



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)

ASESORES:

Díaz Espinoza, Maribel (orcid.org/0000-0001-5208-8380)

Dr. Gutierrez Huancayo Vladimir Roman (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

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ ESPINOZA MARIBEL DNI: 03683602 ORCID: 0000-0001-5208-8380	Firmado electrónicamente por: MARIBEL24 el 13-08- 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 DNI: 00227502 ORCID: 0009-0004-3048-2271	Firmado electrónicamente por: MMORALESAZ el 13- 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).

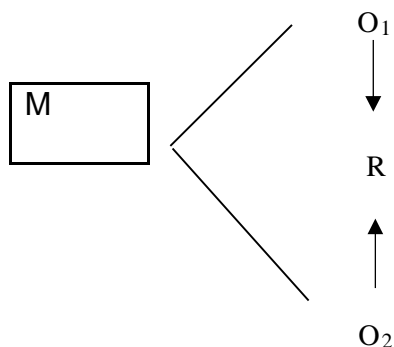
Finalmente, se propuso el siguiente planteamiento hipotético: H_0 : No existe relación significativa inversa entre la violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024. H_1 : Existe relación inversa entre la violencia laboral y bienestar emocional 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	
Total	52	100%

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^{ma} 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 laboral	Violencia física	Violencia psicológica	Violencia 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 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

		Estadísticos							
		Bienestar emocional	Autoaceptación	Autonomía	Crecimiento personal	Dominio del entorno	Propósito en la vida	Relaciones positivas	
N	Válido	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 alcanzo 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^a

	Pruebas de normalidad		Sig.
	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a 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^a, 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

H₀: No existe relación significativa inversa entre la violencia laboral y bienestar emocional en el personal asistencial en un centro de salud, Tumbes, 2024.

H₁: 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

H₀: 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.

H₁: 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 ($p < 0.05$, $Rho = -0.727^{**}$), 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
- 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
- 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
- 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.

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

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. -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 -Hostigamiento -Amenazas -Aislamiento -Agresión verbal -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 -Morbo -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. - Grado de valoración propia.	Escala de Likert 1 totalmente desacuerdo 2 Poco de acuerdo 3 moderadamente de acuerdo 4 Muy de acuerdo 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 6. Totalmente de acuerdo
			Autonomía	Autodeterminación Toma decisiones	Escala de Likert 1 totalmente desacuerdo 2 Poco de Acuerdo, 3 moderadamente de acuerdo 4 Muy de acuerdo 5 Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo
			Relaciones positivas	-Confianza -Capacidad de empatía	Escala de Likert 1 totalmente desacuerdo 2 Poco de Acuerdo, 3 moderadamente de acuerdo 4 Muy de acuerdo 5 Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo
			Dominio del entorno	-Percepción de control del entorno. -Autocompetencia.	Escala de Likert 1 totalmente desacuerdo 2 Poco de Acuerdo, 3 moderadamente de acuerdo 4 Muy de acuerdo 5 Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo

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

Anexo 2. Tabla de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores			
Enunciado del problema	Objetivo general	H0	Variable 1: Violencia laboral			
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 Medio Alto
			Violencia psicológica	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10,14,15,16,17,1 8,19,20,21,22,23, 24,25,26,27,28,2 9,31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40,4 1 y 42.	Ordinal	Bajo Medio Alto
			Violencia sexual	43	Ordinal	Bajo Medio Alto
	Específicos	H1	Variable 2: Bienestar psicológico			
	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 Medio Alto

<p>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.</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.							
Dimensión de violencia psicológica		N	PV	UV	AV	UVS	U VS	TD
		0	1	2	3	4	5	6
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							
	Dimensión de violencia sexual	N	PV	UV	AV	UVS	U VS	TD
		0	1	2	3	4	5	6
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						
Dimensión de autonomía		Totalmente de acuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente
		1	2	3	4	5	6
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						
Dimensión de crecimiento personal		Totalmente de acuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente
		1	2	3	4	5	6
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						
Dimensión de dominio del entorno							
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						
	Dimensión propósito de vida	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						
	Dimensión relaciones positivas						
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 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 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.

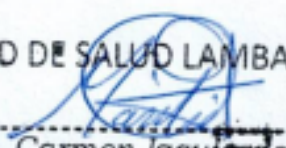
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Violencia física	Falta de seguridad laboral	Me asigna tareas que ponen en peligro mi Integridad física o mi salud a propósito	1	1	1	1	
		Me impiden que adopten las medidas de seguridad necesaria para realizar mi trabajo con 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 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

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 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 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.

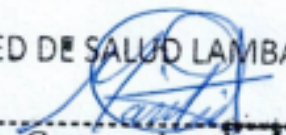
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoaceptación	Grado de autocomocimiento	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas	1	1	1	1	
		En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	1	1	1	1	
	Grado de valoración 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 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 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 insostenible 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 esaprobación	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.	1	1	1	1	
		Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, concretos 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 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 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 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 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 insostenible 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/desaprobación	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	 
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 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 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



 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	 
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 aislar-me 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 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 .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

email: y los asesores Dra. Maribel Diaz Espinoza, email: mdiaze@ucv.edu.pe y el Dr. Vladimir Roman Gutierrez Huancayo, email: 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

Nº	Fuente	Porcentaje
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.uwienner.edu... Fuente de Internet	<1 %
5	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.autonomad... Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
9	www.scielo.org Fuente de Internet	<1 %
10	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

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

16°C Nublado 16:08 1/08/2024

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/0000-0001-5208-8360)
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

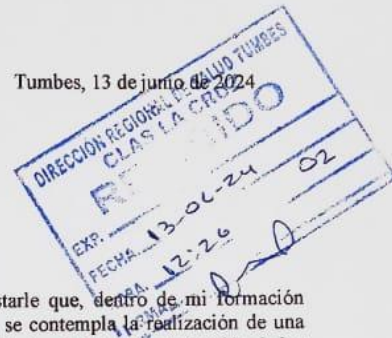
PIURA-PERÚ
2024

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" I-3, ubicado en la ciudad de
Tumbes, Perú.

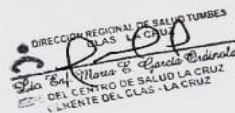
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

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