



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un  
centro de salud, Tumbes, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Morales Azañero, Maritza Esther ([orcid.org/0009-0004-3048-2271](https://orcid.org/0009-0004-3048-2271))

**ASESORES:**

Díaz Espinoza, Maribel ([orcid.org/0000-0001-5208-8380](https://orcid.org/0000-0001-5208-8380))

Dr. Gutierrez Huancayo Vladimir Roman ([orcid.org/0000-0002-2986-7711](https://orcid.org/0000-0002-2986-7711))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA-PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ ESPINOZA MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "VIOLENCIA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL EN UN CENTRO DE SALUD, TUMBES, 2024", cuyo autor es MORALES AZAÑERO MARITZA ESTHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 13 de Agosto del 2024

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>                                             | <b>Firma</b>                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| DIAZ ESPINOZA MARIBEL<br><b>DNI:</b> 03683602<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-5208-8380 | Firmado electrónicamente<br>por: MARIBEL24 el 13-08-<br>2024 22:10:14 |

Código documento Trilce: TRI - 0859788



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MORALES AZAÑERO MARITZA ESTHER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "VIOLENCIA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL EN UN CENTRO DE SALUD, TUMBES, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos                                                                         | Firma                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| MARITZA ESTHER MORALES AZAÑERO<br><b>DNI:</b> 00227502<br><b>ORCID:</b> 0009-0004-3048-2271 | Firmado electrónicamente<br>por: MMORALESAZ el 13-<br>08-2024 23:37:13 |

Código documento Trilce: TRI - 0859789



### **Dedicatoria**

A mis padres, y a mis hijos quienes siempre han creído en mí.

Gracias por su amor, por su sacrificio y por enseñarme a nunca rendirme ante los obstáculos de la vida. Este logro es también suyo.

### **Agradecimiento**

A mis padres, cuya guía constante y apoyo incondicional han sido esenciales en mi formación. Gracias por creer en mí.

A mis maestros y mentores en el campo de la salud, quienes con su experiencia y sabiduría me han enseñado a valorar la importancia de la investigación y el compromiso con el bienestar de las personas.

## Índice de contenidos

|                                               |      |
|-----------------------------------------------|------|
| Carátula.....                                 | i    |
| Declaratoria de Autenticidad del Asesor ..... | ii   |
| Declaratoria de originalidad del Autor .....  | iii  |
| Dedicatoria .....                             | iv   |
| Agradecimiento .....                          | v    |
| Índice de contenidos.....                     | vi   |
| Índice de tablas .....                        | vii  |
| Resumen.....                                  | viii |
| Abstract .....                                | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN.....                          | 1    |
| II. METODOLOGÍA.....                          | 19   |
| III. RESULTADOS .....                         | 26   |
| IV.DISCUSIÓN.....                             | 34   |
| V. CONCLUSIONES .....                         | 39   |
| VI. RECOMENDACIONES.....                      | 40   |
| Referencias .....                             | 41   |
| ANEXOS                                        |      |

## Índice de tablas

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Población.....                                                  | 21 |
| Tabla 2 Evaluación de la validez de instrumentos.....                   | 24 |
| Tabla 3 Confiabilidad de los instrumentos .....                         | 24 |
| Tabla 4 Niveles de violencia laboral.....                               | 25 |
| Tabla 5 Niveles de las dimensiones de violencia laboral.....            | 26 |
| Tabla 6 Estadísticos descriptivos.....                                  | 27 |
| Tabla 7 Niveles de bienestar emocional.....                             | 28 |
| Tabla 8 Niveles de las dimensiones del bienestar emocional.....         | 28 |
| Tabla 9 Estadísticos descriptivos del bienestar emocional.....          | 29 |
| Tabla 10 Prueba de normalidad.....                                      | 31 |
| Tabla 11 Relación entre la violencia laboral y bienestar emocional..... | 32 |
| Tabla 12 Correlación entre las dimensiones.....                         | 33 |

## Resumen

El presente estudio científico tuvo como objetivo esencial determinar la relación entre la violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024. El procedimiento metódico estuvo configurado por un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental de corte transversal y con alcance correlacional. Se trabajó con la totalidad de la población la cual estuvo constituida por 52 trabajadores del mencionado contexto quienes previamente cumplieron con los criterios de elegibilidad. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario de violencia laboral y la escala de bienestar psicológico. Los resultados más relevantes indican que el (59.6%) evidencia un nivel medio de violencia laboral, y el (50.0%) presenta un nivel medio de bienestar emocional. Finalmente, el análisis inferencial demuestra que existe relación estadísticamente significativa entre las variables examinadas de tipo inversa y alta ( $p < 0.05$ ,  $Rho = -0.727^{**}$ ), es decir mientras los niveles violencia laboral aumentan, existe la predisposición de tener niveles bajos de bienestar emocional y viceversa.

**Palabras clave:** violencia laboral, bienestar psicológico, personal de salud.

## **Abstract**

The main objective of this scientific study was to determine the relationship between workplace violence and emotional well-being in the care personnel of a health center Tumbes, 2024. The methodical procedure was configured by a quantitative approach, basic type, nonexperimental cross-sectional design and correlative scope. We worked with the entire population, which consisted of 52 workers from the aforementioned context who previously met the eligibility criteria. The technique used was the survey and the instruments were the workplace violence questionnaire and the psychological well-being scale. The most relevant results indicate that (59.6%) showed an average level of workplace violence, and that (50.0%) showed an average level of emotional well-being. Finally, the inferential analysis shows that there is a statistically significant relationship between the inverse and high variables examined ( $p < 0.05$ ,  $Rho = -,727^{**}$ ), that is, while levels of workplace violence increase, there is a predisposition to low levels of emotional well-being and vice versa.

**Keywords:** workplace violence, psychological well-being, health personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se ha podido constatar que la gran parte de la actividad laboral se lleva a cabo en las organizaciones. Es por ello, que se considera relevante diseñar espacios de trabajo que operen con criterios de seguridad psicológica y ocupacional, enfocados en controlar y eliminar los factores psicosociológicos que buscan deteriorar la salud, la interacción y los procesos organizacionales (Castro, 2018).

De esta manera, Hsu MC et al. (2022) ejecutaron un estudio en China, encontrando que cerca de la mitad del personal de salud evaluado (48.9) presentan contusiones, dolor de cabeza, pérdida de la motivación, inseguridad, nerviosismo, fatiga, como a consecuencia de haber soportado violencia laboral en sus instituciones sanitarias. Por otra parte, Han C et al. (2021) demostraron que el 48.2% del personal asistencial de tres departamentos sanitarios en Taiwán, ha percibido violencia en su espacio organizacional, generando un impacto severo en su bienestar emocional, y llegando a experimentar sintomatología negativa y reacciones psicológicas fundamentadas en melancolía, estrés, ira, pesadillas, insomnio, alterando su esfera personal y profesional.

En España, una investigación demuestra que el 42.7% del personal sanitario indican haber sufrido directamente violencia física y psicológica en sus entornos de trabajo, lo cual afecta significativamente el clima organizacional, la productividad y el bienestar colectivo (Climent et al., 2023).

Por otro lado, en México la violencia laboral perjudica seriamente la salud mental de los trabajadores, se ha reportado que cerca del 44% de los profesionales encuestados, han mostrado indicadores de estrés postraumático, baja autoestima, inhibición social, paranoia, depresión, entre otros problemas. Como consecuencia de acoso laboral y relaciones laborales instrumentalizadas en actos violentos, siendo el área de salud y de justicia las más afectadas por estos fenómenos (Palomo, 2022). Por lo consiguiente, Fierro y Ortiz (2022) en su trabajo de investigación proporciona datos cuantitativos en donde apunta una

elevada presencia de violencia ejercida principalmente al género femenino, en concreto se halló 57.7% de profesionales de la salud en México, han declarado haber sufrido alguna vez de violencia psicológica, como insultos, hostigamiento y también sexual instrumentalizada en conductas obscenas, tocamientos indebidos por parte de sus compañeros de trabajo.

De igual forma, un estudio llevado a cabo por La organización Internacional del Trabajo-OIT (2021) evidencio que el 79% del personal asistencial de diferentes organizaciones de salud en Argentina, refiere haber presenciado violencia física, psicológica y sexual en sus áreas de labores, un dato relevante es que el (75.5%) de los trabajadores contratados muestran alta exposición de sufrir violencia, a diferencia de aquellos que tienen un nombramiento (25.5%), así mismo, el (17.9%) considera que estos actos vienen por parte de la instancia superior y (15.5%) entre pares profesionales, siendo el género femenino el más afectado, alrededor del (80%) ha sufrido actos de acoso, y solo el (20%) de profesionales varones han sido víctimas de algún hecho violento.

En América Latina, un estudio diseñado por la federación sindical Internacional de Servicios Públicos-ISP (2021) señala que 8 de cada 10 trabajadores de salud han sido vulnerados como a consecuencia de acciones violentas en sus entornos laborales, siendo así que el 78% de la muestra estudiada refiere haber sido víctima de violencia laboral, en cuanto a violencia psicológica los países de Brasil, (84.6%), Perú (84.0%) y Chile (78.4%) presentan una prevalencia elevada. En cuanto a violencia sexual Colombia (88.7%), seguido de Perú (83.5%) y Chile (82.4%) lideran las cifras más altas.

Así mismo, Ortiz et al. (2022) en su estudio realizado sobre violencia laboral, señala que las instituciones sanitarias en Ecuador presentan amenazas psicosociales que alteran la funcionalidad organizacional, en donde el (64.0%) admite presentar violencia laboral, el (36%) ha sufrido de mobbing, y el (32%) evidencio maltrato emocional, y toda esta dinámica se gesta de superiores hacia subordinados. Como consecuencia de estos estresores sociales el 56% considera sentirse inseguro en sus tareas organizacionales y el (40%) refiere no sentirse estimado por parte de su círculo laboral. Lo cual ocasiona un bajo desempeño

laboral y una alta percepción de malestar emocional, afectando seriamente el bienestar psicológico de la muestra evaluada.

El gremio laboral peruano soporta situaciones de acoso laboral y discriminación, que generalmente viene desde los altos mandos hacia el empleado o entre compañeros de labores. De esta manera, Marín y Soto (2024) realizaron una investigación en un hospital de la ciudad de Lima, encontrando que el 27% del personal evaluado presenta indicadores elevados de hostigamiento e intimidación verbal, dando como resultado que el 22% demuestra un alto nivel de estrés y malestar emocional. Por lo consiguiente, Dionicio (2022) encontró que el 82.5% del personal de salud perteneciente de un hospital en Huánuco, considera que ha sufrido de violencia laboral en la modalidad de acoso y hostigamiento, de donde el 74.6% presentó niveles altos de estrés. Por lo tanto, este tipo de fenómeno amenaza el desenvolvimiento organizacional, dificultando la forma segura de trabajo, lo cual repercute seriamente en la esfera emocional de los trabajadores.

Esta problemática se relaciona con lo que sucede en un centro de salud I-3 de la ciudad de Tumbes, el cual se caracteriza por presentar un entorno laboral con relaciones disfuncionales y estresantes, instrumentalizadas en comportamientos violentos que alteran la salud emocional y el bienestar colectivo de la organización, es significativo declarar que como colaboradora de esta organización he podido percibir una comunicación negativa, basada en rumores y palabras con doble sentido lo cual genera desconfianza y desorientación, el hostigamiento también es proyectado por medio de palabras denigrantes, discriminación, y ofensas que conllevan incluso al contacto físico, la manipulación por medio de la intimidación limita las decisiones laborales, lo cual provoca que la organización sea un espacio de miedo e inseguridad. Por todo lo antes declarado, se formula la siguiente pregunta: ¿En qué medida se relaciona la violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud, Tumbes, 2024?

El estudio tiene justificación teórica, porque profundiza en la comprensión de la literatura teórica y empírica para poder responder al problema de estudio, por medio de la indagación de los conocimientos que explican la relación entre las

variables de análisis, teniendo en cuenta que el fenómeno en estudio afecta la productividad de las organizaciones y limita el desarrollo personal y profesional del talento humano, y mediante su análisis posibilita una ampliación del conocimiento del tema abordado lo cual genera competencias y habilidades cognitivas en el investigador, a su vez, se establece como un precedente de investigación para el colectivo científico, en donde, a través de la temática abordada puedan implementar nuevas propuestas investigativas.

El estudio tiene justificación práctica, porque brinda un diagnóstico situacional del problema investigado, con la finalidad de establecer alternativas de solución bajo un enfoque multidisciplinario, y de manera coordinada el trabajo articulado con los otros servicios, poder concretar actividades intramurales como charlas y talleres que promueven un óptimo clima organizacional direccionado a la mejora de los procesos y salvaguardar el bienestar emocional de los colaboradores.

El estudio tiene justificación metodológica, porque por medio de la adaptación de los reactivos a la población de interés, esto sirve de guía al gremio científico, en la medida que brinda información empírica sobre la problemática abordada, estableciéndose como base para diseñar a futuro estudios psicométricos que apoyen de manera estandarizada una adecuada recopilación de información.

De esta manera, para poder conocer la relación entre las variables se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024. Y los fines específicos: (a) identificar el nivel de violencia laboral en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024. (b) Identificar el nivel de bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024. (c) Establecer la correlación entre las dimensiones de la violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024.

Luego de haber analizado sistemáticamente la literatura a través de los distintos repositorios digitales, se plantea la evidencia empírica sobre nuestras variables de estudio en coordenadas globales, nacionales y locales.

Alsharari et al. (2022) llevaron a cabo una pesquisa con el objetivo de establecer la prevalencia de la violencia laboral y su impacto en la salud mental en personal de Salud de Arabia Saudita, la ruta metodológica fue de tipo cuantitativa, nivel descriptiva correlacional y transversal, la muestra estuvo comprendida por 849 colaboradores de distintos hospitales públicos, los datos fueron analizados por medio de la encuesta de violencia laboral y un cuestionario sobre salud mental. Los resultados descriptivos indican que la gran parte de los evaluados considera haber sido víctima de violencia organizacional (73.7%), un (47.1%) experimentó agresividad entre compañeros, y el (94.3%) indica haber sido víctima de violencia emocional. Desde un análisis inferencial, la violencia laboral se correlaciona con la afectación psicológica. Esto quiere decir que mientras más expuesta esta la población a estos fenómenos, mayor será la posibilidad de sufrir sintomatología psicopatológica ( $p < 0,05$ ).

Alvarado (2022) estableció científicamente la relación entre violencia laboral y la percepción en el bienestar psicológico en personal de cuatro instituciones de salud en la ciudad de Quito, Ecuador, la estructura metódica fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no transversal y de análisis cuantitativo, la muestra estuvo comprendida por 256 enfermeras, a quienes se les investigó por medio de la encuesta de violencia laboral y el cuestionario general de salud. De esta manera, el resultado indica que el 19.9% de los evaluados refiere haber recibido acción agresiva en su área laboral, siendo la violencia emocional con más presencia en la muestra con un 23.4%, y el 45.5% presenta bienestar psicológico de nivel medio. El método inferencial demuestra asociaciones inversas entre la violencia laboral y el bienestar emocional ( $p < 0,05$ ,  $Rho = -.434^{**}$ ). Concluyendo que mientras las acciones fundamentadas en violencia crecen, la salud mental tiende a perturbarse.

Peralta et al. (2023) diseñaron un estudio con el objetivo de detectar la violencia laboral y su repercusión en la salud mental en personal de primera

intervención en salud de Colombia, el criterio metodológico fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y correlación con temporalidad transversal, la muestra fue conformada por 334 participantes. Los hallazgos refieren una presencia alta de violencia (44%), en donde la violencia se instrumentaliza por nivel de superioridad hacia subordinados (34%), y entro los efectos psicológicos el 38% considera haber mostrado indicadores de aislamiento y bajo autoconcepto. Por lo tanto, existe relación entre las variables de tipo inversa y baja ( $p < 0,05$ ,  $Rho = -.309^{**}$ ). Se concluye que la existencia de violencia en la muestra evaluada, tiende afectar severamente la funcionalidad psicológica.

Kiunga et al. (2023) desarrollaron una pesquisa con el objetivo de conocer las consecuencias de la violencia laboral en personal de salud en un hospital en Kenia, por lo cual, el método utilizado estuvo compuesto por un nivel descriptivo, no experimental, llegando a considerar una muestra de 80 participantes, quienes fueron analizados mediante el cuestionario de violencia laboral establecido por la OMS (WP, 2003), dando como resultado que el 48.9% de los evaluados consideran que la violencia en sus espacios laborales afecto seriamente su sanidad mental, el 29.9% se muestra con actitud ansiosa y vigilante, el 15.2% se sienten decepcionados de su ámbito laboral, el 11% se mantiene en silencio por miedo a las represalias, un 11% se siente preocupado y con mucha vergüenza, el 5.8% se siente impotente, otro 5.8% se muestra inquietud y con sensación de nerviosismo, y un 5.4% ha reportado baja autoestima. Por lo tanto, se concluye que la violencia es un fenómeno con mucha incidencia en las instituciones sanitarias, la cual genera una afectación severa en la salud mental y el bienestar colectivo de la organización.

Lichuan et al. (2023) ejecutaron un estudio con el objetivo de conocer la relación entre la violencia laboral y satisfacción en personal de salud de 13 hospitales de Beijing, las técnicas metodológicas fueron de nivel relacional, y diseño no experimental con alcance transversal, la muestra estuvo constituida por 385 trabajadores sanitarios, quienes completaron el reactivo de violencia laboral y satisfacción. El resultado descriptivo indica que el 50% de los incidentes se produce entre profesionales, siendo la violencia física (57.1%) y psicológica (42.9%) con más presencia en el grupo laboral. Desde una perspectiva inferencial, existe

vinculación estadística entre la violencia laboral y la satisfacción de forma inversa y moderada ( $p < 0,05$ ,  $Rho = -0,325$ ). Esto quiere decir, que mientras las acciones instrumentalizadas en violencia aumentan, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores disminuye.

Quispe (2019) en su pesquisa demostró la correlación entre la violencia organizacional y ansiedad y depresión en personal sanitario de una red de salud en Arequipa, su estudio fue de tipo básico, nivel relacional y diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 75 participantes, los cuales complementaron los reactivos de violencia laboral y el inventario de estrés y depresión. Se ha evidenciado que el 50.7% de la población de estudio ha recibido un nivel bajo de violencia organizacional, y un 29.3% ha manifestado rangos bajos de ansiedad y afectación psicológica. De esta manera, se ha encontrado una relación significativa entre las variables ( $p < 0,05$ ).

Esquivas (2019) desarrolló un estudio para conocer la asociación entre la violencia laboral y el estrés en personal de salud en la ciudad de Chiclayo, esta fue una pesquisa de enfoque cuantitativo, tipo básica, y diseño no experimental transversal y correlacional la muestra fue de 56 personas, quienes completaron los reactivos de violencia laboral y estrés, los resultados demuestran que el 78.0% reporta que la violencia es de manera moderada en su contexto, y el 83.1% presenta una percepción alta de estrés laboral. Con respecto a la correlación, se evidencia que ambas variables se asocian significativamente de forma positiva y débil ( $p < 0,05$ ,  $Rh = 0,071$ ). Concluyendo que mientras más elevada sea la proyección de eventos violentos en los contextos de salud, mayor será la afectación psicológica instrumentalizada en estrés.

Blancas y Espinoza (2020) realizaron una pesquisa en donde establecieron la vinculación entre la violencia basada en acoso y la satisfacción laboral en personal de enfermería de una red de salud en la ciudad de Junín, el tipo de metodología fue básica, enfoque correlacional y diseño no experimental de tipo transversal, la muestra fue de 72 trabajadores, los mismos que fueron evaluados por reactivos estandarizados sus características sociodemográficas. De esta manera, los resultados indican que el 33.3% refiere haber presenciado un nivel

moderado de acoso, y el 36.1% tiene una percepción regular de satisfacción con su vida laboral. Demostrando a nivel inferencial que ambas variables son dependientes y se asocian de manera inversa y moderada ( $p < 0,05$ ,  $r = .429^{**}$ ). Esto significa, que cuanto la exposición del acoso en la vida laboral es alto, menor será la satisfacción de los trabajadores.

Leon (2022) desarrolló una investigación con el motivo de determinar la vinculación entre la violencia laboral y el desempeño en personal de salud de la ciudad de Lima. La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal de sub tipo correlacional, la muestra estuvo comprendida por 51 trabajadores, el 76.5% indica que nunca se ha presenciado violencia laboral en sus instituciones, y el 62.7% presenta un adecuado desempeño laboral. Posteriormente las variables no se correlacionan ( $p > 0,05$ ). Por lo tanto, se concluye que la violencia laboral no se vincula con el desempeño profesional de la población de estudio.

Marín y Soto (2023) realizaron una investigación con el objetivo conocer la vinculación entre hostigamiento en el trabajo y estrés en personal médico de un hospital de Lima, la investigación de tipo básica, nivel relacional y no experimental, la muestra estuvo compuesta por 206 participantes, los cuales contestaron a los cuestionarios aplicados. Los resultados reflejan que el 45% presenta un nivel moderado de hostigamiento, y el 47% una alta valoración de estrés, estos valores se asociación significativamente ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, existe relación entre los fenómenos analizados.

Posteriormente, llegamos a un análisis de la producción empírica para poder determinar sus similitudes y diferencias con nuestra temática abordada, siendo así que las investigaciones ejecutadas por los autores: Alsharari et al. (2022), Alvarado (2022) y Peralta et al. (2023) concluyen que la variable de violencia laboral se asocia significativamente con el bienestar emocional de nuestra población objetivo, siendo así, que la gran parte de estos estudios encuentran correlaciones inversas, es decir, mientras más expuesto este la población a hechos instrumentalizados en acción conductual lesiva, menor será la posibilidad de experimentar un bienestar psicológico saludable. En cuanto a sus enfoques

metodológicos, se basan en análisis cuantitativos, con alcance correlacional y diseños no experimentales con temporalidad transversal, y utilizan estadística tanto descriptiva como inferencial.

Por otro lado, es menester precisar que los investigadores Lichuan et al. (2023), Quispe (2019), Marín y Soto (2023), Esquivas (2019), Blanca y Espinoza (2020) y Leon (2022). Estos autores trabajan con variables distintas, aunque toman en cuenta la primera variable, sin embargo, la asocian con otros factores psicológicos: como la ansiedad, estrés, depresión, satisfacción, motivación y desempeño, que son variables que corresponden a los esquemas psicológicos y que se ven alteradas como a consecuencia de la alta influencia de la violencia laboral. Es por ello, que la gran parte de estos estudios, muestran asociaciones entre sus factores, esto quiere decir que la violencia en la vida laboral se vincula con la esfera psicológica de los trabajadores, a nivel metodológico la mayoría de estas investigaciones son tipo de tipo pura, de enfoque cuantitativo, correlacionales, y de diseños no experimentales, manteniendo similitud concluyente y metódica con nuestra investigación.

En cuanto a los modelos teóricos que respaldan a la variable de estudio violencia laboral podemos mencionar: El modelo demanda y control de Robert Karasek (1979) nos explica la influencia de los factores psicosociales, que vulneran comportamiento organizacional y la esfera emocional del talento humano, el modelo nos permite analizar la violencia ocupacional a través de la identificación de demandas laborales y el control que el trabajador toma sobre las mismas. El autor postula que el equilibrio entre la demanda y el control no depende de las características propias, sino de la adaptabilidad de la persona con su entorno laboral, la estructura organizacional, las demandas, los limitados recursos, la sobrecarga, conflictos interpersonales entre colaboradores y la falta de control de las demandas, pueden sabotear el estado biopsicosocial y conducir a comportamientos basados en agresividad. (Karasek y Theorell, 1979).

Posteriormente, el postulado teórico de Bandura sobre el aprendizaje social y la conducta agresiva, sostiene que el comportamiento basado en violencia laboral, es adquirido por medio de procesos cognitivos y conductuales, esto

quiere decir que la violencia es observada y proyectada por los modelos que actúan en la organización, en la medida que si un ente de capacidad superior direcciona en su gestión modelos conductuales belicosos, estos son copiados por los demás y reforzados en el entorno organizacional. (Bandura, 1986)

Y también podemos considerar el modelo teórico sobre el acoso laboral, comandado por Heinz Leyman (1996) el cual considera, que el acoso en los entornos laborales se basa en una situación de poder, que restringe la autonomía, hostiga y estigmatiza a la víctima, ya sea desde una relación jerárquica alta o entre iguales, generalmente el victimario cuenta con recursos de alta posición y dirección, mientras que el hostigado mantiene una posición de menor grado. Generalmente el acosador es una persona perturbada psíquicamente con estructura psicopatológica de la personalidad con delirios de grandeza y personalidad egocéntrica, mientras la víctima adopta el papel dependiente lo cual resulta muy nocivo para su salud. (Leyman, como se citó en López, 2016)

En cuanto a las definiciones conceptuales de nuestra variable de violencia laboral, podemos encontrar diversidad de autores que nos brindan su punto de vista teórico. De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo-OIT (2022) refiere que la violencia en los entornos de trabajo, es un fenómeno que vulnera los derechos y la dignidad humana, integrado por un conjunto de acciones comportamentales inaceptables que buscan causar daño a nivel físico, psicológico, sexual y que pone en una situación de alto riesgo la salud de persona.

De manera semejante, la violencia laboral es considerado como un factor altamente estresante, en donde participa un agravante y un agraviado, el cual se ve superado por sus demandas emocionales y las características del entorno laboral, aunado a una perturbación de su personalidad, no logra un despliegue efectivo de sus procesos intrapsíquicos, lo cual se asocia con impacto negativo en la salud mental de los colaboradores, dando inicio a la expresión de afecciones mentales, proyectadas en: insatisfacción laboral, desgaste cognitivo y emocional, despersonalización, disnea, depresión, distrés, estrés postraumático, ansiedad y comportamiento de autodestructivo (Palma y Ansoleaga, 2022).

Según Faiad (2023) la violencia en las instituciones sanitarias, es una problemática que ha ido acrecentándose con el tiempo, llegando a su naturalización en múltiples instituciones sanitarias, lo cual pone en evidencia un estado desprovisto de políticas y protocolos de actuación que salvaguarde al personal médico, teniendo en cuenta que este fenómeno produce repercusiones devastadoras en el estado somático y emocional de los afectados como también merma la productividad laboral.

Desde una visión jurídica, la violencia laboral, quebranta los derechos constitucionales de la dignidad y la protección humana, en cualquiera en sus formas de acoso y daño afectan la integridad física y psicológica de los trabajadores, produciendo un ambiente tenso y hostil para el desarrollo del ejercicio laboral, además la falta grave y recurrente de estas conductas, motivan el despido del victimario, sanciones administrativas y civiles, como también consecuencias índole penal. (Toyama, 2015).

Coba et al. (2024) sostienen que la violencia laboral son condiciones psicosociales que se encuentran ensambladas en comportamientos disfuncionales que alteran la unidad biopsicosocial del talento humano, como también socava la confianza hacia los entornos laborales, gestando la desigualdad, la intimidación, discriminación y la percepción que se tiene por las intuiciones de trabajo, además la falta de acciones preventivas y penales, puede dar inicio a la aceptación y tolerancia de este fenómeno, generando un impacto significativo en la cohesión social.

**La dinámica de la violencia laboral**, se instrumentaliza es tres tipos: la vertical, es cuando el que comanda un estatus de jerarquía superior en la organización, toma manipulación, control y ejercicio sobre el de menos jerarquía (es el tipo de violencia más prevalente en las organizaciones) horizontal, este tipo de fenómeno se le conoce como el “Mobbing” y se forma cuando se establecen grupos internos de igualdad jerárquica y que tienen como móvil a un sujeto pasivo. Objetivo y mixta, a la conducta dura y hostil del superior se suman los compañeros que participan en el control, exclusión y acoso hacia el mismo objetivo o persona. (Blancas, 2007).

Según Ávila et al. (2016) consideran que las causas de la violencia laboral son de génesis multifactorial, y surgen como a consecuencia de factores individuales de cada ser humano como son las bases temperamentales y de personalidad, sistemas parentales disfuncionales, alteraciones de salud mental, dificultades para la gestión emocional, consumo de sustancias psicotrópicas. El abuso de sustancias alcohólicas se asocia con la proyección de hechos violentos en los espacios laborales, poniendo en una situación de vulnerabilidad a todo el sistema organizacional, tal como señala la evidencia empírica, en Latinoamérica los altos índices de violencia laboral se vinculan con el consumo de psicotrópicos. (Castillo et al., 2005).

Por otro lado, están los factores institucionales, como son los celos profesionales, la edad como factor de competencia, o cuando el colaborador integra un grupo distinto, la exclusión cuando opta por desvincularse del grupo, rivalidades personales, miedo infundado a perder el puesto, temor por las competencias y habilidades de colaborador, celos hacia la remuneración económica, envidia por el ascenso. (Ávila et al., 2016). También se han identificado determinantes organizacionales como el liderazgo autoritario, la edad avanzada, falta de incentivos y recompensas, carga intensa laboral, sobrecontrol laboral, preferencias direccionadas a un solo grupo, carencias de formación y de desarrollo, la orientación sexual, el factor religión y la identidad cultural, (Martínez, 2023).

**En cuanto a las dimensiones de la primera variable.** Según Leyman (1996) postula que la violencia laboral puede dimensionarse en función a las siguientes formas: violencia física, la cual tiene incluye como indicadores las: acciones de contacto físico que busquen dañar, como golpes, empujones, puntapié, y toda acción de contacto al cuerpo que altere somáticamente a la persona. Como también retener físicamente a la persona en contra de su autonomía y libertad. Así mismo, las acciones fundamentadas en daño físico, es un problema muy concurrente en el sector de salud, y que tiene como indicadores: empujones, tiros, pellizcos, bofetadas y patadas y todo daño a la propiedad individual. Y también se puede dar a través de la restricción física en encerrar a la persona o impedir su libre tránsito. Este tipo de violencia tiene gran presencia ciertos grupos

asistenciales de primer nivel en salud y de zonas aisladas. (Morales y Cordero, 2019).

Es impresionante el daño psíquico que provee la exposición de la violencia física en los entornos sanitarios, lo cual genera un menor compromiso y desmotivación laboral, estrés, baja autoestima, actitud hipervigilante, insomnio, ansiedad, irritabilidad, miedo generalizado, pánico, inhibición social, y un gran agotamiento psicológico que reduce el bienestar emocional. (Coca, 2019). De la misma manera, Alvarado (2022) refiere que cuando una alta exposición a la violencia física en los entornos laborales, la salud mental tiende a perturbarse, generando confusión, baja motivación, miedos recurrentes, y dependiendo la gravedad la víctima llegar a recibir psicoterapia para superar el trauma.

Violencia psicológica. Que puede instrumentalizarse en indicadores de agravio verbal: como insultos de tipo denigrantes, insultos despectivos, gritos, amenazas. Dañar la imagen: en acciones de denigración humana, burlarse de su aspecto físico, etiquetarla, comentarios humillantes, difamación. Hostigamiento: aislamiento, exclusión, críticas constante, denigrar por su condición social, académico o sexual, expresión fácil desagradable, actitud persecutoria, acción de intimidar y menospreciar constantemente a la persona. Establecer tareas de alta complejidad. Intimidación: propuestas indecentes, amenazar con despedirla del trabajo. (Leyman, 1996)

La violencia psicológica, deteriora la esfera mental y emocional, haciendo vulnerable a la persona a padecer complicaciones psicopatológicas graves como la depresión, ansiedad, estrés, problemas de autoestima y de adaptación al medio, presencia de cuadros ansiosos, anhedonia, estrés, depresión, problemas con la autoimagen, pérdida de motivación, retraimiento social, fobia laboral, inseguridad, temores recurrentes, baja concentración, irritabilidad. (Badillo y Jiménez, 2021)

Y la violencia sexual la cual agrupa indicadores como tocamientos invasivos, acoso con denotación sexual, grabaciones no permitidas, intento de acto sexual, chantaje recurrente de solicitud sexual y en casos mayores puede concretarse el

abuso. (Leyman, 1996). El tipo de violencia sexual, es la que genera un daño irreversible en la sanidad mental de una persona, desencadena presencia psicopatológica de estrés postraumático, depresión, ansiedad, trastornos de sueño, pesadillas, miedos, ataques de pánico, aislamiento social, sentimientos de inutilidad y dudar consecutivamente de sus habilidades, percepción crítica a nivel individual y pérdida de la autoeficacia. (Badillo y Jiménez, 2021). No obstante, se debe tener en cuenta la complejidad de la percepción humana, debido al estigma social, la vergüenza, miedo, el impacto negativo en sus relaciones laborales puede reducir el acto de comunicar estos eventos en la víctima. (Harris y Renwick, 2018)

En lo corresponde a la variable bienestar emocional, podemos precisar desde la óptica teórica de Ryff (1989) es la capacidad para poder vivenciar emociones funcionales de manera recurrente, así como el equilibrio entre los aspectos psicológicos y el proceso de haber vivido, lo cual permite dinamizar las emociones de forma efectiva para lograr un crecimiento personal, profesional y sentimiento de realización. De igual manera, Diener y Seligman (2004) principales precursores del bienestar emocional, consideran que es la forma en que una persona mantiene cierto grado de satisfacción por su forma de vida, y no solo contempla sentirse feliz, sino saber dinamizar las emociones para poder superar las dificultades en su trayectoria vital. En el campo organizacional las personas que presentan un bienestar positivo, son más felices y su productividad tienden a acrecentar. Algo similar nos refiere Casullo y Castro (2000), quienes mencionan que el bienestar emocional es donde la persona sienta una sensación de agrado con su desarrollo vital, así mismo mantiene emociones constructivas con su mundo circundante, acomodándose de manera saludable y funcional en sus vinculaciones sociales.

Christopher (1999) direcciona al bienestar emocional con el contexto sociocultural, enfatiza que esta variable no solo depende la influencia de experiencias satisfactorias, sino está fuertemente asociado con las normas provenientes de determinados contextos, por ende, el bienestar es producto de las relaciones sociales, las perspectivas culturales y las experiencias que provee. Maslow (1968) refiere que el bienestar emocional es un proceso motivacional que

se consigue cuando el ser humano alcanzado la autorrealización, esto por medio, de una serie de estadios vitales, sociales, de estima, y de logro. Según esta evolución la persona puede llegar a sentir una gratificación emocional.

La variable de bienestar emocional se respalda en el modelo teórico de Carol Ryff (1989), el cual nos brinda un visión global y centrada en el ser humano, la cual ha sido muy aceptada en el campo de las ciencias psicológicas, al considerar que la persona lograr emociones gratificantes cuanto se siente amado así mismo, cuando mantiene relaciones saludables con la sociedad y el entorno laboral, a la vez, muestra flexibilidad frente a circunstancias caóticas, además se direcciona hacia un objetivo de vida que le posibilite lograr la evolución personal. Es menester precisar que el BE, se encuentra respaldado por la teoría de la psicología positiva, cuya propuesta es comandada por Seligman (1999) al establecer los cimientos científicos sobre la búsqueda de la felicidad, en cual se encuentra en el descubrimiento de las capacidades, virtuales y la aceptación de las debilidades, a nivel individual se valoran las virtudes como el amor, la resiliencia, perseverancia y sabiduría, a nivel colectivo, la empatía con los demás, el altruismo, tolerancia y respeto a la dignidad humana. Es por ello, que este enfoque tiene como objetivo potenciar las fortalezas humanas que motiven un funcionamiento opimo orientado al desarrollo personal y que conlleven a tener una vida digna. (Seligman, 1999)

Dimensiones del bienestar emocional, de acuerdo con Ryff (1989) menciona que la variable de bienestar emocional se encuentra estructurada según las dimensiones:

**Autoaceptación.** Es la forma de autoaprecio que tiene la persona consigo mismo, unificando sus puntos débiles con los fuertes para generar una percepción positiva de sí misma. Contiene indicadores como el grado de estima individual: que consiste en generar un valor positivo de nuestro yo, y reconocer nuestras fortalezas como también debilidades con el fin de trabajar sobre las; y el grado de autoconocimiento, que es un proceso cognitivo y emocional de conectarnos con nuestro ser, incluido pensamientos, emociones, pautas de comportamiento, factores favorables y limitaciones, con la finalidad de autodescubrirse y desarrollar

nuevas capacidades. (Ryff, 1989). De la misma manera, Morán (2024) sostiene que la autoestima es el componente principal del bienestar emocional, en la medida que nos aceptamos, nos autoexploramos y aceptamos, crea un ciclo valoración afectiva que refuerza nuestra seguridad y estimula confianza para desarrollar nuevas habilidades y cultivar una buena imagen.

**Autonomía.** Hace referencia a la toma de decisiones bajo un libre criterio personal, sin dejarse llevar constantemente por los pensamientos de otros, esta variable presenta indicadores, como la autodeterminación: que es la facultad de ejecutar acciones de manera autónoma motivado por sus intereses y preferencias, consiste en planificar nuestra vida de manera personal y sin coacción. Y la toma de decisiones: el cual es un proceso cognitivo y motivacional para optar por una estrategia sin manipulación externa. (Ryff, 1989). La autonomía, involucra aspectos motivacionales que conducen el comportamiento a una serie de actividades, es una experiencia individual de decisión y de libertad, considerándose un elemento primordial del funcionamiento mental saludable, también juega el factor cognitivo se pone en práctica en esta dimensión, al generar un pensamiento racional en nuestras acciones autónomas. (Stover et al., 2017).

**Relaciones positivas.** Consiste es ensamblar conexiones sociales y afectivas de manera saludable y funcional, esta dimensión es fundamental para el bienestar emocional, en la medida que al establecer conductas asertivas con nuestra comunidad contribuye en la satisfacción personal y el bienestar colectivo, esta variable presenta indicadores como la confianza en el establecimiento se relaciones sociales, promueve conexiones auténticas y de larga durabilidad, el tejido de la conectividad social es la confianza, y sobre todo el otro indicador hace referencia a la empatía, nos posibilita entender los sentimientos de los demás y el aprecio que tiene hacia nosotros. (Ryff, 1989). Se ha comprobado científicamente que saber conectar sabiamente con los demás protege nuestra esfera emocional y alarga nuestra vida, el hecho de contar con red social de apoyo y de confianza actúa como factor protector frente al estrés, ansiedad y depresión, y tienden a establecer hábitos de vida saludables, por el contrario, se ha evidencia

que aquellas personas que presentan alto grado de conflicto con la vida, son aquellas que tienen un círculo social limitado. (Kiecolt et al., 2015)

**Dominio del entorno.** Consiste en controlar de manera efectiva las situaciones caóticas del ciclo vital, es una herramienta fundamental para enfrentar con éxito las altas demandas y desafíos. Se encuentra conformado por indicadores como control percibido, el cual demuestra que la persona mantiene dominancia de una alta exigencia social, y la autocompetencia: que consiste en ejecutar acciones para adaptarse a una situación compleja y lograr los objetivos planificados. (Ryff, 1989). La capacidad de dominio de un determinado propicia afectos positivos y de satisfacción la vida, y a su vez una mayor adaptación a entornos de familia, trabajo, académico, y social, y tener un mejor control de nuestra actividad diarias y aprovechar las oportunidades que se presentan. (Muñoz et al., 2022)

**Crecimiento personal.** Evalúa la motivación que tiene la persona para establecerse metas y objetivos alcanzables. Este variable implica que la persona esté en constante motivación para adquirir nuevas habilidades de crecimiento personal y profesional, es plantear propósitos de vida y objetivos personales. Esta variable la conforman el indicador de continuo desarrollo: que tiene que ver con el diseño de estrategias para alcanzar las metas propuestas y diseñar un esquema de vida para poder situarnos en el aquí y ahora para alcanzar los objetivos con resiliencia y perseverancia. Y el indicador de logro de metas: que implica la acción y motivación para la realización de nuestros objetivos propuestos. (Ryff, 1989). El crecimiento personal, es una dimensión base del bienestar emocional, en la medida que estimula el crecimiento intelectual y ayuda en la gestión de la inteligencia emocional con el objetivo de validar las emociones frente a situaciones que imposibiliten el avance personal, esto beneficia en la salud mental de las personas, porque ayuda a cristalizar una actitud resiliente frente a los cambios, como también despierta el sentido de motivación a través de la voluntad. (Freire et al., 2022)

**Propósito de vida.** Es la consolidación de los factores personales, profesionales, la familia que orienta a la consecución de metas satisfactorias. Se

encuentra configurado por los indicadores sobre valoración de la vida, que se concentra en apreciar nuestro modo de vida, darle sentido y valor a nuestra forma de vida. Y el indicador de plan de vida, consiste en esquematizar un bosquejo de nuestra vida para poder encaminarnos hacia la consecución de nuestras metas. (Ryff, 1989).

### **Asociación teórica y empírica sobre las variables de estudio**

De acuerdo a las investigaciones, se ha demostrado que las acciones basadas en violencia tienen un impacto significativo en el bienestar emocional y que derrumba la esfera somática, psicológica y social de la víctima, a nivel físico, se presentan dolores intensos a nivel articular y motor, baja calidad de sueño, debilidad muscular, dificultades estomacales, debilidad inmunológica, problemas de piel, trastornos alimenticios, lesiones graves, invalidez motora. (Badillo y Jiménez, 2021); como también puede despertar una conducta orientada a la adicción en la persona. (Ávila et al., 2016).

En cuanto a los padecimientos psicológicos derivados de la violencia laboral, se encuentra la presencia de cuadros ansiosos, anhedonia, estrés, depresión, problemas con la autoimagen, pérdida de motivación, retraimiento social, fobia laboral, inseguridad, temores recurrentes, baja concentración, irritabilidad. (Badillo y Jiménez, 2021). Así mismo puede despertar condiciones psicopatológicas graves como el estrés postraumático, problemas de adaptabilidad, ansiedad generalizada, y depresión mayor (Ávila et al., 2016). Por lo consiguiente, se ha demostrado que mientras más expuesta este la víctima en el ciclo de violencia organizacional, menor será el grado de bienestar emocional, en la medida que los factores estresantes vulneran las estrategias de afrontamiento, suele manifestarse la depresión, la cual deteriora la calidad de vida y genera disfuncionalidad en las diferentes áreas de cohesión social. (Ellis et al., 2020).

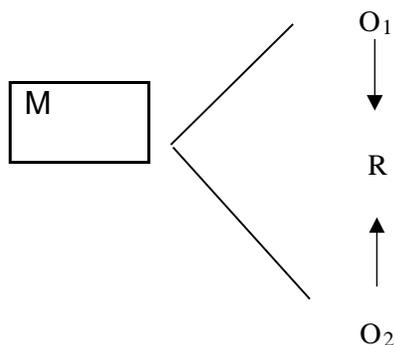
Finalmente, se propuso el siguiente planteamiento hipotético:  $H_0$ : No existe relación significativa inversa entre la violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024.  $H_1$ : Existe relación inversa entre la violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024.

## II. METODOLOGÍA

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque la información se analizará través de recursos estadísticos que posibilitará conocer el comportamiento del fenómeno investigado. (Hernández y Mendoza, 2018). El presente estudio fue de tipo básico, porque está enfocado a comprender el fenómeno estudiado desde una perspectiva teórica, además estimula la producción de nuevos conocimientos que pueden ser el respaldo para otras investigaciones, como también aporta información sobre los eventos analizados. (CONCYTEC, 2018).

El diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal, porque las variables no han sufrido una intervención o modificación deliberada por parte del investigador, los acontecimientos fueron observados según su naturalidad y de manera directa para posteriormente ser analizados, y transversal, porque es de naturaleza observacional, es decir las características del fenómeno fueron evaluadas en un solo instante específico. De la misma manera, la investigación tiene un alcance correlacional, porque permitió conocer la relación entre la violencia laboral y el bienestar emocional en la muestra de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

Por lo antes manifestado se propuso establecer el siguiente esquema correlacional simple:



Dónde:

M: muestra.

O1: Observación de la variable: violencia laboral.

O2: Observación de la variable: bienestar emocional

R: relación.

Las variables se operacionalizan de la siguiente manera:

#### Definición conceptual de violencia laboral

Según la Organización Internacional de Trabajo-OIT (2022) refiere que la violencia en los entornos de trabajo, es un fenómeno que vulnera los derechos y la dignidad humana, integrado por un conjunto de acciones comportamentales inaceptables que buscan causar daño a nivel físico, psicológico, sexual y que pone en una situación de alto riesgo la salud de persona.

#### Definición operacional

La información numérica sobre la variable de violencia laboral, la cual propuesta instrumental del autor Piñuel (2000), el cual se encuentra estructurado por las dimensiones: violencia psicológica, violencia física y violencia sexual es por ello, que esta propuesta instrumental tendrá 43 ítems. El cual posibilita tener una percepción general de la violencia laboral como también cada uno de sus tipos y prevalencia, el cual será aplicado a trabajadores de un establecimiento de salud de la ciudad de Tumbes.

#### Dimensiones / indicadores

Violencia física: Agravio físico, retener al trabajador en contra de su voluntad.

Violencia psicológica: -Hostigamiento, dañar la imagen, agravio verbal, intimidación.

Violencia sexual: Insinuaciones, tocamientos indebidos, chantaje sexual y asalto físico con intención sexual.

Escala: variable cualitativa de tipo ordinal, la cual tiene como formato de respuesta según Likert: (0) Nunca. (1) Pocas veces, (2) Una vez al mes, (3) Algunas veces al mes, (4) Una vez a la semana, (5) Varias veces a la semana, (6) todos los días.

La variable de bienestar emocional, se encuentra operacionalizada de la siguiente forma:

#### Definición conceptual

Según Ryff (1989) es la capacidad para poder vivenciar emociones funcionales de manera recurrente, así como el equilibrio entre los aspectos psicológicos y el

proceso de haber vivido, lo cual permite dinamizar las emociones de forma efectiva para lograr un crecimiento personal, profesional y sentimiento de realización.

#### Definición operacional

De la misma manera, fue medida a través del cuestionario de Carol Ryff (1989), quien establece los niveles de bienestar emocional en categorías: alto, medio y bajo en función a la percepción del evaluado sobre su propio sentir, además se encuentra estructurado por 6 componentes, que permitió ser aplicado a trabajadores de un establecimiento de salud de la ciudad de Tumbes.

#### Dimensiones / indicadores

Autoaceptación: Grado de valoración propia y grado de autonocimiento.

Autonomía: Toma decisiones, actitud independiente.

Relaciones saludables: Confianza, seguridad en el contacto social y capacidad de empatía.

Dominio del entorno: Sensación de control del medio y autocompetencia.

Crecimiento personal: Sensación de continuo desarrollo y logro de metas y objetivos

Diseño de vida: Valoración sobre la vida y tener un plan de vida.

Escala: variable cualitativa de tipo ordinal, la cual tiene como formato de respuesta según Likert: (1) totalmente en desacuerdo. (2) poco de acuerdo, (3) moderadamente de acuerdo, (4) bastante de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

La población, según Hernández y Mendoza (2018) sostienen que es un conglomerado total de elementos que son accesibles para el investigador, y que forman parte del ámbito específico en el cual se lleva a cabo la investigación. En esta investigación la población estuvo constituida por 52 trabajadores de un centro de salud I-3 de la ciudad de Tumbes, 2024.

Tabla 1

*Población de trabajadores de un centro de salud de la ciudad de Tumbes*

| Profesionales | Población | % |
|---------------|-----------|---|
| Médicos       | 3         |   |
| Enfermeras    | 7         |   |
| Obstetras     | 6         |   |
| Psicólogos    | 3         |   |
| Odontólogos   | 3         |   |

|                                             |           |             |
|---------------------------------------------|-----------|-------------|
| Técnicos en enfermería                      | 15        |             |
| Técnicos administrativos                    | 7         |             |
| Químico Farmacéutico                        | 2         |             |
| Técnicos en laboratorio clínico y muestras. | 4         |             |
| Piloto                                      | 1         |             |
| Vigilantes                                  | 1         |             |
| <b>Total</b>                                | <b>52</b> | <b>100%</b> |

*Nota:* Datos provenientes por el área de recursos humanos del E.S.

### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores de un centro de salud I-3 de la ciudad de Tumbes que forman parte del equipo médico, asistencial y administrativo.
- Trabajadores de un centro de salud I-3 de la ciudad de Tumbes que de manera autónoma y voluntaria accedan ser parte del estudio.

### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores de un centro de salud I-3 de la ciudad de Tumbes que se encuentren en periodo vacacional, de licencia o que no acudan el día de evaluación.
- Trabajadores de un centro de salud I-3 de la ciudad de Tumbes que no firmen el consentimiento informado.

Muestra: De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la muestra se define como una porción que representa a la población, con características generales similares a las de la población en su conjunto. En esta investigación, teniendo en cuenta que es una población conocida y se cuenta con el permiso para poder acceder a la totalidad de las unidades de análisis. Se trabajó con una muestra censal, según Ragab y Arisha (2018) expresan que la muestra censal (52 colaboradores), es donde todas las unidades de análisis son alcanzables para ser evaluadas, debido a que es accesible y conocida, y es aquella que está constituida por la totalidad que conforma la población, la misma que es tomada como una muestra.

En el presente estudio para la evaluación de ambas variables, se utilizó la técnica de la encuesta, el cual es un instrumento metodológico que ayuda a analizar las características y percepciones en una determinada población, es un escrito instrumentalizado a través de un formulario que puede ser digital o impreso, de

aplicación colectiva o personal, destinada a obtener información sobre el fenómeno en estudio. (Feria et al., 2020).

El instrumento que se utilizó será el cuestionario, el cual es conceptualizado como el componente estructural de la encuesta, que permite registrar los datos necesarios que posibilitan conocer el problema de investigación y arribar a los objetivos establecidos en la investigación. (Feria et al., 2020).

La medición de la variable violencia laboral, se realizó mediante el cuestionario de Cisneros que nos brinda una valoración global sobre violencia laboral, del autor Piñuel (2000), el cual se encuentra estructurado por las dimensiones: violencia psicológica, violencia física y violencia sexual es por ello, que esta propuesta instrumental tuvo 43 ítems con formato de respuesta según Likert: (0) Nunca, (2) Pocas veces, (3) Algunas veces al mes, (4) Una vez a la semana, (5) Varias veces a la semana, (6) todos los días.

Para medir el bienestar emocional, se utilizó el instrumento del autor Carol Ryff (1989), el cual está constituido por 39 ítems con formato de respuesta según Likert: (1) totalmente en desacuerdo, (2) poco de acuerdo, (3) moderadamente de acuerdo, (4) bastante de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo, además se encuentra estructurado por 6 componentes: autoaceptación (compuesto por 7 ítems 1,7,8,11,17,25 y 34), relaciones positivas (6 ítems: 2,3,16,18, 31 y 38), autonomía (4 ítems: 3,5,10,27), dominio del entorno (6 ítems: 6,19,29,32), propósito de vida (6 ítems: 39,20,22, 28,33,35, 36,39), y crecimiento personal (4 ítems: 24,30,34,37). Es menester precisar que el instrumento cuenta con criterios de medición consistentes y confiables en cuanto a su aplicabilidad en población peruana, debido a su alta utilidad en el campo científico al abordar la variable de bienestar emocional, no obstante, se estudió las propiedades de medición a través de propuestas métricas de validez y confiabilidad.

Validez: la validez hace referencia en el grado en que un instrumento posee atributos métricos de diseño que miden cuantitativamente la variable para la cual ha sido confeccionado. (Corral, 2022). En esta pesquisa, se realizó la evaluación de la

validez mediante 3 expertos con altas competencias y habilidades en la temática abordada.

Tabla 2.

*Evaluación de la validez de instrumentos de inteligencia emocional y desempeño laboral para trabajadores de salud.*

| Apellidos y nombres              | Grado    | Evaluación                            |
|----------------------------------|----------|---------------------------------------|
| Izquierdo torres Carmen Marilú   | Maestría | Aprobado con valoración de alto nivel |
| Morales Azañero Irma Elsa        | Maestría | Aprobado con valoración de alto nivel |
| Zapata Jiménez María del Rosario | Maestría | Aprobado con valoración de alto nivel |

*Nota:* Matriz de evaluación por juicio de expertos

Confiabilidad: la confiabilidad consiste en que los indicadores del reactivo estén muy bien diseñados y que sean entendibles para la población objetivo, en la medida que produzca resultados confiables en múltiples aplicaciones a la misma muestra de estudio. (Corral, 2022). En esta investigación se ejecutó una prueba piloto con 15 participantes que permitió establecer el grado de confiabilidad empleando como método de evaluación el coeficiente de Alfa de Cronbach:

Tabla 3.

*Confiabilidad de los instrumentos*

| Instrumento         | Nº ítems | Resultados          |
|---------------------|----------|---------------------|
| Violencia laboral   | 43       | Alfa Cronbach: .754 |
| Bienestar emocional | 39       | Alfa Cronbach: .801 |

*Nota:* factores analizados a través del Alfa de Cronbach

La información recogida sobre la población objetivo fue ordenada en una matriz de datos de Excel 2016, en donde a través de tablas de contingencia y prevalencia se dará respuesta a los objetivos descriptivos, luego para el tratamiento inferencial, la información fue trasladada al programa (SPSS) ver. 26, y con la ayuda de las herramientas estadísticas se evaluó la parametricidad de los datos, se ha tomado como estadístico la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y según la evidencia demostrada

se escogió la prueba que permitió conocer la dirección y fuerza de la asociación de los fenómenos investigados por medio del coeficiente de Spearman.

Los criterios deontológicos que respaldan el presente estudio científico se encuentran tipificados en nuestro código de ética en investigación propuesta de la UCV. **La integridad humana:** Llevando acabo un trato equitativo, sin diferenciación de género, cultura, posición económica o religiosa, sin establecer epónimos de exclusión social. **Autonomía:** de tal medida que la población de estudio fue tomada de una forma autónoma sin móvil de influencia, respetando su libre decisión, es por ello, que a través del consentimiento informado se plasmó su decisión personal, como también tuvieron un conocimiento global sobre los fines que persigue el estudio. **Privacidad:** este criterio es ejecutado a través de códigos numéricos manteniendo la confidencialidad de cada respuesta de cada usuario, es por ello, que luego de la aplicabilidad los reactivos fueron destruidos con la finalidad de salvaguardar la identidad de los evaluados. **Respeto a la propiedad intelectual:** este criterio se cumple debido en la medida que la redacción científica se respalda en citas y referencias de fuentes válidas y consistentes, teniendo como modelo de orientación y redacción el APA 7<sup>ma</sup> edición.

### III. RESULTADOS

**Tabla 4**

*Niveles de violencia laboral en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024*

| Violencia laboral | f  | %     |
|-------------------|----|-------|
| Alto              | 11 | 21.2  |
| Medio             | 31 | 59.6  |
| Bajo              | 10 | 19.2  |
| Total             | 52 | 100.0 |

*Nota.* Cuestionario de violencia laboral administrado a personal de salud.

En la tabla 4, se puede evidenciar que más de la mitad de los evaluados mantienen una percepción de nivel medio de violencia laboral (59.6%), seguido de un (21.2%) que los ubica en una categoría de nivel alto, y finalmente el (19.2%) presenta un nivel bajo.

**Tabla 5**

*Niveles de las dimensiones de la violencia laboral en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024*

| DIMENSIONES           | Niveles |      |       |      |      |      |
|-----------------------|---------|------|-------|------|------|------|
|                       | Alto    |      | Medio |      | Bajo |      |
|                       | f       | %    | f     | %    | f    | %    |
| Violencia física      | 16      | 30.8 | 25    | 48.1 | 11   | 21.2 |
| Violencia psicológica | 15      | 28.8 | 27    | 51.9 | 10   | 19.2 |
| Violencia sexual      | 7       | 13.5 | 15    | 28.8 | 30   | 57.7 |

*Nota.* Cuestionario de violencia laboral administrado a personal de salud

En la tabla 5, se puede constatar que el (48.1%) da a conocer un nivel medio de violencia física, el (51.9%) también evidencia un nivel medio de violencia psicológica, y un (57.7%) se ubica en la categoría baja de violencia sexual.

## MEDIDAS ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS

**Tabla 6**

*Estadísticos descriptivos de la violencia laboral*

|                          |          | Violencia<br>laboral | Violencia<br>física | Violencia<br>psicológica | Violencia<br>sexual |
|--------------------------|----------|----------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|
| N                        | Válido   | 52                   | 52                  | 52                       | 52                  |
|                          | Perdidos | 0                    | 0                   | 0                        | 0                   |
| Media                    |          | 1.98                 | 1.90                | 1.90                     | 2.44                |
| Mediana                  |          | 2.00                 | 2.00                | 2.00                     | 3.00                |
| Moda                     |          | 2                    | 2                   | 2                        | 3                   |
| Desv.                    |          | 0.641                | 0.721               | 0.693                    | 0.725               |
| Desviación               |          |                      |                     |                          |                     |
| Varianza                 |          | 0.411                | 0.520               | 0.481                    | 0.526               |
| Asimetría                |          | 0.016                | 0.147               | 0.130                    | 0.914               |
| Error                    |          | 0.330                | 0.330               | 0.330                    | 0.330               |
| estándar de<br>asimetría |          |                      |                     |                          |                     |
| Rango                    |          | 2                    | 2                   | 2                        | 2                   |

*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 6, se observa la media aritmética de violencia laboral representada por un valor de 1.98 como promedio del conjunto analizado. La dimensión de violencia física presenta un promedio de 1.90, por lo consiguiente, la dimensión de violencia psicológica revela un valor de 1.90, y la dimensión de violencia sexual presenta un promedio de 2.44.

La distribución de la asimetría para la variable de violencia laboral, y sus dimensiones, revelan una disposición asimétrica de tipo positiva, es decir la distribución de los datos se concentran hacia el lado derecho provocando que la media adquiera valores superiores a la mediana, esto se entiende que en cierta medida la gran parte de los incidentes ocurridos en el área laboral son leves, no obstante, se evidencia un mínimo valor de incidentes que pueden llegar a ser extremadamente graves como las agresiones físicas, emocionales y psicológicas generando impactos relevantes en la seguridad laboral y personal del talento humano.

**Tabla 7**

*Niveles de bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024*

| Bienestar emocional | f  | %     |
|---------------------|----|-------|
| Alto                | 8  | 15.4  |
| Medio               | 26 | 50.0  |
| Bajo                | 18 | 34.6  |
| Total               | 52 | 100.0 |

*Nota.* Cuestionario de violencia laboral administrado a personal de salud

En la tabla 7, se evidencia que la mitad (50.0%) del personal analizado mantiene un nivel medio de bienestar emocional, seguidamente el (34.6%) presenta un nivel bajo, y el (15.4%) posee una percepción alta de bienestar emocional.

**Tabla 8**

*Niveles de las dimensiones del bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024*

| DIMENSIONES          | Niveles |      |       |      |      |      |
|----------------------|---------|------|-------|------|------|------|
|                      | Alto    |      | Medio |      | Bajo |      |
|                      | f       | %    | f     | %    | f    | %    |
| Autoaceptación       | 10      | 19.2 | 28    | 53.8 | 14   | 26.9 |
| Autonomía            | 25      | 48.1 | 15    | 28.8 | 12   | 23.1 |
| Crecimiento personal | 8       | 15.4 | 28    | 53.8 | 16   | 30.8 |
| Dominio del entorno  | 8       | 15.4 | 26    | 50.0 | 18   | 34.6 |
| Propósito de vida    | 25      | 48.1 | 19    | 35.5 | 8    | 15.4 |
| Relaciones positivas | 10      | 19.2 | 23    | 44.2 | 19   | 36.5 |

*Nota.* Cuestionario de violencia laboral administrado a personal de salud.

En la tabla 8, se puede constatar que el (53.8%) da a conocer un nivel medio de autoaceptación, el (48.1%) evidencia un nivel alto de autonomía, el (53.8%) se ubica en la categoría medio de crecimiento personal, así mismo un (50.0%) se encuentra

en la categoría medio de dominio del entorno, el (48.1%) un nivel alto de propósito de vida, finalmente el (44.2%) predomina un nivel medio de relaciones positivas.

**Tabla 9**

*Estadísticos descriptivos del bienestar emocional*

|                             |          | <b>Estadísticos</b> |                |           |                      |                     |                      |                      |  |
|-----------------------------|----------|---------------------|----------------|-----------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|--|
|                             |          | Bienestar emocional | Autoaceptación | Autonomía | Crecimiento personal | Dominio del entorno | Propósito en la vida | Relaciones positivas |  |
| N                           | Válidos  | 52                  | 52             | 52        | 52                   | 52                  | 52                   | 52                   |  |
|                             | Perdidos | 0                   | 0              | 0         | 0                    | 0                   | 0                    | 0                    |  |
| Media                       |          | 2.19                | 2.08           | 1.75      | 2.15                 | 2.19                | 1.67                 | 2.17                 |  |
| Mediana                     |          | 2.00                | 2.00           | 2.00      | 2.00                 | 2.00                | 2.00                 | 2.00                 |  |
| Moda                        |          | 2                   | 2              | 1         | 2                    | 2                   | 1                    | 2                    |  |
| Desv. Desviación            |          | 0.687               | 0.682          | 0.813     | 0.668                | 0.687               | 0.734                | 0.734                |  |
| Varianza                    |          | 0.472               | 0.465          | 0.662     | 0.446                | 0.472               | 0.538                | 0.538                |  |
| Asimetría                   |          | 0.268               | 0.096          | 0.497     | 0.184                | 0.268               | 0.606                | 0.285                |  |
| Error estándar de asimetría |          | 0.330               | 0.330          | 0.330     | 0.330                | 0.330               | 0.330                | 0.330                |  |
| Rango                       |          | 2                   | 2              | 2         | 2                    | 2                   | 2                    | 2                    |  |

*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 9, se observa la media aritmética de bienestar emocional representada por un valor de 2.19 como promedio del conjunto analizado. La dimensión de autoaceptación presenta un promedio de 2.08, por lo consiguiente, la dimensión de autonomía revela un valor de 1.70, la dimensión de crecimiento personal obtuvo un 2.15, por otro lado, la dimensión de dominio alcanzó un valor de 2.19, la dimensión de propósito tuvo 1.67, y la dimensión de relaciones presenta un promedio de 2.17.

La distribución de la asimetría para la variable de bienestar emocional, y sus dimensiones, revelan una disposición asimétrica de tipo positiva, es decir la distribución de los datos se concentran hacia el lado derecho provocando que la media adquiera valores superiores a la mediana, esto se entiende que en cierta

medida la gran parte los evaluados indican niveles bajos de bienestar, mientras una pequeña parte de la población mantiene un nivel alto, esto nos ayuda entender que un gran porcentaje de los evaluados relejan cierta percepción de insatisfacción, mientras que hay una minoría que experimenta un alto nivel emocional.

## Medidas inferenciales

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

|                       | Pruebas de normalidad |                                       | Sig.  |
|-----------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------|
|                       | Estadístico           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup><br>gl |       |
| Violencia laboral     | 0.300                 | 52                                    | 0.000 |
| Bienestar emocional   | 0.264                 | 52                                    | 0.000 |
| Violencia física      | 0.245                 | 52                                    | 0.000 |
| Violencia psicológica | 0.267                 | 52                                    | 0.000 |
| Violencia sexual      | 0.356                 | 52                                    | 0.000 |
| Autoaceptación        | 0.276                 | 52                                    | 0.000 |
| Autonomía             | 0.302                 | 52                                    | 0.000 |
| Crecimiento personal  | 0.283                 | 52                                    | 0.000 |
| Dominio del entorno   | 0.264                 | 52                                    | 0.000 |
| Propósito en la vida  | 0.301                 | 52                                    | 0.000 |
| Relaciones positivas  | 0.236                 | 52                                    | 0.000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10, mediante la evaluación de normalidad de los datos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, se alcanzó un  $p < 0.05$ , corroborando que los factores analizados no se ajustan a una dispersión de normalidad, por lo tanto, se cumple los principios para escoger el modelo no paramétrico, permitiendo seleccionar la prueba de Spearman.

## Contraste de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa inversa entre la violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe relación inversa entre la violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024.

### Tabla 11

*Relación entre la violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024*

| Correlaciones     |                  | Bienestar emocional |
|-------------------|------------------|---------------------|
| Violencia laboral | Rho de Spearman  | -,727**             |
|                   | Sig. (bilateral) | .000                |
|                   | N                | 52                  |

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

En la tabla 11, mediante el análisis asociativo de los fenómenos investigados, se puede observar que existe relación estadísticamente significativa entre las variables examinadas de tipo inversa y alta ( $p < 0.05$ ,  $Rho = -,727^{**}$ ), por lo tanto, se establece la decisión de aceptar la hipótesis alterna donde se demuestra la correlación inversa entre ambas variables estudiadas, lo que se interpreta que a mayor violencia laboral existe la predisposición de tener niveles bajos de bienestar emocional y viceversa.

## Hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa inversa entre la dimensión violencia física, psicológica, sexual y el bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa inversa entre la dimensión violencia física, psicológica, sexual y el bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024.

### Tabla 12

*Correlación entre las dimensiones de la violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024*

| Variables                          |      | Bienestar emocional |
|------------------------------------|------|---------------------|
| Dimensión de violencia física      | Rho  | -,523*              |
|                                    | p.   | .026                |
|                                    | N    | 52                  |
| Dimensión de violencia psicológica | Rho  | -.503**             |
|                                    | p.   | .000                |
|                                    | N    | 52                  |
| Dimensión de violencia sexual      | Rho  | -.074               |
|                                    | Sig. | .604                |
|                                    | N    | 52                  |

Nota. \*\*= significativa en el nivel 0,01 (bilateral), Rho=valor de Spearman, p=significancia, N=número total de evaluados.

En la 12, podemos evidenciar el análisis de correlación entre las dimensiones de la variable de violencia laboral y el bienestar emocional, obteniendo como resultado que existe asociación significativa entre la dimensión de violencia física y el bienestar emocional de tipo inversa y moderada ( $p < 0.05$ ,  $Rho = -,523^*$ ), en cuanto a la dimensión de la violencia psicológica y el bienestar emocional fue inversa y moderada ( $p < 0.05$ ,  $Rho = -,503^{**}$ ), quedando demostrada la hipótesis alterna para estas dimensiones evaluadas. Sin embargo, no existe correlación entre la dimensión de violencia sexual y el bienestar emocional ( $p > 0.05$ ), lo que valora la confirmación de la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se estableció el objetivo primordial de conocer la relación entre la violencia laboral el bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024, en el cual se demostró que existe una correlación inversa y alta reflejada a través de un valor de ( $p < 0.05$ ,  $Rho = -.727^{**}$ ), resultados que deslumbran que mientras el espacio laboral opere bajo una mayor sinergia conflictiva y caótica, menor será la percepción de bienestar emocional del talento humano. Este hallazgo se apoya con lo descubierto por los autores Alvarado (2022) y Peralta et al. (2023) concluyen que la variable de violencia laboral se asocia significativamente con el bienestar emocional de nuestra población objetivo, siendo así, que la gran parte de estos estudios encuentran correlaciones inversas, es decir, mientras más expuesto este la población a hechos instrumentalizados en acción conductual lesiva, menor será la posibilidad de experimentar un bienestar psicológico saludable. No obstante, un estudio ejecutado en China examina que la violencia laboral y el bienestar psicológico en personal sanitario no se concatenan, arribando a la exploración de otros factores para conocer su asociación. (Doe y Smith, 2023).

Teóricamente se ha demostrado que mientras más expuesta este la víctima en el ciclo de violencia organizacional, menor será el grado de bienestar emocional, en la medida que los factores estresantes vulneran las estrategias de afrontamiento, suele manifestarse la depresión, la cual deteriora la calidad de vida y genera disfuncionalidad en las diferentes áreas de cohesión social. (Ellis et al., 2020). Por lo consiguiente, Alvarado (2022) refiere que cuando una persona, se encuentra expuesta a una alta exposición de violencia en los entornos laborales, la salud mental tiende a perturbarse. Debido a que las características agresivas del entorno laboral se asocian con un impacto negativo en la salud mental de los colaboradores, dando inicio a la expresión de afecciones mentales. (Palma y Ansoleaga, 2022).

Así mismo el primer objetivo específico fue identificar la violencia laboral en personal sanitario, en donde se obtuvo que el personal mantiene un nivel medio de violencia laboral (59.6%), en cuanto a la dimensión de violencia física se visualiza que el (48.1%) se ubica en un nivel medio, en cuanto a la dimensión de violencia psicológico el (51.9%) también presentan un nivel medio, y en cuanto a la violencia sexual el (57.7%) considera que el nivel es bajo. Frente a lo

mencionado se puede demostrar que existe indicadores de violencia que se instrumentaliza a través de acciones físicas, humillaciones, amenazas y en bajo promedio de índole sexual lo cual afecta los componentes organizacionales como también el bienestar colectivo de la población.

Estos hallazgos son similares con lo encontrado por Esquivés (2019) quien en su investigación con personal sanitario exploró las dimensiones de la violencia laboral encontrando que los evaluados reportan niveles medios en los factores de violencia física, emocional y sexual, concluyendo que la violencia es de manera moderada en su contexto organizacional. No obstante, Quispe (2019) al explorar la violencia laboral en personal de salud, demuestra que su población de estudio reporta niveles bajos de violencia organizacional.

Es importante señalar teóricamente sobre la violencia laboral la Organización Internacional de Trabajo-OIT (2022) refiere que es un fenómeno que vulnera los derechos y la dignidad humana, integrado por un conjunto de acciones comportamentales inaceptables que buscan causar daño a nivel físico, psicológico, sexual y que pone en una situación de alto riesgo la salud de persona. Es impresionante el daño psíquico que provee la exposición de la violencia en todas sus dimensiones, lo cual genera un menor compromiso y desmotivación laboral, estrés, baja autoestima, actitud hipervigilante, insomnio, ansiedad, irritabilidad, miedo generalizado, pánico, inhibición social, y un gran agotamiento psicológico que reduce el bienestar emocional. (Coca, 2019).

Posteriormente, el postulado teórico de Bandura sobre el aprendizaje social y la conducta agresiva, sostiene que el comportamiento basado en violencia laboral, es adquirido por medio de procesos cognitivos y conductuales, esto quiere decir que la violencia es observada y proyectada por los modelos que actúan en la organización, en la medida que si un ente de capacidad superior direcciona en su gestión modelos conductuales belicosos, estos son copiados por los demás y reforzados en el entorno organizacional. (Bandura, 1986). De la misma manera, Alvarado (2022) refiere que cuando una alta exposición a la violencia en los entornos laborales, la salud mental tiende a perturbarse, generando confusión, baja motivación, miedos recurrentes, y dependiendo la gravedad la víctima llegar a recibir psicoterapia para superar el trauma.

De acuerdo al segundo objetivo de identificar el nivel de bienestar emocional en el personal de salud, se obtuvo que la mitad de los evaluados (50.0%) se ubica

en una categoría media, y en cuanto a las dimensiones de autoaceptación, crecimiento personal, relaciones positivas dominio del entorno se ubican en rangos medios, por otro lado, la dimensión de autonomía y propósito de vida alcanzaron niveles altos, estos resultados son el reflejo de que la presencia de la violencia en el contexto organizacional puede afectar la sanidad mental del capital humano reduciendo la capacidad de compromiso y producción en la organización.

En cuanto a los hallazgos científicos guarda relación con Alvarado (2022) quien evidencio que el 45.5% de los evaluados presenta bienestar psicológico de nivel medio, como a consecuencia de los altos indicadores de violencia en el ámbito laboral sanitario. Sin embargo, Quispe (2019) en su población estudio ha demostrado rangos bajos de bienestar psicológico.

Tomando en cuenta la teoría de Ryff (1989) considera que la persona logra emociones gratificantes cuando se siente amado así mismo, cuando mantiene relaciones saludables con la sociedad y el entorno laboral, cuando esta variable se ve alterada, se origina una desorganización de todos los componentes psicológicos afectando el crecimiento personal, profesional y sentimiento de realización. De igual manera, Diener y Seligman (2004) principales precursores del bienestar psicológico, consideran que es la forma en que una persona mantiene cierto grado de bienestar satisfacción por su forma de vida, también lo será su ejercicio laboral, en cambio cuando el bienestar emocional es afectado su nivel de creatividad y motivación tienden a reducir. En el campo organizacional las personas que presentan un bienestar negativo, son más propensa a desarrollar problemas psicológicos y el funcionamiento laboral tiende a disminuir.

En relación al tercer objetivo se planteó establecer la relación entre las dimensiones de la violencia laboral y el bienestar emocional. Respecto a la dimensión de violencia física se demostró que se relaciona de forma inversa y moderada con el bienestar emocional ( $p < 0.05$ ,  $Rho = -,523^*$ ), lo cual indica que, a mayor presencia de acciones como golpes, empujones, amenazas con objetos físicos y toda actividad de contacto violento, se asocia con la reducción del bienestar emocional en los trabajadores. Por lo consiguiente, en la dimensión de violencia psicológica y el bienestar emocional se alcanzó una relación de tipo inversa y moderada ( $p < 0.05$ ,  $Rho = -,503^{**}$ ), a medida que los indicadores de intimidación, acoso, falta de respeto, manipulación, chantaje, intimidación, desvaloración de capacidades, exclusión y todo tipo de configuración psicológica

aumenta, el bienestar emocional tiende a afectarse reduciéndose significativamente. En donde no se demostró una relación fue entre la violencia sexual y el bienestar ( $p > 0.05$ ), esto significa que al presentarse descriptivamente valores bajos presencia de afectación sexual no logro demostrarse una asociación con el bienestar, no obstante estos resultados no implica que los actos de agresión sexual no logren afectar a la población de estudio, se debe tener en cuenta la complejidad de la percepción humana, debido al estigma social, la vergüenza, miedo a la pérdida del empleo, el impacto negativo en sus relaciones laborales puede reducir el acto de comunicar estos eventos.

Estos hallazgos son corroborados por Alvarado (2022) quien obtuvo correlaciones inversas entre la violencia física y psicológica y se demostró también que no hay relación entre la violencia sexual y el bienestar, evidenciando que mientras estos fenómenos tienden a acrecentar en los espacios laborales, menor será la satisfacción emocional. Similarmente Peralta et al. (2023) en un estudio en Colombia con personal sanitario, demuestra asociaciones con las dimensiones, concluyendo que la existencia de violencia en cualquiera de sus dimensiones, tiende a afectar severamente la funcionalidad psicológica.

Teóricamente ha quedado constatado que los tipos de violencia, producen padecimientos psicológicos como son la presencia de cuadros ansiosos, anhedonia, estrés, depresión, problemas con la autoimagen, pérdida de motivación, retraimiento social, fobia laboral, inseguridad, temores recurrentes, baja concentración, irritabilidad (Badillo y Jiménez, 2021). Así mismo puede despertar condiciones psicopatológicas graves como el estrés postraumático, problemas de adaptabilidad, ansiedad generalizada, y depresión mayor (Ávila et al., 2016). Finalmente, se ha demostrado que mientras más expuesta este la víctima en el ciclo de violencia organizacional, menor será el grado de bienestar emocional, en la medida que los factores estresantes vulneran las estrategias de afrontamiento, suele manifestarse la depresión, la cual deteriora la calidad de vida y genera disfuncionalidad en las diferentes áreas de cohesión social. (Ellis et al., 2020).

Es menester reconocer las limitaciones que surgieron en el estudio, teniendo en cuenta que se ha demostrado correlaciones significativas entre los fenómenos investigados, no obstante los niveles correlacionales imposibilitan la inferencia de causalidad, por lo tanto, no es posible confirmar si la violencia organizacional

menoscaba el bienestar emocional, en la medida que otros factores no cuantificados podrían asociarse causalmente con las variables de estudio, además la composición muestral es inferior, lo que condiciona la extrapolación de los resultados.

Estas limitaciones declaradas son cruciales para establecer implicancias prácticas y guiar futuras investigaciones, en la medida que el estudio proporciona una base significativa que permite analizar la asociación entre las variables abordadas, teniendo en cuenta que existe presencia de violencia laboral y niveles bajos de bienestar psicológico, esto podría conducir a la ejecución de alternativas de solución bajo un enfoque multidisciplinario concretando actividades intramurales como charlas, talleres y programas que promueven un óptimo clima organizacional direccionado a la mejora de los procesos y salvaguardar el bienestar emocional de los colaboradores

El aporte del estudio se establece como un precedente de investigación para el colectivo científico, en donde, a través de la temática abordada puedan implementar nuevas propuestas investigativas, desde un diseño experimental abordar programas evaluando efectos de intervención y resultado, que posibilite mejorar significativamente los hallazgos demostrados.

## V. CONCLUSIONES

1. Los resultados del estudio evidenciaron que existe relación estadísticamente inversa y significativa ( $p < 0.05$ ,  $Rho = -,727^{**}$ ) entre la violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial del contexto analizado.
2. En cuanto al nivel de violencia laboral en el personal asistencial se obtiene mayor prevalencia en el nivel medio (59.6%).
3. Se obtiene que la mitad del personal asistencial analizado refiere un nivel medio de bienestar emocional (50.0%).
4. Las dimensiones de la violencia laboral, tanto física y psicológica se relacionan estadísticamente de forma inversa y significativa con el bienestar emocional de la población estudiada ( $p < 0.05$ ,  $Rho = -,523^*$ ;  $p < 0.05$ ,  $Rho = -,503^{**}$ ). Finalmente, no existe correlación entre la dimensión de violencia sexual y el bienestar emocional ( $p > 0.05$ ).

## VI. RECOMENDACIONES

1. Solicitar al servicio de psicología la ejecución de programas de sensibilización y prevención de la conducta fundamenta en violencia, basados en modelos de inteligencia emocional para la regulación del control de impulsos.
2. Se recomienda a las autoridades del centro de salud, reforzar los planes de prevención de la violencia en el trabajo a través de los protocolos y guías de prevención y sanción, con la finalidad de desarrollar una cultura basada en acciones que permitan evadir cualquier clase de agresión.
3. Se sugiere a los directivos del centro de salud establecer sistemas de apoyo psicológico por medio de la estrategia de salud mental, facilitar el acceso terapéutico y confidencial tanto a las víctimas como a los posibles agresores y estos sean psicoeducados a través de técnicas de gestión emocional, y así puede mejorar el bienestar emocional de toda la red organizacional.
4. Se sugiere a los investigadores en función a los hallazgos demostrados del estudio abordar un nivel superior de investigación, como estudios aplicativos que posibilite soluciones efectivas ante las necesidades detectadas, esto podría reducir las conductas de violencia y así poder tener efectos beneficios en la organización y en el capital humano.

## Referencias

- Abdalkarem F. Alsharari, Hana M. Abu-Snieneh, Fuad H. Abuadas, Nahed E. Elsabagh, Abdullellah Althobaity, Farhan F. Alshammari, Mohammed S. Alshmemri, Ammar M. Aroury, Arab Q. Alkhadam, Suliman S. Alatawi,(2022). Workplace violence towards emergency nurses: A cross-sectional multicenter study. *Australasian Emergency Care*, 25(1), 48-54.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2588994X2100004X?via%3Dihub>
- Alvarado Alvarado, A. (2022). *Percepción de violencia laboral en enfermeras, su relación con la salud mental; satisfacción en el trabajo y apoyo social*. [Tesis de posgrado, Universidad De Concepción Chile]  
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/10132/1/Tesis%20Ana%20Alvarado.pdf>
- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., y Alzate, L. (2016). ¿cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o Mobbing?. *Revista electrónica Psyconex*. 8(13), 1-10.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/20784214>
- Bandura, A. (1986). *Fundamentos sociales del pensamiento y la acción: una teoría cognitiva social*. Prentice-Hall, Inc.
- Blancas Torres, M., y Espinoza Galarza, N. (2020). *Acoso laboral y satisfacción con el trabajo en enfermeras de una Microred de salud*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes].  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3127/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blancas, Carlos (2007). *El acoso moral en la relación de trabajo*. Editorial: Palestra.
- Castillo Alonso, M., Musayon Oblitas, F., Sherlowski Leal, D., y Gómez Meza, M. (2005). Drug consumption and occupational violence in working women, a multicenter study: Mexico, Peru, Brazil. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 14 (2), 155-162.

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/jFY5RynR77phRSGB8j5CcKb/?format=pdf&lang=es>

- Castro Méndez, Nelson P. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 155-159. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-244920180003001>
- Christopher, J. C. (1999). "Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research." *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 141-152. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02434.x>
- Climent Rodríguez, J., Navarro Abal, Y., García Iglesias, J., Vaca Acosta, R., Ortega Moreno, M., y Gómez Salgado, J. (2023). Violencia en el trabajo y compromiso laboral en los profesionales de enfermería en España: un estudio transversal. *Revista Española de Salud Pública*. 3(2), 32-46. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10541725/>
- Coca Pérez, M. (2019). *Consecuencias de las agresiones al profesional sanitario*. [Tesis de pregrado, Universitat de les Illes Balears] [https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/150237/Coca\\_Perez\\_MariaCarmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/150237/Coca_Perez_MariaCarmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Corral De Franco, Y. (2022). Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación: una mirada teórica. *Revista Ciencias de la Educación*. 32(60), 562-586. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/60/art06.pdf>
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- Dionicio Acosta, C. (2022). Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco, Perú. *Revista Gaceta Científica*. 8(1), 45-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9339662>
- Doe, J., & Smith, J. (2023). Exploring the lack of association between workplace violence and psychological well-being among healthcare workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(3), 150-162.

- Ellis Yard, M., Abreu Terry, M., y Sánchez Sarduy, M. (2020). Depression as a consequence of psychological harassment at work. *Revista Médica de Ciego de Ávila*. 26(4), 22-61.  
<https://revmediciego.sld.cu/index.php/mediciego/article/view/2261/3683>
- Esquives Arbulú, C. (2019). *Violencia y estrés laboral en el personal del centro de salud de Reque*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27955/Esquives\\_ACC.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27955/Esquives_ACC.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Faiad Lucas, S. (2023). Violencia sanitaria externa: un problema de salud laboral y su repercusión legal. *Revista pensamiento penal*. 478, 1-4.  
<https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/90916-violencia-sanitaria-externa-problema-salud-laboral-y-su-repercusion-legal>
- Feria Avila, H., Matilla González, M y Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y educación*. Vol. 11(3), 62-79.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Fierro Moreno, Eréndira; Ortiz Reyes, Francisca A. (2022) Violencia laboral contra las mujeres del área de salud en la atención al COVID-19 en México. *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 29(4), 1-18.  
<https://www.redalyc.org/journal/104/10469940002/10469940002.pdf>
- Freire, C, Mar Ferradás, M., Núñez., Valle, A. (2022). La consecución del funcionamiento psicológico pleno: La dimensión de crecimiento personal. *Papeles del psicólogo*. 43(1), 63-73.  
<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2976.pdf>
- Guía práctica para las empresas*. <https://www.ilo.org/es/publications/violencia-y-acoso-en-el-trabajo-guia-practica-para-las-empresas>
- Han CY, Chen LC, Lin CC, Goopy S, Lee HL. (2021). How Emergency Nurses Develop Resilience in the Context of Workplace Violence: A Grounded Theory Study. *J Nurs Scholarsh*. 53(5):533-541. <https://doi.org/10.1111/jnu.12668>

- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hsu MC, Chou MH, Ouyang WC. (2022). Dilemmas and Repercussions of Workplace Violence against Emergency Nurses: A Qualitative Study. *Int J Environ Res Public Health*. 25;19(5):2661. doi: [10.3390/ijerph19052661](https://doi.org/10.3390/ijerph19052661). PMID: 35270354; PMCID: PMC8909790
- Internacional de Servicios Públicos. (2021). *Violencia y Acoso en el mundo del trabajo con perspectiva de géneros: Casos de Brasil, Chile, Colombia, El Salvador y Perú*. <https://publicservices.international/resources/news/estudio-de-la-isp-8-de-cada-10-trabajadorxs-de-la-salud-sealan-haber-sufrido-violencia-en-la-pandemia-?id=12035&lang=es>
- Kiecolt-Glaser JK, Jaremka L, Andridge R, Peng J, Habash D, Fagundes CP, Glaser R, Malarkey WB, Belury MA. (2015) Psychoneuroendocrinology. 2015 Feb;52:239-50. doi: 10.1016/j.psyneuen.2014.11.018. PMID: 25506778.
- Kiunga Kibunja, Malilu Musembi H, Wangari KimaniE, S., y Maina Gatimu S. (2023). Prevalence and Effect of Workplace Violence against Emergency Nurses at a Tertiary Hospital in Kenya: A Cross-Sectional Study. *Safety and Health at Work*. 12(2), 249-254. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791121000056?via%3Dihub>
- Leon Garcia, S. (2022). *Violencia laboral y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94905/Leon\\_GS\\_E-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94905/Leon_GS_E-SD.pdf?sequence=8)
- Li N, Zhang L, Xiao G, Chen J, Lu Q (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *Int Emerg Nurs*. 15(2), 8-19. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755599X19300138?via%3Dihub>

López Pino, C. (2016). Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*, 18(43).

<https://www.scielo.br/j/soc/a/7M7xwntyRfxKQr33JNtkSdb/?format=pdf&lang=es>

Lorena María Coba Quintana, Manolo Fabián Valdivieso Samaniego, Hillary Patricia Herrera Avilés, & Fredy Roberto Hidalgo Cajo. (2024). El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador. *Dominio De Las Ciencias*, 10(1), 1051–1073.

<https://doi.org/10.23857/dc.v10i1.3761>

Marín Marín D, Soto A. (2023) Hostigamiento laboral y síndrome de burnout en personal sanitario en un hospital de referencia. *Horiz Med [Internet]*. 23(3), 21-80

<https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/2180>

Marín Marín, D., Soto, A. (2023). Hostigamiento laboral y síndrome de burnout en personal sanitario en un hospital de referencia. *Revista Horizonte Medico*. 23(3), 21-80. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2023.v23n3.07>

Martina Casullo, M., y Castro Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista De Psicología*, 18(1), 35-68. <https://doi.org/10.18800/psico.200001.002>

Martínez Mejía, E. (2023). Psychosocial Risk Factors at Work, Organizational Environment, and Workplace Violence in the Tertiary Economic Activity in Mexico City. *Región y sociedad*, 35.

<https://www.redalyc.org/journal/102/10275217014/html/>

Maslow, A. H. (1968). "*Toward a psychology of being*." Van Nostrand.

<https://faculty.sfcc.spokane.edu/inetShare/AutoWebs/kimt/maslow%20-%20psych%20of%20health%20into.pdf>

Morales, Juan, & Cordero, José. (2019). Violencia física y psicológica en trabajadores del primer nivel de atención de Lima y Callao. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 186-

194. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S3020-11602019000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602019000300002&lng=es&tlng=es).

Morán Mendoza, L. (2024). *La autoestima: un pilar fundamental para el bienestar psicológico*. <https://www.topdoctors.es/articulos-medicos/la-autoestima-un-pilar-fundamental-para-el-bienestar-psicologico>

Muñoz Arroyave, C; Cardona Arango, D; Restrepo Ochoa, D; CALVO, A. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *CES Psicol.* 15(2),151-168. <https://doi.org/10.21615/cesp.5275>

Organización Internacional de Trabajo. (2022). *Violencia y acoso en el trabajo:*

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). *Diagnóstico sobre la violencia y el acoso en el sector salud.*

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_825047.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_825047.pdf)

Ortiz Yumiguano, V., Noroña Salcedo, D., y Vega Falcón, V. (2022). factores de riesgos psicosociales y violencia laboral en el personal de salud del distrito Ambato. *Rev UNIANDES Ciencias de la Salud* 2022. 5(1), 915-932. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/RUCSALUD/article/view/2532>

Palma, Andrea, & Ansoleaga, Elisa. (2022). Emotional demands, workplace violence and mental health according to gender in Chilean public hospital workers. *Psychoperspectives*, 21(2), 55-66. Epub July 15, 2022. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue2-fulltext-2258>

Palomo-Chávez, J. I., Castro-Guijarro, J. I., & Ibararán-Rodríguez, T. de F. (2023). La Violencia laboral; un grave problema en los centros de trabajo. *Ciencias Administrativas. Teoría Y Praxis*, 19(2), 97–113. <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i2.340>

Peralta Beltrán, A., Gonzáles Salas, R., y Pule López, S. (2022). *Identificación de violencia laboral en personal de primera línea del distrito 18d-04 en tiempos de pandemia*. [Tesis de posgrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes] <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15075/1/UA-MSO-EAC-076-2022.pdf>

Quispe Asto, C. (2019). *Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la micro red de Mariano Melgar*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín]

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/62ba913d-d6cb-4462-b43d-f963f2860ab9/content>

Ragab, M. A., & Arisha, A. (2018). Research methodology in business: A starter's guide. *Management and Organizational Studies*, 5(1), 1-14.

<https://www.sciedupress.com/journal/index.php/mos/article/view/12708/0>

Ryff, C. D. (1989). La felicidad ¿Es todo, o es? Exploraciones sobre el significado del bienestar psicológico. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 57(6),

1069-1081. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.57.6.1069>

Seligman, M.E.P. (1999). The presidents address. APA.1998. Annual Report. *American Psychologist* 54:559-

562. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=950089>

Stover, Juliana Beatriz; Bruno, Flavia Eugenia; Uriel, Fabiana Edith; Fernández Liporace, M. (2017). *Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica* Perspectivas en Psicología: *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 14(2), 105-115.

<https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>

Toyama, Jorge. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico práctico*. Gaceta Jurídica.

## ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

| Variables             | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Definición operacional                                                                                                                     | Dimensiones           | Indicadores                                                                                   | Escala de medición                                                                                                                                                                  |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Violencia laboral     | Según Organización Internacional de Trabajo-OIT (2022) refiere que la violencia en los entornos de trabajo, es un fenómeno que vulnera los derechos y la dignidad humana, integrado por un conjunto de acciones comportamentales inaceptables que buscar causar daño a nivel físico, psicológico, sexual y que pone en una situación de alto riesgo la salud de persona | Es una variable cuantitativa y está compuesta por las siguientes dimensiones: violencia física, psicológica y sexual.                      | Violencia física      | -Falta de seguridad laboral.<br>-Golpes o forcejeos.                                          | Formato de respuesta Likert. (0) Nunca. (1) Pocas veces, (2) Una vez al mes, (3) Algunas veces al mes, (4) Una vez a la semana, (5) Varias veces a la semana, (6) todos los días.   |
|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                            | Violencia psicológica | -Discriminación<br>-Hostigamiento<br>-Amenazas<br>-Aislamiento<br>-Agresión verbal<br>-Burlas | Formato de respuesta Likert. : (0) Nunca. (1) Pocas veces, (2) Una vez al mes, (3) Algunas veces al mes, (4) Una vez a la semana, (5) Varias veces a la semana, (6) todos los días. |
|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                            | Violencia sexual      | -Insinuaciones<br>-Morbo<br>-Chantaje sexual.                                                 | Formato de respuesta Likert. : (0) Nunca. (1) Pocas veces, (2) Una vez al mes, (3) Algunas veces al mes, (4) Una vez a la semana, (5) Varias veces a la semana, (6) todos los días. |
| Bienestar psicológico | De acuerdo con Ryff (1989) es la capacidad para poder vivenciar emociones funcionales de manera recurrente, así como el equilibrio entre los aspectos psicológicos y el proceso de haber vivido, lo cual permite                                                                                                                                                        | La variable será medida a través de la Escala de Bienestar Psicológico del autor Carol Ryff (1989), y se encuentra estructurada en función | Autoaceptación        | -Grado de autonocimiento.<br>- Grado de valoración propia.                                    | Escala de Likert<br>1 totalmente desacuerdo<br>2 Poco de acuerdo<br>3 moderadamente de acuerdo<br>4 Muy de acuerdo<br>5 Bastante de                                                 |

|  |                                                                                                                          |                                                                                                                                    |                      |                                                          |                                                                                                                                                                    |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | dinamizar las emociones de forme efectiva para lograr un crecimiento personal, profesional y sentimiento de realización. | a seis dimensiones: autoaceptación, autonomía, relaciones positivas, dominio del entorno, crecimiento personal y proyecto de vida. |                      |                                                          | acuerdo<br>6. Totalmente de acuerdo                                                                                                                                |
|  |                                                                                                                          |                                                                                                                                    | Autonomía            | Autodeterminación<br>Toma decisiones                     | Escala de Likert 1 totalmente desacuerdo<br>2 Poco de Acuerdo, 3 moderadamente de acuerdo<br>4 Muy de acuerdo<br>5 Bastante de acuerdo<br>6. Totalmente de acuerdo |
|  |                                                                                                                          |                                                                                                                                    | Relaciones positivas | -Confianza<br>-Capacidad de empatía                      | Escala de Likert 1 totalmente desacuerdo<br>2 Poco de Acuerdo, 3 moderadamente de acuerdo<br>4 Muy de acuerdo<br>5 Bastante de acuerdo<br>6. Totalmente de acuerdo |
|  |                                                                                                                          |                                                                                                                                    | Dominio del entorno  | -Percepción de control del entorno.<br>-Autocompetencia. | Escala de Likert 1 totalmente desacuerdo<br>2 Poco de Acuerdo, 3 moderadamente de acuerdo<br>4 Muy de acuerdo<br>5 Bastante de acuerdo<br>6. Totalmente de acuerdo |

|  |  |  |                      |                                              |                                                                                                                                                                    |
|--|--|--|----------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  | Crecimiento personal | -Sensación de continuo desarrollo            | Escala de Likert 1 totalmente desacuerdo<br>2 Poco de Acuerdo, 3 moderadamente de acuerdo<br>4 Muy de acuerdo<br>5 Bastante de acuerdo<br>6. Totalmente de acuerdo |
|  |  |  | Propósito en la vida | -Valoración sobre la vida.<br>-Plan de vida. | Escala de Likert 1 totalmente desacuerdo<br>2 Poco de Acuerdo, 3 moderadamente de acuerdo<br>4 Muy de acuerdo<br>5 Bastante de acuerdo<br>6. Totalmente de acuerdo |

## Anexo 2. Tabla de consistencia

| <b>Problema</b>                                                                                                                          | <b>Objetivo</b>                                                                                                                                   | <b>Hipótesis</b>                                                                                                                   | <b>Variables e indicadores</b>           |                                                                                                                                     |                    |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|
| <b>Enunciado del problema</b>                                                                                                            | <b>Objetivo general</b>                                                                                                                           | <b>H0</b>                                                                                                                          | <b>Variable 1: Violencia laboral</b>     |                                                                                                                                     |                    |                       |
| En qué medida se relaciona la violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud, Tumbes, 2024? | Determinar la relación entre la violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024.         | H0: No existe relación entre la violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes | Dimensiones                              | Ítems                                                                                                                               | Escala de medición | Niveles               |
|                                                                                                                                          |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                    | Violencia física                         | 11,12, 13, 30                                                                                                                       | Ordinal            | Bajo<br>Medio<br>Alto |
|                                                                                                                                          |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                    | Violencia psicológica                    | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,<br>10,14,15,16,17,1<br>8,19,20,21,22,23,<br>24,25,26,27,28,2<br>9,31,32,33,34,35,<br>36,37,38,39,40,4<br>1 y 42. | Ordinal            | Bajo<br>Medio<br>Alto |
|                                                                                                                                          |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                    | Violencia sexual                         | 43                                                                                                                                  | Ordinal            | Bajo<br>Medio<br>Alto |
|                                                                                                                                          | <b>Específicos</b>                                                                                                                                | <b>H1</b>                                                                                                                          | <b>Variable 2: Bienestar psicológico</b> |                                                                                                                                     |                    |                       |
|                                                                                                                                          | a) identificar el nivel de violencia laboral en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024. (b) Identificar el nivel de bienestar | Hi: Existe relación entre la violencia                                                                                             | Dimensiones                              | Ítems                                                                                                                               | Escala de medición | Niveles               |
|                                                                                                                                          |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                    | Autoaceptación                           | 1,7,19, 31, 13 y 25                                                                                                                 | Ordinal            | Bajo<br>Medio<br>Alto |

|                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                        |                      |                         |         |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|---------|-----------------|
| <p>emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024. (c)<br/> Establecer la correlación entre las dimensiones de la violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024.</p> | <p>laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial de un centro de salud Tumbes, 2024.</p> | Autonomía            | 3,10,21,27,4,9,15 y 33. | Ordinal | Bajo Medio Alto |
|                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                        | Crecimiento personal | 24,35,37,38,30,34 y 36. | Ordinal | Bajo Medio Alto |
|                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                        | Dominio del entorno  | 11,16,28,39,5 y 22.     | Ordinal | Bajo Medio Alto |
|                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                        | Propósito en la vida | 6,12,17,18,23 y 29.     | Ordinal | Bajo Medio Alto |
|                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                        | Relaciones positivas | 14,32,2,8,20 y 26       | Ordinal | Bajo Medio Alto |

## Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CISNEROS DE VIOLENCIA LABORAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024

#### *Estimados participantes*

Estimado participante el presente cuestionario tiene como finalidad analizar la violencia laboral y el bienestar psicológico en personal asistencial de un centro de salud, por tal motivo le solicitamos poder responder a las preguntas planteadas de manera anónima y con mucha seriedad, ya que los datos serán utilizados para el análisis de la investigación titulada: Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024.

**Agradeciéndole de ante mano su gentil apoyo.**

•¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista pregunta 1 a 43) se han ejercido contra de Ud.?

•Señale, en su caso, quien son el/los autores/es de los hostigamientos recibidos

1. Jefes o supervisores
2. Compañeros de trabajo
3. Subordinados

**Instrucciones:** Lea atentamente cada enunciado y marque con un aspa (X) la alternativa que considere conveniente.

| Nunca | Pocas veces/ al año o menos | Una vez al mes a menos | Algunas veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces a la semana | Todos los días |
|-------|-----------------------------|------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|----------------|
| 0     | 1                           | 2                      | 3                    | 4                   | 5                        | 6              |

#### **Consentimiento informado:**

¿Desea participar y otorgar su consentimiento para hacer uso de los datos en la investigación?

Por favor marque con un (X) su respuesta:

SI ( )

NO ( )

#### **Datos generales:**

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ).

Edad: 18 a 30 ( ) 31 a 49 ( ) 50 a más ( )

#### **VIOLENCIA LABORAL**

| ITEM | Dimensión de violencia física                                                     | N | PV | UV | AV | UVS | U VS | TD |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------|---|----|----|----|-----|------|----|
|      |                                                                                   | 0 | 1  | 2  | 3  | 4   | 5    | 6  |
| 01   | Me asigna tareas que ponen en peligro mi Integridad física o mi salud a propósito |   |    |    |    |     |      |    |

|                                           |                                                                                                                 |          |          |          |          |          |          |          |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 02                                        | Me impiden que adopten las medidas de seguridad necesaria para realizar mi trabajo con la debida seguridad      |          |          |          |          |          |          |          |
| 03                                        | Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente                                             |          |          |          |          |          |          |          |
| 04                                        | Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.                                                 |          |          |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión de violencia psicológica</b> |                                                                                                                 | N        | PV       | UV       | AV       | UVS      | U VS     | TD       |
|                                           |                                                                                                                 | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
| 05                                        | Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 06                                        | Me ignora, me excluye o me hacen el vacío, finge no verme o me hacen "invisible"                                |          |          |          |          |          |          |          |
| 07                                        | Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme                                                              |          |          |          |          |          |          |          |
| 08                                        | Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios y mi ética                                         |          |          |          |          |          |          |          |
| 09                                        | Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada                                                    |          |          |          |          |          |          |          |
| 10                                        | Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia                                          |          |          |          |          |          |          |          |
| 11                                        | Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido                                                             |          |          |          |          |          |          |          |
| 12                                        | Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.                         |          |          |          |          |          |          |          |
| 13                                        | Me asigna tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.                                                       |          |          |          |          |          |          |          |
| 14                                        | Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada                                      |          |          |          |          |          |          |          |
| 15                                        | Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo                                                              |          |          |          |          |          |          |          |
| 16                                        | Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.                                             |          |          |          |          |          |          |          |
| 17                                        | Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos                         |          |          |          |          |          |          |          |
| 18                                        | Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo                       |          |          |          |          |          |          |          |
| 19                                        | Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.                          |          |          |          |          |          |          |          |
| 20                                        | Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros                            |          |          |          |          |          |          |          |
| 21                                        | Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.) |          |          |          |          |          |          |          |
| 22                                        | Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos                |          |          |          |          |          |          |          |
| 23                                        | Distorsionan malintencionadamente lo que o hago en mi trabajo                                                   |          |          |          |          |          |          |          |

|    |                                                                                                          |          |          |          |          |          |          |          |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 24 | Se intentan buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".                                             |          |          |          |          |          |          |          |
| 25 | Me menosprecian personalmente o profesionalmente                                                         |          |          |          |          |          |          |          |
| 26 | Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc                      |          |          |          |          |          |          |          |
| 27 | Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal                                |          |          |          |          |          |          |          |
| 28 | Recibo amenazas verbales mediante gestos intimidatorios                                                  |          |          |          |          |          |          |          |
| 29 | Recibo amenazas por escrito o teléfono en mi domicilio                                                   |          |          |          |          |          |          |          |
| 30 | Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme.                                            |          |          |          |          |          |          |          |
| 31 | Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca a mi                                                       |          |          |          |          |          |          |          |
| 32 | Inventa y difunden rumores y calumnias acerca de manera malintencionada                                  |          |          |          |          |          |          |          |
| 33 | Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo                                |          |          |          |          |          |          |          |
| 34 | Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.                             |          |          |          |          |          |          |          |
| 35 | Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen o reputación |          |          |          |          |          |          |          |
| 36 | Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 37 | Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajos irrazonables                                         |          |          |          |          |          |          |          |
| 38 | Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada                                 |          |          |          |          |          |          |          |
| 39 | Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional                                                         |          |          |          |          |          |          |          |
| 40 | Intentan persistentemente desmoralizarme.                                                                |          |          |          |          |          |          |          |
| 41 | Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera mal intencionada           |          |          |          |          |          |          |          |
| 42 | Controlan aspectos de mi trabajo de forma mal intencionada para intentar "pillarme en algún renuncia     |          |          |          |          |          |          |          |
|    | <b>Dimensión de violencia sexual</b>                                                                     | N        | PV       | UV       | AV       | UVS      | U VS     | TD       |
|    |                                                                                                          | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
| 43 | Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas                                   |          |          |          |          |          |          |          |

## CUESTIONARIO DE BIENESTAR EMOCIONAL



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024**

### *Estimados participantes*

Estimado participante el presente cuestionario tiene como finalidad analizar la violencia laboral y el bienestar psicológico en personal asistencial de un centro de salud, por tal motivo le solicitamos poder responder a las preguntas planteadas de manera anónima y con mucha seriedad, ya que los datos serán utilizados para el análisis de la investigación titulada: Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024.

**Agradeciéndole de ante mano su gentil apoyo.**

**Instrucciones:** Lea atentamente cada enunciado y marque con un aspa (X) la alternativa que considere conveniente.

**Consentimiento informado:**

¿Desea participar y otorgar su consentimiento para hacer uso de los datos en la investigación?

Por favor marque con un (X) su respuesta:

SI ( )

NO ( )

**Datos generales:**

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ).

Edad: 18 a 30 ( ) 31 a 49 ( ) 50 a más ( )

| Totalmente desacuerdo | Poco de acuerdo | Moderadamente de acuerdo | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|-----------------------|-----------------|--------------------------|----------------|---------------------|-----------------------|
| 1                     | 2               | 3                        | 4              | 5                   | 6                     |

### Bienestar emocional

| ITEM | Dimensión de Autoaceptación                                | Totalmente de acuerdo | Poco de acuerdo                                                                      | Moderadamente de acuerdo | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente |
|------|------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------|---------------------|------------|
|      |                                                            | 1                     | 2                                                                                    | 3                        | 4              | 5                   | 6          |
|      |                                                            | 01                    | Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas |                          |                |                     |            |
| 02   | En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.     |                       |                                                                                      |                          |                |                     |            |
| 03   | Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad |                       |                                                                                      |                          |                |                     |            |

|                                          |                                                                                                                   |                       |                 |                          |                |                     |            |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|--------------------------|----------------|---------------------|------------|
| 04                                       | En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo                                           |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 05                                       | Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría                                             |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 06                                       | En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida                                               |                       |                 |                          |                |                     |            |
| <b>Dimensión de autonomía</b>            |                                                                                                                   | Totalmente de acuerdo | Poco de acuerdo | Moderadamente de acuerdo | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente |
|                                          |                                                                                                                   | <b>1</b>              | <b>2</b>        | <b>3</b>                 | <b>4</b>       | <b>5</b>            | <b>6</b>   |
| 07                                       | No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente   |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 08                                       | Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes           |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 09                                       | Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general                                    |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 10                                       | Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos                                            |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 11                                       | Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida                                         |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 12                                       | Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí                                                         |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 13                                       | Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones                                                 |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 14                                       | A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo                                     |                       |                 |                          |                |                     |            |
| <b>Dimensión de crecimiento personal</b> |                                                                                                                   | Totalmente de acuerdo | Poco de acuerdo | Moderadamente de acuerdo | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente |
|                                          |                                                                                                                   | <b>1</b>              | <b>2</b>        | <b>3</b>                 | <b>4</b>       | <b>5</b>            | <b>6</b>   |
| 15                                       | En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo                                          |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 16                                       | Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 17                                       | Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona                                     |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 18                                       | Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento                                     |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 19                                       | Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.                                |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 20                                       | No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está                                  |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 21                                       | Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona                                   |                       |                 |                          |                |                     |            |
| <b>Dimensión de dominio del entorno</b>  |                                                                                                                   |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 22                                       | He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto                                                  |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 23                                       | En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo                                             |                       |                 |                          |                |                     |            |

|    |                                                                                                    |                       |                 |                          |                |                     |            |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|--------------------------|----------------|---------------------|------------|
| 24 | Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria                     |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 25 | Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla        |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 26 | Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga                                |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 27 | A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones |                       |                 |                          |                |                     |            |
|    | <b>Dimensión propósito de vida</b>                                                                 | Totalmente de acuerdo | Poco de acuerdo | Moderadamente de acuerdo | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente |
|    |                                                                                                    | 1                     | 2               | 3                        | 4              | 5                   | 6          |
| 28 | Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad                          |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 29 | Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo                         |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 30 | Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro    |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 31 | Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí        |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 32 | Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida                                                  |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 33 | No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida                                          |                       |                 |                          |                |                     |            |
|    | <b>Dimensión relaciones positivas</b>                                                              |                       |                 |                          |                |                     |            |
|    |                                                                                                    |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 34 | Siento que mis amistades me aportan muchas cosas                                                   |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 35 | Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí                         |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 36 | A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 37 | No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar                             |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 38 | Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo                              |                       |                 |                          |                |                     |            |
| 39 | No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza                                      |                       |                 |                          |                |                     |            |

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Ficha de validación de contenido para los instrumentos: violencia laboral y bienestar emocional.

##### INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos de la violencia laboral que permitirá recoger la información en la presente investigación titulada: Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle                                                                                            | Calificación                      |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas     | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                       | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación del cuestionario de la variable violencia laboral

Definición de la variable: Según la Organización Internacional de Trabajo-OIT (2022) refiere que la violencia en los entornos de trabajo, es un fenómeno que vulnera los derechos y la dignidad humana, integrado por un conjunto de acciones comportamentales inaceptables que buscan causar daño a nivel físico, psicológico, sexual y que pone en una situación de alto riesgo la salud de persona.

| Dimensión             | Indicador                  | Ítem                                                                                                       | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|-----------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Violencia física      | Falta de seguridad laboral | Me asigna tareas que ponen en peligro mi Integridad física o mi salud a propósito                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me impiden que adopten las medidas de seguridad necesaria para realizar mi trabajo con la debida seguridad | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente                                        | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       | Golpes y forcejeos         | Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.                                            | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
| Violencia psicológica | Discriminación             | Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me ignora, me excluye o me hacen el vacío, finge no verme o me hacen "invisible"                           | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.                                                        | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       | Hostigamiento              | Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada                                               | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia                                     | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido                                                        | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.                    | 1           | 1        | 1          | 1          |             |

|  |                                |                                                                                                           |   |   |   |   |  |
|--|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
|  |                                | Me asigna tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.                                                 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada                                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo                                                        |   |   |   |   |  |
|  |                                | Distorsionan malintencionadamente lo que o hago en mi trabajo.                                            | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Se intentan buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".                                              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal                                 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Inventa y difunden rumores y calumnias acerca de manera malintencionada.                                  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen o reputación. | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo                                                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajos irrazonables                                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada                                  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Intentan persistentemente desmoralizarme                                                                  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera mal intencionada            | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Controlan aspectos de mi trabajo de forma mal intencionada para intentar "pillarme en algún renuncia      | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  | Minimización/d<br>esaprobación | Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.                                       | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos                   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo                 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.                    | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

|                               |                 |                                                                                                                 |   |   |   |   |  |
|-------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
|                               |                 | Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros                            | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Me menosprecian personalmente o profesionalmente                                                                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc                             | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, asensos, etc.                                     | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional                                                                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               | Amenazas        | Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Recibo amenazas verbales mediante gastos intimidatorios                                                         | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Recibo amenazas por escrito o teléfono en mi domicilio                                                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               | Aislamiento     | Intentan aislar-me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos               | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo                                       | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               | Agresión verbal | Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme.                                                   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               | Burlas          | Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca a mi                                                              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Dimensión de violencia sexual | Insinuaciones   | Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas                                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

**FIRMA**

RED DE SALUD LAMBAYEQUE



Mg. Carmen Izquierdo Torres  
LIC. NUT. 1934  
COORDINADORA - ESANS

### Ficha de validación de juicio de experto

|                                 |                                                                                                                                                      |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del instrumento          | Escala Cisneros para medir la violencia laboral.                                                                                                     |
| Objetivo del instrumento        | El objetivo del instrumento de violencia laboral es evaluar y medir la presencia y el impacto de diversas formas de violencia en el entorno laboral. |
| Nombres y apellidos del experto | Carmen Marilú Izquierdo Torres                                                                                                                       |
| Documento de identidad          | 16667856                                                                                                                                             |
| Años de experiencia en el área  | 8 años                                                                                                                                               |
| Máximo Grado Académico          | Magister en Administración de Servicios de la Salud                                                                                                  |
| Nacionalidad                    | Peruana                                                                                                                                              |
| Institución                     | Red de Salud Lambayeque                                                                                                                              |
| Cargo                           | Coordinadora ESANS-Red Lambayeque                                                                                                                    |
| Número telefónico               | 956141763                                                                                                                                            |
| Firma                           |                                                                   |
| Fecha                           | 13/06/2024                                                                                                                                           |

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

### INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos La escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (1985), que permitirá recoger la información en la presente investigación titulada: Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle                                                                                            | Calificación                      |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas     | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                       | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación del cuestionario de la variable bienestar emocional

Definición de la variable: El bienestar emocional, según Ryff (1989) es la capacidad para poder vivenciar emociones funcionales de manera recurrente, así como el equilibrio entre los aspectos psicológicos y el proceso de haber vivido, lo cual permite dinamizar las emociones de forma efectiva para lograr un crecimiento personal, profesional y sentimiento de realización.

| Dimensión      | Indicador                  | Ítem                                                                                                            | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|----------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Autoaceptación | Grado de autocomocimiento  | Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas                            | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.                                                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                | Grado de valoración propia | Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad                                                      | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo                                         | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría                                           | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida                                             | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
| Autonomía      | Autodeterminación          | No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes         | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general                                  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos                                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |

|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
| Crecimiento personal                                                                               |                                  | Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida                                         | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí                                                         | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    | Toma de decisiones               | Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones                                                 | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo                                     | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    | Sensación de continuo desarrollo | En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo                                          | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona                                     | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento                                     | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.                                | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está                                  | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona                                   | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
|                                                                                                    | Dominio del entorno              | Autocompetencia.                                                                                                  | Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   | Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga                                |                                  |                                                                                                                   | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
| A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones |                                  |                                                                                                                   | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
| Control                                                                                            |                                  | He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto                                                  | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.                                            | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos                                                  | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |

|                   |                          |                                                                                                 |                                                                                                    |   |   |   |   |  |
|-------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
| Propósito de vida | Valoración sobre la vida | realidad                                                                                        |                                                                                                    |   |   |   |   |  |
|                   |                          | Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo                      | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   | Plan de vida             | Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   |                          | Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí     | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   |                          | Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida                                               | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   | Relaciones positivas     | Confianza                                                                                       | No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida                                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | Siento que mis amistades me aportan muchas cosas                                                   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí                         | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          | Empatía y comprensión                                                                           | No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza                                      | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar                             | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo                              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

**FIRMA**

RED DE SALUD LAMBAYEQUE



Mg. Carmen Izquierdo Torres  
LIC. NUT. 1934  
COORDINADORA - ESANS

### Ficha de validación de juicio de experto

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del instrumento          | Escala de Bienestar Emocional de Carol Ryff                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Objetivo del instrumento        | Tiene como objetivo principal evaluar las diferentes dimensiones del bienestar psicológico en individuos. Esta escala se basa en una estructura multidimensional del bienestar y está diseñada para proporcionar una evaluación integral del estado de emocional o psicológico de una persona. |
| Nombres y apellidos del experto | Carmen Marilú Izquierdo Torres                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Documento de identidad          | 16667856                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Años de experiencia en el área  | 8 años                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Máximo Grado Académico          | Magister en Administración de Servicios de la Salud                                                                                                                                                                                                                                            |
| Nacionalidad                    | Peruana                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Institución                     | Red de Salud Lambayeque                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Cargo                           | Coordinadora ESANS-Red Lambayeque                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Número telefónico               | 956141763                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Firma                           |                                                                                                                                                                                                             |
| Fecha                           | 13/06/2024                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## Ficha de validación de contenido para los instrumentos: violencia laboral y bienestar emocional.

### INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos de la violencia laboral que permitirá recoger la información en la presente investigación titulada: Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle                                                                                            | Calificación                      |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas     | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                       | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación del cuestionario de la variable violencia laboral

Definición de la variable: Según la Organización Internacional de Trabajo-OIT (2022) refiere que la violencia en los entornos de trabajo, es un fenómeno que vulnera los derechos y la dignidad humana, integrado por un conjunto de acciones comportamentales inaceptables que buscar causar daño a nivel físico, psicológico, sexual y que pone en una situación de alto riesgo la salud de persona.

| Dimensión             | Indicador                  | Ítem                                                                                                       | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|-----------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Violencia física      | Falta de seguridad laboral | Me asigna tareas que ponen en peligro mi Integridad física o mi salud a propósito                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me impiden que adopten las medidas de seguridad necesaria para realizar mi trabajo con la debida seguridad | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente                                        | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       | Golpes y forcejeos         | Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.                                            | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
| Violencia psicológica | Discriminación             | Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me ignora, me excluye o me hacen el vacío, finge no verme o me hacen "invisible"                           | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.                                                        | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       | Hostigamiento              | Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada                                               | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia                                     | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido                                                        | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.                    | 1           | 1        | 1          | 1          |             |

|  |                                |                                                                                                           |   |   |   |   |  |
|--|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
|  |                                | Me asigna tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.                                                 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada                                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo                                                        |   |   |   |   |  |
|  |                                | Distorsionan malintencionadamente lo que o hago en mi trabajo.                                            | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Se intentan buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".                                              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal                                 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Inventa y difunden rumores y calumnias acerca de manera malintencionada.                                  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen o reputación. | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo                                                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajos irrazonables                                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada                                  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Intentan persistentemente desmoralizarme                                                                  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera mal intencionada            | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Controlan aspectos de mi trabajo de forma mal intencionada para intentar "pillarme en algún renuncia      | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  | Minimización/d<br>esaprobación | Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.                                       | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos                   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo                 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.                    | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

|                                                                           |                               |                                                                                                                 |                                                                                                   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|                                                                           |                               | Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros                            | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
|                                                                           |                               | Me menosprecian personalmente o profesionalmente                                                                | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
|                                                                           |                               | Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc                             | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
|                                                                           |                               | Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, asensos, etc.                                     | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
|                                                                           |                               | Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional                                                                | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
|                                                                           | Amenazas                      | Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.) | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
|                                                                           |                               | Recibo amenazas verbales mediante gastos intimidatorios                                                         | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
|                                                                           |                               | Recibo amenazas por escrito o teléfono en mi domicilio                                                          | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
|                                                                           | Dimensión de violencia sexual | Aislamiento                                                                                                     | Intentan aislar-me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo |                               |                                                                                                                 | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
| Agresión verbal                                                           |                               | Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme.                                                   | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
| Burlas                                                                    |                               | Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca a mi                                                              | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |
|                                                                           | Insinuaciones                 | Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas                                          | 1                                                                                                 | 1 | 1 | 1 |   |

**FIRMA**



MAGISTER  
CEP N° 56751

### Ficha de validación de juicio de experto

|                                 |                                                                                                                                                      |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del instrumento          | Escala Cisneros para medir la violencia laboral.                                                                                                     |
| Objetivo del instrumento        | El objetivo del instrumento de violencia laboral es evaluar y medir la presencia y el impacto de diversas formas de violencia en el entorno laboral. |
| Nombres y apellidos del experto | Jaddy Maribel Peña Saldarriaga                                                                                                                       |
| Documento de identidad          | 00237395                                                                                                                                             |
| Años de experiencia en el área  | 27 años                                                                                                                                              |
| Máximo Grado Académico          | Magister                                                                                                                                             |
| Nacionalidad                    | Peruana                                                                                                                                              |
| Institución                     | C.S. La cruz I-3                                                                                                                                     |
| Cargo                           | Enfermera-Jefa de personal                                                                                                                           |
| Número telefónico               | 996432739                                                                                                                                            |
| Firma                           |                                                                   |
| Fecha                           | 12/06/2024                                                                                                                                           |

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

### INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos La escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (1985), que permitirá recoger la información en la presente investigación titulada: Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle                                                                                            | Calificación                      |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas     | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                       | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación del cuestionario de la variable bienestar emocional

Definición de la variable: El bienestar emocional, según Ryff (1989) es la capacidad para poder vivenciar emociones funcionales de manera recurrente, así como el equilibrio entre los aspectos psicológicos y el proceso de haber vivido, lo cual permite dinamizar las emociones de forma efectiva para lograr un crecimiento personal, profesional y sentimiento de realización.

| Dimensión      | Indicador                  | Ítem                                                                                                            | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|----------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Autoaceptación | Grado de autocomocimiento  | Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas                            | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.                                                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                | Grado de valoración propia | Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad                                                      | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo                                         | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría                                           | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida                                             | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
| Autonomía      | Autodeterminación          | No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes         | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general                                  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos                                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |

|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
| Crecimiento personal                                                                               |                                  | Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida                                         | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí                                                         | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    | Toma de decisiones               | Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones                                                 | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo                                     | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    | Sensación de continuo desarrollo | En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo                                          | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona                                     | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento                                     | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.                                | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está                                  | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona                                   | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
|                                                                                                    | Dominio del entorno              | Autocompetencia.                                                                                                  | Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   | Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga                                |                                  |                                                                                                                   | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
| A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones |                                  |                                                                                                                   | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
| Control                                                                                            |                                  | He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto                                                  | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.                                            | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos                                                  | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |

|                   |                          |                                                                                                 |                                                                                                    |   |   |   |   |  |
|-------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
| Propósito de vida | Valoración sobre la vida | realidad                                                                                        |                                                                                                    |   |   |   |   |  |
|                   |                          | Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo                      | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   | Plan de vida             | Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   |                          | Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí     | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   |                          | Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida                                               | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   | Relaciones positivas     | Confianza                                                                                       | No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida                                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | Siento que mis amistades me aportan muchas cosas                                                   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí                         | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          | Empatía y comprensión                                                                           | No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza                                      | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar                             | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo                              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

**FIRMA**



### Ficha de validación de juicio de experto

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del instrumento          | Escala de Bienestar Emocional de Carol Ryff                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Objetivo del instrumento        | Tiene como objetivo principal evaluar las diferentes dimensiones del bienestar psicológico en individuos. Esta escala se basa en una estructura multidimensional del bienestar y está diseñada para proporcionar una evaluación integral del estado de emocional o psicológico de una persona. |
| Nombres y apellidos del experto | Jaddy Maribel Peña Saldarriaga                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Documento de identidad          | 00237395                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Años de experiencia en el área  | 27 años                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Máximo Grado Académico          | Magister                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Nacionalidad                    | Peruana                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Institución                     | C.S. La cruz I-3                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Cargo                           | Enfermera-Jefa de personal                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Número telefónico               | 996432739                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Firma                           |                                                                                                                                                                                                             |
| Fecha                           | 12/06/2024                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## Ficha de validación de contenido para los instrumentos: violencia laboral y bienestar emocional.

### INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos de la violencia laboral que permitirá recoger la información en la presente investigación titulada: Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle                                                                                            | Calificación                      |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas     | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                       | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación del cuestionario de la variable violencia laboral

Definición de la variable: Según la Organización Internacional de Trabajo-OIT (2022) refiere que la violencia en los entornos de trabajo, es un fenómeno que vulnera los derechos y la dignidad humana, integrado por un conjunto de acciones comportamentales inaceptables que buscan causar daño a nivel físico, psicológico, sexual y que pone en una situación de alto riesgo la salud de persona.

| Dimensión             | Indicador                  | Ítem                                                                                                       | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|-----------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Violencia física      | Falta de seguridad laboral | Me asigna tareas que ponen en peligro mi Integridad física o mi salud a propósito                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me impiden que adopten las medidas de seguridad necesaria para realizar mi trabajo con la debida seguridad | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente                                        | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       | Golpes y forcejeos         | Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.                                            | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
| Violencia psicológica | Discriminación             | Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me ignora, me excluye o me hacen el vacío, finge no verme o me hacen "invisible"                           | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.                                                        | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       | Hostigamiento              | Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada                                               | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia                                     | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido                                                        | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                       |                            | Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.                    | 1           | 1        | 1          | 1          |             |

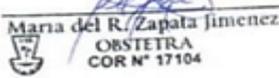
|  |                                |                                                                                                           |   |   |   |   |  |
|--|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
|  |                                | Me asigna tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.                                                 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada                                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo                                                        |   |   |   |   |  |
|  |                                | Distorsionan malintencionadamente lo que o hago en mi trabajo.                                            | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Se intentan buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".                                              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal                                 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Inventa y difunden rumores y calumnias acerca de manera malintencionada.                                  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen o reputación. | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo                                                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajos irrazonables                                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada                                  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Intentan persistentemente desmoralizarme                                                                  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera mal intencionada            | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Controlan aspectos de mi trabajo de forma mal intencionada para intentar "pillarme en algún renuncia      | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  | Minimización/d<br>esaprobación | Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.                                       | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos                   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo                 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                                | Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.                    | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

|                               |                 |                                                                                                                 |   |   |   |   |  |
|-------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
|                               |                 | Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros                            | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Me menosprecian personalmente o profesionalmente                                                                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc                             | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, asensos, etc.                                     | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional                                                                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               | Amenazas        | Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Recibo amenazas verbales mediante gastos intimidatorios                                                         | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Recibo amenazas por escrito o teléfono en mi domicilio                                                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               | Aislamiento     | Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos                | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               |                 | Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo                                       | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               | Agresión verbal | Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme.                                                   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                               | Burlas          | Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca a mi                                                              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Dimensión de violencia sexual | Insinuaciones   | Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas                                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

**FIRMA**

  
 \_\_\_\_\_  
 Maria del R. Zapata Jimenez  
 OBSTETRA  
 COR N° 17104

### Ficha de validación de juicio de experto

|                                 |                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del instrumento          | Escala Cisneros para medir la violencia laboral.                                                                                                                            |
| Objetivo del instrumento        | El objetivo del instrumento de violencia laboral es evaluar y medir la presencia y el impacto de diversas formas de violencia en el entorno laboral.                        |
| Nombres y apellidos del experto | María del Rosario Zapata Jiménez                                                                                                                                            |
| Documento de identidad          | 00253588                                                                                                                                                                    |
| Años de experiencia en el área  | 20 años                                                                                                                                                                     |
| Máximo Grado Académico          | Magister                                                                                                                                                                    |
| Nacionalidad                    | Peruana                                                                                                                                                                     |
| Institución                     | Puesto de Salud Cruz Blanca, Tumbes.                                                                                                                                        |
| Cargo                           | Obstetra                                                                                                                                                                    |
| Número telefónico               | 9477034251                                                                                                                                                                  |
| Firma                           | <br> |
| Fecha                           | 12/06/2024                                                                                                                                                                  |

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

### INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos La escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (1985), que permitirá recoger la información en la presente investigación titulada: Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle                                                                                            | Calificación                      |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas     | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                       | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación del cuestionario de la variable bienestar emocional

Definición de la variable: El bienestar emocional, según Ryff (1989) es la capacidad para poder vivenciar emociones funcionales de manera recurrente, así como el equilibrio entre los aspectos psicológicos y el proceso de haber vivido, lo cual permite dinamizar las emociones de forme efectiva para lograr un crecimiento personal, profesional y sentimiento de realización.

| Dimensión      | Indicador                  | Ítem                                                                                                            | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|----------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Autoaceptación | Grado de autocomocimiento  | Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas                            | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.                                                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                | Grado de valoración propia | Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad                                                      | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo                                         | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría                                           | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida                                             | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
| Autonomía      | Autodeterminación          | No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes         | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general                                  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                |                            | Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos                                          | 1           | 1        | 1          | 1          |             |

|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
| Crecimiento personal                                                                               |                                  | Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida                                         | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí                                                         | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    | Toma de decisiones               | Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones                                                 | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo                                     | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    | Sensación de continuo desarrollo | En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo                                          | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona                                     | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento                                     | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.                                | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está                                  | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona                                   | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
|                                                                                                    | Dominio del entorno              | Autocompetencia.                                                                                                  | Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   | Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga                                |                                  |                                                                                                                   | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
| A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones |                                  |                                                                                                                   | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
| Control                                                                                            |                                  | He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto                                                  | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  | En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.                                            | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                                                                                                    |                                  |                                                                                                                   |                                                                                             |   |   |   |   |  |
|                                                                                                    |                                  | Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos                                                  | 1                                                                                           | 1 | 1 | 1 |   |  |

|                   |                          |                                                                                                 |                                                                                                    |   |   |   |   |  |
|-------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
| Propósito de vida | Valoración sobre la vida | realidad                                                                                        |                                                                                                    |   |   |   |   |  |
|                   |                          | Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo                      | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   | Plan de vida             | Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   |                          | Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí     | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   |                          | Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida                                               | 1                                                                                                  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|                   | Relaciones positivas     | Confianza                                                                                       | No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida                                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | Siento que mis amistades me aportan muchas cosas                                                   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí                         | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          | Empatía y comprensión                                                                           | No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza                                      | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar                             | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                   |                          |                                                                                                 | Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo                              | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

**FIRMA**


---

 Maria del R. Zapata Jimenez  
 OBSTETRA  
 COR N° 17104

### Ficha de validación de juicio de experto

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del instrumento          | Escala de Bienestar Emocional de Carol Ryff                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Objetivo del instrumento        | Tiene como objetivo principal evaluar las diferentes dimensiones del bienestar psicológico en individuos. Esta escala se basa en una estructura multidimensional del bienestar y está diseñada para proporcionar una evaluación integral del estado de emocional o psicológico de una persona. |
| Nombres y apellidos del experto | María del Rosario Zapata Jiménez                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Documento de identidad          | 00253588                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Años de experiencia en el área  | 20 años                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Máximo Grado Académico          | Magister                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Nacionalidad                    | Peruana                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Institución                     | Puesto de Salud Cruz Blanca, Tumbes.                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Cargo                           | Obstetra                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Número telefónico               | 9477034251                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Firma                           | <br>                                                                                                                     |
| Fecha                           | 12/06/2024                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## Anexo 5. Resultados del análisis de consistencia interna

### PRUEBA DEL ANALISIS DE CONSISTENCIA INTERNA CUESTIONARIO DE VALORACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,754             | 43             |

Según los hallazgos obtenidos por medio a través de la medida estadística de Alfa de Cronbach, se ha demostrado que la escala de violencia laboral estructurada por 43 ítems presenta un valor de ( $,754$ ), lo que indica que posee una alta confiabilidad para ser utilizado en la muestra estudiada.

#### Estadísticas de total de elemento

|                                                                                      | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él. | 103.60                                         | 197.686                                           | -0.097                                   | 0.766                                           |
| 2. Me ignora, me excluye o me hacen el vacío, finge no verme o me hacen "invisible"  | 103.13                                         | 177.838                                           | 0.474                                    | 0.737                                           |
| 3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme                                | 104.00                                         | 185.857                                           | 0.306                                    | 0.746                                           |
| 4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios y mi ética           | 104.53                                         | 191.410                                           | 0.118                                    | 0.754                                           |
| 5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada                      | 103.53                                         | 180.981                                           | 0.347                                    | 0.743                                           |

|                                                                                                                |        |         |        |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|--------|-------|
| 6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia                                      | 103.73 | 177.210 | 0.558  | 0.734 |
| 7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido                                                         | 103.47 | 192.124 | 0.049  | 0.759 |
| 8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.                     | 103.73 | 190.638 | 0.145  | 0.753 |
| 9. Me asigna tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.                                                   | 104.13 | 210.552 | -0.494 | 0.779 |
| 10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada                                 | 104.07 | 196.067 | -0.041 | 0.759 |
| 11. Me asigna tareas que ponen en peligro mi Integridad física o mi salud a propósito.                         | 103.33 | 183.952 | 0.374  | 0.743 |
| 12. Me impiden que adopten las medidas de seguridad necesaria para realizar mi trabajo con la debida seguridad | 103.53 | 186.695 | 0.171  | 0.753 |
| 13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente                                        | 104.80 | 185.314 | 0.397  | 0.744 |
| 14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo                                                         | 104.20 | 182.457 | 0.528  | 0.739 |
| 15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.                                        | 104.53 | 199.124 | -0.190 | 0.761 |
| 16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos                    | 103.67 | 187.667 | 0.257  | 0.748 |
| 17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo                  | 103.47 | 181.124 | 0.413  | 0.741 |
| 18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.                     | 103.93 | 186.352 | 0.289  | 0.747 |

|                                                                                                                     |        |         |        |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|--------|-------|
| 19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros                            | 104.47 | 190.981 | 0.177  | 0.751 |
| 20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.) | 104.13 | 205.267 | -0.397 | 0.771 |
| 21. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos                | 104.20 | 182.600 | 0.474  | 0.740 |
| 22. Distorsionan malintencionadamente lo que o hago en mi trabajo                                                   | 104.53 | 182.552 | 0.476  | 0.740 |
| 23. Se intentan buscarme las cosquillas para hacerme explotar.                                                      | 103.80 | 192.743 | 0.079  | 0.755 |
| 24. Me menosprecian personalmente o profesionalmente                                                                | 104.33 | 183.238 | 0.527  | 0.740 |
| 25. Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc                             | 103.80 | 182.457 | 0.336  | 0.744 |
| 26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal                                       | 104.33 | 193.952 | 0.041  | 0.756 |
| 27. Recibo amenazas verbales mediante gestos intimidatorios                                                         | 103.67 | 183.524 | 0.313  | 0.745 |
| 28. Recibo amenazas por escrito o teléfono en mi domicilio.                                                         | 104.00 | 190.286 | 0.116  | 0.755 |
| 29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme.                                                   | 104.07 | 194.924 | -0.018 | 0.761 |
| 30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.                                                 | 104.33 | 188.667 | 0.252  | 0.749 |
| 31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca a mi                                                              | 104.40 | 182.829 | 0.512  | 0.740 |
| 32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de                                                               | 104.53 | 186.981 | 0.376  | 0.745 |

mí de manera  
malintencionada

|                                                                                                              |        |         |        |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|--------|-------|
| 33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo                                | 103.40 | 180.971 | 0.406  | 0.741 |
| 34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc                              | 103.87 | 181.981 | 0.417  | 0.741 |
| 35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen o reputación | 103.87 | 183.981 | 0.306  | 0.746 |
| 36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo                                               | 103.93 | 183.495 | 0.340  | 0.744 |
| 37. Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajos irrazonables                                         | 104.07 | 185.067 | 0.336  | 0.745 |
| 38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada                                 | 104.20 | 187.314 | 0.264  | 0.748 |
| 39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional                                                         | 104.40 | 193.400 | 0.067  | 0.755 |
| 40. Intentan persistentemente desmoralizarme.                                                                | 103.80 | 205.029 | -0.314 | 0.773 |
| 41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera mal intencionada           | 103.93 | 172.210 | 0.713  | 0.726 |
| 42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma mal intencionada para intentar "pillarme en algún renuncia"    | 103.87 | 183.552 | 0.301  | 0.746 |
| 43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas                                   | 104.27 | 189.924 | 0.175  | 0.752 |

---

### Prueba de confiabilidad de las dimensiones

| Dimensión             | N° | Alfa de Cronbach | Interpretación        |
|-----------------------|----|------------------|-----------------------|
| Violencia física      | 3  | ,531             | Regular confiabilidad |
| Violencia psicológica | 38 | ,733             | Alta confiabilidad    |
| Violencia sexual      | 2  | ,288             | Baja confiabilidad    |

La prueba de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach aplicado a las dimensiones del cuestionario de violencia laboral dan como resultado regular confiabilidad para la dimensión de violencia física, una alta confiabilidad para la dimensión de violencia psicológica y baja confiabilidad para violencia sexual.

## CUESTIONARIO BIENESTAR EMOCIONAL DE CAROL RYFF

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,801             | 39             |

Según los hallazgos obtenidos por medio a través de la medida estadística de Alfa de Cronbach, se ha demostrado que la escala de bienestar psicológico estructurada por 39 ítems presenta un valor de (.801), lo que indica que posee propiedades consistentes y aceptables para ser utilizado en la muestra estudiada.

### Estadísticas de total de elemento

|                                                                                                                    | Media de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach<br>si el<br>elemento<br>se ha<br>suprimido |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 1 .Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas                            | 84.80                                                   | 216.743                                                    | -0.063                                            | 0.804                                                          |
| 2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones              | 85.07                                                   | 211.210                                                    | 0.199                                             | 0.799                                                          |
| 3 .No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente | 84.67                                                   | 202.952                                                    | 0.440                                             | 0.791                                                          |
| 4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida                                       | 84.53                                                   | 206.124                                                    | 0.163                                             | 0.803                                                          |
| 5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga                                             | 85.27                                                   | 220.638                                                    | -0.270                                            | 0.808                                                          |

|                                                                                                             |       |         |        |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|--------|-------|
| 6 .Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad                                | 85.13 | 211.124 | 0.239  | 0.798 |
| 7 .En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo                                                    | 84.73 | 211.352 | 0.090  | 0.803 |
| 8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar                                   | 84.40 | 220.114 | -0.164 | 0.811 |
| 9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí                                                | 84.73 | 216.495 | -0.051 | 0.805 |
| 10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes | 84.80 | 208.743 | 0.251  | 0.797 |
| 11 .He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto                                        | 84.80 | 191.600 | 0.813  | 0.778 |
| 12 .Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo                              | 84.80 | 192.600 | 0.724  | 0.780 |
| 13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría                                   | 84.40 | 200.971 | 0.467  | 0.790 |
| 14 .Siento que mis amistades me aportan muchas cosas                                                        | 84.60 | 201.543 | 0.440  | 0.791 |
| 15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones                                       | 84.60 | 210.257 | 0.163  | 0.800 |
| 16 .En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo                                   | 84.13 | 194.124 | 0.658  | 0.783 |
| 17 .Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro         | 84.73 | 200.924 | 0.785  | 0.787 |

|                                                                                                 |       |         |        |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|--------|-------|
| 18 .Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí | 84.53 | 189.695 | 0.644  | 0.780 |
| 19 .Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad                                  | 83.93 | 196.638 | 0.398  | 0.791 |
| 20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo                       | 84.53 | 208.124 | 0.284  | 0.796 |
| 21 .Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general              | 84.13 | 199.981 | 0.497  | 0.789 |
| 22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen                                         | 84.07 | 198.638 | 0.429  | 0.790 |
| 23 .Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida                                           | 84.20 | 192.457 | 0.550  | 0.784 |
| 24 .En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo                    | 83.73 | 198.638 | 0.338  | 0.794 |
| 25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida                         | 85.07 | 219.781 | -0.204 | 0.808 |
| 26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza                               | 84.20 | 203.743 | 0.548  | 0.790 |
| 27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos                      | 84.73 | 226.067 | -0.395 | 0.815 |
| 28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria              | 84.07 | 189.924 | 0.536  | 0.784 |
| 29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida                                   | 84.13 | 229.552 | -0.341 | 0.825 |

|                                                                                                                       |       |         |        |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|--------|-------|
| 30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida                                 | 85.07 | 213.495 | 0.114  | 0.800 |
| 31 .En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo                                           | 84.80 | 192.600 | 0.840  | 0.779 |
| 32 .Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí                                        | 84.73 | 216.781 | -0.063 | 0.806 |
| 33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo                                     | 84.80 | 215.171 | -0.006 | 0.805 |
| 34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está                                  | 84.60 | 211.686 | 0.128  | 0.801 |
| 35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo | 84.47 | 187.695 | 0.639  | 0.779 |
| 36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona                                   | 84.20 | 230.314 | -0.458 | 0.821 |
| 37 .Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona                                     | 83.73 | 202.067 | 0.326  | 0.794 |
| 38 .Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento                                     | 84.20 | 196.886 | 0.500  | 0.787 |
| 39 .Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla                       | 83.73 | 199.210 | 0.453  | 0.790 |

---

| Prueba de confiabilidad de las dimensiones |    |                  |                       |
|--------------------------------------------|----|------------------|-----------------------|
| Dimensión                                  | N° | Alfa de Cronbach | Interpretación        |
| Autoaceptación                             | 7  | ,410             | Regular confiabilidad |
| Autonomía                                  | 4  | ,395             | Baja confiabilidad    |
| Relaciones positivas                       | 7  | ,807             | Alta confiabilidad    |
| Dominio del entorno                        | 6  | ,769             | Muy confiable         |
| Crecimiento personal                       | 7  | ,291             | Baja confiabilidad    |
| Propósito de vida                          | 6  | ,304             | Baja confiabilidad    |

La prueba de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach aplicado a las dimensiones del cuestionario de bienestar psicológico dan como resultado alta confiabilidad y muy confiable para las dimensiones de relaciones positivas y dominio del entorno, la dimensión de autoaceptación posee una regular fiabilidad, y las dimensiones de autonomía, crecimiento personal y propósito de vida poseen una baja confiabilidad.

## **Anexo 6. Consentimiento o asentimiento informado UCV**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024

Investigador (a): Morales Azañero, Maritza Esther

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024”, cuyo objetivo es: determinar la relación entre la Violencia laboral y el bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del establecimiento de salud I-3

Actualmente se ha podido constatar que la gran parte de la actividad laboral se lleva a cabo en las organizaciones. Es por ello, que se considera relevante diseñar espacios de trabajo que operen con criterios de seguridad psicológica y ocupacional, enfocados en controlar y eliminar los factores psicosociológicos que buscan deteriorar la salud, la interacción y los procesos organizacionales, debido a que el fenómeno de la violencia laboral genera repercusiones altamente nocivas para la esfera biopsicosocial de la persona y reduce la motivación laboral, comprometiendo seriamente la productividad y la satisfacción por el acto laboral en el trabajador.

#### **Procedimiento.**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta que se encuentra estructurada por dos cuestionarios, los cuales buscan conocer la violencia laboral y el bienestar emocional, es menester precisar que los datos son de carácter personal, y en todo momento se cuidará la confidencialidad y privacidad del investigado.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el en las instalaciones del centro de salud. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Es importante manifestar que la investigación cumple los criterios de beneficencia no maleficencia. Es decir, NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar alguna incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados globales de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. Así mismo, el estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no existirá ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora

Maritza Esther Morales Azañero, email: [mmoralesazanero@gmail.com](mailto:mmoralesazanero@gmail.com)

email: y los asesores Dra. Maribel Diaz Espinoza, email: [mdiaze@ucv.edu.pe](mailto:mdiaze@ucv.edu.pe) y el Dr. Vladimir Roman Gutierrez Huancayo, email: [VGUTIERREZH@ucvvirtual.edu.pe](mailto:VGUTIERREZH@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento.**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

# Anexo 7. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ro=2425933180&u=1088032488&ro=103

feedback studio MARITZA ESTHER MORALES AZAÑERO VIOLENCIA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL EN UN CENTRO DE SALUD, TUMBES, ... /100 1 de 7

### Resumen de coincidencias

**13 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

| Coincidencias |                                                     |      |
|---------------|-----------------------------------------------------|------|
| 1             | hdl.handle.net<br>Fuente de Internet                | 5 %  |
| 2             | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 3 %  |
| 3             | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 1 %  |
| 4             | repositorio.uwienner.edu...<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 5             | docs.google.com<br>Fuente de Internet               | <1 % |
| 6             | repositorio.autonomad...<br>Fuente de Internet      | <1 % |
| 7             | repositorio.usil.edu.pe<br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 8             | search.bvsalud.org<br>Fuente de Internet            | <1 % |
| 9             | www.scielo.org<br>Fuente de Internet                | <1 % |
| 10            | www.slideshare.net<br>Fuente de Internet            | <1 % |
| 11            | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | <1 % |

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN**  
**DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**  
Morales Azañero, Maritza Esther (orcid: 0009-0004-3048-2271)

**ASESORES:**  
Diez Espinoza, Maribel (https://orcid.org/0000-0001-5208-8380)  
Dr. Gutierrez Huancayo Vladimir Roman (https://orcid.org/0009-0002-2986-7711)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA-PERÚ**  
2024

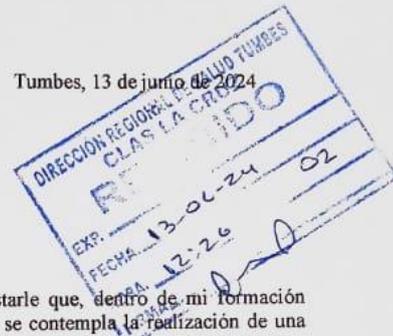
Página: 1 de 41 Número de palabras: 11799 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 16:08 1/08/2024

## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

### Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Tumbes, 13 de junio de 2024

Señora:  
**Lic. Enferm. María Esther García Ordinola**  
**Jefa del C.S "La Cruz" I-3, Tumbes.**  
Presente. -



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del tercer ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.



En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución que usted representa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso de que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

**Maritza Esther, Morales Azañero**

**DNI N.º 00227502**

## Autorización de uso de información de empresa

Yo: María Esther García Ordinola  
identificado con DNI 00227502, en mi calidad de Jefa del C.S "La Cruz" 1-3, ubicado en la ciudad de  
Tumbes, Perú.

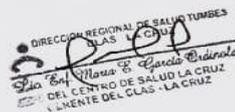
### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Licenciada Maritza Esther, Morales Azañero.

Identificada: con DNI N° 00227502, estudiante de la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para que utilice las instalaciones del establecimiento de salud para la aplicación de instrumentos: sobre violencia laboral y bienestar emocional a trabajadores del presente centro de salud, con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis de Grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la salud.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o   
Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal  
DNI: 0024452

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante  
DNI: 00227502

\* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA