. Desarrollo profesional

	1	2	3	4	5
16. ¿Cómo califica su participación en capacitación este año?					
17. ¿Cómo califica la utilidad de las capacitaciones para su desarrollo profesional?					
18. ¿Considera que tiene buenas metas profesionales?					

26. Recibo feroces e injustas criticas acerca de aspectos de mi vida personal.									
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.									
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.									
29. Me gritan o elevan la voz para intimidarme.									
30. Me zarandean, empujen o avasallan físicamente para intimidarme									
31. Se hacen bromas Inapropiadas y crueles acerca de mí.									
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada									
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.									
34. Limiten malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.									
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación									
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.									
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo Irrazonables.									
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.									
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo									
40. Intentan persistentemente desmoralizarme.									
41. Utilizan varias formas de hacerme Incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.									
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar encontrarme un fallo.									
43. Me lanzan insinuaciones									
44. ¿En el transcurso de los últimos seis meses ha sido víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de una vez a la semana)?	Si____ No____								

Anexo N° 8: Modelo 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: Síndrome de Burnout y somnolencia diurna en tiempos de Covid-19 en personal de salud del Hospital Rebagliati – Lima 2021. 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 la investigadora 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:

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio:

Participantes:

Participación:

Participación voluntaria:

Beneficios por participar:

Inconvenientes y riesgos:

Costo por participar:

Remuneración por participar:

Confidencialidad: Renuncia:

Consultas posteriores:

Contacto con el Comité de Ética

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad que 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:

Apellidos y nombres:

Edad:

Correo electrónico personal institucional:

Firma

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
4 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
4	Internet	www.coursehero.com	<1%
5	Internet	www.researchgate.net	<1%
6	Internet	doaj.org	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-08	<1%
8	Internet	core.ac.uk	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-06	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-05	<1%
11	Internet	repositorio.upt.edu.pe	<1%