



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**VIOLENCIA LABORAL HACIA EL PERSONAL DE ENFERMERIA
EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL DE
SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2023**

**TESIS PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERIA**

AUTORAS:

Bach. RENGIFO ALVAN, DEYSI MERCEDES
<https://orcid.org/0000-0002-2214-9266>

Bach. ARIAS MAMANI, LIZ KATHERIN
<https://orcid.org/0009-0000-5139-7886>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **RENGIFO ALVAN, DEYSI MERCEDES**, con DNI **71961011** en mi condición de autor(a) de la tesis presentada para optar el TÍTULO PROFESIONAL de **LICENCIADO EN ENFERMERÍA (GRADO O TÍTULO PROFESIONAL QUE CORRESPONDA) DE TÍTULO “VIOLENCIA LABORAL HACIA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA-2023”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **CINCO POR CIENTO (5%)** y, que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima, 03 , de Octubre 2023.



RENGIFO ALVAN, DEYSI MERCEDES



MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **ARIAS MAMANI, LIZ KATHERIN**, con DNI **45503992** en mi condición de autor(a) de la tesis presentada para optar el TITULO PROFESIONAL de **LICENCIADO EN ENFERMERÍA** (grado o título profesional que corresponda) de título “**VIOLENCIA LABORAL HACIA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA-2023**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **CINCO POR CIENTO (5%)** y, que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima,03 , de Octubre_2023.



ARIAS MAMANI, LIZ KATHERIN



MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

INFORMA DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

RENGIFO ALVAN, DEYSI MERCEDES

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%	7%	2%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	revistas.pucese.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

Índice general

Índice general.....	v
Índice de Tablas.....	vi
Índice de Anexos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MATERIALES Y METODOS.....	22
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	38
ANEXOS.....	46

Índice de Tablas

Tabla 1. Datos sociodemográficos del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho, 2023 (N=59) ..	28
---	----

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho, 2023 (N=59) ..	29
Figura 2. Nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia psicológica (N=59).....	30
Figura 3. Nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia verbal (N=59).....	30
Figura 4. Nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia física (N=59).....	31
Figura 5. Nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia sexual (N=59).....	31

Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de la variable	47
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.	48
Anexo C. Consentimiento informado	51

Resumen

Objetivo: determinar el nivel de violencia laboral hacia el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2023

Materiales y Métodos: investigación de enfoque cuantitativo, no experimental y de diseño descriptivo/transversal. La población fueron 59 profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de San Juan de Lurigancho. La técnica usada fue la encuesta y un instrumento debidamente validado que comprende 50 ítems y 4 dimensiones.

Resultados: la edad media fue de 37,1 años, los años de servicio promedio en la muestra fue de 7,27 años, siendo el valor mínimo 1 y máximo 22 años. En cuanto al sexo el 96,6%(n=57) fueron femenino y el 3,4%(n=2) masculino. El 61,2%(n=36) tuvo violencia laboral nivel medio. En la dimensión violencia psicológica, el 57,6%(n=34) tuvieron violencia laboral media. En violencia verbal, el 64,4%(n=36) tuvieron violencia laboral medio. En violencia física, 86,4%(n=51) tuvieron violencia laboral medio. En violencia sexual, el 96,6%(n=57) tuvieron violencia laboral medio.

Conclusiones: el nivel de violencia laboral hacia el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico en el Hospital de San Juan de Lurigancho, fue en su mayoría medio.

Palabras clave: violencia, enfermería, hospital (DeCS).

Abstract

Objective: to determine the level of workplace violence towards the nursing staff of the surgical center service of the Hospital de San Juan de Lurigancho, 2023

Materials and Methods: research with a quantitative, non-experimental approach and descriptive/transversal design. The population was 59 nursing professionals from the surgical center service of the Hospital de San Juan de Lurigancho. The technique used was the survey and a duly validated instrument composed of 50 items and 4 dimensions.

Results: the average age was 37.1 years, the average years of service in the sample was 7.27 years, with the minimum value being 1 and the maximum being 22 years. Regarding gender, 96.6% (n=57) were women and 3.4% (n=2) men. 61.2% (n=36) had medium-level workplace violence. In the psychological violence dimension, 57.6% (n=34) presented medium workplace violence. In verbal violence, 64.4% (n=36) presented medium workplace violence. In physical violence, 86.4% (n=51) presented medium workplace violence. In sexual violence, 96.6% (n=57) had medium workplace violence.

Conclusions: the level of workplace violence towards the nursing staff of the surgical center service of the Hospital de San Juan de Lurigancho was mostly medium.

Keywords: violence, nursing, hospital (DeCS).

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la violencia hacia el personal de salud (enfermería) se ha convertido en una seria amenaza para el normal desarrollo de las actividades prestadoras de salud; lo cual se ha venido agravando de forma alarmante a raíz del contexto pandémico actual (1). El Consejo Internacional de Enfermería (CIE) evidencia que, en el 2020, aproximadamente el 25% de los casos reportados de violencia laboral en el mundo, tienen como víctimas a personal de salud, especialmente el personal femenino de enfermería (2).

El CIE también indica que durante la pandemia del COVID 19 durante el 2020, se registraron aproximadamente 1200 casos de violencia en el mundo, ligadas directamente al personal de enfermería, lo que supone una situación alarmante y peligrosa para todo el personal de salud a pesar de la enorme carga laboral que conlleva la atención durante la pandemia (3).

Esto trajo como consecuencia, según un estudio de la Organización Panamericana de la Salud en el 2020, que el 94% de los profesionales de enfermería presentara síntomas de estrés o depresión después de un hecho violento a nivel mundial, el 40% sufriera amenazas verbales y el 68% del total padeciera amenazas físicas; en suma, a nivel mundial el 88% de los profesionales de enfermería sufrieron violencia física o verbal, siendo el área de centro quirúrgico u hospitalización las áreas más críticas (4).

En Estados Unidos estudios independientes demostraron que el 70% del personal de enfermería recibieron agresiones físicas y psicológicas, sobretodo en áreas críticas como centro quirúrgico, esta violencia no es aislada puesto que, esta violencia es repetitiva por lo menos cada dos meses en el 2018 (5). Estas cifras son apoyadas por organizaciones gubernamentales donde se evidencia que los casos de violencia laboral contra el personal de salud, es equivalente a los casos de violencia del resto de industrias combinadas en territorio estadounidense durante el 2019, con una tendencia al alza a raíz de la pandemia por COVID 19 (6).

Estudios multidisciplinarios evidenciaron que en España hasta un 90% de los profesionales de la salud han sufrido algún tipo de violencia laboral durante el 2019, ya sea por paciente o familiar a lo largo de su carrera profesional, siendo los profesionales de enfermería quienes mayor incidencia tuvieron (7).

Estudios independientes en el 2020, evidenciaron que en Latinoamérica hasta el 40% de los profesionales de salud, en especial mujeres, sufrieron algún tipo de violencia y/o discriminación laboral durante la pandemia del COVID 19, cabe indicar que el estudio realizado tomo como base los reportes oficiales de cada país, por lo que se cree que las cifras puedan ser mucho mayores (8)

Investigaciones evidencian que, en México dentro de las instituciones de atención pública en salud en el año 2020, al menos el 20% del personal de enfermería ha sufrido algún tipo de violencia laboral, específicamente el personal femenino teniendo como factores de riesgo principales ser menor de 30 años de edad, ser personal nuevo en el centro de labores y/o trabajar en horario nocturno (9).

Dentro del contexto chileno, un estudio demostró que entre el 2018 y el 2019, el 14.3% del personal de enfermería sufre algún tipo de violencia la (sobre todo acoso) en áreas críticas como emergencias o unidad de cuidados intensivos, siendo las principales víctimas mujeres; siendo los agresores familiares en primer lugar, seguido de los supervisores varones, hallándose a su vez que ninguno de estos casos haya sido denunciado correctamente (10).

Otro tipo de estudio chileno, ha identificado que la violencia de cualquier tipo hacia el personal de enfermería es la primera causa de trastornos mentales en el trabajo y de licencias médicas lo que representa un descenso crítico en la productividad y calidad del cuidado; además de la segunda causa de inicio de consumo de sustancias adictivas dentro del personal de salud en el área hospitalaria durante el 2018 (11).

En nuestro país, estudios independientes evidenciaron que al menos el 91.9% del total de profesionales de enfermería que laboran en centros hospitalarios en Lima durante el 2019, han sufrido algún tipo de violencia, especialmente hostigamiento

por parte de los familiares; siendo el sexo femenino el más violentado con más del 75% de la población (12).

Un estudio en trabajadores de establecimientos de salud de primer nivel en Lima y Callao evidenció que, en el 2018, casi el 36% del total aduce haber sufrido violencia psicológica como gritos o amenazas con una frecuencia constante, siendo el principal agresor el paciente, seguido de los familiares y los compañeros de trabajo; evidencia también que más de la mitad de los casos no fueron reportados por miedo a pesar de la presencia de testigos, quienes también no denunciaron los hechos (13)

En provincias la realidad no es distinta: en Huánuco, en el transcurso del año 2019, alrededor del 75% del personal de enfermería ha sufrido algún tipo de violencia, sin embargo, la primera causa son los jefes inmediatos al exigir mayor productividad y/o en casos de apercibimiento; teniendo como resultante que toda la población haya experimentado síntomas de estrés o ansiedad (14).

Cabe indicar que la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de un comunicado en el 2021, señala que existe aproximadamente un 60% en los países miembros, vacíos de datos en cuanto a violencia contra el personal de salud refiere, es por ello que los trabajos de manejo y prevención de estos casos quedan sin atender adecuadamente por lo que el personal de enfermería tiene la percepción de no estar protegidos frente a estos casos (15).

Desde esta perspectiva, el espacio laboral del personal de enfermería es percibido como un espacio de peligro, puesto que se espera violencia de cualquier tipo, por lo que la calidad de atención del profesional de enfermería se ve reducida, además de los problemas psico/físicos que conllevan, el profesional puede desarrollar actitudes agresivas frente al paciente o familiares. Entonces la identificación adecuada y oportuna de estos escenarios se vuelve un pilar fundamental para el bienestar del profesional de enfermería y de su abnegada labor en el cuidado del paciente.

La OMS define la violencia laboral (también conocido como mobbing) como todo acto, actitud o comportamiento que supone una amenaza hacia un trabajador cuando se encuentre dentro de su área de trabajo, en especial el área de salud donde se tiene contacto con el sufrimiento tanto del paciente como de los familiares (16).

Por otro lado, OIT añade que la violencia laboral tiene como objetivo la humillación, denigración, daño físico y/o intimidación del trabajador ya sea por la producción laboral involucrada o por la intención de que renuncie, entonces se entiende que el acto es deliberado y consciente (17).

Para considerarse violencia laboral en cualquiera de sus formas, los actos violentos deben ser constantes, es decir, por lo menos una vez semanalmente y en un tiempo definido (mayor a 6 meses), del mismo modo se deben tener en cuenta tres factores: el agresor (sin antecedentes psicopatológicos), la víctima (en específico) y el entorno laboral, es decir que la situación no sea producto de un mal clima laboral (18).

Según el perpetrador la violencia puede ser interna o externa. La violencia interna se configura cuando quien ejerce la violencia es alguien del entorno laboral, quien por lo general saca provecho de la relación laboral, en especial, donde se trabaja en equipos como el caso de los servicios de salud, quienes son considerados como uno de los más altos trabajos con exposición a riesgos de esta naturaleza (19).

En el caso de la violencia interna generalmente es ejecutado por personas con jerarquía superior quienes hacen abuso de su posición a través de llamadas de atención no adecuadas, discriminación y comentarios sexistas; las cuales son normalizadas por el empleado (a). este tipo de comportamiento tiene como principal blanco las mujeres quienes tienden a normalizarlo (20).

Es por ello que los factores de riesgo en los casos de violencia en enfermería en el equipo de salud son: nivel académico menor, ser mujer, ser menor de 30 años, no tener experiencia laboral adecuada o ser la “nueva” en el centro laboral y por último la desconfianza existente entre compañeras de trabajo que da pie a la aparición de

comentarios hirientes (21). Esto adquiere gran relevancia cuando se demuestra que en EsSalud casi el 70% de los trabajadores en salud son mujeres, donde casi todas estuvieron en la primera línea de atención durante la pandemia del COVID 19 (22).

En el caso de violencia externa se hace más contundente cuando se realiza servicios, en este caso, atención en salud; es una constante diaria en el centro laboral ya que deriva directamente del ejercicio de la profesión; es por ello que se diferencia además de la violencia interna en el hecho de que se toma en cuenta el contexto situacional del agresor, el cual no es justificante de la agresión, pero es detonante del mismo (23).

La violencia externa tiene a ser predominantemente física ya que no existe relación alguna entre el prestador y el usuario o familiares excepto el servicio prestado en ese momento, donde nuevamente la mujer resulta el género con mayor prevalencia de violencia física ya sea por agresiones o tocamientos indebidos (24).

En este caso las áreas críticas como emergencias o sala de operaciones tienen mayor presencia de agresiones físicas debido a la crisis situacional que atraviesa el paciente o los familiares; además el trato con pacientes drogodependientes, pacientes con trastorno mentales o pacientes adultos mayores tienen mayor tendencia a agredir físicamente al profesional de enfermería (25).

Los tipos de violencia según su naturaleza se componen de violencia física, psicológica, verbal y sexual; independientemente del tipo de agresor generan enormes consecuencias negativas en el profesional de enfermería en todos los aspectos.

La violencia física refiere al contacto física de forma agresiva a través de la fuerza o insinuación: puñetes, patadas, bofetadas o el uso de cualquier arma física para causar daño en el cuerpo de la víctima para causar algún tipo de lesión e incluso la muerte, también se considera el uso de sustancias para causar quemaduras, corrosión o enfermedades (26).

Al ser la mayoría del personal de enfermería de sexo femenino, la violencia física se hace extensivo ya no solo al ámbito profesional sino también al ámbito personal

puesto que, se ha demostrado que aproximadamente el 70% de las mujeres en el Perú fueron víctimas de violencia física alguna vez en su vida; constituyendo una cultura de violencia muy arraigada en la sociedad (27).

En la violencia psicológica no existe contacto físico ya que la agresión intenta causar daño moral o emocional a la víctima condicionando su comportamiento; este tipo de agresión tiende a pasar desapercibido y hasta normalizado por la propia víctima, por ello, las consecuencias negativas no se aprecian hasta que ya exista daño severo a la integridad psíquica o moral (28).

Esta hostilidad en la comunicación laboral es sistemática y constante, también abarca la omisión o desentendimiento en la colaboración laboral u obstrucción en el desempeño laboral por cualquier medio; aprovechándose de la organización laboral o de la asimetría en la jerarquía (29).

La violencia verbal se diferencia de la psicológica en el desmerecimiento de las capacidades del profesional de enfermería, minimizándolo o haciéndolo secundario. Es bastante común el uso del sarcasmo o agresividad en expresiones comunes (tono de voz) para lograr “sumisión” por parte de la enfermera. Cabe mencionar que entre colegas se hace “normal” los comentarios hirientes o divulgación de información (chisme) alterada intencionalmente para denigrar la imagen de la trabajadora (30).

Las expresiones discriminatorias o de rechazo sin ser agresivas, también constituyen formas de violencia verbal volviéndolos más vulnerables, afectando la autoestima y poniendo en tela de juicio las capacidades profesionales de la enfermera; sobre todo por el personal médico que en algunos casos tienen una visión errada de las funciones profesionales de la enfermera (31).

Este tipo de violencia se hizo especialmente evidente e intensa durante la pandemia del COVID 19, donde el uniforme de enfermería era sinónimo de propagación del virus por lo que el personal era constantemente atacado en vía pública; además de exigir a través de insultos, mejoras en el sistema de salud que no se encontraban dentro de las capacidades laborales de la enfermera (32).

La violencia sexual o acoso sexual laboral, consiste en cualquier tipo de comportamiento (verbal o no) con connotaciones sexuales, el cual para ser tipificado como acoso debe ser indeseado por parte de la persona a quien va dirigido este tipo de comportamientos; el cual afecta la dignidad de la persona ya sea por su sexo, condición laboral o social (33).

La constancia de este tipo de comportamiento se convierte en hostigamiento sexual, el cual pone en desventaja laboral al personal de enfermería el cual en casos más graves termina en violación sexual, si es que no es detenido a tiempo; siendo las mujeres quienes sufren este tipo de acoso casi en su totalidad por parte de sus pares masculinos, los cuales se valen de cualquier medio (poder, edad o jerarquía) para perpetrar este tipo de agresión que va desde comentarios sexuales y tocamientos indebidos (34).

Dentro del ambiente hospitalario el personal femenino se encuentra constantemente trabajando en conjunto con varones (equipo de salud), por lo que se considera factor de riesgo para sufrir acoso sexual especialmente en áreas donde la convivencia es constante como sala de operaciones, hospitalización o unidad de cuidados intensivos; en menor medida los familiares o usuarios de los servicios de salud (35).

Es por ello que cualquier tipo de violencia hacia el personal de enfermería tiene impacto negativo en la calidad de atención y conduce al abandono o renuncia al trabajo obstaculizando el desarrollo profesional del enfermero (a) al reducir la satisfacción laboral y crear un ambiente laboral inadecuado (36). En el plano personal, se evidencia el desarrollo de patologías tanto físicas como psicológicas, por lo que se considera la violencia laboral factor para la aparición de burnout que incluso podrían llevar a situaciones de suicidio a la víctima; es por ello que se tener en cuenta la relación violencia laboral-burnout-clima organizacional (37).

Como se ha demostrado la violencia laboral en cualquiera de sus formas afecta negativamente la calidad de vida (global) del profesional de enfermería, desde este escenario se podría asumir que una intervención debe ser de forma holística ante lo cual la teoría promulgada por Virginia Henderson, afirma que la falta de satisfacción de una de las 14 necesidades básicas del ser humano, conlleva a la

aparición de patologías, ante lo cual enfermería actúa como sustituyente o apoyo la necesidad insatisfecha (38).

También se considera a Dorothy E. Johnson, quien a través de su teoría de sistemas conductuales establece que el ser humano es la suma de partes interrelacionada que actúan como un todo (ser holístico), donde el resultado de este sistema conductual es el comportamiento observable y palpable del individuo. La enfermedad aparece cuando una de estas partes biológicas del ser se encuentra discordante con las otras partes lo que ocasiona una alteración en el sistema conductual (39).

Mamani y colaboradores (40), en Arequipa, en el año 2018, en su tesis llamada: “violencia ocupacional y satisfacción laboral en las enfermeras, servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa-2017”. El objetivo fue determinar la relación entre las variables estudiadas. Investigación descriptivo correlacional y transversal. La población fueron 28 profesionales de enfermería que laboran en el hospital mencionado. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento fue el Cuestionario de Violencia Laboral. Los resultados indican que la violencia psicológica predomina con un 71.4% de los casos, la violencia física 25% y la violencia sexual 14.3%; no encontrándose diferencia entre el tipo de agresor ya sea familiar o compañero de trabajo.

Ortega y colaboradores (41), en Lima, en el 2018, en su tesis titulada: “violencia laboral y riesgo psicosocial en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018”. El objetivo principal fue determinar la relación entre las variables. Tesis cuantitativa, correlacional de corte transversal. La población de estudio fueron 120 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento debidamente validado. Los resultados indican que el 35.8% ha sufrido violencia laboral constante y el 64.2% violencia laboral poco frecuente, no encontrándose evidencia de que no haya existido violencia laboral nunca. En las dimensiones, la violencia física es la más frecuente con el 85% y violencia sexual la menos frecuente con 13.3%.

Esquivas (42), en Lima, en el 2019, en su tesis titulada “violencia y estrés laboral en el personal del Centro de Salud de Reque, 2016”. El objetivo fue determinar la violencia y estrés laboral en los trabajadores de salud. Investigación descriptiva transversal y cuantitativa. La población fueron 56 trabajadoras de salud del mencionado centro. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de violencia laboral. Los resultados indican que el 78% de la población percibe que siempre hay violencia laboral, 20.3% a veces y 1.7% nunca; dentro de las dimensiones el 79.70% indicaron que en algún momento fueron víctimas de violencia sexual, 66.10% de violencia verbal, 64.4% de violencia física y 59.3% de violencia psicológica.

Alvarado (43), en Concepción-Ecuador, en el año 2022. En su tesis titulada: “percepción de la violencia laboral en enfermeras, su relación con la salud mental; satisfacción en el trabajo y apoyo social”. El principal objetivo fue analizar y determinar la relación entre las variables. Tesis descriptiva, transversal y correlacional. La población fueron 256 enfermeras de la localidad de Concepción-Quito. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento para la variable violencia laboral fue la Encuesta de Violencia Laboral en el Sector Salud de la OIT. Los resultados indican que el 19.9% refieren haber sufrido al menos un tipo de violencia laboral en su carrera profesional, el tipo de violencia más común fue la psicológica con 23.4%; evidenciando que a menor violencia laboral mayor es la satisfacción laboral.

Rentería (44) en San Luis de Potosí-México, en el 2021. En su tesis titulada: “asociación de mobbing con síndrome metabólico en personal de enfermería de la Unidad de Medicina Familiar No. 45 en San Luis de Potosí”. Investigación para determinar la prevalencia del mobbing y su relación con el síndrome metabólico en la población en estudio. Tesis descriptiva transversal de asociación cruzada. La población fue una muestra de 40 profesionales de enfermería. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento fue el Cuestionario de Cisneros para variable violencia laboral. Los resultados indican que el 42.5% sufrieron violencia laboral (mobbing)

en su carrera profesional, siendo las mujeres el principal blanco de la violencia con 82.5%.

Ruiz (45) en Chihuahua, en el año 2019. En su tesis titulada: "relación del mobbing y la calidad del cuidado de enfermería en hospitales públicos de segundo nivel de la ciudad de Chihuahua. El objetivo fue determinar la relación de las variables. Tesis cuantitativo, transversal, correlacional y explicativo. La población fueron 161 enfermeros y 116 pacientes para cada variable. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de Cisneros para variable mobbing laboral. Los resultados donde el 85.7% de la población es femenina, indican que en el 62.1% de los casos existió desacreditación laboral y el 44.1% dramatizaron sobre la atención, refiriéndose a la violencia psicológica.

La importancia de la presente investigación radica en el reconocimiento adecuado de la violencia laboral en enfermería permite ajustar las condiciones y políticas laborales para prevenir y actuar rápido en cuanto se produzcan los hechos, de este modo los profesionales de enfermería tendrán la percepción de apoyo organizacional dentro de su entorno de trabajo.

Además, las modificaciones de estas políticas laborales podrían guiarse hacia procesos administrativos y hasta penales para los perpetradores de estos hechos, también para brindar apoyo adecuado para las consecuencias negativas en el personal de salud; repercutiendo positivamente en la satisfacción laboral y por ende en la productividad.

La justificación teórica del presente estudio es poner en evidencia científica la necesidad de intervenciones en cuanto a prevención y promoción de la salud se refiere, a su vez que se intenta actualizar las investigaciones ya existentes con nuevos resultados confiables. La justificación práctica radica la evolución de los cuidados de enfermería sobre la educación en salud y estrategias de prevención de enfermedades psicosomáticas por causa de la violencia laboral.

Para la justificación social, la presente investigación permitirá a partir de los resultados obtenidos adaptar y modernizar la efectividad en la educación en salud según el tipo de población y sus necesidades específicas.

Por último, la justificación metodológica radica en el uso estricto del método científico en todo el proceso de la investigación lo que asegurara la obtención de datos fiables para usos posteriores, del mismo modo se pone en relevancia el uso de un instrumento de recolección de datos fiables con alta confiabilidad y validez que lo hace apto para su uso en investigación científica.

En conclusión, el objetivo de la presente investigación es determinar el nivel de violencia laboral hacia el personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2023

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación hizo uso de herramientas estadísticas para lograr resultados en la medición de la variable estudiada, en tal sentido es de enfoque cuantitativo, del mismo modo la recolección de datos fue en un momento específico, por ello se considera de corte transversal; la variable estudiada no tuvo alteración alguna en todo el proceso investigativo por ello se le considera no experimental; por último, la investigación fue descriptivo ya que busca enumerar las cualidades y niveles de la variable (46).

2.2 POBLACIÓN

La población estuvo conformada por profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico el cual abarca sala de operaciones, servicio de recuperación post anestésica y central de equipos/esterilización del Hospital de San Juan de Lurigancho el cual se ubica en el distrito de San Juan de Lurigancho-Av. Canto Grande s/n, los cuales suman 59 conforme lo indica la jefatura de enfermería en el mes de mayo de 2023.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería debidamente acreditados.
- Profesionales de enfermería que se encuentren laborando en el Hospital de San Juan de Lurigancho, no encontrándose de vacaciones, permisos o similares.
- Profesionales de enfermería que se encuentren laborando en el área de centro quirúrgico del Hospital de San Juan de Lurigancho al momento de la recolección de datos.
- Profesionales de enfermería que acepten participar de la investigación a través de su firma en el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesionales de la salud que no se acrediten como licenciados en enfermería.
- Personal técnico y/o auxiliar de enfermería.
- Profesionales de enfermería que se encuentren laborando en otras áreas o se encuentren de licencia o similares.
- Profesionales de enfermería que no deseen participar de la investigación.
- Para el cálculo de la muestra se aplica la siguiente formula de población finita:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Donde:

n= muestra representativa (n=59)

N= población (N=59)

Z= margen de seguridad 95% (Z=1.96)

E= coeficiente de error máximo 5% (E=0.05)

q= probabilidad no factible para realizar la investigación (q=0.5)

En la investigación se trabajó con la población total que cumpla los criterios de inclusión y exclusión, denominándose muestra censal.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

La presente investigación tuvo como variable principal la violencia laboral, esta variable es de naturaleza cualitativa y su escala de medición es ordinal.

Definición conceptual

Según la Organización Mundial de la Salud define la violencia laboral como todo acto, actitud o comportamiento que supone una amenaza hacia un trabajador cuando se encuentre dentro de su área de trabajo, en especial el área de salud donde se tiene contacto con el sufrimiento tanto del paciente como de los familiares (16).

Definición operacional

violencia laboral es todo acto, actitud o comportamiento que supone una amenaza hacia el profesional de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el área de centro quirúrgico, cuando se encuentre dentro de su área de trabajo donde se tiene contacto con el sufrimiento tanto del paciente como de los familiares, evidenciándose a través de violencia psicológica, violencia verbal, violencia física y violencia sexual; el cual será medida por un cuestionario debidamente validado.

2.4 TECNICA E INSTRUMENTO DE MEDICION

La técnica utilizada fue la encuesta que es entendido como un conjunto de interrogantes (ítems) que se relacionan directamente con la variable, el cual busca su entendimiento a través de la medición estadística (cuantitativa) para llegar a un resultado (46)

En cuanto al instrumento de recolección de datos para la medición de la variable violencia laboral hacia el personal de enfermería, fue creado por León (47) a través de su investigación en el 2022 titulada “violencia laboral y desempeño profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022”, donde se determina una variable, así como una población similar a la de la presente investigación. El instrumento se encuentra formado por 50 ítems agrupados en cuatro dimensiones: violencia psicológica, violencia verbal, violencia física y violencia sexual; el cual mide la variable en toda su extensión. La escala para asignar puntuaciones de acuerdo a la escala Likert: 1 punto nunca, 2 puntos a veces y 3 puntos siempre. Para calcular los porcentajes se hacen las sumatorias de las respuestas con los puntajes obtenidos; siendo las escalas: nunca, a veces y siempre.

Los rangos finales del instrumento, fueron calculados en base a estatinos, donde se calculó el promedio de las puntuaciones y la desviación estándar de la variable y sus dimensiones. Se presentan de acuerdo al siguiente cuadro:

	Bajo	Medio	Alto
Violencia laboral	Menor a 55	55-83	Mayor a 83

Violencia psicológica	Menor a 28	28-45	Mayor a 45
Violencia física	Menor a 11	11-17	Mayor a 17
Violencia verbal	Menor a 11	11-15	Mayor a 15
Violencia sexual	Menor a 5	5-7	Mayor a 7

La confiabilidad resultante a través del alfa de Cronbach fue de 0.954, haciéndolo adecuado para su aplicación teniendo en cuenta que el mínimo requerido es de 0.5 para que sea aplicable. Sobre la validez, fue realizado por juicio de expertos en el área de salud, quienes emitieron juicio de validez adecuado para la aplicación del instrumento (44). El instrumento tiene opciones de respuesta tipo Likert: nunca, a veces y siempre.

2.5. PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previa para la recolección de datos

Para la realización de la presente investigación se solicitó la documentación correspondiente a la Universidad María Auxiliadora que, de acreditación como tesis, con ella se gestionó el permiso de acceso a la jefatura de enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho para proceder con la recolección de dato (aplicación del instrumento).

2.5.2. Procedimiento recolección de datos

La recopilación de datos se realizó en el mes de abril del presente año, esta actividad se ejecutó en diez días hábiles para cubrir los diferentes turnos y no interrumpir el trabajo que se realiza. A cada profesional de enfermería se le explicó los objetivos de estudio para invitarlo a ser partícipe, del mismo modo se explicó acerca del consentimiento informado para su debida participación. El rellenado del cuestionario de cada enfermera tuvo un lapso de 10 a 20 minutos aproximadamente acompañada de uno de los investigadores ante cualquier duda que pueda existir durante el llenado. Al término del trabajo de campo, se procedió a cotejar las fichas una por una, donde se verificó el correcto llenado y la codificación respectiva.

2.6. METODOS DE ANALISIS DE ESTADISTICOS

Para la obtención de datos fiables, se hizo uso del programa estadístico IBM SPSS Statics en su versión 26.5, para el análisis y procesamiento de datos; así mismo, para obtener valores relacionados con la variable y las dimensiones se usaron tablas de frecuencia absoluta y relativa. en el tramo final se crearon tablas y figuras donde se ponga en evidencia los resultados obtenidos en la investigación.

2.7. ASPECTOS ETICOS

Se mantuvo el respeto hacia los derechos de los participantes durante todo el proceso investigativo, del mismo modo previo a la firma del consentimiento informado se resolvieron cualquier tipo de duda que puedan tener, así mismo se mantuvo en absoluto anonimato la identidad de los participantes (48). En cuanto a los principios bioéticos, fueron considerados de suma importancia en todo el proceso de investigación, de tal forma tenemos:

Principio de beneficencia: se basa en la búsqueda constante por parte del investigador en elevar al máximo los posibles beneficios resultantes de la investigación, de este modo, los participantes tendrán conocimiento pleno de los resultados de la investigación y de sus posibles usos para su beneficio laboral.

Principio de autonomía: en este principio el investigador tendrá en todo momento respeto total sobre las decisiones del participante sobre cualquier aspecto e incluso en retirarse voluntariamente de la investigación si así lo decide, también se abarca el ingreso voluntario y sin ningún tipo de presión en la investigación (49).

Principio de justicia: hace referencia a que los posibles beneficios, así como los posibles riesgos (mínimos) serán distribuidos de forma equitativa entre los participantes también abarca los posibles recursos y/o resultados de la investigación; también cimienta el trato respetuoso hacia todos los participantes sin preferencias o discriminación de cualquier índole (50).

Principio de no maleficencia: en este principio el investigador no permitirá que el participante se encuentre expuesto a cualquier tipo de riesgo que puede desencadenar en algún tipo de daño, el investigador usará todos los recursos

disponibles para eliminar o minimizar los posibles efectos negativos resultantes de la investigación, en concordancia con su ética profesional (51).

III. RESULTADOS

Tabla 1. Datos sociodemográficos del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho, 2023 (N=59)

		Media	Máx-Mín (años)
Edad		37,1	25-60
Años de servicio		7,27	1-22
		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	57	96,6%
	Masculino	2	3,4%
	Total	59	100,0%

En la tabla 1, se observa que, la edad media fue de 37,1 años, los años de servicio promedio en la muestra fue de 7,27 años, siendo el valor mínimo 1 y máximo 22 años. En cuanto al sexo el 96,6%(n=57) fueron femenino y el 3,4%(n=2) masculino.

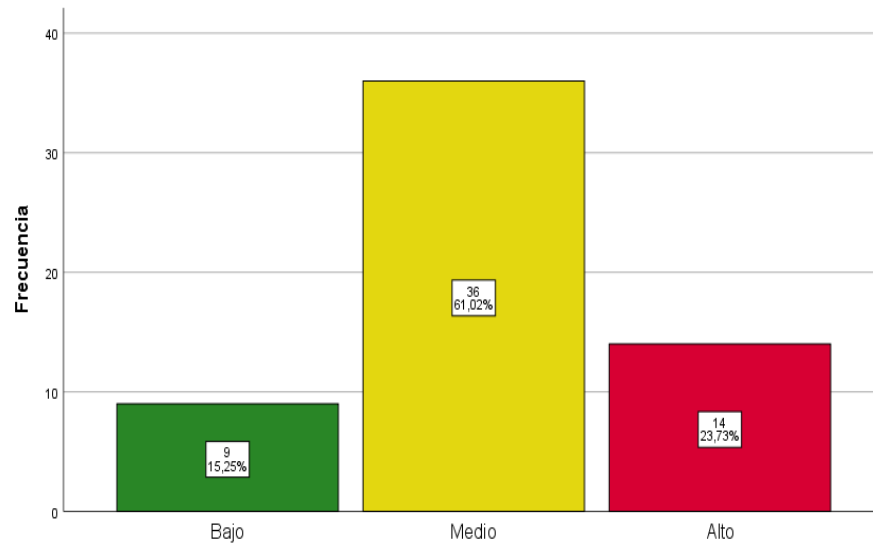


Figura 1. Nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho, 2023 (N=59)

En la figura 1, se observa que, el 61,2%(n=36) tuvo violencia laboral nivel medio, seguido de 23,7%(n=14) nivel alto y 15,2%(n=9) nivel bajo.

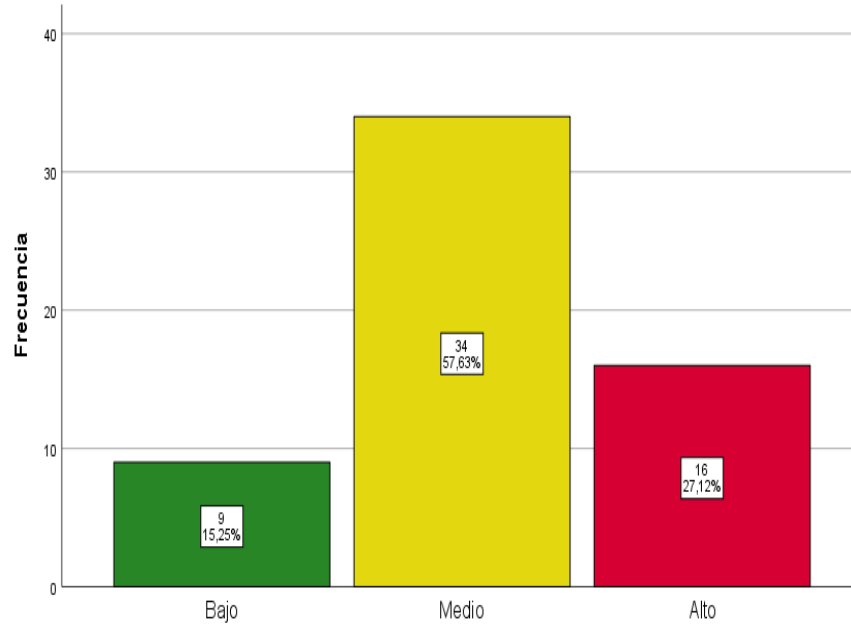


Figura 2. Nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia psicológica (N=59)

En la figura 2, se observa que, el 57,6%(n=34) tuvieron violencia laboral media, seguido de 27,1%(n=16) tuvieron nivel alto y 15,2%(n=9) tuvieron nivel bajo.

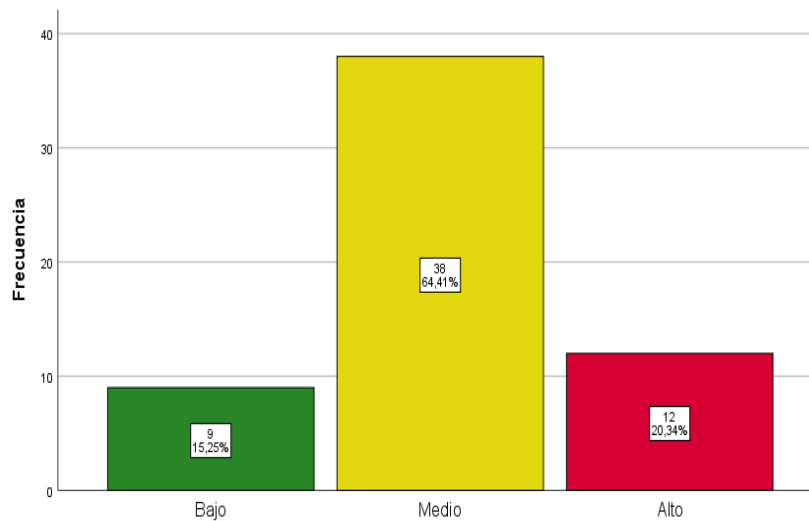


Figura 3. Nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia verbal (N=59)

En la figura 3, se observa que, el 64,4%(n=36) tuvieron violencia laboral medio, seguido de 20,3%(n=12) tuvieron nivel alto y el 15,2%(n=9) tuvieron nivel bajo.

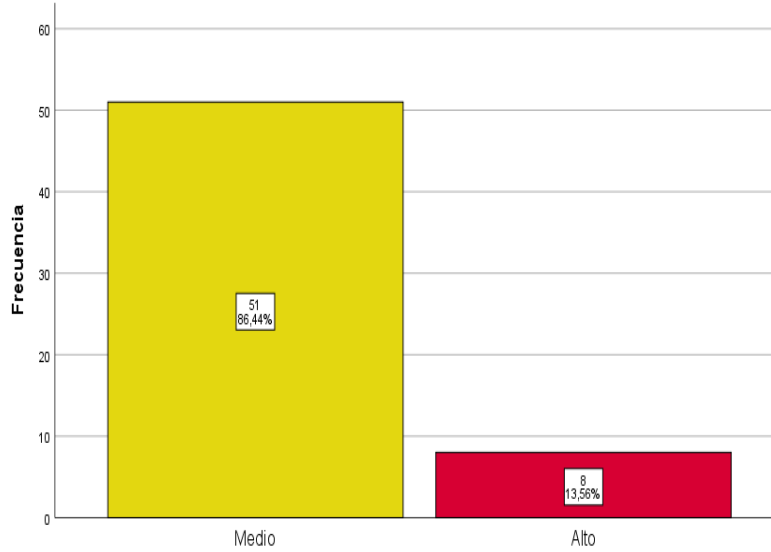


Figura 4. Nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia física (N=59)

En la figura 4, se observa que, 86,4%(n=51) tuvieron violencia laboral medio, seguido de 13,5%(n=8) tuvieron nivel alto.

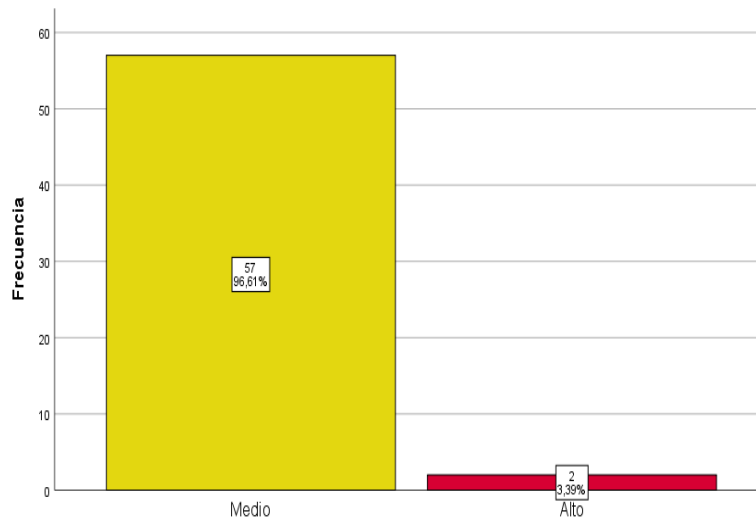


Figura 5. Nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia sexual (N=59)

En la figura 5, se observa que, el 96,6%(n=57) tuvieron violencia laboral medio, seguido de 3,4%(n=2) violencia laboral alto.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

La violencia en el lugar de trabajo es un problema de salud pública mundial de magnitud creciente, que ha sido cada vez más estudiado debido a su impacto inmediato y a largo plazo en la salud de los trabajadores. No hay consenso sobre la definición de violencia en el lugar de trabajo, pero en el presente estudio, esto fue entendido como un concepto multifactorial, que surge de la interacción de factores individuales, relacionales, culturales y ambientales, y que da como resultado una acción, incidente o comportamiento que se aparta de las expectativas convencionales y hace que un trabajador se vea amenazado o dañado en el curso de, o como consecuencia directa de su ocupación.

Si bien la violencia afecta a los trabajadores en todas las ocupaciones, se cree que prevalece especialmente en el sector de la salud debido a las características ocupacionales que incluyen, entre otras, largas horas; trabajo por turnos; contacto frecuente con la muerte; y la falta de recursos humanos, materiales y equipos. También es importante señalar que trabajar directamente con personas que tener un historial de violencia y abuso de drogas o alcohol, en entornos mal iluminados con poca o ninguna seguridad y en regiones con altas tasas de criminalidad son factores de riesgo para la exposición a la violencia en el lugar de trabajo por parte de los pacientes y sus familias.

En cuanto al objetivo general, el nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho, fue en su mayoría medio, seguido de alto y bajo. Al respecto, Ortega y colaboradores (41), en Lima, en el 2018, en su tesis titulada: "violencia laboral y riesgo psicosocial en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018". Los resultados indican que el 35.8% ha sufrido violencia laboral constante y el 64.2% violencia laboral poco frecuente, no encontrándose evidencia de que no haya existido violencia laboral nunca. Dichos

resultados son similares al estudio, aunque sus valores finales de la variable son distintos.

Las enfermeras, debido a sus responsabilidades, reciben frecuentemente violencia en el lugar de trabajo. Además, están más expuestos al abuso verbal, emocional, físico e incluso sexual. Además, el contacto directo de las enfermeras con los pacientes y sus familias quizás sea una de las razones por las que son mayormente abusadas. Las enfermeras también pasan más tiempo con los pacientes en comparación con otros empleados. Dicha violencia en el lugar de trabajo puede afectar negativamente la prestación de servicios médicos y crear un entorno hostil para las mujeres y los empleados y, en consecuencia, afectar la calidad de la prestación del servicio. Además, si continúa, puede enfrentar la gestión de recursos humanos con varios problemas graves, como la insatisfacción de los empleados, defectos en el flujo de trabajo, la reducción de la productividad de los empleados y el ausentismo.

En cuanto al primer objetivo, el nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia psicológica, fue en su mayoría medio, seguido de alto y bajo. Al respecto, resultados similares fueron hallados por Mamani y colaboradores (40), en Arequipa, en el año 2018, en su tesis llamada: “violencia ocupacional y satisfacción laboral en las enfermeras, servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa-2017”. Los resultados indican que la violencia psicológica predomina con un 71.4% de los casos, la violencia física 25% y la violencia sexual 14.3%; no encontrándose diferencia entre el tipo de agresor ya sea familiar o compañero de trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia laboral se puede categorizar como físico, psicológico (emocional), sexual. La violencia física y psicológica son comunes, pero la violencia psicológica parece serlo más. La violencia psicológica se puede definir como el acto intencional contra una persona o fuerza colectiva que resulta en daño físico, mental, espiritual, moral y social, incluyendo insultos, amenazas, ataques, abuso verbal y acoso.

En cuanto al segundo objetivo, el nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia verbal, fue en su mayoría medio, seguido de alto y bajo. Al respecto, Esquives (42), en Lima, en el 2019, en si tesis titulada “violencia y estrés laboral en el personal del Centro de Salud de Reque, 2016”. Los resultados indican que el 78% de la población percibe que siempre hay violencia laboral, 20.3% a veces y 1.7% nunca; dentro de las dimensiones el 79.70% indicaron que en algún momento fueron víctimas de violencia sexual, 66.10% de violencia verbal, 64.4% de violencia física y 59.3% de violencia psicológica.

El abuso verbal es una forma de violencia que es más común. Esto no deja una cicatriz visible, pero sí lastima a la víctima y daña su ser. El abuso verbal puede ser en forma de palabras, tono o manera que ridiculice, amenace, culpe o falte el respeto a los demás. El impacto o los efectos a largo plazo del abuso verbal se muestran a través de conductas adaptativas de modos, basado en la teoría de Callista Roy. Estos incluyen fisiológico (respuesta física), función de rol (expectativas sobre los roles o actos de los individuos en una ocupación hacia los demás), autoconcepto (sentimientos personales y creencias sobre uno mismo) e interdependencia (trabajo y relaciones personales). Finalmente, los comportamientos positivos podrían ser adaptativos y ayudar a las enfermeras a mejorar su autoestima, mantener la integridad y desarrollar habilidades personales y profesionales.

En cuanto al tercer objetivo, el nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia física, fue en su mayoría medio, seguido de alto. Al respecto, Esquives (42), en Lima, en el 2019, en si tesis titulada “violencia y estrés laboral en el personal del Centro de Salud de Reque, 2016”. Los resultados indican que el 78% de la población percibe que siempre hay violencia laboral, 20.3% a veces y 1.7% nunca; dentro de las dimensiones el 79.70% indicaron que en algún momento fueron víctimas de violencia sexual, 66.10% de violencia verbal, 64.4% de violencia física y 59.3% de violencia psicológica.

Este tipo de violencia también reportado de forma frecuente en el personal de enfermería, lo cual puede revelar la fragilidad de los sistemas de vigilancia

hospitalaria, permitiendo una exposición del personal de salud ante cualquier agresión física. Las medidas de seguridad deben tomarse para salvaguardar particularmente los servicios más expuestos.

En cuanto al cuarto objetivo, el nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia sexual, fue en su mayoría medio, seguido de alto. Al respecto, Mamani y colaboradores (40), en Arequipa, en el año 2018, en su tesis llamada: “violencia ocupacional y satisfacción laboral en las enfermeras, servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa-2017”. Los resultados indican que la violencia psicológica predomina con un 71.4% de los casos, la violencia física 25% y la violencia sexual 14.3%; no encontrándose diferencia entre el tipo de agresor ya sea familiar o compañero de trabajo.

El acoso sexual y la violencia contra las enfermeras es complejo y también se convirtió en riesgos laborales en la profesión de enfermería. Esto sucede al contrario de la misión profesional de cuidar a quién parece estar en mayor riesgo de violencia en el lugar de trabajo. Dado que el trabajo acerca a las enfermeras física y emocionalmente a los pacientes y otros miembros del personal, se encuentran más expuestas al acoso sexual.

La violencia laboral es un riesgo laboral que se vuelve más prevalente cada día. Nunca es aceptable, y sin importar el estado físico o psicológico del culpable, debe asumir esa responsabilidad y su respectiva sanción. Entre todos los trabajadores de la salud, las enfermeras, especialmente las enfermeras, corren un mayor riesgo de sufrir abusos en el lugar de trabajo. Es desalentador ver que, a pesar del aumento de la violencia contra las enfermeras, no se ha hecho nada tangible para protegerlas. El miedo constante de ser víctima de violencia hace que los enfermeros se sientan cohibidos con el paciente, lo que dificulta la relación enfermero-paciente. Esta situación disminuye drásticamente la calidad de la atención y la voluntad de cuidar a un paciente.

4.2 Conclusiones

Se concluye que el nivel de violencia laboral hacia el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho, fue en su mayoría medio, seguido de alto y bajo

El nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia psicológica, fue en su mayoría medio, seguido de alto y bajo

Se concluyó que dentro del nivel de violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia verbal, fue en su mayoría medio, seguido de alto y bajo.

Se llegó a concluir que el nivel de violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia física, fue en su mayoría medio, seguido de alto.

El nivel de Violencia laboral hacia el personal de enfermería según su dimensión violencia sexual, en su mayoría fue medio, seguido de alto.

4.3 Recomendaciones

Dada la gravedad con la que la violencia afecta la salud de los trabajadores es necesario brindar el respaldo total a la víctima, de igual forma se recomienda incentivar a su personal a identificar y denunciar cualquier tipo de violencia, permitiendo al área de Dirección y/o jefaturas del área de enfermería planificar e implementar estrategias para prevenir la violencia en todos los niveles y proteger a sus trabajadores, además de brindar un ambiente de trabajo seguro con calidad de estabilidad y armonía.

En cuanto a las estrategias de prevención e intervención para abordar la violencia en el ámbito hospitalario se recomienda incluir: Creación de redes de apoyo, el seguimiento constante del entorno laboral, la implementación de procedimientos para la denuncia y derivación de casos graves, la educación continua, el fomento del respeto de las diferencias individuales y brindar conferencias motivacionales a los trabajadores en los cursos de salud ocupacional para prevenir y/o evitar casos de violencia.

A pesar de la alta prevalencia de violencia en el lugar de trabajo, parece haber poca preparación dentro de las organizaciones hospitalarias para prevenir y/o manejar tales incidentes de violencia. Para mejorar estas condiciones se recomienda a las organizaciones hospitalarias deberían poner más énfasis en educar y capacitar a su personal en la solución de conflictos, esto como parte de su gestión sistemática del inadecuado ambiente laboral.

Para ayudar a informar tales iniciativas, se sugiere que la investigación futura se centre en la identificación de medidas adecuadas con respecto a diferentes tipos de incidentes, perpetradores y entornos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Organización Mundial del Trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla [internet]. Ginebra: Organización Mundial del Trabajo; 2003 [citado el 15 de febrero de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf
- (2) Consejo Internacional de Enfermería. Violence Against Health Care: Current Practices to Prevent, Reduce or Mitigate Violence Against Health Care [internet]. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermería; 2021 [citado el 15 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.icn.ch/system/files/2022-07/Violence%20against%20healthcare%20survey%20report.pdf>
- (3) Consejo Internacional de Enfermeras. El CIE condena más de 400 incidentes de violencia y amenazas contra trabajadores de salud en relación con la pandemia [internet]. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras; 2021 [citado el 16 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/el-cie-condena-mas-de-400-incidentes-de-violencia-y-amenazas-contr-trabajadores-de-la>
- (4) Contreras J. Valenzuela S. Pinto S. Mendoza P. López A. violencia en el trabajo hacia los profesionales de enfermería en los servicios de emergencias; revisión integrativa. Rev. Panam. Salud Pública [internet] 2020 [citado el 20 de febrero de 2023]; 44: e173. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7745999/pdf/rpsp-44-e173.pdf>
- (5) No Silence on ED Violence. Violencia contra el personal del departamento de emergencias [internet]. Estados Unidos: No Silence on ED Violence; 2022 [citado el 28 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://stopedviolence.org/>

- (6) Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Seguridad de los trabajadores en hospitales [internet]. Estados Unidos: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos; 2022 [citado el 28 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.osha.gov/hospitals/workplace-violence>
- (7) Serrano V. Fernández R. Satústegui D. Pardo F. agresiones a profesionales del sector sanitario en España, revisión sistemática. Rev. Esp. Salud Pública [internet] 2019 [citado el 01 de marzo de 2023]; 93(2): e1-16. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v93/1135-5727-resp-93-e201910097.pdf>
- (8) Rubén V. et al. ataque al personal de la salud durante la pandemia del COVID 19 en Latinoamérica. Acta Médica Colombiana [internet] 2020 [citado el 05 de marzo de 2023]; 45(3): 1-15. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/amc/v45n3/es_0120-2448-amc-45-03-55.pdf
- (9) Ruiz G. Pacheco P. Guevara V. Gutiérrez V. violencia laboral entre el personal de enfermería y su relación con la calidad de cuidado en hospitales públicos. Revista Cubana de Enfermería [internet] 2021 [citado el 05 de marzo de 2023]; 37(4): e3899. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e3899.pdf>
- (10) Paravic K. Burgos M. Luengo M. acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicio de emergencias. Index de Enfermería [internet] 2020 [citado el 05 de marzo de 2023]; 27(4): 201-205. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005
- (11) Ahumada M. Ansoleaga E. Castillo C. acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel de género. Cadernos de Saúde Pública [internet] 2021 [citado el 06 de marzo de 2023]; 37(2): 1-12. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2021.v37n2/e00037220/es>
- (12) Jáuregui M. et al. percepción de violencia laboral externa del personal en un instituto especializado en salud pediátrico del Perú, 2019. Rev. Asoc. Esp. Med. Trab. [internet] 2021 [citado el 07 de marzo de 2023]; 30(1): 73-80. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n1/1132-6255-medtra-30-01-73.pdf>

- (13) Morales J. Cordero J. violencia física y psicológica en trabajadores del primer nivel de atención de Lima y Callao. Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab. [internet] 2019 [citado el 09 de marzo de 2023]; 28(3): 186-194. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-186.pdf>
- (14) Dionicio A. Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco, Perú. Gaceta Científica [internet] 2022 [citado el 09 de marzo de 2023]; 8(1): 45-52. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1435/1326>
- (15) Fátima S. Lima T. Dai P. Brancalione D. Marciane C. Boff B. enfrentamiento de la violencia en el trabajo de enfermería en el contexto hospitalario y en la Atención Primaria de la Salud. Enfermería Global [internet] 2021 [citado el 16 de marzo de 2023]; 62: 216-228. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n62/1695-6141-eg-20-62-216.pdf>.
- (16) Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2022 [citado el 18 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- (17) Oficina Internacional de Trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla [internet]. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo; 2003 [citado el 18 de marzo de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf
- (18) Valenzuela B. violencia y acoso laboral en el personal de enfermería como enfermedad multirresistente. Revista Chilena de Enfermería [internet] 2020 [citado el 19 de marzo de 2023]; 2(1): 123-139. Disponible en: <https://revistachilenaenfermeria.uchile.cl/index.php/RCHE/article/view/58158>
- (19) Palma A. Ansoleaga E. Ahumada M. violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. Rev. Med. Chile [internet] 2018 [citado el 19 de marzo de 2023]; 146: 213-223. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v146n2/0034-9887-rmc-146-02-0213.pdf>

- (20) Organización Internacional del Trabajo. 6 de cada 10 personas que trabajan sufrieron situaciones de violencia laboral [internet]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2021 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_831312/lang--es/index.htm
- (21) Ferrada M. Bermúdez V. Orquera A. Véliz R. violencia laboral y su efecto en enfermeras a nivel hospitalario: una revisión sistemática. Horiz. Enferm. [internet] 2022 [citado el 20 de marzo de 2023]; 33(1): 126-141. disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/05/1367874/10.pdf>
- (22) EsSalud. Más del 60% del personal que labora en EsSalud son mujeres [internet]. Lima: Ministerio de Salud; 2022 [citado el 20 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=mas-del-60-del-personal-que-labora-en-essalud-son-mujeres>.
- (23) Díaz B. Mauro C. Villarroel P. Toro C. Campos S. elaboración y validación de un instrumento para la medición de la violencia laboral externa y sus factores de riesgo en población de trabajadores y trabajadoras chilenos/as. Ciencia & Trabajo [internet] 2018 [citado el 20 de marzo de 2023]; 20(62): 61-69. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n62/0718-2449-cyt-20-62-00061.pdf>
- (24) Ruiz G. Pacheco P. García B. Gutiérrez D. Guevara V. percepción del mobbing entre el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. Enfermería Intensiva [internet] 2020 [citado el 20 de marzo de 2023]; 31(3): 113-119. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-percepcion-del-mobbing-entre-el-S1130239919300653>
- (25) Gómez M. violencia en el trabajo hacia los profesionales de enfermería en los servicios de emergencia. Revista Científica Hallazgos [internet] 2022 [citado el 22 de marzo de 2023]; 7(3): 345-352. Disponible en: <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/600/575>
- (26) Grassi B. Gomez T. Gessner L. Regina C. violencia física, sexual y psicológica según el análisis conceptual evolutivo de Rodgers. Cogitare Enfermagem [internet] 2022 [citado el 22 de marzo de 2023]; 27: 1-13. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.5380/ce.v27i0.86883>

- (27) Quispe M. Quispe L. Arsapi C. Llanos C. Hanco G. Quispe Q. factores determinantes de la violencia física hacia la mujer en el Perú, periodo 2015-2019. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [internet] 2021 [citado el 22 de marzo de 2023]; 5(5): 6973-6992. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/825/1115>
- (28) Padrón F. Rojas V. Padrón F. Pérez R. Plasencia M. violencia psicológica en relaciones de pareja de los estudiantes de enfermería de la Universidad Metropolitana. Ecuador, 2019. Rev. Hallazgos [internet] 2020 [citado el 22 de marzo de 2023]; 5(2): 160-170. Disponible en: <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/457/356>
- (29) Ochoa D. Hernández R. Guamán C. Pérez t. El acoso laboral. Revista Universidad y Sociedad [internet] 2021 [citado el 23 de marzo de 2023]; 13(2): 113-118. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- (30) Pupiales P. López C. maltrato verbal-conductual hacia el personal de salud en 7 unidades de salud de Quito-Ecuador. Enfermería Investiga, Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión [internet] 2020 [citado el 23 de marzo de 2023]; 5(3): 11-18. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/904/849>
- (31) Sánchez D. Gonzáles C. Pool G. López N. Tovilla Z. estado emocional y psicológico del personal de enfermería agredido durante la pandemia de COVID 19 en Latinoamérica. Revista Colombiana de Psiquiatría [internet] 2021 [citado el 23 de marzo de 2023]; 30(20): 1-7. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021001487?via%3Dihub>
- (32) Aspera C. Hernández C. Gutiérrez B. Quintero V. violencia contra el personal de salud antes y durante la contingencia sanitaria COVID-19. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social [internet] 2020 [citado el 23 de marzo de 2023]; 58(2): S134-S143. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistaMedicadelInstitutoMexicanodelSeguroSocial/2020/vol58/Supl%202/2.pdf>

- (33) Pérez A. Navarro M. Galván S. Gonzáles B. Aldrete R. características sociodemográficas y acoso sexual laboral en personal de enfermería de un hospital del tercer nivel de atención. Revista Médico Científica de la Secretaría de Salud de Jalisco [internet] 2019 [citado el 23 de marzo de 2023]; 6(1): 31-42. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2019/sj191e.pdf>
- (34) Farías I. acoso sexual laboral desde la violencia de género. Dissertare [internet] 2022 [citado el 23 de marzo de 2023]; 7(2): 1-13. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/4404/2820>
- (35) Bazualdo F. Alemán P. Mogrovejo V. Amoroso M. acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento [internet] 2022 [citado el 23 de marzo de 2023]; 6(2): 4-24. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1538/1971>
- (36) Enríquez H. Petrovich I. Ortiz V. Martínez J. Méndez C. Fernández S. violencia hacia el profesional de enfermería: una etnografía focalizada. Ciencia y Enfermería [internet] 2021 [citado el 23 de marzo de 2023]; 27(18): 1-10. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v27/0717-9553-cienf-27-18.pdf>
- (37) Poblete T. Jimenez F. impacto de la pandemia: clima laboral, mobbing y burnout en funcionario públicos chilenos. Revista Academia & Negocios [internet] 2022 [citado el 23 de marzo de 2023]; 8(2): 244-260. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5608/560872306012/html/>
- (38) Álvarez P. Miguel V. Rojas V. aplicación de las teorías y modelos de enfermería a la atención en la cirugía cardiovascular. Invest. Medicoquir. [internet] 2019 [citado el 23 de marzo de 2023]; 10(2). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/invmed/cm-q-2019/cm-q192n.pdf>
- (39) Oria S. Espinosa A. Elers M. el envejecimiento desde la perspectiva del modelo conductual de Dorothy E. Johnson. Revista Cubana de Enfermería [internet] 2019 [citado el 25 de marzo de 2023]; 35(1): 1-9. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v35n1/1561-2961-enf-35-01-e1923.pdf>

- (40) Mamani Q. Yallerco C. violencia ocupacional y satisfacción laboral en las enfermeras, servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2017 [tesis para segunda especialidad en emergencia]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018 [internet]. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8560/ENSmaquhj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (41) Ortega G. Reyes V. violencia laboral y riesgo psicosocial en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018 [tesis para título de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018 [internet]. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/1873/TITULO%20-%20Reyes%20Valles%2c%20Gregoria%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (42) Esquives A. violencia y estrés laboral en el personal de Centro de Salud de Reque, 2016 [tesis para maestría en gestión de salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2019 [internet]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27955/Esquives_ACC.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- (43) Alvarado A. percepción de violencia laboral en enfermeras, su relación con la salud mental; satisfacción en el trabajo y apoyo social [tesis para el grado de doctor en enfermería]. Quito: Universidad de Concepción; 2022 [internet]. Disponible en:
<http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/10132/1/Tesis%20Ana%20Alvarado.pdf>
- (44) Rentería R. asociación de mobbing con síndrome metabólico en personal de enfermería de la Unidad de Medicina Familiar No. 45 en San Luis de Potosí [tesis para especialidad en médico familiar]. San Luis de Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2021 [internet]. Disponible en:

<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7343/TesisE.FM.2021.Asociaci%C3%B3n.Renteria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- (45) Ruiz G. relación del mobbing y la calidad del cuidado de enfermería en hospitales públicos de segundo nivel de la ciudad de Chihuahua [tesis para el grado de doctor en administración]. Chihuahua-México: Universidad Autónoma de Chihuahua; 2019 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.uach.mx/303/1/Tesis.pdf>
- (46) Hernández S. Mendoza R. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Education; 2018.
- (47) León G. violencia laboral y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 [tesis maestría en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [internet]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94905/Leon_G SE-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94905/Leon_G_SE-SD.pdf?sequence=8)
- (48) Camilo M. Mendoza P. el consentimiento informado y la autonomía del paciente en Cuba. Un binomio indispensable. Opinión Jurídica [internet] 2021 [citado el 25 de marzo de 2023]; 20(42): 321-347. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v20n42/1692-2530-ojum-20-42-321.pdf>
- (49) Rotando C. introducción a la bioética. Rev. Urug. Cardiol. [internet] 2017 [citado el 25 de marzo de 2023]; 32: 240-248. Disponible en: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ruc/v32n3/1688-0420-ruc-32-03-240.pdf>
- (50) Barrena E. bioética para la comunidad: identificación y transmisión de nociones relevantes de bioética para la comunidad. Revista de Bioética y Derecho [internet] 2017 [citado el 27 de marzo de 2023]; 41: 209-226. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/bioetica/n41/1886-5887-bioetica-41-00209.pdf>
- (51) Ontano M. Mejía A. Avilés M. principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. Ciencia Ecuador [internet] 2021 [citado el 27 de marzo de 2023]; 3(3): 9-16. Disponible en: <http://www.cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27/90>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable

VARIABLE	Tipo de variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Violencia laboral	<p>Tipo de variable según su naturaleza:</p> <p>Cualitativa</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p>	Según la Organización Mundial de la Salud define la violencia laboral como todo acto, actitud o comportamiento que supone una amenaza hacia un trabajador cuando se encuentre dentro de su área de trabajo, en especial el área de salud donde se tiene contacto con el sufrimiento tanto del paciente como de los familiares (15).	Violencia laboral es todo acto, actitud o comportamiento que supone una amenaza hacia el profesional de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el área de centro quirúrgico, cuando se encuentre dentro de su área de trabajo donde se tiene contacto con el sufrimiento tanto del paciente como de los familiares, evidenciándose a través de violencia psicológica, violencia verbal, violencia física y violencia sexual; el cual será medida por un cuestionario debidamente validado.	<p>Violencia psicológica</p> <p>Violencia verbal</p> <p>Violencia física</p> <p>Violencia sexual</p>	<p>Culpabilización</p> <p>Intimidación</p> <p>Amenazas</p> <p>Dañar la imagen</p> <p>Vergüenza</p> <p>Hostigamiento</p> <p>Comportamientos y actitudes</p> <p>Agravio verbal</p> <p>Apreciación crítica</p> <p>Ignorar las consultas verbales</p> <p>Agravio físico</p> <p>Sobrecarga laboral</p> <p>Condiciones de trabajo insalubres</p> <p>Comportamientos y actitudes</p> <p>Comportamientos y actitudes sexuales</p> <p>Insinuaciones</p>	<p>Items del 1 al 25</p> <p>Items del 26 al 35</p> <p>Items del 36 al 45</p> <p>Items de 46 al 50</p>	<p>Violencia laboral Alto</p> <p>Violencia laboral Medio</p> <p>Violencia laboral Bajo</p>	<p>Mayor a 83 puntos</p> <p>55 a 83 puntos</p> <p>Menor a 55 puntos</p>

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.

VIOLENCIA LABORAL HACIA EL PERSONAL DE ENFERMERIA CUESTIONARIO DE VIOLENCIA LABORAL

Cuestionario para medir la violencia laboral: estimada (o) participante, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de violencia laboral hacia el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2023. El llenado del presente cuestionario es totalmente anónimo por lo que se tendrá especial cuidado en la confidencialidad, agradecemos su participación.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de ítems los cuales deberá Ud. Responder marcando con una (x) la respuesta que considere correcta.

Datos generales:

1. Sexo: F () o M ()
2. Edad en años: 20-30 (), 31-40 (), 41-50 (), 51-60 (), > 60 ()
3. Tiempo total de servicio en años: 1-5 (), 6-10 (), 11-15 (), 16-20 (), > 20 ()

Leyenda:

Escala	Equivalencia	Valor
Nunca	No cumple óptimamente con lo previsto en el indicador	1
A veces	Cumple parcialmente con lo previsto en el indicador	2
Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador	3

1. VIOLENCIA LABORAL:

N.º	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN		
	ITEMS	1	2	3
	DIMENSIÓN 1: VIOLENCIA PSICOLOGICA			
1	He experimentado en algún momento violencia laboral psicológica.			
2	Me acusan injustamente de incumplimiento, errores, fallas y omisiones que no dependen totalmente de mí.			

3	En quirófano me hacen comentarios intimidatorios respecto a mi desempeño laboral.			
4	Comparan mi trabajo, si no me conocen solicitan en voz alta que instrumente otro personal a quien ya conocen.			
5	Si me equivoco al instrumentar me corrigen déspotamente haciéndome sentir mal.			
6	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios cuando intento defenderme y expresar mi opinión frente a un acto que a mi parecer es injusto.			
7	Distorsionan mal intencionalmente lo que digo o hago para hacerme sentir mal.			
8	Han inventado errores mismos que yo no he cometido y que han sido causa de llamadas de atención por parte de mis superiores.			
9	Hacen circular rumores falsos y chismes sobre mi persona indisponiéndome con mis compañeros de trabajo y superiores para lograr un beneficio propio.			
10	No confió en mis colegas porque he descubierto que intencionalmente me hacen quedar mal con mis superiores para lograr un beneficio propio.			
11	Minimizan mi desempeño laboral o me descalifican argumentando que no cuento con las capacidades o habilidades para realizar funciones y actividades asignadas.			
12	Algunos compañeros de trabajo son déspotas, mal educados y malcriados.			
13	Trabajo con un clima laboral tenso y ocasionalmente hostil.			
14	En mi trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la institución.			
15	Modifican mis funciones y responsabilidades en mi jornada laboral sin previo aviso aduciendo necesidad de servicio.			
16	Controlan de manera muy estricta y sobre exagerada mis horarios de trabajo y horas de comida.			
17	Algunos compañeros descalifican mi trabajo de manera injusta a causa de resaltar su trabajo o el trabajo de otros compañeros.			
18	Mis colegas se muestran amables, complacientes y eficientes con los cirujanos y anesestesiólogos en quirófano, pero conmigo que soy su colega son poco amables, irritables e ineficientes.			
19	Algunas veces me he sentido maltratado.			
20	Algunas veces me he sentido hostilizado (atacado, agredido, amenazado, molestado con insistencia).			
21	He sido castigado por algún error que he cometido.			
22	He sido castigado por alguna opinión que he expresado.			
23	Tengo sobrecarga de trabajo en forma mal intencionada o por castigo.			
24	Me han maltratado por la carencia o déficit de recursos humanos y/o recursos materiales ajenos a mi control.			
25	Me han llamado la atención en publico con justa y/o injusta razón mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.			
	DIMENSIÓN 2: VIOLENCIA VERBAL	1	2	3
26	Me han hablado con tono de voz violento, mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.			

27	Me han respondido con gritos y vociferaciones, mis colegas, mis compañeros de trabajo y/o superiores.			
28	Hablan con lenguaje soez en mi centro laboral.			
29	Conozco compañeros de trabajo que son sarcásticos, hablan con adjetivos descalificativos y burlas intimidatorias.			
30	Se dirigen a <u>mi</u> con apodos haciendo mofa de algún defecto físico o discapacidad que padezco.			
31	Me ignoran durante el trabajo en equipo quirúrgico, no me responden ni el saludo o si me responden lo hacen por obligación y descortésmente.			
32	He sentido silencio despectivo alguna vez.			
33	Enfatizan mis errores o equivocaciones en voz alta, para que escuchen todos los compañeros de trabajo y/o superiores.			
34	Alguna vez con compañero (a) de trabajo me han insultado y/o me han ofendido verbalmente en mi trayectoria laboral.			
35	Hablan mal de mi persona y/o de mi desempeño laboral a mis espaldas.			
	DIMENSIÓN 3: VIOLENCIA FÍSICA	1	2	3
36	Me han empujado directamente a mi o indirectamente algún objeto cercano a <u>mi</u> que me causo o pudo haberme causado daño físico.			
37	En el trabajo alguna vez me han arañado, pellizcado o rasguñado directa o indirectamente.			
38	Han tirado las pinzas u otros objetos durante la instrumentación quirúrgica.			
39	He percibido rudeza física del cirujano durante la instrumentación quirúrgica.			
40	Arrancharon de mis manos algún objetivo de forma violenta durante mi trabajo como instrumentista.			
41	Almuerzo en menos tiempo del que me corresponde a fin de volver a continuar mi trabajo.			
42	Almuerzo demasiado tarde, por falta de reemplazo.			
43	Me he quedado sin almorzar alguna vez en mi trabajo por razones laborales.			
44	Estoy expuesto a daño físico por uso de sustancias toxicas y ambiente con ventilación artificial con exceso de frio.			
45	Alguna vez tuve que suspender temporalmente mis funciones asistenciales en situaciones a consecuencia de algún problema de salud físico derivado a algún tipo de violencia laboral.			
	DIMENSIÓN 4: VIOLENCIA MORAL (SEXUAL)	1	2	3
46	Piropos obscenos (frases, palabras o expresiones impúdicas u ofensivas en relación al sexo).			
47	Miradas lascivas (conductas no verbales subjetivas o insinuantes a distintas partes del cuerpo).			
48	Insinuaciones sexuales directas o sutiles.			
49	Tocamientos indebidos de connotación sexual indeseados e incómodos.			
50	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual lo cual me incomoda.			

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Violencia laboral hacia el personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del hospital de San Juan de Lurigancho, 2023

Nombre de los investigadores principal:

- Rengifo Alván, Deysi Mercedes
- Arias Mamani, Liz Katherin

Propósito del estudio: Determinar el nivel de violencia laboral hacia el personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del hospital de San Juan de Lurigancho, 2023

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Rengifo Alván, Deysi Mercedes; coordinadora de equipo (teléfono móvil N° 983 398 420).

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora, ubicada en San Juan de Lurigancho – Lima.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante

ANEXO:

San Juan de Lurigancho, 18 de Mayo del 2023

CARTA N° 054- 2023- UADI- HSJL

MG. ROXANA M. PURIZACA CURO
DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA
Presente. –

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICAR ENTREVISTAS, ENCUESTAS Y/O RECOLECCION DE DATOS ESTADISTICOS EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

REFERENCIA : S/N

Es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente, y según documento de la referencia, hacer de conocimiento que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación y la Coordinación de Investigación **AUTORIZA**, a las Investigadoras Principales: **RENGIFO ALVAN, DEYSI MERCEDES y ARIAS MAMANI, LIZ KATHERIN**. Alumnas de la Facultad de Ciencias de la Salud – Escuela Profesional de Enfermería. Universidad María Auxiliadora, en relación a la investigación titulada: **"VIOLENCIA LABORAL HACIA EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023"**.

Asimismo, desearle éxitos en la mencionada investigación, la misma que deberá servir de aporte a la sociedad con miras a dar soluciones; por ello, se solicita que se nos remita el informe final a fin de implementar mejoras con los resultados y conclusiones que se obtengan.

Sin otro particular me suscribo de Ud.,

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA CENTRO
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
MC. CARLOS ALBERTO HURTADO RUBIO
CMP. N° 031644 RNE N° 017232
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

VIOLENCIA LABORAL HACIA EL PERSONAL DE ENFERMERIA

CUESTIONARIO DE VIOLENCIA LABORAL

Cuestionario para medir la violencia laboral: estimada (o) participante, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de violencia laboral hacia el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2023. El llenado del presente cuestionario es totalmente anónimo por lo que se tendrá especial cuidado en la confidencialidad, agradecemos su participación.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de ítems los cuales deberá Ud. Responder marcando con una (x) la respuesta que considere correcta.

Datos generales:

1. Sexo: F (x) o M ()
2. Edad en años: 20-30 (), 31-40 (), 41-50 (), 51-60 (), > 60 (x)
3. Tiempo total de servicio en años: 1-5 (), 6-10 (), 11-15 (x), 16-20 (), > 20 ()

Leyenda:

Escala	Equivalencia	Valor
Nunca	No cumple óptimamente con lo previsto en el indicador	1
A veces	Cumple parcialmente con lo previsto en el indicador	2
Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador	3

1. VIOLENCIA LABORAL:

N.º	DESCRIPCIÓN ITEMS	VALORACIÓN		
		1	2	3
DIMENSIÓN 1: VIOLENCIA PSICOLOGICA				
1	He experimentado en algún momento violencia laboral psicológica.		2	
2	Me acusan injustamente de incumplimiento, errores, fallas y omisiones que no dependen totalmente de mí.		2	
3	En quirófano me hacen comentarios intimidatorios respecto a mi desempeño laboral.		2	
4	Comparan mi trabajo, si no me conocen solicitan en voz alta que instrumente otro personal a quien ya conocen.		1	
5	Si me equivoco al instrumentar me corrigen déspotamente haciéndome sentir mal.		2	
6	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios cuando intento		1	

	defenderme y expresar mi opinión frente a un acto que a mi parecer es injusto.	1		
7	Distorsionan mal intencionalmente lo que digo o hago para hacerme sentir mal.	2		
8	Han inventado errores mismos que yo no he cometido y que han sido causa de llamadas de atención por parte de mis superiores.	2		
9	Hacen circular rumores falsos y chismes sobre mi persona indisponiéndome con mis compañeros de trabajo y superiores para lograr un beneficio propio.	1		
10	No confió en mis colegas porque he descubierto que intencionalmente me hacen quedar mal con mis superiores para lograr un beneficio propio.	1		
11	Minimizan mi desempeño laboral o me descalifican argumentando que no cuento con las capacidades o habilidades para realizar funciones y actividades asignadas.	1		
12	Algunos compañeros de trabajo son déspotas, mal educados y malcriados.	2		
13	Trabajo con un clima laboral tenso y ocasionalmente hostil.	2		
14	En mi trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la institución.	2		
15	Modifican mis funciones y responsabilidades en mi jornada laboral sin previo aviso aduciendo necesidad de servicio.	1		
16	Controlan de manera muy estricta y sobre exagerada mis horarios de trabajo y horas de comida.	1		
17	Algunos compañeros descalifican mi trabajo de manera injusta a causa de resaltar su trabajo o el trabajo de otros compañeros.	2		
18	Mis colegas se muestran amables, complacientes y eficientes con los cirujanos y anestesiólogos en quirófano, pero conmigo que soy su colega son poco amables, irritables e ineficientes.	2		
19	Algunas veces me he sentido maltratado.			
20	Algunas veces me he sentido hostilizado (atacado, agredido, amenazado, molestado con insistencia).	2		
21	He sido castigado por algún error que he cometido.	2		
22	He sido castigado por alguna opinión que he expresado.	2		
23	Tengo sobrecarga de trabajo en forma mal intencionada o por castigo.	1		
24	Me han maltratado por la carencia o déficit de recursos humanos y/o recursos materiales ajenos a mi control.	1		
25	Me han llamado la atención en público con justa y/o injusta razón mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.	1		
	DIMENSIÓN 2: VIOLENCIA VERBAL	1	2	3
26	Me han hablado con tono de voz violento, mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.	1		
27	Me han respondido con gritos y vociferaciones, mis colegas, mis compañeros de trabajo y/o superiores.	1		
28	Hablan con lenguaje soez en mi centro laboral.	2		
29	Conozco compañeros de trabajo que son sarcásticos, hablan con adjetivos descalificativos y burlas intimidatorias.	2		
30	Se dirigen a mi con apodosos haciendo mofa de algún defecto físico o discapacidad que padezco.	1		
31	Me ignoran durante el trabajo en equipo quirúrgico, no me responden ni el saludo o si me responden lo hacen por obligación y descortésmente.	1		

32	He sentido silencio despectivo alguna vez.	1		
33	Enfatizan mis errores o equivocaciones en voz alta, para que escuchen todos los compañeros de trabajo y/o superiores.	1		
34	Alguna vez con compañero (a) de trabajo me han insultado y/o me han ofendido verbalmente en mi trayectoria laboral.	1		
35	Hablan mal de mi persona y/o de mi desempeño laboral a mis espaldas.	1		
DIMENSIÓN 3: VIOLENCIA FÍSICA		1	2	3
36	Me han empujado directamente a mi o indirectamente algún objeto cercano a mi que me causo o pudo haberme causado daño físico.	1		
37	En el trabajo alguna vez me han arañado, pellizcado o rasguñado directa o indirectamente.	1		
38	Han tirado las pinzas u otros objetos durante la instrumentación quirúrgica.	1		
39	He percibido rudeza física del cirujano durante la instrumentación quirúrgica.	1		
40	Arrancharon de mis manos algún objetivo de forma violenta durante mi trabajo como instrumentista.	1		
41	Almuerzo en menos tiempo del que me corresponde a fin de volver a continuar mi trabajo.	3		
42	Almuerzo demasiado tarde, por falta de reemplazo.	2		
43	Me he quedado sin almorzar alguna vez en mi trabajo por razones laborales.	3		
44	Estoy expuesto a daño físico por uso de sustancias toxicas y ambiente con ventilación artificial con exceso de frio.	3		
45	Alguna vez tuve que suspender temporalmente mis funciones asistenciales en situaciones a consecuencia de algún problema de salud físico derivado a algún tipo de violencia laboral.	1		X
DIMENSIÓN 4: VIOLENCIA MORAL (SEXUAL)		1	2	3
46	Piropos obscenos (frases, palabras o expresiones impúdicas u ofensivas en relación al sexo).	X		
47	Miradas lascivas (conductas no verbales subjetivas o insinuantes a distintas partes del cuerpo).	X		
48	Insinuaciones sexuales directas o sutiles.	X		
49	Tocamientos indebidos de connotación sexual indeseados e incómodos.	X		
50	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual lo cual me incómoda.		X	

PERSONAL DEL AREA DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO LLENANDO CUESTIONARIO DE VIOLENCIA LABORAL.



UNIDAD DE RECUPERACION POST ANESTESICA



APLICANDO LA ENCUESTA AL PERSONAL DE SALA DE RECUPERACION POST-ANESTESICA



LLEVANDO ACABO EL LLENADO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA LABORAL POR PARTE DEL PERSONAL DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO.





SALA DE OPERACIONES





Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital
San Juan de Lurigancho

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del bicentenario del congreso de la república del Perú".

CONSTANCIA

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación- Coordinación de Investigación y el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital San Juan de Lurigancho, **APROBÓ** la Revisión del Proyecto de Investigación titulado:

"VIOLENCIA LABORAL HACIA EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023"

INVESTIGADORAS PRINCIPALES:

- **RENGIFO ALVAN, DEYSI MERCEDES**
- **ARIAS MAMANI, LIZ KATHERIN**

Dicho trabajo de investigación será desarrollado para optar el Título Profesional de Lic. En Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería-Universidad María Auxiliadora.

Se expide la presente para los fines que convenga al interesado.

San Juan de Lurigancho, 01 de Junio del 2023



Carlos Alberto Hurtado Rubio

M.C. CARLOS ALBERTO HURTADO RUBIO
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
Hospital San Juan de Lurigancho

