

**DOCUMENTO QUE FORMA PARTE DEL
PROCESO DE REVALIDACIÓN**

**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

**PARTICIPACION EDUCATIVA DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA SOBRE LOS EFECTO DEL SÍNDROME DE
MOBBING EN EL PERSONAL QUE ELABORA EN EL HOSPITAL
DR ISRAEL RANUAREZ BALZA.**

PRESENTADA POR

ORTEGA MARES, JOHANDRY NAYARIS

ASESOR

KAREN CONTRERAS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

MÉRIDA – VENEZUELA

2014

PROCEDIMIENTO DE REVALIDACIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS



**Reconocimiento
CC BY**

El autor permite a otros distribuir y transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
"ROMULO GALLEGOS"
AREA: CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERIA

PARTICIPACION EDUCATIVA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS
EFECTO DEL SÍNDROME DE MOBBING EN EL PERSONAL QUE ELABORA EN EL
HOSPITAL DR ISRAEL RANUAREZ BALZA.

Autoras:

Ortega Johandry

Velasquez Yaisy

Tutor:

Karen Contreras



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
"ROMULO GALLEGOS"
AREA: CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERIA

PARTICIPACION EDUCATIVA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS
EFECTO DEL SÍNDROME DE MOBBING EN EL PERSONAL QUE ELABORA EN EL
HOSPITAL DR ISRAEL RANUAREZ BALZA.

(Trabajo Especial De Grado Presentado Como Requisito Para Optar Al Título De
Licenciada En Enfermería)

Autoras:

Johandry Ortega

Velasquez Yaisy

Tutor:

Karen Contreras

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, nuestro Señor Jesucristo por su gracia y misericordia, porque a pesar de las dificultades vividas me dio la oportunidad de estar aquí logrando un nuevo triunfo, para El toda la gloria, honra y honor.

A mi Madre y a mi Padre por su paciencia y apoyo en este trayecto, hacia otro nivel de mi carrera.

A todos ellos por ser parte importante, y de motivación en mi vida, todo mi amor para ustedes

AGRADECIMIENTOS

A Dios por la vida, por permitir llegar hasta donde estoy; por levantarme cuando sentía no poder continuar. Porque siempre estas presentes en mi vida.

A mi Madre y mi Padre por traerme a este mundo y siempre brindarme su apoyo y estar para mí cuando más los he necesitado; ¡¡¡A ti amada Abuela Nelly y A ti Suheili Pérez porque de no haber sido por ustedes y su insistencia no estuviera culminando esta etapa de mi vida!!!

A el resto de la familia gracias porque de alguna manera u otra siempre han estado para mí cuando lo he necesitado y celebrar cada triunfo de mi vida.

A ti Yesenia García, por brindarme tu apoyo incondicional en este último trayecto de mi carrera gracias por estar conmigo y aguantar cada una de mis locuras.

A la universidad “Romulo Gallegos” y a sus directivos, por la oportunidad de cursar allí mis estudios.

A los profesores que impartieron sus conocimientos en las diferentes áreas.

¡¡¡¡A Todos Mil Gracias!!!!

Los Amo

Johandry Ortega

DEDICATORIA

*A Dios Todopoderoso, nuestro Señor Jesucristo por su gracia y misericordia,
porque a pesar de las dificultades vividas nos dio la oportunidad de estar aquí
logrando un nuevo triunfo, para Él toda la gloria, honra y honor.*

*A Mis hijos Saray y Keiberson, por ser impulso y motor en mi vida, los amo.
A ellos por ser parte importante, y de motivación , todo mi amor para ustedes.*

Muchas gracias.

Yaisy Velasquez

AGRADECIMIENTOS

*A nuestro Dios por la vida, la salud, la familia y por no dejarnos caer, por
mantenernos firmes y con fe en las adversidades.*

*A Mi Compañera y Amiga Yohanna Betancourt, por el apoyo y amistad
incondicional.*

*A Yesenia Garcia por cruzarse en mi camino y prestarme su apoyo.
A la universidad “Romulo Gallegos” y a sus directivos, por la oportunidad de
cursar allí nuestro estudios.*

A los profesores que impartieron sus conocimientos en las diferentes áreas.

A todos, gracias.

Yaisy Velasquez

INTRODUCCION

La violencia, en sus diferentes formas de presentación, es un fenómeno desafortunadamente cada vez más frecuente en nuestra sociedad. Aunque su constatación en varios grupos y especies de seres vivos es muy antigua, en los últimos años, su presencia en los humanos ha sido de tal magnitud que se han cobrado varias víctimas y ha sido objeto de noticias preferentes en portadas de medios de comunicación. Es verdad, que la existencia de rencillas, envidias y malas relaciones personales en el trabajo se han dado siempre, pero recientemente el mobbing está adquiriendo mucho protagonismo y empiezan a considerarse como un riesgo laboral las estrategias de persecución y hostigamiento al trabajador para hacerle la vida imposible. La fuerte competitividad existente en el mundo laboral repercute en el clima laboral. De entre los riesgos que producen las actuales fórmulas de organización del trabajo y de los que la negociación colectiva deberá ocuparse a corto plazo si no quiere perder el tren de la realidad, cobra un especial relieve en nuestros días el denominado acoso moral en el trabajo, y que, según datos de la (OIT), afecta en la actualidad a cerca de 13 Millones de trabajadores.

El mobbing o acoso laboral se considera tan antiguo como el propio trabajo (Gimeno, 2004), constituye un tipo de violencia psicológica y se reconoce como una línea de trabajo promisoria y de alto impacto sobre el hombre, las organizaciones y la sociedad. En la actualidad constituye un problema prioritario que afecta la dignidad, genera desigualdad, discriminación, estigmatización y conflictos según (OIT, CIE, OMS y ISP, 2002).

FASE I

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION

Planteamiento del Problema

En la actualidad a nivel mundial existe un síndrome denominado Moobing, que afecta a miles de trabajadores, quienes se convierten en Blanco de conductas humillantes, vejatorias, hostiles, que menoscaban su reputación, su dignidad e integridad moral de manera repetitiva, continua y extendida en el transcurso del tiempo, por parte de una o más personas pertenecientes a la misma empresa o institución para la cual laboran. Desde esta perspectiva, en los últimos años ha tomado mucha importancia al punto que algunos han logrado denominarlo "el tópico de la investigación de los años 90" en el campo de la psicología de las organizaciones, una de las posibles causas de esta recién visualización del fenómeno son los datos aportados desde la investigación y praxis, los cuales han permitido no solo identificar la existencia del mobbing sino también los efectos negativos directo que provoca tanto en los trabajadores como en las propias organizaciones.

La organización mundial de la salud (OMS), acaba de hacer pública sus previsiones: "En el 2020 la depresión originada por el mobbing será la segunda causa, de discapacidad en el mundo" (Hirogoyen France Marie 1997), la sufrirán una de cada cinco personas y la cifra crecerá, si aparecen factores como el estrés. Tan devastador como sigiloso, puede provocar el aniquilamiento físico y psíquico provocando el suicidio de la persona trabajadora y en muchos casos sin percibirlo, pues el 81% de las víctimas desconocen que padecen este trastorno, atribuyendo su sufrimiento a otras causas. En Venezuela según cifras del Instituto nacional de Prevención, salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) para el 2006 el 6,3% de las enfermedades ocupacionales certificadas fueron causadas por factores psicosociales y el 1,6% fueron casos de Síndrome de Mobbing.

Es importante resaltar que en Venezuela el mobbing es certificado como enfermedad ocupacional por el INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) en otras palabras, lo que se certifica no es la presencia de la conducta hostigadora o del fenómeno como tal en el trabajo sino sus consecuencias, es decir, la patología que presenta o desarrolla el trabajador víctima, tales como: síndrome depresivo, trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático, entre otros, y de acuerdo a la revista de derecho, universidad del norte, 33: 62-95, 2010 79 El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela (último registro publicado) en Venezuela se han presentado 33 casos de mobbing, 3 de los cuales han sido certificados en el Estado Zulia.

El mobbing, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través de ese término en inglés que significa ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional bossing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años.

Según Heinz Leymann (1990) lo define como “la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) y recurrente (por lo menos durante 6 meses), y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación , perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Es de hacer notar que cuando en un lugar de trabajo, existen factores que de una u otra manera genera distracción, interrumpen la dinámica diaria de trabajo, influyendo notoriamente en el accionar de sus funciones, pues para nadie es un secreto que los seres humanos, deben sentirse en armonía, con el ambiente laboral, familiar y social, para tener un equilibrio.

Entre los candidatos favoritos para ser acosados, se encuentran: Quienes destaquen de los demás, sea por diferencia de sexo (El único varón entre mujeres y viceversa), de carácter (el tímido resulta sospechoso y el seguro de sí mismo, avasallador), de edad (tanto mayor, como menor), de formación profesional, creencias religiosas, ideológicas y políticas.

En el Municipio Juan German Rocio del estado Guarico, específicamente en el Hospital Dr. "Israel Ranuarez Balza", ubicado en la ciudad de San Juan de los Morros se diagnosticaron 20 casos de mobbing en el año 2014, durante el año 2015 se reportaron 22 casos. Cabe destacar que en la Comunidad de San Juan de los Morros, se reportaron 20 caso y 18 casos respectivamente encontrándose que para el 2016, se han notificado 23 casos.

Es por ello, la finalidad de la presente investigación el poner en práctica el rol educativo del profesional de enfermería sobre la prevención de la Malaria en pacientes asintomáticos que acuden al Servicio de Emergencia del Hospital Dr Israel Ranuarez Balza" ubicado en San Juan de los Morros, estado Guarico

El ambulatorio de bella vista no escapa de esta realidad ya que en oportunidades repetidas el personal de enfermería que labora en dicho ambulatorio es víctima de hostigamiento, violencia, intimidación y amedrentamiento, lo que implica que el personal con sus actividades diarias, estrés laboral con sobre carga de trabajo, desmotivación, hostigamiento debido a rotación de un ambulatorio a otro y de un servicio a otro por tal motivo se hace necesario el estudio de tal problemática.

Es por ello, la finalidad de la presente investigación el poner en práctica la participación del profesional de enfermería sobre los efectos del síndrome de mobbing en el personal que elabora en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros Estado Guarico.

En virtud de lo antes expuesto, surgen las siguientes interrogantes, que van a significar un pilar fundamental para la interpretación de dicha realidad.

1- ¿Cuál es la situación actual del personal que labora en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros Estado Guarico, acerca del síndrome de mobbing?

2- Cuáles son las actividades educativas que realiza el profesional de enfermería acerca de los efectos del síndrome de mobbing?

3- ¿Cuál es la participación del profesional de enfermería sobre los efectos del síndrome de Moobing en el personal que labora en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros Estado Guarico.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar La Participación Del Profesional De Enfermería Sobre El Efecto Del Síndrome De Mobbing En El Personal Que Elabora En El Hospital Dr Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros Estado Guarico.

Objetivos Específicos

Indagar sobre los conocimientos que tienen el personal del Hospital Dr Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros Estado Guarico sobre los efectos del síndrome de Moobing.

Describir las actividades educativas que realiza el profesional de enfermería sobre los efectos del síndrome de Moobing.

Establecer la participación del profesional de enfermería sobre los efectos del síndrome de Moobing en el personal que labora en el Hospital Israel Ranuarez Balza

Justificación de la Investigación

Desafortunadamente en los actuales momentos existe una gran cantidad de vicios que consumen día a día la parte esencial de las personas, guiándolas a un mundo egocéntrico donde los intereses propios prevalecen sobre otros, restándole importancia

a los valores, como el respeto, aceptación y compañerismo. En atención a lo antes expuesto, y por tratarse del objeto de estudio, cabe mencionar la realidad sentida y vivida a diario por algunos trabajadores, específicamente del Hospital Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros Estado Guarico.

Los sustentos informativos, valorados como informante claves para la investigación y su fin. Representan una punta de lanza para evidenciar situaciones que emergen del ambulatorio en estudio. Desde hace algún tiempo, se ha notado conductas por parte de algunas personas hacia otras, han sido víctimas de situaciones que violentan su tranquilidad psicológica, falta de respeto, violencia verbal, hostigamiento, en fin, existen actos inadecuados que ponen en riesgo la salud integral del acosado.

Por otro lado, se puede inferir que estas situaciones que se suscitan alrededor de estas personas pueden surgir por la ausencia de supervisión al personal de forma constante, pues de esta manera impediría que sigan sucediendo atropellos de este tipo.

Se hace necesario destacar que todo proceso de acoso psicológico en el trabajo tiene como consecuencia la intimidación, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima. Tanto la actitud del hostigador u hostigadores conlleva a producir miedo, terror, enfermedad en el personal antes mencionado hasta llegar a la muerte.

Las implicaciones son vividas frecuentemente y hacen que el personal no cumpla con sus actividades diarias, insatisfacción laboral desmotivación, stress laboral por sobrecarga de trabajo, hostigamiento por la rotación de un servicio a otro servicio, despreocupación al momento de hacer valer los derechos de cada trabajador, por tal motivo se hace necesario el estudio de tal problemática.

Es de hacer notar que muchas personas no están conscientes de la existencia del acoso laboral (mobbing) del cual son víctimas, por lo tanto, es conveniente implementar un programa educativo que le permita al personal ampliar su conocimiento acerca del acoso laboral o mobbing.

Esto representa un aporte para los institutos de salud, para el personal que elabora en los mismos, como referencia a la comunidad pues no solo este síndrome puede afectar al personal de salud sino a cualquier persona acosada en su entorno laboral y como enfoque bibliográfico a cualquier estudio posterior a este.

FASE II

BASES TEORICAS

Al hablar de estudios e investigaciones de diferentes tipos, siempre suele aparecer el concepto de marco teórico o referencial. El cual puede definirse como la información recaudada como conceptos, referentes al tema propuesto para la investigación, los cuales sirven de guía y apoyo para darle un marco ordenado y claro a la misma.

Arnal (2010), "Expresa que es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio (p.55) en tal sentido el marco referencial o teórico de la investigación puede ser definido como el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar. En resumen, comprende una revisión de los trabajos realizados sobre el problema en estudio, permite ampliar la descripción del problema e integra la teoría con la investigación y sus relaciones.

Antecedentes de la investigación

Esta fase se hace referencia a los antecedentes de la investigación, por medio de los cuales se llevará a cabo una revisión detallada de la investigación relacionada con el presente estudio, con la finalidad de obtener información que pueda contribuir con el desarrollo de la investigación.

Según Contreras (2011) los antecedentes de la investigación se refieren a la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudio, realizados por instituciones de educación superior. Los antecedentes pueden ser: trabajos de grado, postgrado, trabajos de ascenso, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas. Esto con la finalidad de tener una visión más clara y precisa de lo que se quiere lograr con la investigación.

Dichos antecedentes que mencionamos a continuación, tomando en consideración para ello un orden cronológico y una breve descripción sobre el tema expuesto, entre ellos están:

Varela, (2013) El presente trabajo, se relaciona con la investigación denominada ""El Acoso Laboral en el Ámbito de la Psicología Jurídica. Estudio sobre su Delimitación y la Práctica Profesional" (20020100100970), en tanto el Clima Laboral puede verse imbuido por situaciones de Mobbing, lo que genera en todos los casos consecuencias negativas tanto para el trabajador como en el empleador. Por lo que el estudio de ello resulta relevante a los efectos de implementar estrategias y programas tendientes a prevenir y sanear tales situaciones. El clima laboral es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización. Estudio de tipo descriptivo y de campo.

La investigación antes mencionada tiene relación con la nuestra ya se estudia el síndrome de mobbing y otros tipos de acoso que puedan afectar a los trabajadores en su medio ambiente de trabajo, para así alcanzar un aumento de productividad, considerando especialmente el recurso humano; ya que para que una persona pueda trabajar bien, debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella.

Marta errando (2012) Este estudio es una investigación cualitativa que pretende conocer la experiencia de mobbing entre el personal de enfermería, con la finalidad de aumentar el conocimiento del problema, difundir la existencia del mismo entre la profesión a partir de un grupo de estudio, y concienciar a las personas que dirigen las instituciones y a los demás profesionales de la necesidad de intervenir.

Garzón (2011) se aproxima al tema del acoso laboral como riesgo psicosocial y desde su conceptualización revisa el sistema legal colombiano, lo ubica en la Constitución Política, en el derecho laboral y el derecho penal. Enfatiza en las implicaciones que tiene el acoso en la afectación de los derechos humanos fundamentales, esclarece

cuales resultan vulnerados en especial el derecho a la dignidad humana. Realiza una síntesis de la legislación en Europa y Latinoamérica, para terminar con una compilación de la jurisprudencia en Colombia y un detallado análisis de la Ley 1010 de 2006 y una propuesta de modificación a su articulado. Destaca la importancia de la prevención como estrategia para reducir la ocurrencia del fenómeno y la poca disponibilidad de bibliografía e información respecto a la situación de problema en Colombia.

Este trabajo represento un aporte a la investigación porque facilito referencias sobre la afección de la dignidad humana, al ser víctima del acoso laboral y la importancia de reducir la concurrencia de dicho fenómeno en los lugares de trabajo, pues no solo ocurre en el ámbito de salud, sino a lo largo y ancho de los niveles empresarial.

Reseña Histórica

Fue fundado en 1965, por jefe de distrito sanitario 5 Dr. gil botillo su primera enfermera fue Juana de Gómez.

Funcionaba como dispensario atendían consulta cada 8 días venia un médico, la enfermera que laboraba tenía medicinas simplificadas y era quien atendía todos los programas, luego paso a ser medicatura donde ya había un médico asignado.

Fue remodelado en el año 1997 y fue inaugurado en el año 1998 por el gobernador Didalco Bolívar para ese periodo cuando se inauguró con el director Dr. Manuel contreras, apertura nuevas consulta y espacios físicos para atender una población más grande, laboraba 12 horas para atención al público, contaba con una ambulancia donada por el gobernador Carlos Tablante.

Cuenta con servicio de emergencia, consulta de atención integral, 2 consultas especializadas, inmunización, comedor, dormitorio, 2 consultorios, sala de observación y de pediatría.

El hospital está ubicado en San Juan de los Morros Estado Guarico.

Hoy en día cuenta con:

150 enfermeras con cargo fijo.

50 médicos cumpliendo su artículo 8.

20 camareras fijas

12 camarera suplente

Bases teóricas

En esta sección correspondiente a las bases teóricas, se presenta toda la información principal y complementaria relacionada con el tema del proyecto de investigación. Por regla general, en esta sección de la investigación, se trata de definir conceptos y ampliar los datos e informaciones sobre la problemática abordada y los factores que la constituyen. Es decir que se presenta información textual documental sobre las variables en estudio, y puntos que tengan estricta relación con estas, para ampliar el conocimiento sobre las mismas.

Según Arias (2006), las bases teóricas están formadas por: “un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado” (p.39). Las bases teóricas son aquellas que permiten desarrollar los aspectos conceptuales del tema objeto de estudio. Es evidente entonces, la revisión necesaria de teorías, paradigmas, estudios, etc., vinculados al tema para posteriormente construir una posición frente a la problemática

que se pretende abordar. A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan la presente investigación.

Síndrome De Mobbing

Según Salín (2003) señala que acoso laboral es una serie de comportamientos negativos repetidos y persistentes hacía uno o más individuos, que implica un desequilibrio de poder y crea un ambiente de trabajo hostil. Y en la misma línea Einarsen y otros (2003) entienden por acoso laboral: hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas. Dada su conceptualización, Leymann (1990) identificó 45 comportamientos que se dan durante el proceso de *mobbing*, y los agrupó en las 5 categorías siguientes:

Impedir que la víctima se exprese.

Aislar a la víctima.

Desacreditar a la víctima en su trabajo.

Menospreciar a la víctima frente a sus compañeros.

Comprometer la salud de la víctima.

Características Del Síndrome De Moobing

Según Einarsen y otros (2003) después de realizar una revisión, han señalado que los elementos característicos del mobbing son los siguientes:

- a. Se trata de un proceso de conductas no ocasionales, sino repetidas y prologadas en el tiempo.
- b. Las conductas son consideradas negativas y hostiles, con un amplio rango que va desde las críticas al trabajo a calumnias.
- c. Las conductas provocan en las víctimas consecuencias diferentes, según la fase del proceso en que se encuentre.

- d. El acosador tiene una intencionalidad de carácter instrumental (para alcanzar un objetivo) o de carácter finalista (para destruir a la víctima).
- e. Hay desequilibrio de poder entre las partes enfrentadas, o al menos la víctima no dispone de los recursos necesarios para hacer frente.

Signos y Síntomas del Síndrome De Moobing

Según Piñuel (2003, citado por Azzorini, Bail y Miramón 2004, p. 126), el acoso laboral “reside en una violencia psicológica prolongada e injustificada por parte de aquellas personas que interactúan y comparten el entorno de trabajo del afectado o la víctima, con el propósito de lograr su liquidación y salida de la empresa”:

En este mismo orden de ideas, uno de los síntomas más frecuentes en la persona que está siendo víctima del hostigamiento laboral es que muestra altos niveles de ansiedad, depresiones, estrés postraumáticos, enfermedades físicas normalmente relacionadas con la piel, dolores musculares, problemas gástricos, úlceras, diarreas, caída del cabello, entre otras. Asimismo, uno de los daños más graves causados por el acoso moral es cuando la víctima llega al punto de provocar su muerte.

Efectos Del Acoso Laboral

Sastre (2009), quien menciona los efectos psicológicos provocados por el acoso laboral:

- Lento deterioro de la confianza en sí mismo y en sus capacidades profesionales.
- Proceso de desvalorización personal.
- Desarrollo de la culpabilidad.
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas.

- Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.
- Agresividad y aumento de la conflictividad con la familia.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la obsesión con el problema.
- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.

Causas Del Fenómeno del Síndrome De Moobing

De acuerdo con la doctrina son diversas las causas que originan este fenómeno laboral; así, según autores como Leymann (citado por Cuadernos Sindicales, (2008), el mismo surge como resultado de un conflicto no solucionado; Hirigoyen (2001), (p.215) discrepa de lo anterior y sostiene que lo que ocasiona el mobbing no es un conflicto sino la agresión, puesto que en el acoso moral existe la intención de dañar al otro, mientras que a su juicio, cuando se habla de “conflicto” se hace referencia al choque de sentimientos.

Clasificación Del Mobbing

Según revista de derecho, universidad del norte, 33: 62-95, (2010) Gran parte de la doctrina considera que existen tres tipos de mobbing en el trabajo, a saber:

- Acoso ascendente: Originado por uno o varios subordinados, quienes agreden a otro individuo que ostenta un rango jerárquico superior en la organización donde laboran.
- Acoso horizontal: Lo produce un compañero de trabajo hacia otro que tiene el mismo nivel jerárquico. Los ataques pueden ser causados por problemas

personales, o porque no acepte los patrones establecidos para el funcionamiento de la organización admitidos por el resto de los compañeros

- Acoso descendente: También es conocido como bossing, del término inglés “boss”, que significa “jefe, patrono”. Este acoso es el más usual, es producido por un individuo de posición jerárquica superior, quien ostenta un poder dentro de la organización; su conducta se basa en el desprecio, falsas acusaciones e insultos con el propósito de socavar o atacar el ámbito psicológico del trabajador acosado, bien porque quiere destacarse frente a sus subordinados o por tratarse de una estrategia de la empresa con el fin de deshacerse del trabajador, para que se retire voluntariamente sin que esto le ocasione grandes gastos económicos.

Fases Del Mobbing

- Por otra parte, autores como Gimeno Lahoz (2008) consideran que la clasificación de los tipos de mobbing debe realizarse teniendo presente los grados de afectación personal (intensidad, duración y frecuencia) de la víctima, mientras que otros como Sáez (citado por Runidck, (2007) no clasifican, sino que describen tres grados de mobbing o acoso moral en el trabajo, a saber:
- Primer grado: La persona conserva la capacidad de hacer frente a las agresiones o ataques manteniéndose en su lugar de trabajo; para ello ignora las humillaciones y burlas. Sin embargo, puede llegar a sentirse desconcertada e irritable, pero sin que se afecten sus relaciones personales.
- Segundo grado: En este caso, a la persona acosada le es más difícil mantenerse o reincorporarse a su puesto de trabajo, ya que no es tan fácil eludir las burlas y humillaciones. Por lo general, la víctima presenta síntomas depresivos, gastrointestinales, evita toda situación relacionada con el tema y no cuenta con el apoyo familiar.
- Tercer grado: Es casi nula la posibilidad de que la víctima de este tipo de agresiones logre incorporarse a su puesto de trabajo; los síntomas que presenta en este grado son depresiones severas, conductas agresivas, ataques de pánico

e incluso intentos de suicidio, por lo que requiere tratamiento psicológico especializado, contando con el interés y apoyo familiar.

Salud

Según la organización mundial de la salud (OMS) la salud es: “El estado de completo bienestar físico, mental, social y no solamente la ausencia de enfermedad”. La cita procede del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Oficial Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. La definición no ha sido modificada desde 1948.

Y en base a ello se desprenden otras definiciones de las cuales destaca la siguiente: René Dubos (1956) expresó lo que para él significaba salud: "Salud es un estado físico y mental razonablemente libre de incomodidad y dolor, que permite a la persona en cuestión funcionar efectivamente por el más largo tiempo posible en el ambiente donde por elección está ubicado". En esta definición, Dubos circunscribe a la salud entre dos dimensiones, una física y la otra mental.

Entonces la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidades de satisfacer necesidades vitales, entre los cuales se incluye la alegría misma, implica lucha y negociación con la realidad del medio ambiente, en su concepción más amplia guarda relación con las condiciones de trabajo.

Enfermería

Según el Consejo Internacional de Enfermeros (CIE): La enfermería abarca los cuidados, autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los

enfermos, discapacitados, y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación.

Rol De Enfermería

El rol del enfermero comunitario consiste principalmente en enseñarle a la persona, familia y comunidad a cuidarse por sí mismos mediante el autocuidado.

Estrés laboral

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T): Ha considerado el estrés laboral como un “peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad al afectar la salud psicofísica de los trabajadores...”

Las etapas del estrés laboral son:

Primera etapa: Alarma: Durante esta fase el trabajador reconoce al estrés percibiendo primeros síntomas como el cansancio y la fatiga.

Segunda etapa: la resistencia.

El trabajador comienza a declinar en su rendimiento laboral percibiendo los cambios de humor trasladado a su vínculo familiar, fastidio por la rutina laboral.

Tercera etapa: el agotamiento.

En esta etapa se traduce a la consecuencia de una resistencia prolongada del estrés provocando que el individuo se sienta agobiado por la situación perdiendo la reserva de sus energías vitales y que pueden llevar a situaciones extremas apareciendo alteraciones como jaquecas, hipertensión entre otros.

Salud ocupacional

Según la (OMS)

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas sociales y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

Con relación a esta última, se debe señalar que el estado de salud de un trabajador depende enormemente de la actividad laboral que desempeña, de la realidad social y del modo de producción que ella impone. La salud no es un don, es cosa propia, y, por tanto, la reserva más importante que tienen los trabajadores. Sin salud no se puede trabajar y sin ello los trabajadores, no solamente son condenados a la miseria, sino que se les quita su propia identidad y posibilidad de desarrollo humano. Por ello, el derecho a la salud es un derecho individual que debe ser ejercido en primera persona como consecuencia, podemos decir que la salud se pierde cuando se está expuesto a malas condiciones de trabajo, situaciones que han sido denunciadas hace años.

Teorizante de Enfermería

DOROTY JOHNSON. “MODELO DE SISTEMAS CONDUCTUALES”.

Dorothy E. Johnson se graduó en Artes en la Armstrong Junior College, en Savannah, Georgia, en 1938. La mayor parte de su experiencia profesional es como docente en la Universidad de California, aunque también incluye puestos como enfermera y asesora en escuelas de enfermería. Johnson publicó su 'Modelo de Sistemas Conductuales' en 1980. En 1968 ya hace una primera propuesta, promueve

el "funcionamiento conductual eficiente y efectivo en el paciente para prevenir la enfermedad".

Basó su modelo en la idea de Florence Nightingale acerca de que la enfermería está designada a ayudar a las personas a prevenir o recuperarse de una enfermedad o una lesión. El modelo de Johnson considera a la persona como un sistema conductual compuesto de una serie de subsistemas interdependientes e integrados, modelo basado en la psicología, sociología y etnología. Según su modelo la enfermería considera al individuo como una serie de partes interdependientes, que funcionan como un todo integrado; estas ideas fueron adaptadas de la Teoría de Sistemas.

Cada subsistema conductual tiene requisitos estructurales (meta, predisposición a actuar, centro de la acción y conducta) y funcionales (protección de las influencias dañinas, nutrición y estimulación) para aumentar el desarrollo y prevenir el estancamiento. Son siete Dependencia, Alimentación, Eliminación, Sexual, Agresividad, Realización y afiliación.

El individuo trata de mantener un sistema balanceado, pero la interacción ambiental puede ocasionar inestabilidad y problemas de salud. La intervención de enfermería sólo se ve implicada cuando se produce una ruptura en el equilibrio del sistema. Un estado de desequilibrio o inestabilidad da por resultado la necesidad de acciones de enfermería, y las acciones de enfermería apropiadas son responsables del mantenimiento o restablecimiento del equilibrio y la estabilidad del sistema de comportamiento. Enfermería no tiene una función definida en cuanto al mantenimiento o promoción de la salud. Enfermería es una fuerza reguladora externa que actúa para preservar la organización e integración del comportamiento del paciente en un nivel óptimo bajo condiciones en las cuales el comportamiento constituye una amenaza para la salud física o social, o en las que se encuentra una enfermedad.

El Proceso de Enfermería, propuesto excluye el Diagnóstico de Enfermería y la valoración incluye sólo los datos sobre los subsistemas de ingestión, eliminación y sexual ésta limitada valoración deja lagunas en información necesaria para hacer un registro completo de Enfermería.

Relación con el Trabajo de Investigación

La teorizante antes mencionada en su aporte teórico señala que el individuo debe ser tratado como un ser integrado, por subsistemas que cubre o abarcan ciertas necesidades de acuerdo a sus diferentes conductas.

Es de hacer notar que el individuo es un ser con necesidades varias como alcanzar metas, afiliación, aceptación, nutrición, estimulación entre otros, y para que esto se lleve a cabo es necesario un equilibrio en todos los ámbitos de la vida diaria.

Por otro lado surgen inconvenientes tales como la interacción ambiental, inestabilidad psicoemocional, relaciones interpersonales y laborales, que dañan el equilibrio general del organismo producción enfermedades psicosomáticas, tales como el stress, causado por tantos factores como el acoso laboral, el cual tiene efectos muy marcados en el rendimiento laboral y personal, de la persona que lo padece, es por ello que esta teoría encaja , pues estudia los sistema conductuales del individuo se y la incidencia sobre la salud mental de cada persona.

Bases Legales

En las bases legales, tal como la denominación de la sección lo indica, se incluyen todas las referencias legales que soportan el tema o problema de investigación. Para ello, se pueden consultar: (a) la constitución nacional; (b) las leyes orgánicas; (c) las gacetas gubernamentales; entre otros dispositivos apropiados.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009)

- Artículo 83. La Salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República
- Artículo 84. Para garantizar el derecho a la salud, el estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de Salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de Seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. El sistema público de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud.
- Artículo 85. El financiamiento del sistema público de salud es obligación del Estado, que integrará los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley. El estado garantizará un presupuesto para la salud que permita cumplir con los objetivos de la política sanitaria. En coordinación con las universidades y los centros de investigación, se promoverá y desarrollará una política nacional de formación de profesionales, técnicos y técnicas y una industria nacional de insumos para la salud. El estado regulará las instituciones públicas y privadas de la salud.

Lopcyamat (2005) (Ley Orgánica De Protección, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo)

- Artículo 53: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad salud, y bienestar adecuadas.

Código Deontológico de Enfermería (2005)

- Artículo 24. Las Enfermeras/os deben mantenerse informados y en condiciones de poder informar sobre las medidas preventivas contra los riesgos de los factores ambientales, así como acerca de la conservación de los recursos naturales de que se dispone.
- Artículo 25. Desde su ejercicio profesional, la enfermera/o debe conocer, analizar, registrar y comunicar las consecuencias ecológicas de los contaminantes y sus efectos nocivos sobre los seres humanos, con el fin de participar en las medidas preventivas y/o curativas que se deban adoptar.

Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela (2012))

- . Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:
 - a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
 - b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
 - c) El tiempo para el descanso y la recreación.
 - d) El ambiente saludable de trabajo.
 - e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.

f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Según el Plan de la Patria 2013-2019

Contribuir con la preservación de la vida en el planeta y la salvación de la especie humana.

En la propuesta del candidato de la Patria, Hugo Rafael Chávez Frías, presentado por el Comando de Campaña Carabobo, ante el CNE en la pasada campaña electoral de las elecciones del 8 de diciembre del 2012, se contempla los cinco grandes objetivos históricos. El quinto objetivo tiene como finalidad: "Contribuir con la preservación de la vida en el Planeta y la Salvación de la Especie Humana". Inicia su contenido con el Objetivo Nacional, "Construir e impulsar el modelo económico productivo eco socialista, basado en una relación armónica entre el hombre y la naturaleza, que garantice el uso y aprovechamiento racional, óptimo y sostenible de los recursos naturales, respetando los procesos y ciclos de la naturaleza".

FASE III

BASES METODOLÓGICAS

La metodología o marco metodológico, constituye el plan organizativo de la investigación en cuanto a la modalidad de investigación del estudio. Por tanto, comprende los aspectos metodológicos más relevantes, entre ellos, la población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de información y las técnicas para el procesamiento de los datos obtenidos por medio de la aplicación de dichos instrumentos.

La definición del marco metodológico es importante para desarrollar la investigación, ya que permite establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales está encaminado el interés de la misma.

Según Palestina (2010) el marco metodológico es “la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real” (p.114)

Para la Universidad Nacional Abierta (2010):

Consiste en establecer cómo se logrará el objetivo del trabajo. En este punto el investigador establece el tipo de información que deberá recolectar y las técnicas que empleará tanto para la recopilación de la información, como para la interpretación de los resultados. (p.85)

Dentro de este contexto las investigaciones pretenden constituir el marco metodológico del presente estudio en las siguientes etapas: diseño de la investigación, población y muestra y técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

Matriz Epistemológica

Es una estructura cognoscitiva o marco general filosófico o, simplemente, sociohistórico, que lo hace, a su vez, socio-epistémico. Sería algo así como el trasfondo existencial y vivencial. Es la fuente de origen de una ideología, paradigma, método, técnica o estrategia adecuada para investigar la naturaleza de una realidad natural o social.

La Epistemología

Es una disciplina que estudia cómo se genera y se valida el conocimiento de las ciencias. Su función es analizar los preceptos que se emplean para justificar los datos científicos, considerando los factores sociales, psicológicos y hasta históricos que entran en juego. Luego de analizar de manera precisa los conceptos que estamos desarrollado vale recalcar que van de la mano ya que la información obtenida en cuanto a la vivencia, al origen, técnicas e instrumentos y recolección de datos justificando así los factores primordiales que entran en esta investigación obteniendo una disciplina y capacidad veraz de analizar los conceptos de manera estratégica en la cual se viva una

realidad de esta manera vamos a desarrollar las cinco vertientes que entran en la investigación de esta manera.

Matriz Epistemológica

EPISTEMOLÓGICO	<p>Para Ceberio y Watzlawick (1998), "el término epistemología deriva del griego episteme que significa conocimiento, y es una rama de la filosofía que se ocupa de todos los elementos que procuran la adquisición de conocimiento e investiga los fundamentos, límites, métodos y validez del mismo". Impartir conocimiento acerca del síndrome de mobbing al personal del ambulatorio de bella vista estado Aragua.</p>
METODOLOGÍA	<p>Cerda (2000) La metodología es un conjunto de aspectos operativos indispensables en el proceso investigativo. Organizar la información para hacerla llegar al personal.</p>
AXIOLOGÍA	<p>Pilar pestaña (2004) La axiología es una rama de la filosofía que tiene como objeto la reflexión de los valores y juicios valorativos. Puede ser definida como la teoría de los valores. (de axios, valor, digno de estima y logos, tratado) Servir de instrumentos y facilitadoras para la reflexión sobre este síndrome y los efectos que puede causar el mismo sobre una persona y lograr así evitar daños al personal.</p>
TEOLÓGICO	<p>JCR ramos (2000) La ciencia que se encarga del estudio de las características y debilidad, se trata de un grupo de técnicas propias de la filosofía que pretende generar conocimientos sobre Dios y el resto de las entidades. Crear un ambiente grato, confortable donde que permita un equilibrio en general.</p>
SOCIALISTA	<p>El término socialismo significa cosas distintas para personas diferentes. Para Karl Marx (1818-1883) y Friedrich Engels (1820-1895), el socialismo es un estadio intermedio de transición entre el capitalismo y el comunismo. Contribuir a lograr que nadie sienta miedo, temor que todos seamos unidos y no discriminar a ninguna persona en su entorno.</p>

FUENTE:

Tipo de estudio

Se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general de la información y la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. En cuanto al tipo de estudio, se considera la investigación de campo, bajo un enfoque cuantitativo, CUALITATIVO ya que los datos de interés se tomarán en una forma directa del contexto. De hecho, Ramírez (2010) expresa "la investigación de campo es aquel tipo de investigación en el cual el autor debe abocarse a estudiar los fenómenos en la realidad misma donde se produce" (p.76), es decir, que los estudios de campos sirven para analizar los hechos y situaciones acontecidos directamente en el contexto del problema, como lo es en este caso, en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros. Estado Guarico.

En este mismo orden de ideas, el nivel de investigación descriptiva expresa Fidias (2006):" Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación", Esto quiere decir que sirven para identificar los hechos significativos del fenómeno. Aja y porque explicativa la investigación de ustedes ósea un análisis según este sector

Diseño de la Investigación

Aquí habla mejor de lo que es acción participativa y porque su investigación es según el concepto que ustedes tengan

Según Contreras (2012), considera que un diseño de investigación "Es la estrategia general que adapta el investigador para responder al problema planteado"(p24). El presente estudio está enmarcado en un diseño de campo con análisis cuantitativo y cualitativo, y acción participativa ,porque describe la situación que se presenta en este caso como lo es el Analizar el Efecto Del Síndrome De Moobing En El Personal Que Elabora En El Ambulatorio De Bella Vista Cagua Estado Aragua

Según González y Contreras (2006), refieren que una investigación descriptiva:

Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (p.22)

Población

Según Tamayo y Tamayo (2001) indica que “la población constituye la totalidad de un conjunto de elementos, seres y objetos que se desea investigar.” (p.70). Para Arias (2006), “la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. (p.87). Según se ha citado, la presente investigación, la población objeto de estudio estuvo constituida por Diez (10) sujetos, personal profesional que laboran en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros estado Guarico.

Muestra

Arias (2006) Se entiende por muestra al “subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83). Es decir, representa una parte de la población objeto de estudio.

Por otro lado, Ramírez (1999), indica que “la mayoría de los autores coinciden que se puede tomar un aproximado del 30% de la población y se tendría una muestra con un nivel elevado de representatividad”. (p.91). Por su parte Hernández citado por Castro (2003),” expresa que si la población es menor a cincuenta (50) individuos la población es igual a la muestra” (p.69).

En tal sentido, la muestra se conformó por Diez (10) profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balsa San Juan de los Morros estado Guarico y que representan el 100% de la población.

Técnicas para la recolección de datos

Técnicas y recolección de datos

Para Arias, F. (2006), los instrumentos de investigación "son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información." (p. 25).

Según se ha citado, el instrumento que se utilizó fue un CUESTIONARIO auto elaborado, dicotómico contentivo de 10 ítems cerrados, relacionados con las variables de estudio que se utilizaran para recabar la información.

Según zapata (2006,) escribe que la encuesta puede definirse como un conjunto de técnicas destinadas a reunir, de manera sistemáticas, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población, a través de contactos directos o indirectos con individuos que integran la población estudiada. (p 189)

FASE IV
PLAN DE ACCION

Es una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos. Como tal, funciona como una hoja de ruta que establece la manera en que se organizará, orientará e implementará el conjunto de tareas necesarias para la consecución de objetivos y metas. Es importante resaltar que estos son muy útiles a la hora de coordinar y comprometer a un conjunto de personas, organizaciones o, incluso, naciones, a involucrarse y trabajar juntas con la finalidad de conseguir determinadas metas.

En este caso en particular es de hacer notar que el plan de acción se aplica de la siguiente manera, la cual se describe a continuación.

Objetivo general: Determinar la participación del profesional de enfermería sobre los efectos del síndrome de Moobing en el personal que labora en el ambulatorio de bella vista Cagua estado Aragua

Objetivo específico	Actividad	Responsables	Evaluación
Indagar sobre los conocimientos que tienen el personal del Hospital Dr Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros Estado Guarico sobre los efectos del síndrome de mobbing.	A través de la aplicación de un instrumento de evaluación, las autoras de la presente investigación indagaron el conocimiento que poseen el personal del Hospital Dr Israel Ranuarez	T.S.U. Ortega Johandry Y Velasquez Yaisy	Una vez aplicado el instrumento de evaluación, las autoras determinaron que el personal posee muy pocos conocimientos, sobre los efectos del síndrome de mobbing.

	Balza San Juan de los Morros Estado Guarico sobre los efectos del síndrome de mobbing.		
--	--	--	--

Plan de acción

Objetivo general: Determinar la participación del profesional de enfermería sobre los efectos del síndrome de Moobing en el personal que labora en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros estado Guarico

Objetivo especifico	Actividad	Responsables	Evaluación
Describir las actividades educativas que realiza el profesional de enfermería sobre los efectos del síndrome de Moobing.	Una vez aplicado el instrumentó las investigadoras describieron las actividades educativas a través de la Entrega De Cartelera Sobre los efectos del Síndrome Del Moobing y una Entrega de	T.S.U. Ortega Johandry Y Velasquez Yaisy	Una vez realizada la entrega de la cartelera y los trípticos se procedió con la finalidad de poner en marcha la participación del profesional de enfermería para ayudar a incrementar los conocimientos sobre los efectos

	tríptico con el contenido.		del síndrome Moobing.
--	----------------------------	--	-----------------------

Plan de acción

Objetivo general: Determinar la participación del profesional de enfermería sobre los efectos del síndrome de Moobing en el personal que labora en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza San Juan de los Morros estado Guarico

Objetivo específico	Actividad	Responsables	Evaluación
<p>Establecer la participación del profesional de enfermería sobre los efectos del síndrome de Moobing en el personal que labora en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza</p>	<p>Las autoras de la presente investigación con un apoyo de expertos planificaron una sesión educativa, los cuales fueron dirigidos al profesional de enfermería que labora en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza sobre los efectos del síndrome de Moobing.</p>	<p>T.S.U. Ortega Johandr Y Velasquez Yaisy</p>	<p>Una vez realizada la sesión educativa, las investigadoras determinaron establecer la participación del profesional de enfermería sobre los efectos del síndrome Moobing había sido un éxito, ya que el personal que elabora en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza demostraron gran interés ya que se identificaron con las causas, consecuencias.</p>

FASE V
CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Desde hace algún tiempo, se ha notado conductas por parte de algunas personas hacia otras, las cuales han sido víctimas de situaciones que violentan su tranquilidad psicológica, actos inadecuados que ponen en riesgo la salud integral del acosado.

Estas situaciones pueden surgir por la ausencia de supervisión al personal de enfermería que labora en el Hospital Dr Israel Ranuarez Balza en forma constante, pues de esta manera impediría que siga sucediendo atropellos de este tipo.

Además, frecuentemente dichas situaciones hacen que el personal disminuya la calidad en el servicio prestado y crear un ambiente de trabajo hostil, por tal motivo la desmotivación, hostigamiento y estrés producidas por dichas situaciones.

Es de hacer notar que existe un desequilibrio de poder entre las partes enfrentadas o al menos la víctima no dispone de los recursos necesarios para hacerle frente.

Por otro lado, se puede inferir incluso que se trata de un proceso de conductas no ocasionales, sino repetidas y prolongadas en el tiempo. Dichas conductas negativas y hostiles con un amplio rango que va desde las críticas al trabajo hasta calumnias.

Este tipo de acoso laboral interfiere negativamente y socialmente en el desarrollo de sus tareas.

RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta la problemática planteada. Se Recomienda lo siguiente:

- Supervisión constante al personal de enfermería
- Evaluación de desempeño laboral para verificar la calidad del servicio.
- Capacitación profesional y personal para motivar a los trabajadores en la mejora del servicio.
- Implementar un Programa Educativo que permita al personal de enfermería ampliar conocimientos acerca del Síndrome Mobbing.

AL PROFESIONAL DE ENFERMERIA

AL HOSPIATAL.