



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Violencia laboral y desempeño del profesional de enfermería en centro  
quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Leon Garcia, Susana Esther ([orcid.org/0000-0002-5230-8766](https://orcid.org/0000-0002-5230-8766))

**ASESOR:**

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio ([orcid.org/0000-0001-6768-381X](https://orcid.org/0000-0001-6768-381X))

**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

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A la Santísima trinidad:

Dios Padre Jehová.

Dios hijo Jesús de Nazareth y

Dios Espíritu Santo.

A mi madre mi compañera de vida.

A todos los enfermeros de mi país y en forma muy especial a cada uno de mis colegas de centro quirúrgico del INSNSB.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo por haber superado mis expectativas académicas y por su costo accesible a mi economía.

Al Dr. Flabio Romeo Paca Pantigoso por su apoyo en el análisis estadístico.

Al Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán por haber sido juez experto.

Al Mg. Luzgardo Gonzáles Alarcón por haber sido juez experto.

Al Dr. Hugo Chumpitaz Caycho, por su extraordinaria metodología docente resaltando sus vastos conocimientos con nobleza de carácter.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variable y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS .....	49

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b>	Alfa de Cronbach para violencia laboral .....16
<b>Tabla 2</b>	Alfa de Cronbach para desempeño laboral .....16
<b>Tabla 3</b>	Interpretación del coeficiente de confiabilidad .....16
<b>Tabla 4</b>	Frecuencia de sexo y violencia laboral .....18
<b>Tabla 5</b>	Frecuencia de sexo y desempeño laboral .....18
<b>Tabla 6</b>	Frecuencia de edad y violencia laboral ..... 19
<b>Tabla 7</b>	Frecuencia de edad y desempeño laboral .....19
<b>Tabla 8</b>	Frecuencia de tiempo de servicio y violencia laboral ..... 20
<b>Tabla 9</b>	Frecuencia de tiempo de servicio y desempeño laboral .....20
<b>Tabla 10</b>	Frecuencia de violencia laboral y desempeño laboral .....21
<b>Tabla 11</b>	Frecuencia de violencia psicológica y desempeño laboral..... 22
<b>Tabla 12</b>	Frecuencia de violencia verbal y desempeño laboral..... 23
<b>Tabla 13</b>	Frecuencia de violencia física y desempeño laboral.....24
<b>Tabla 14</b>	Frecuencia de violencia moral (sexual) y desempeño laboral.....25
<b>Tabla 15</b>	Prueba de ajuste en función de violencia laboral ..... 26
<b>Tabla 16</b>	Prueba de ajuste en función de violencia psicológica .....27
<b>Tabla 17</b>	Prueba de ajuste en función de violencia verbal .....28
<b>Tabla 18</b>	Prueba de ajuste en función de violencia física ..... 29
<b>Tabla 19</b>	Prueba de ajuste en función de violencia moral (sexual) .....30

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b>	Diagrama de diseño correlacional.....11
<b>Figura 2</b>	Frecuencia de violencia laboral y desempeño laboral .....21
<b>Figura 3</b>	Frecuencia de violencia psicológica y desempeño laboral.....22
<b>Figura 4</b>	Frecuencia de violencia verbal y desempeño laboral .....23
<b>Figura 5</b>	Frecuencia de violencia física y desempeño laboral .....24
<b>Figura 6</b>	Frecuencia de violencia moral (sexual) y desempeño laboral .....25

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo establecer de qué manera la violencia laboral incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. El enfoque fue cuantitativo, con un tipo de estudio según su finalidad aplicada, según su nivel descriptivo correlacional causal y según su temporalidad transversal; se utilizó un diseño no experimental. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario para cada variable, se realizó la validación a juicio de expertos y la prueba piloto de confiabilidad dio un alfa de Cronbach 0,9 de alta confiabilidad, lo cual indicó que los instrumentos pueden ser aplicados. El muestreo fue por conveniencia, obteniendo una muestra de 51 enfermeros especialistas en centro quirúrgico. Para el análisis estadístico se utilizó la prueba de ajuste del modelo pseudo R cuadrado respaldado por chi-cuadrado con un valor de 0,774 y ( $p=,379 > \alpha=,05$ ), donde indica que la violencia laboral no incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.

Palabras clave: Violencia, desempeño laboral, enfermería.

## **Abstract**

The objective of this study was to establish how workplace violence affects the performance of nursing professionals in a surgical center of a health institute, Lima 2022. The approach was quantitative, with a type of study according to its applied purpose, according to its causal correlational descriptive level and according to its transversal temporality; a non-experimental design was used. The data collection technique was the survey and the instrument was a questionnaire for each variable, the validation was carried out according to expert judgment and the reliability pilot test gave a high reliability Cronbach's alpha 0.9, which indicated that the instruments can be applied. The sampling was for convenience, obtaining a sample of 51 specialist nurses in the surgical center. For the statistical analysis, the fit test of the pseudo R-squared model supported by chi-square was used with a value of 0.774 and ( $p=.379 > \alpha=.05$ ), where it indicates that workplace violence does not significantly affect performance. of the nursing professional in a surgical center of a health institute, Lima 2022.

Keywords: Violence, job performance, nursing.

## I. INTRODUCCIÓN

La violencia en el contexto del desempeño laboral entre compañeros de trabajo que tienen vínculo laboral multidisciplinario, altera la ejecución del trabajo y causa daño físico, mental, espiritual, moral y social en quien la padece o quienes la padecen; el maltrato en el lugar del trabajo es una amenaza constante hacia la eficacia, eficiencia y efectividad no solo del desempeño laboral del personal, sino también amenaza el éxito de las organizaciones; si bien, afecta a todos los sectores laborales, el sector salud tiene alto riesgo de padecerlo, debido a la naturaleza del trabajo que desempeñan, personas trabajando con personas en pro de la salud de las personas, relaciones interpersonales bajo presión, con alta carga emocional, sobredemanda de atención, jornadas laborales extensas y estresantes en busca de mayores ingresos económicos; teniendo así, que la violencia dentro del entorno laboral origina problemas interpersonales, altera el cuidado brindado a nuestros pacientes y genera ausentismo o deserción laboral; así tenemos, que la violencia en el lugar de trabajo se traduce en circunstancias en las que los profesionales de enfermería sufren malos tratos, intimidación, acoso, hostigamiento entre otros en el contexto del desempeño de sus funciones, perpetrados por agentes externos como son los pacientes y/o sus familiares y agentes internos o compañeros de trabajo tales como jefes, colegas y/o subalternos, mejorar los servicios de atención de la salud requiere priorizar la salud mental y física de quienes se encargan de atender, sanar y cuidar (1). En el contexto internacional, la violencia laboral tiene importante repercusión debido a que puede causar en la salud del trabajador secuelas psicoemocionales, físicas, sociales importantes y disminución de su rendimiento laboral; en ese sentido, en Argentina el 2018 se realizó una investigación debido al vacío legal sobre este problema y sus consecuencias; el análisis del estudio partió de la siguiente hipótesis: ¿Ante la ausencia de una norma específica sobre violencia laboral y de acuerdo a los daños causados a la salud del trabajador, existen razones para fundamentar su inclusión como enfermedad profesional?, la metodología utilizada fue el método exploratorio, concluyendo que la violencia entre compañeros de trabajo en el contexto del desempeño de sus funciones, no son actos aislados y tales comportamientos provocan perjuicio a la salud del trabajador afectando su puesto de trabajo y su vida cotidiana (2). En el contexto nacional, investigaron 17

establecimientos de salud y estudiaron a 122 enfermeros, la metodología fue un estudio transversal de evaluación psicométrica; los hallazgos reportaron que la violencia psicológica se reduce a tres componentes: aislamiento, intimidación y desprestigio de la víctima afectando su adecuado desempeño laboral (3). En el contexto local, un estudio realizado en Lima el 2019 sobre violencia laboral durante el ejercicio profesional, evidencio que los comportamientos de violencia son causados por un conflicto de intereses y/o de incumplimiento de órdenes, concluyendo que urgen programas de capacitación sobre el uso de habilidades blandas, trabajo en equipo y actitudes proactivas para resolver conflictos laborales en el trabajo (4). Ante lo expuesto, se consideró importante realizar esta investigación que aborda el siguiente problema: ¿De qué manera la violencia laboral incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022? teniendo como problemas específicos: ¿De qué manera la violencia psicológica incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022?, ¿De qué manera la violencia verbal incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022?, ¿De qué manera la violencia física incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022?, ¿De qué manera la violencia moral incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022?. Se justifica teóricamente la presente investigación, porque se buscó y analizó artículos de investigación, tesis de postgrado, conceptos y teorías sobre violencia laboral en sus diferentes modalidades y sus consecuencias en el desempeño laboral del profesional de enfermería, que puede servir para desarrollar nuevos conocimientos que aporten a investigaciones en un futuro. En la práctica, la presente investigación se justifica porque se midió dos variables independiente y dependiente, la primera variable violencia laboral y la segunda variable desempeño del profesional de enfermería, los resultados permitirán proponer acciones de mejora para la gestión de ambientes de trabajo libres de violencia laboral y con adecuadas relaciones personales con el equipo multidisciplinario y con las jefaturas correspondientes, dará como resultado información científica a la disciplina de enfermería. Metodológicamente, la presente investigación se justifica porque proporcionará dos cuestionarios de medición

elaborados por la investigadora y validados a juicio de expertos, que recabará información de ambas variables cuantitativas y medibles cuyos resultados serán sometidos al análisis estadístico correspondiente. Socialmente la presente investigación se justifica porque los resultados obtenidos se podrán extrapolar a instituciones con similares características a fin de lograr mejoras en bien de la institución y de su comunidad, con lo cual las organizaciones podrían llevar a cabo programas de salud ocupacional. El objetivo principal que plantea la investigación fue establecer de qué manera la violencia laboral incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. Asimismo, los objetivos específicos son: Analizar de qué manera la violencia psicológica incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. Determinar de qué manera la violencia verbal incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. Analizar de qué manera la violencia física incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. Establecer de qué manera la violencia moral (sexual) incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. Ante lo cual se plantea la siguiente hipótesis general para el presente estudio: La violencia laboral incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. De lo cual se derivan las siguientes hipótesis específicas: La violencia psicológica incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. La violencia verbal incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. La violencia física incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. La violencia moral (sexual) incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se considero los siguientes antecedentes internacionales, Casallas et al., (2022), investigaron la violencia contra el personal sanitario y las consecuencias en la prestación del servicio asistencial en américa latina, utilizaron la metodología revisión sistemática, los resultados evidenciaron que las enfermeras fueron las más agredidas, ser mujer y enfermera representa 3 veces mayor riesgo de sufrir violencia laboral, los agresores internos fueron los trabajadores con mayor jerarquía 46,4%; en conclusión, la violencia laboral afecta directamente la prestación de un servicio de salud con calidad, los trabajadores reconocieron presencia de violencia psicológica y violencia verbal (5). Ferrada et al., (2022), investigaron la violencia laboral y su efecto en enfermeros, utilizaron la metodología Prisma, los resultados arrojaron que la violencia laboral afecta el desempeño laboral de los enfermeros, así como su salud física, mental y sus relaciones interpersonales; en conclusión, la violencia laboral daña tanto al profesional afectado como también al sistema de salud (6). Ruiz et al., (2021), investigaron la violencia laboral entre enfermeros y la calidad de los cuidados brindados, la metodología que utilizaron fue el diseño descriptivo - transversal, cuya muestra fue de 161 enfermeros, los resultados evidenciaron que el 79,40% de los encuestados respondió nunca haber sido víctima de violencia laboral, el 20,60% identificó a los mismos compañeros de los puestos de mando medios y/o jefes inmediatos y/o supervisores como los agresores; conclusiones, no se demostró significancia estadística al medir violencia laboral y calidad del cuidado enfermero; asimismo, los enfermeros no están familiarizados con el concepto de violencia laboral y mucho menos con las estrategias de prevención, por lo que es probable que muchos de ellos hayan experimentado alguna forma de violencia laboral y por temor a represalias no solo no lo reportan sino que lo minimizan y lo normalizan (7). Alvarado y Valenzuela (2021), investigaron la violencia laboral contra enfermeras y las estrategias de prevención, utilizaron la metodología Prisma, el resultado demostró que la prevención de la violencia laboral en sus diferentes formas resulta prioritario dadas las repercusiones que esta tiene sobre la calidad del cuidado que brindan; en conclusión, urge la necesidad de poner en práctica estrategias y políticas que amparen la protección de la enfermera frente a la violencia laboral interna (8). Enríquez et al., (2021),

investigaron la realidad sociocultural del enfermero con relación a la violencia en el área de trabajo, la metodología utilizada fue el diseño cualitativo con enfoque etnográfico focalizado, los resultados demostraron que la violencia afectó el desempeño laboral de los enfermeros, los participantes identificaron como la causa principal a la sobrecarga de trabajo en servicios críticos como sala de recuperación post anestesia 41%; identificaron al médico como el principal agresor debido a su mayor rango dentro de la estructura hospitalaria 44%, seguido de sus propios colegas 20%, concluyendo que es necesario implementar estrategias para evitar la violencia laboral (9). Maldonado et al., (2021), investigaron la violencia en el desempeño laboral de enfermería, la metodología utilizada fue el diseño cualitativo, descriptivo, documental, los resultados evidenciaron que la violencia laboral tiene consecuencias como bajo rendimiento laboral y desmotivación, los factores de riesgo identificados fueron ser mujer menor de 30 años, con poco tiempo de experiencia laboral, concluyeron que es necesario adoptar protocolos para prevenir y evitar la violencia laboral en el ejercicio profesional de enfermería para minimizar su impacto y sus consecuencias en la atención al paciente (10). Busnello et al., (2021), investigaron la violencia en el trabajo de enfermería, la metodología utilizada fue el diseño cualitativo, explicativo secuencial mixto, la muestra fue de 51 enfermeros, los resultados demostraron que la violencia laboral desgasta a los enfermeros pudiendo afectar la atención que brindan a su paciente; así mismo, origina desmotivación con la profesión, provocando inclusive daños emocionales y físicos como la aparición de enfermedades psicosomáticas; conclusión, la prevalencia de la violencia en el trabajo de enfermería fue alta y es necesario que se elaboren estrategias que favorezcan su prevención en el ámbito laboral (11). Cerda et al., (2020), investigaron la violencia laboral ejercida sobre el enfermero (a) en servicios de alta demanda, la metodología utilizada fue el diseño cualitativo y análisis de contenido, la muestra fue 10 enfermeros víctimas de violencia laboral, quienes lo reportaron en forma escrita y consintieron su participación, los resultados evidenciaron: liderazgo autocrático, comunicación deteriorada, desconfianza, hostigamiento, desgaste y cansancio afectando los cuidados asistenciales del enfermero (a); asimismo, la sobrecarga laboral propicia conductas violentas que incluye agresiones psicológicas; en conclusión, la violencia laboral no se soluciona con capacitaciones teóricas, ni con charlas motivacionales, ni con talleres

psicoanalíticos ocasionales, requiere de profundos y sinceros cambios dirigidos hacia la prevención y resolución de conflictos (12). Palma y Ansoleaga (2020), investigaron los factores de riesgos sociales y psicológicos relacionados con la violencia laboral, la metodología utilizada fue la analítica, cuya muestra fue 1023 trabajadores de salud, los resultados evidenciaron que la violencia laboral provenía del mismo círculo laboral en el que se desempeñaban teniendo como victimarios a los jefes inmediatos superiores, enfermeros pares y técnicos de enfermería; en conclusión, la violencia laboral se puede vincular con el trabajo que es altamente demandante desarrollada en una estructura burocrática bajo presión por eficiencia y competencia (13). Ruiz (2019), investigó la relación del maltrato laboral y el cuidado enfermero, uso la metodología del diseño cuantitativo, transversal, correlacional y explicativo, cuya muestra fue de 161 enfermeros; los resultados evidenciaron que el 44,10% de los participantes refirieron que sus compañeros de trabajo amplifican y dramatizan sus errores para así justificar su violencia en contra de ellos, el 90% refirieron que se han sentido maltratados; en conclusión, el maltrato laboral produce efectos negativos en los enfermeros como la disminución de la calidad del trabajo realizado, baja productividad, ausentismo y alteración de las relaciones interpersonales (14). Gómez et al., (2018), investigaron el acoso laboral en enfermería, la metodología utilizada fue el diseño transversal - observacional, con una muestra de 70 enfermeros, los resultados demostraron que en quirófano y central de esterilización el 100 % de los enfermeros refieren maltrato y acoso laboral, teniendo que los autor/res del hostigamiento eran jefes o superiores seguido de los compañeros de trabajo; en conclusión, el acoso laboral ocasiona maltrato psicológico, violencia que hace estragos en la salud psicofísica de la víctima (15). Se ha considerado los siguientes antecedentes nacionales, Bazualdo et al., (2022), investigaron el factor género como riesgo de violencia laboral en personal de salud, la metodología utilizada fue revisión bibliográfica retrospectiva, los resultados evidenciaron violencia laboral sistemática en contra del sexo femenino con actitudes de naturaleza sexual creando un ambiente de trabajo intimidatorio; en conclusión, el acosador fue el varón, haciéndose valer de su posición jerárquica sobre el sexo femenino, teniendo así, dentro del sector salud a enfermería como el grupo laboral de más alto riesgo (16). Dionicio (2022), en su investigación sobre el maltrato laboral del enfermero en centro quirúrgico, uso la

metodología del diseño observacional y analítico, su muestra fue 21 enfermeros de centro quirúrgico, los resultados evidenciaron que los jefes gritan en voz alta, atacan verbalmente, amenazan en forma verbal y escrita, asignan trabajos superiores o inferiores a sus competencias profesionales, les monitorizan de forma malintencionada, les ofende con términos obscenos, entre otros; en conclusión, el maltrato causa agotamiento laboral, ausentismo y disminución de la productividad del personal asistencial de enfermería (17). Dávila (2021), en su investigación sobre el maltrato laboral en enfermería, uso la metodología del diseño cualitativo de representación social, descriptivo y explicativo, cuya muestra fue de 30 enfermeros, los resultados evidenciaron que existe mayor vulnerabilidad de sufrir violencia laboral entre los trabajadores del sector salud, debido al trabajo con turnos continuos de hasta de 24 horas, alta competitividad y trabajo bajo presión en situaciones de emergencia originando desempeño laboral ineficiente que pudiera afectar la calidad del cuidado enfermero; conclusión, la violencia laboral en la mayoría de los casos es invisible y/o negado, pero recurrente entre los licenciados en enfermería (18). Castro et al., (2020), investigaron el acoso moral en el contexto del desempeño laboral, la metodología utilizada fue el diseño descriptivo y transversal, la muestra fue de 43 personas, los resultados mostraron que la violencia moral fue ejecutada por el jefe o supervisor y/o compañeros de trabajo, en cuanto al perfil del acosado se evidencio que son trabajadores eficaces, reconocidos como potenciales líderes por sus compañeros; en conclusión, el maltrato moral afecta a al mejor recurso humano de la empresa, a los más intelectuales y suele disminuir su rendimiento en el trabajo brindando involuntariamente argumentos al acosador pudiendo afectar su desarrollo profesional y poniendo en evidencia una desigualdad de poder (19). Capacute (2019), en su investigación sobre violencia laboral en el personal de enfermería, uso la metodología del diseño experimental, su muestra fue de 177 enfermeros, los resultados arrojaron que 134 participantes refirió haber sufrido violencia laboral de los cuales el 66% refirieron que fue perpetrado por un compañero de trabajo y el 46% por parte de un jefe inmediato superior; en conclusión, la violencia laboral en la profesión de enfermería es muy alta, dejando secuelas físicas o psíquicas, deserción y disminución de la productividad a consecuencia de las relaciones interpersonales conflictivas (20). Farfán (2019), investigo violencia laboral en

enfermería, uso la metodología del diseño descriptivo - transversal, su muestra de estudio 135 enfermeros, los resultados evidenciaron que el 58,40% de los participantes reportaron violencia psicológica, el 28,10% violencia verbal tipo gritos y el 28.90% violencia verbal tipo llamadas de atención en público, según tipo de agresor fue (médicos y enfermeros), personal estable y antiguo en el puesto; en conclusión la violencia laboral hace daño a la víctima y a la institución, teniendo a la violencia psicológica como el lado más perverso de la violencia laboral ya que no deja evidencias (21). Flores (2019), en su investigación sobre el maltrato laboral en trabajadores de salud, uso la metodología relacional cuantitativo, estudio una muestra de 137 personas, los resultados evidenciaron que quienes padecen de violencia laboral en su mayoría son los profesionales asistenciales 62,4%, seguido de los técnicos asistenciales 25,9% y personal administrativo 11,8%; en conclusión existe relación estadísticamente significativa entre mayor maltrato laboral y menor bienestar psicológico (22). Hidalgo (2018), investigo la violencia laboral relacionado con los factores de riesgo del maltratador, uso la metodología del diseño descriptivo, su muestra fue de 51 residentes de medicina, los resultados evidenciaron que el 88.2% de encuestados percibió violencia laboral (violencia verbal 62%, violencia psicológica 29% y violencia física 9%; en conclusión, se evidencio relación de la violencia laboral con la violencia intrafamiliar, el médico asistente fue el principal agresor y la institución tuvo poco interés de realizar medidas correctivas (23). Jacinto et al., (2018), investigaron el maltrato laboral interno en establecimientos de salud privados, la metodología que utilizaron fue el estudio de caso con una muestra de 12 enfermeras que fueron víctimas de violencia laboral, los resultados arrojaron que en el sector privado existe maltrato verbal y maltrato psicológico perpetrados por el médico, la enfermera jefe, los directivos y administradores, el maltrato laboral es favorecido por una deficiente gestión de conflictos y sobrecarga de trabajo, pudiendo comprometer la calidad de los cuidados brindados; en conclusión, el maltrato laboral afecta el autoestima y la estabilidad emocional de los enfermeros, erróneamente considerado como una forma de adaptación que forma parte de la rutina de los cuidados asistenciales de enfermería (24). Chávez y Román (2017), investigaron la violencia en enfermeras en el ámbito laboral, la metodología usada fue revisión sistemática, con una muestra de 468 enfermeros, los resultados evidenciaron que 85% de los

enfermeros experimentaron intimidación en el lugar de trabajo, 52.80% reportaron agresiones físicas y 67.80% agresiones verbales, perpetrado por compañeros de trabajo, las víctimas fueron mujeres 88,94%, edad promedio 36,6 años, casadas 62,81%, especialistas 68,84%, con experiencia profesional entre 4 y 9 años 30,15%, las consecuencias afectaron su desempeño en el trabajo, disminución de la productividad, insatisfacción laboral, renuncia al cargo y/o deserción de la profesión; en conclusión, la investigación representa el primer paso para evaluar las relaciones interpersonales en el contexto organizacional, haciéndose necesario proteger a los trabajadores de la violencia laboral con participación de autoridades gubernamentales, representantes sindicales y colegio de enfermeros (25). Después de revisar los antecedentes, analizaremos la violencia laboral, comportamiento intencional en el que se usan tácticas de agresión explícitas o tácitas, de naturaleza física, verbal, psicológica y/o moral (sexual), asimetría de poder en el contexto del desempeño laboral; la atención sanitaria es un trabajo multidisciplinario con distintos actores, el enfermero como actor de este equipo se ve afectado por la violencia laboral interfiriendo su desempeño profesional. Para la profesión enfermero su función es el cuidado, siendo importante que estas acciones de cuidados se realicen en ambientes seguros, saludables, exentos de violencia de cualquier naturaleza (26). El instituto de salud donde se realizó el estudio, cuenta con centro quirúrgico de alta complejidad con 13 quirófanos y dos áreas de recuperación post anestésica atendiendo aproximadamente entre 25 a 30 cirugías programadas y entre 5 a 10 cirugías de emergencia diarias. Dimensión 1: Violencia psicológica, comportamientos, actitudes y prácticas laborales del equipo de salud multidisciplinario, caracterizado por el uso deliberado de poder como amenazas, difusión de falsos rumores, calumnias que degradan, etc., una sola vez o de manera repetida y que causan daño psicológico a la víctima, son actos encubiertos a los que usualmente se asumen como parte del desempeño laboral, el impacto de este tipo de conductas de violencia psicológica es difícil de determinar (27,28). Dimensión 2: Violencia verbal, comportamientos y conductas verbales o gestuales manifiestas, amenazantes, intimidatorias, lenguaje soez, gritos, apodosos descalificativos, silencio despreciativo, entre otros, que se ponen en manifiesto en las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral (28). Dimensión 3: Violencia física, comportamientos violentos de agresión física manifiesta en el ámbito del

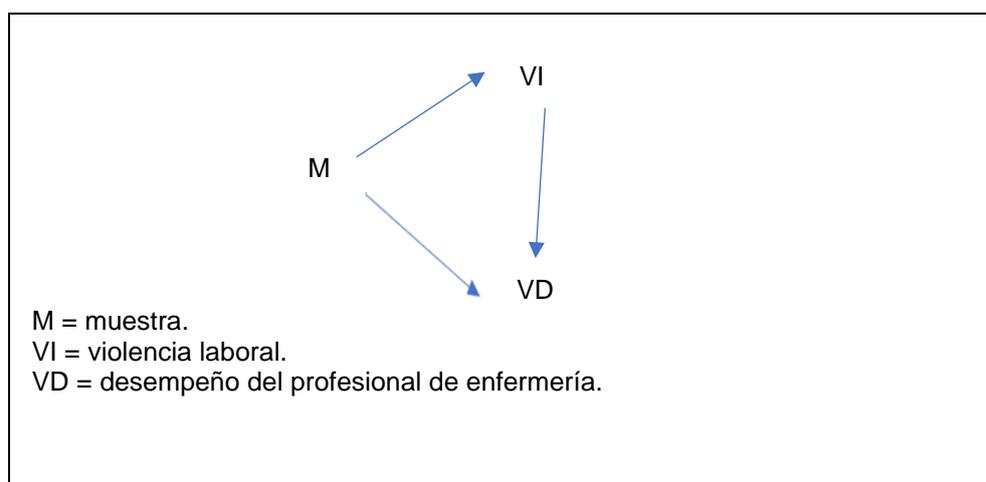
trabajo como empujones, arañazos, pellizcos, lanzar un objeto, romper el mobiliario, gestos de rudeza en el uso de equipos y herramientas de trabajo que pudieran provocar daño físico en la víctima (27). Dimensión 4: Violencia moral o sexual, Comportamientos y actitudes de poder que abusa o lesiona derechos personales como la dignidad, igualdad, integridad y ponen en peligro a la víctima, conductas que incluyen acoso sexual, tocamientos indebidos, miradas lascivas, gestos y lenguaje obsceno, insinuaciones y conductas sexistas de subordinación hacia las mujeres (29). Analizaremos también, el desempeño del profesional de enfermería, es desarrollar funciones, actividades y obligaciones programadas en su puesto laboral, enfermería tiene la función asistencial de la gestión del cuidado humanizado con enfoque holístico y mediante teorías científicas propios de la profesión dentro del proceso salud-enfermedad empezando por ellos mismos (30). El cuidado de enfermería profesional, es la ejecución de las funciones de su disciplina (31). Dimensión 1: Desempeño Contextual, conductas que va más allá de las metas organizativas, es evaluar el desempeño de un empleado dentro de los límites de sus responsabilidades asignadas, en términos de cumplir con lo que se considera un nivel aceptable de funcionamiento (32). Dimensión 2: Desempeño de funciones, ejecución de la práctica profesional teniendo en cuenta teorías propias de la disciplina (32). Dimensión 3: Desempeño adaptativo, Conductas que permiten adaptarse a los cambios, capacidad de adaptación al entorno, especialmente en momentos de cambios laborales (32). Dimensión 4: Desempeño proactivo, conductas autodirigidas para anticipar o iniciar cambios a fin de contribuir con el cumplimiento de metas propuestas por la organización, tomar el control para que lo que queremos en la organización suceda sin limitarse a esperar que algo suceda (32).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Se usó el tipo de investigación aplicada, porque busco generar epistemología científica que podrán ser empleados para resolver problemas cotidianos que aquejan a los profesionales de la salud y muy en especial a los enfermeros que laboran en centro quirúrgico (33). Con enfoque cuantitativo porque los datos obtenidos pasaron a través del análisis estadístico y se sometió a prueba de hipótesis (34). Se usó el método hipotético deductivo por ser usado por las ciencias humanas (34).

**3.1.2. Diseño de investigación:** Se usó el diseño de investigación no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional causal porque recabamos datos en un determinado tiempo y tuvo como finalidad analizar la relación entre dos variables siendo estas la variable independiente violencia laboral y la variable dependiente desempeño del profesional de enfermería (35). El esquema del diseño fue estructurado de la siguiente forma:



*Figura 1.* Diagrama de diseño correlacional adaptado de Sánchez y Reyes 2006 (36).

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual**

Variable independiente: Violencia laboral, comportamiento intencional en el que se usan tácticas de agresión explícitas o tácitas, de naturaleza física, verbal, psicológica y/o moral (sexual), asimetría de poder en el contexto del desempeño laboral; la atención sanitaria es un trabajo multidisciplinario con distintos actores, el enfermero como actor de este equipo se ve afectado por la violencia laboral interfiriendo su desempeño profesional. Para la profesión enfermero su función es el cuidado, siendo importante que estas acciones de cuidados se realicen en ambientes seguros, saludables, exentos de violencia de cualquier naturaleza (26).

Variable dependiente: Desempeño del profesional de enfermería, es desarrollar funciones, actividades y obligaciones programadas en su puesto laboral, enfermería tiene la función asistencial de la gestión del cuidado humanizado con enfoque holístico y mediante teorías científicas propias de la profesión dentro del proceso salud-enfermedad empezando por ellos mismos (30). El cuidado de enfermería profesional, es la ejecución de las funciones de su disciplina (31).

#### **Definición operacional**

La violencia laboral es una variable cuantitativa independiente y se midió con 4 dimensiones (violencia psicológica, violencia verbal, violencia física y violencia moral o sexual) y 17 indicadores, contiene 50 preguntas y tres escalas tipo Likert: nunca (1), a veces (2), siempre (3); los mismos que fueron tratados estadísticamente.

El desempeño del profesional de enfermería, es una variable cuantitativa dependiente y se midió con 4 dimensiones (desempeño contextual, desempeño de funciones, desempeño adaptativo y desempeño proactivo) y 10 indicadores, contiene 50 preguntas y tres escalas tipo Likert: nunca (1), a veces (2), siempre (3); los mismos que fueron tratados estadísticamente.

## **Indicadores**

La variable independiente, violencia laboral consta de 17 indicadores: la dimensión violencia psicológica tiene 8 indicadores que son culpabilización, intimidación, amenazas, dañar la imagen, vergüenza, baja autoestima, hostigamiento, comportamientos y actitudes; la dimensión violencia verbal tiene 3 indicadores que son agravio verbal, apreciación crítica e ignorar las consultas verbales; la dimensión violencia física tiene 4 indicadores que son agravio físico, sobrecarga laboral, condiciones de trabajo insalubres, comportamientos y actitudes; y la dimensión violencia moral (sexual) tiene 2 indicadores que son comportamientos y actitudes sexuales e insinuaciones.

La variable dependiente, desempeño del profesional de enfermería consta de 10 indicadores: la dimensión desempeño contextual tiene 3 indicadores que son contexto laboral, contexto organizacional y contexto psicológico; la dimensión desempeño de funciones tiene 3 indicadores que son instrumentación quirúrgica, circulante quirúrgica y cuidados post operatorios; la dimensión desempeño adaptativo tiene 2 indicadores que son habilidades blandas y capacidad para soportar el estrés perioperatorio; y la dimensión desempeño proactivo tiene 2 indicadores que son iniciativa y toma de decisiones.

## **Escala de medición**

El método de medición que se utilizó fue la escala de Likert con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes del profesional de enfermería de centro quirúrgico respecto a la violencia laboral al que pudieran estar expuestos y su desempeño profesional. La escala de medición tipo Likert para ambas variables fue: nunca (1), a veces (2) y siempre (3) (35).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** Conjunto de todos los casos (37). La población total de enfermeros especialistas que trabajan en centro quirúrgico del instituto de salud es 64, consta de una jefa que realiza funciones netamente administrativas y dos enfermeras coordinadoras quienes realizan funciones administrativas, funciones de docencia porque

constantemente están enseñando y apoyando a sus colegas asistenciales y eventualmente realizan la función asistencial, 61 enfermeros realizan la función netamente asistencial, así mismo la función docencia ya que constantemente están enseñando lo que van aprendiendo y eventualmente realizan la función administrativa de coordinación.

**Criterios de inclusión:** Enfermeros asistenciales de ambos sexos, especialistas en centro quirúrgico, de todas las modalidades contractuales y con disposición de participar voluntariamente como objeto de investigación, habiendo obtenido una respuesta participativa de un total de 51 enfermeros especialistas en centro quirúrgico.

**Criterios de exclusión:** 01 enfermera jefa especialista en centro quirúrgico que realiza labores netamente administrativas, 01 enfermero asistencial especialista en centro quirúrgico con grado académico de magíster quien fuera el juez experto del presente instrumento de investigación, 01 enfermera asistencial especialista en centro quirúrgico quien fuera la investigadora, 03 enfermeras asistenciales especialistas en centro quirúrgico con licencia prolongada por salud, 07 enfermeras especialistas en centro quirúrgico quienes no quisieron participar voluntariamente haciendo un total de 13 enfermeros excluidos del estudio.

**3.3.2. Muestra:** Subgrupo de la población (37). Se aplicó el muestreo dirigido por conveniencia, porque la elección de los elementos de estudio no depende de la probabilidad, obteniendo una muestra de 51 enfermeros especialistas en centro quirúrgico, tras aplicar criterios de inclusión y exclusión respectivamente, enfermeros quienes accedieron a participar voluntariamente en el presente estudio de investigación (35) (37).

**3.3.3. Muestreo:** El muestreo fue no estadístico y no se utilizaron fórmulas, se utilizó criterios de evaluación y la obtención de resultados fue fácil y rápido (37).

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que permitió medir ambas variables fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario; la investigadora diseño dos cuestionarios estructurados, digitales o electrónicos que fueron aplicados vía driver; teniendo así, un cuestionario de 50 preguntas para la variable independiente violencia laboral y otro cuestionario de 50 preguntas para la variable dependiente desempeño del profesional de enfermería; antes de su aplicación fueron enviados a validación a través de 03 juicio de expertos siendo estos: un metodólogo, un estadístico y un enfermero especialista en centro quirúrgico con grado académico de maestría y registrado en la SUNEDU. Ambos cuestionarios fueron aplicados en forma privada y anónima (34). Ambos instrumentos fueron validados con una confiabilidad dado por el coeficiente de Alpha de Cronbach  $> 0,9$ , para el cuestionario de violencia laboral el Alpha de Cronbach fue de 0,954 y para el cuestionario desempeño laboral del profesional de enfermería el Alfa de Cronbach fue de 0,909, lo cual indica que estos instrumentos pueden ser aplicados por que son confiables.

**Validación del instrumento:** Se utilizo dos cuestionarios uno para cada variable, elaborados por la investigadora y validados a juicio de 3 expertos (34) (35).

**Confiabilidad del instrumento:** Grado de confianza con el cual se pueden aceptar los resultados después de haber recolectado los datos a investigar (34) (35). Se realizo a través de la aplicación de una prueba piloto y se analizó 50 encuestas con el coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Prueba piloto con alfa de Cronbach**  
**Violencia laboral en centro quirúrgico**

Tabla 1

*Estadísticas de fiabilidad para violencia laboral*

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,954	50

**Prueba piloto con alfa de Cronbach**  
**Desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico**

Tabla 2

*Estadísticas de fiabilidad para desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,909	50

Los valores del Alfa de Cronbach fueron para el cuestionario de violencia laboral en centro quirúrgico 0,954 y para desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico 0,909, lo cual indica que estos instrumentos pueden ser aplicados por que son confiables.

**Tabla de valoración**

Tabla 3

*Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento*

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

**Fuente.** Confiabilidad de instrumentos. Extraído de Y. Corral (2009) (38).

### **3.5. Procedimientos**

Para aplicar el cuestionario, se solicitó una carta de presentación a la universidad Cesar Vallejo, la cual dio el curso respectivo a la dirección general del instituto de salud, y fue elevada al comité de investigación, al departamento de enfermería y a la jefatura de centro quirúrgico de la institución, una vez aprobada la solicitud se realizó la aplicación y recolección de datos vía driver. Se explicó el objetivo del estudio en el reporte de enfermería, se solicitó su colaboración no sin antes haberseles explicado que toda la información sería digital, anónima y de carácter reservado. Posteriormente se procedió a aplicar los dos cuestionarios estructurados para ambas variables, se agrupó en orden, se trasladó al formato excel y se analizó con el formato SPSS V26 con apoyo de un profesional en estadística.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En primer lugar, se realizó la veracidad de los cuestionarios, después se vació los resultados al programa excel y se analizó en el programa SPSS V26 haciendo uso de la estadística correspondiente para la contrastación de la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se preservó y se respetó la identidad del sujeto de investigación sin ningún tipo de perjuicio, la ética en la investigación científica es muy importante, los aspectos éticos que se tuvieron en consideración en la presente investigación fueron: consentimiento informado, principio de anonimato, además de haber respetado los derechos de autor citándolos según norma de Vancouver.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 4

*Frecuencia porcentual de sexo y violencia laboral*

Sexo	Violencia laboral		Total	
	Nunca	A veces	Porcentaje	Número
Femenino	75.5%	24.5%	100.0%	49
Masculino	100.0%	0.0%	100.0%	2
	76.5%	23.5%	100.0%	
Total	39	12		51

En la Tabla 4, se observa que el mayor porcentaje de violencia laboral en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 a veces se produce en el sexo femenino con el 24.5%.

Tabla 5

*Frecuencia porcentual de sexo y desempeño laboral*

Sexo	Desempeño laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Adecuado	Porcentaje	Número
Femenino	2.0%	12.2%	85.7%	100.0%	49
Masculino	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%	2
	3.9%	11.8%	84.3%	100.0%	
Total	2	6	43		51

En la Tabla 5, se observa que el mejor porcentaje de desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 es adecuado en el sexo femenino con el 85.7%.

Tabla 6

*Frecuencia porcentual de edad en años y violencia laboral*

Edad en años	Violencia laboral		Total	
	Nunca	A veces	Porcentaje	Número
De 20 a 30	66.7%	33.3%	100.0%	3
De 31 a 40	75.8%	24.2%	100.0%	33
De 41 a 50	80.0%	20.0%	100.0%	15
	76.5%	23.5%	100.0%	
Total	39	12		51

En la Tabla 6, se observa que el mayor porcentaje de que nunca se produce violencia laboral en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 es entre los 41 y 50 años de edad con el 80.0% y entre los 20 a 30 años de edad, está el mayor porcentaje de que sí se produce violencia laboral con 33.3%.

Tabla 7

*Frecuencia porcentual de edad en años y desempeño laboral*

Edad en años	Desempeño laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Adecuado	Porcentaje	Número
De 20 a 30 años	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	3
De 31 a 40 años	6.1%	18.2%	75.8%	100.0%	33
De 41 a 50 años	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	15
	3.9%	11.8%	84.3%	100.0%	
Total	2	6	43		51

En la Tabla 7, se observa que el mejor y adecuado desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 se produce entre los 20 a 30 años de edad y de 41 a 50 años de edad con el 100.0%, el menor porcentaje de desempeño adecuado esta entre los 31 a 40 años de edad con 75.8%.

Tabla 8

*Frecuencia porcentual del tiempo de servicio en años y violencia laboral*

Años de servicio	Violencia laboral		Total	
	Nunca	A veces	Porcentaje	Número
1 - 5 años	83.3%	16.7%	100.0%	12
6 - 10 años	70.8%	29.2%	100.0%	24
11 - 15 años	85.7%	14.3%	100.0%	7
16 - 20 años	71.4%	28.6%	100.0%	7
Mayor de 20 años	100.0%	0.0%	100.0%	1
	76.5%	23.5%	100.0%	
Total	39	12		51

En la Tabla 8, se muestra que los mayores porcentajes de violencia laboral en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 se da a veces entre los 6 a 10 años de servicio (29.2%) y entre los 16 a 20 años de servicio (28.6%), está situación es nula cuando los trabajadores tienen más de 20 años de servicio (0.0%).

Tabla 9

*Frecuencia porcentual del tiempo de servicio en años y desempeño laboral*

Tiempo de servicio	Desempeño laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Adecuado	Porcentaje	Número
1 - 5 años	8.3%	25.0%	66.7%	100.0%	12
6 - 10 años	4.2%	12.5%	83.3%	100.0%	24
11 - 15 años	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	7
16 - 20 años	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	7
Mayor de 20 años	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	1
	3.9%	11.8%	84.3%	100.0%	
Total	2	6	43		51

En la Tabla 9, se muestra la tendencia de que cuando el profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 tiene más años de servicio su desempeño laboral es adecuado; en los enfermeros de centro quirúrgico que tienen más de 11 años de servicio el desempeño laboral es adecuado en un 100%.

Tabla 10

*Frecuencia porcentual de violencia laboral y desempeño laboral*

Violencia laboral	Desempeño laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Adecuado	Porcentaje	Número
Nunca	3.9%	9.8%	62.7%	76.5%	39
A veces	0.0%	2.0%	21.6%	23.5%	12
	3.9%	11.8%	84.3%	100.0%	
Total	2	6	43		51

Figura 2

*Frecuencia porcentual de violencia laboral y desempeño laboral*



En la Tabla 10 y la Figura 2, se observa que nunca se tiene violencia laboral en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 en un 76.5% y se tiene violencia laboral a veces en un 23.5%. Los encuestados revelaron que el 84.3% de los profesionales de enfermería que laboran en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 tienen un adecuado desempeño laboral; además, señalaron que cuándo nunca se tiene violencia laboral el desempeño del profesional de enfermería es adecuado en un 62.7%.

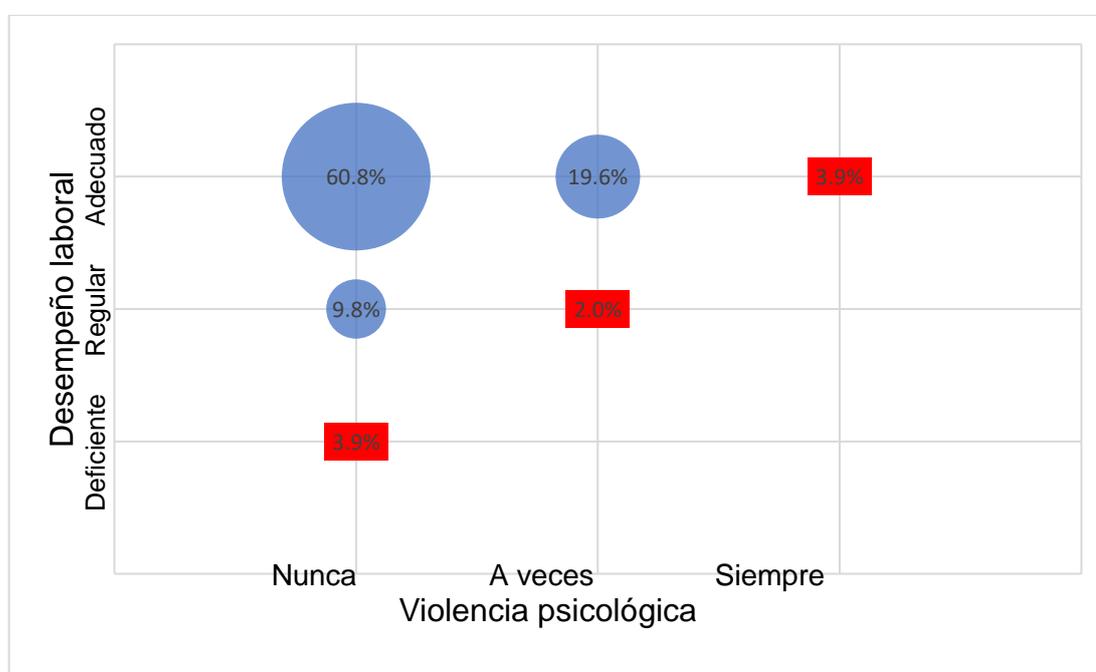
Tabla 11

*Frecuencia porcentual de violencia psicológica y desempeño laboral*

Violencia psicológica	Desempeño laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Adecuado	Porcentaje	Número
Nunca	3.9%	9.8%	60.8%	74.5%	38
A veces	0.0%	2.0%	19.6%	21.6%	11
Siempre	0.0%	0.0%	3.9%	3.9%	2
	3.9%	11.8%	84.3%	100.0%	
Total	2	6	43		51

Figura 3

*Frecuencia porcentual de violencia psicológica y desempeño laboral*



En la Tabla 11 y Figura 3, se observa que nunca se tiene violencia psicológica en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 en un 74.5% y se tiene violencia psicológica entre a veces y siempre en un 25.5%. Además, los encuestados revelaron que cuando nunca se tiene violencia psicológica el desempeño del profesional de enfermería es adecuado en un 60.8%.

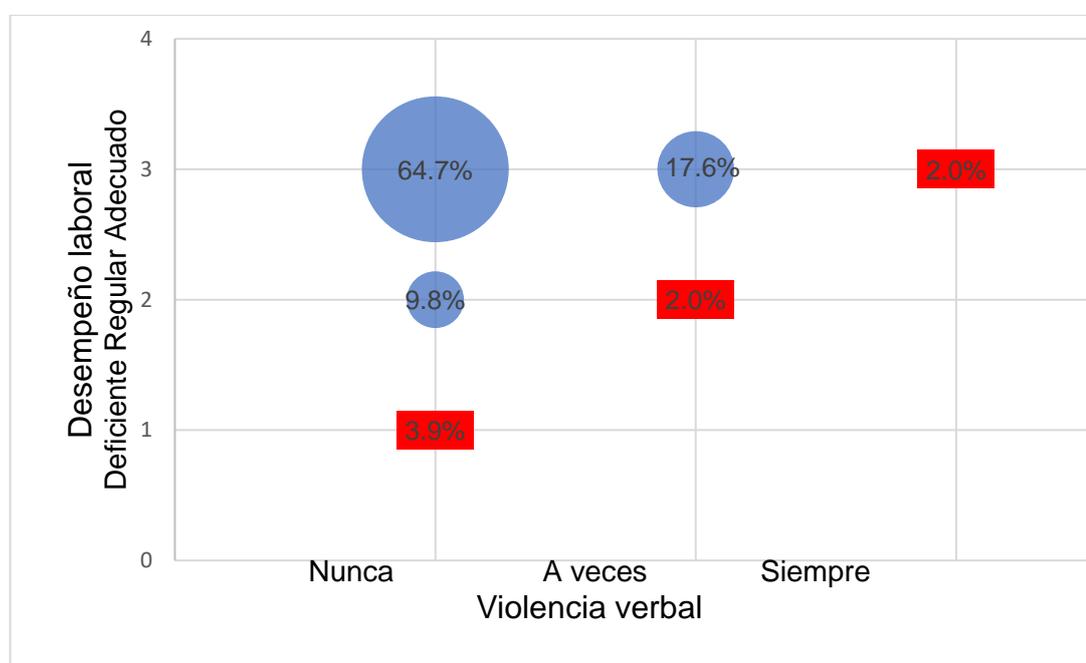
Tabla 12

*Frecuencia porcentual de violencia verbal y desempeño laboral*

Violencia verbal	Desempeño laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Adecuado	Porcentaje	Número
Nunca	3.9%	9.8%	64.7%	78.4%	40
A veces	0.0%	2.0%	17.6%	19.6%	10
Siempre	0.0%	0.0%	2.0%	2.0%	1
	3.9%	11.8%	84.3%	100.0%	
Total	2	6	43		51

Figura 4

*Frecuencia porcentual de violencia verbal y desempeño laboral*



En la Tabla 12 y Figura 4, se observa que nunca se tiene violencia verbal en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 en un 78.4% y se tiene violencia verbal entre a veces y siempre en un 21.6%. Además, los encuestados revelaron que cuando nunca se tiene violencia verbal el desempeño del profesional de enfermería es adecuado en un 64.7%.

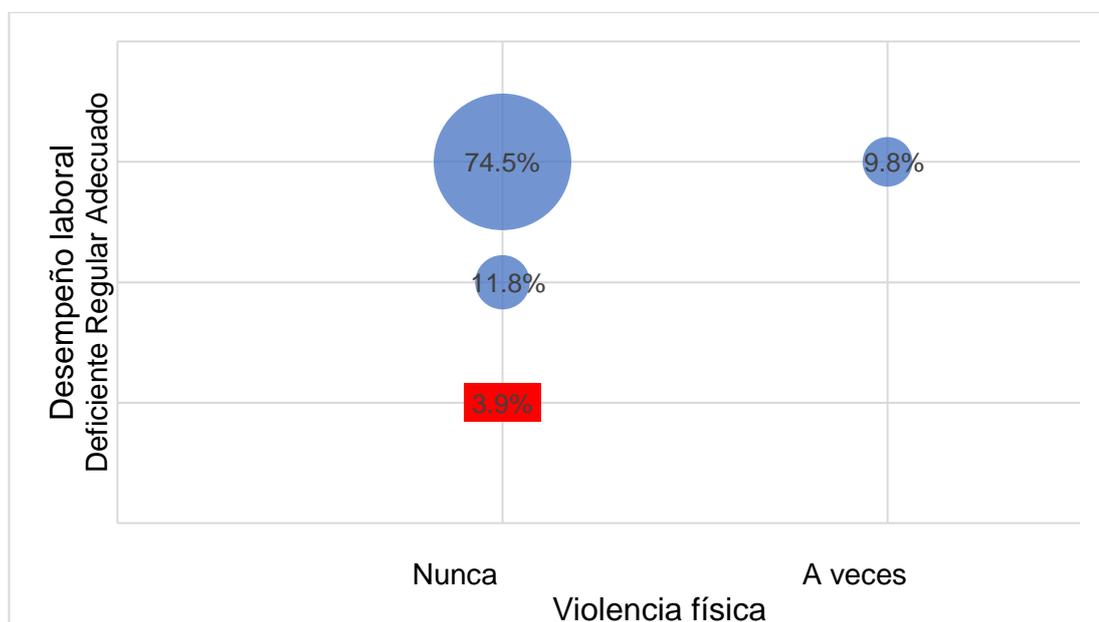
Tabla 13

*Frecuencia porcentual de violencia física y desempeño laboral*

Violencia física	Desempeño laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Adecuado	Porcentaje	Número
Nunca	3.9%	11.8%	74.5%	90.2%	46
A veces	0.0%	0.0%	9.8%	9.8%	5
	3.9%	11.8%	84.3%	100.0%	
Total	2	6	43		51

Figura 5

*Frecuencia porcentual de violencia física y desempeño laboral*



En la Tabla 13 y la Figura 5, se observa que nunca se tiene violencia física en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 en un 90.2% y se tiene violencia física a veces en un 9.8%. Además, los encuestados revelaron que cuando nunca se tiene violencia física el desempeño del profesional de enfermería es adecuado en un 74.5%.

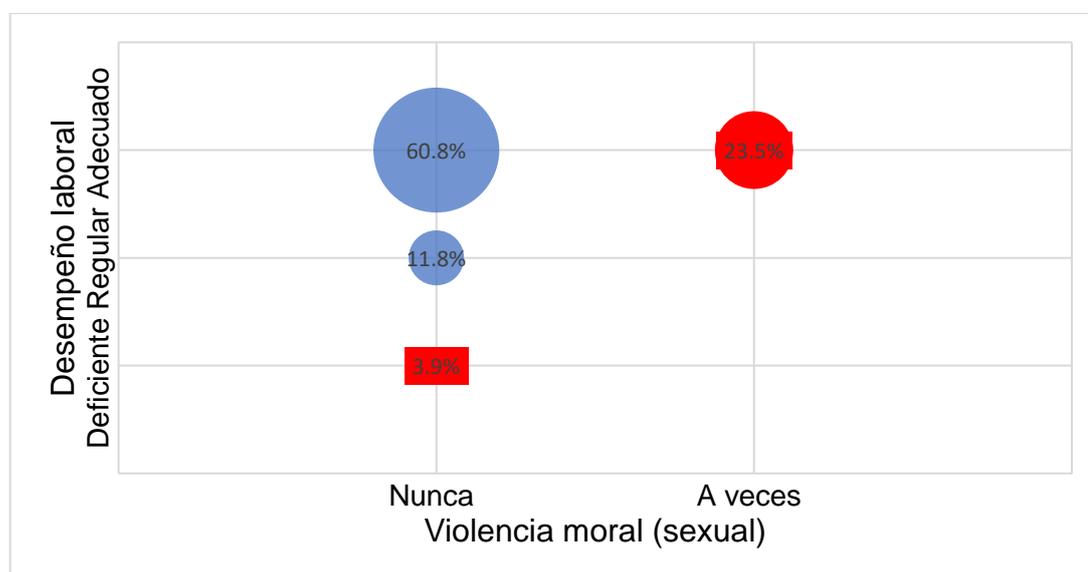
Tabla 14

*Frecuencia porcentual de violencia moral (sexual) y desempeño laboral*

Violencia moral (sexual)	Desempeño laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Adecuado	Porcentaje	Número
Nunca	3.9%	11.8%	60.8%	76.5%	39
A veces	0.0%	0.0%	23.5%	23.5%	12
	3.9%	11.8%	84.3%	100.0%	
Total	2	6	43		51

Figura 6

*Frecuencia porcentual de violencia moral (sexual) y desempeño laboral*



En la Tabla 14 y la Figura 6, se observa que nunca se tiene violencia moral (sexual) en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 en un 76.5% y se tiene violencia moral (sexual) a veces en un 23.5%. Además, los encuestados revelaron que cuando nunca se tiene violencia moral (sexual) el desempeño del profesional de enfermería es adecuado en un 60.8%.

## Análisis inferencial

### Prueba para la hipótesis general

H<sub>0</sub>: La violencia laboral no incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.

H<sub>1</sub>: La violencia laboral incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un Instituto de salud, Lima 2022.

### Nivel de significación:

$\alpha$  (Sig.) = 0.05

### Regla de decisión:

- Si Sig. < 0.05 se rechaza H<sub>0</sub>
- Si Sig. > 0.05 se acepta H<sub>0</sub>

## Resultado de la regresión logística ordinal

Tabla 15

*Prueba de ajuste del modelo desempeño laboral en función de violencia laboral y pseudo R cuadrado*

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado	
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	0.015
Sólo intersección	9.153				Nagelkerke	0.023
Final	8.379	0.774	1	0.379	McFadden	0.015

Función de enlace: Logit.

Los resultados del modelo de ajuste evidenciaron que la violencia laboral no incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; respaldado por chi-cuadrado = 0.774 y ( $p=0.379 > \alpha=0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. El modelo explica que la violencia laboral incide en un 2.3% (Nagelkerke=0.023), en la variabilidad del desempeño laboral.

### Prueba para la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: La violencia psicológica no incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de Salud, Lima 2022.

H<sub>1</sub>: La violencia psicológica incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.

#### Nivel de significación:

$\alpha$  (Sig.) = 0.05

#### Regla de decisión:

- Si Sig. < 0.05 se rechaza H<sub>0</sub>
- Si Sig. > 0.05 se acepta H<sub>0</sub>

### Resultado de la regresión logística ordinal

Tabla 16

*Prueba de ajuste del modelo desempeño laboral en función de violencia psicológica y pseudo R cuadrado*

Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado		
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	0.024
Sólo intersección	9.723				Nagelkerke	0.036
Final	8.508	1.215	1	0.270	McFadden	0.023

Función de enlace: Logit.

Los resultados del modelo de ajuste evidenciaron que la violencia psicológica no incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; respaldado por chi-cuadrado = 1.215 y ( $p=0.270 > \alpha=0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. El modelo explica que la violencia psicológica incide en un 3.6% (Nagelkerke=0.036), en la variabilidad del desempeño laboral.

## Prueba para la hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: La violencia verbal no incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.

H<sub>1</sub>: La violencia verbal incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.

### Nivel de significación:

$\alpha$  (Sig.) = 0.05

### Regla de decisión:

- Si Sig. < 0.05 se rechaza H<sub>0</sub>
- Si Sig. > 0.05 se acepta H<sub>0</sub>

## Resultado de la regresión logística ordinal

Tabla 17

*Prueba de ajuste del modelo desempeño laboral en función de violencia verbal y pseudo R cuadrado*

Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado		
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	0.013
Sólo intersección	9.133				Nagelkerke	0.020
Final	8.474	0.659	1	0.417	McFadden	0.012

Función de enlace: Logit.

Los resultados del modelo de ajuste evidenciaron que la violencia verbal no incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; respaldado por chi-cuadrado = 0.659 y ( $p=0.417 > \alpha=0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. El modelo explica que la violencia verbal incide en un 2.0% (Nagelkerke=0.020), en la variabilidad del desempeño laboral.

### Prueba para la hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: La violencia física no incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.

H<sub>1</sub>: La violencia física incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.

#### Nivel de significación:

$\alpha$  (Sig.) = 0.05

#### Regla de decisión:

- Si Sig. < 0.05 se rechaza H<sub>0</sub>
- Si Sig. > 0.05 se acepta H<sub>0</sub>

### Resultado de la regresión logística ordinal

Tabla 18

*Prueba de ajuste del modelo desempeño laboral en función de violencia física y pseudo R cuadrado*

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado	
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	0.035
Sólo intersección	7.885				Nagelkerke	0.054
Final	6.081	1.805	1	0.179	McFadden	0.034

Función de enlace: Logit.

Los resultados del modelo de ajuste evidenciaron que la violencia física incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; respaldado por chi-cuadrado = 1.805 y ( $p=0.179 > \alpha=0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El modelo explica que la violencia física incide en un 5.4% (Nagelkerke=0.054), en la variabilidad del desempeño laboral.

#### Prueba para la hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: La violencia moral no incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.

H<sub>1</sub>: La violencia moral incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.

#### Nivel de significación:

$\alpha$  (Sig.) = 0.05

#### Regla de decisión:

- Si Sig. < 0.05 se rechaza H<sub>0</sub>
- Si Sig. > 0.05 se acepta H<sub>0</sub>

#### Resultado de la regresión logística ordinal

Tabla 19

*Prueba de ajuste del modelo desempeño laboral en función de violencia moral (sexual) y pseudo R cuadrado*

Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado		
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	0.089
Sólo intersección	10.775				Nagelkerke	0.137
Final	6.043	4.732	1	0.030	McFadden	0.089

Función de enlace: Logit.

Los resultados del modelo de ajuste evidenciaron que la violencia moral (sexual) incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; respaldado por chi-cuadrado = 4.732 y ( $p=0.030 < \alpha=0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El modelo explica que la violencia moral (sexual) incide en un 13.7% (Nagelkerke=0.137), en la variabilidad del desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Según la hipótesis general, la violencia laboral no incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. Según, la violencia laboral, se observa que nunca se tiene violencia laboral en un 76.5% y se tiene violencia laboral a veces en un 23.5%. Sobre el desempeño laboral los encuestados revelaron que el 84.3% de los profesionales de enfermería que laboran en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 tienen un adecuado desempeño laboral; además señalaron que cuándo nunca se tiene violencia laboral el desempeño del profesional de enfermería es adecuado en un 62.7%. Los resultados del modelo de ajuste evidenciaron que la violencia laboral no incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; respaldado por chi-cuadrado = 0.774 y ( $p=0.379 > \alpha=0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. El modelo explica que la violencia laboral incide en un 2.3% (Nagelkerke=0.023), en la variabilidad del desempeño laboral. La atención sanitaria es un trabajo multidisciplinario con distintos actores, el enfermero como actor de este equipo se ve afectado por la violencia laboral interfiriendo su desempeño profesional. Para la profesión enfermero su función es el cuidado, siendo importante que estas acciones de cuidados se realicen en ambientes seguros, saludables, exentos de violencia de cualquier naturaleza (26). Este estudio coincide con, Ruiz et al., (2021), donde se evidencio que el 79,40% de los encuestados respondió nunca haber sido víctima de violencia laboral. Los enfermeros no están familiarizados con el concepto de violencia laboral y mucho menos con las estrategias de prevención, por lo que es probable que muchos de ellos hayan experimentado alguna forma de violencia laboral y por temor a represalias no solo no lo reportan, sino que lo minimizan y lo normalizan (7). En contra posición, tenemos el estudio de Hidalgo (2018), donde se evidencio que el 88.2% de encuestados percibió violencia laboral, siendo estos de tipo violencia verbal 62%, violencia psicológica 29% y violencia física 9%. El médico asistente fue el principal agresor y la institución tuvo poco interés de realizar medidas

correctivas (23). Por otro lado, tenemos el estudio de Ruiz (2019), cuyos resultados evidenciaron que el 44,10% de los participantes refirieron que sus compañeros de trabajo amplifican y dramatizan sus errores para así justificar su violencia en contra de ellos, el 90% refirieron que se han sentido violentados y/o maltratados. La violencia laboral produce efectos negativos en los enfermeros como la disminución de la calidad del trabajo realizado, baja productividad, ausentismo y alteración de las relaciones interpersonales (14). Así mismo, tenemos el estudio de Casallas et al., (2022), donde se apreció que las situaciones de violencia laboral percibidas durante la jornada laboral constituyen una carga adicional en el desempeño laboral. La violencia laboral afecta directamente la prestación de un servicio de salud con calidad (5). En otro estudio de Ferrada et al., (2022), se apreció que la violencia laboral afecta el desempeño laboral de los enfermeros, así como su salud física, mental y sus relaciones interpersonales. La violencia laboral daña tanto al profesional afectado como también al sistema de salud (6). En relación con el estudio de, Gómez et al., (2018), los resultados mostraron que en quirófano y central de esterilización el 100 % de los enfermeros refieren maltrato laboral con alteración en su capacidad para brindar atención de calidad. Haciendo estragos en la salud psicofísica de la víctima (15). Por último, el estudio de Dávila (2021), muestra que existe mayor vulnerabilidad de sufrir violencia laboral debido al trabajo con turnos continuos de hasta de 24 horas, alta competitividad y trabajo bajo presión en situaciones de emergencia, originando desempeño laboral ineficiente que pudiera afectar la calidad del cuidado enfermero. La violencia laboral en la mayoría de los casos es invisible y/o negado, pero recurrente entre los licenciados en enfermería (18). Según el objetivo específico 1: Analizar de qué manera la violencia psicológica incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. Los resultados de la dimensión 1, Violencia psicológica, se observa que nunca se tiene violencia psicológica en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 en un 74.5% y se tiene violencia psicológica entre a veces y siempre en un 25.5%. Además, los encuestados revelaron que cuando nunca se tiene violencia psicológica el desempeño del profesional de enfermería es adecuado en un 60.8%. Los resultados del

modelo de ajuste evidenciaron que la violencia psicológica no incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; respaldado por chi-cuadrado = 1.215 y ( $p=0.270 > \alpha=0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. El modelo explica que la violencia psicológica incide en un 3.6% (Nagelkerke=0.036), en la variabilidad del desempeño laboral. En contra posición, tenemos el estudio de Farfán (2019), que evidenció que el 58,40% de los participantes reportaron violencia psicológica, reportando como los principales agresores a médicos y enfermeros, personal estable y antiguo en el puesto. La violencia laboral hace daño a la víctima y a la institución, teniendo a la violencia psicológica como el lado más perverso de la violencia laboral ya que no deja evidencias (21). Así también, este estudio difiere con el de Jacinto et al., (2018), cuyos resultados arrojaron que existe violencia psicológica perpetrados por el médico, la enfermera, los directivos y administradores, favorecido por una deficiente gestión de conflictos y sobrecarga de trabajo, pudiendo comprometer la calidad de los cuidados brindados. La violencia laboral afecta la autoestima y la estabilidad emocional de los enfermeros, erróneamente considerado como una forma de adaptación que forma parte de la rutina de los cuidados asistenciales de enfermería (24). En relación con el estudio de Cerda et al., (2020), evidenciaron que la sobrecarga laboral propicia conductas violentas que incluye agresiones psicológicas que no se soluciona con capacitaciones teóricas, ni con charlas motivacionales, ni con talleres psicoanalíticos ocasionales. Requiere de profundos y sinceros cambios dirigidos hacia la prevención y resolución de conflictos (12). También tenemos el estudio de Abregú et al; (2021), manifiestan que la violencia psicológica en el trabajo de los profesionales de la salud es un problema global y, la falta de herramientas de medición válidas y fiables dificultan su evaluación estandarizada (3). La violencia psicológica, son comportamientos, actitudes y prácticas laborales del equipo de salud multidisciplinario, caracterizado por el uso deliberado de poder como amenazas, difusión de falsos rumores, calumnias que degradan, una sola vez o de manera repetida y que causan daño psicológico a la víctima, son actos encubiertos a los que usualmente se asumen como parte del

desempeño laboral, el impacto de este tipo de conductas de violencia psicológica es difícil de determinar (27,28). el desempeño del profesional de enfermería, es desarrollar funciones, actividades y obligaciones programadas en su puesto laboral, enfermería tiene la función asistencial de la gestión del cuidado humanizado con enfoque holístico y mediante teorías científicas propios de la profesión dentro del proceso salud-enfermedad empezando por ellos mismos (30). Según el objetivo específico 2: Determinar de qué manera la violencia verbal incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. Los resultados de la dimensión 2, violencia verbal, se observa que nunca se tiene violencia verbal en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 en un 78.4% y se tiene violencia verbal entre a veces y siempre en un 21.6%. Además, los encuestados revelaron que cuando nunca se tiene violencia verbal el desempeño del profesional de enfermería es adecuado en un 64.7%. Los resultados del modelo de ajuste evidenciaron que la violencia verbal no incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; respaldado por chi-cuadrado = 0.659 y ( $p=0.417 > \alpha=0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. El modelo explica que la violencia verbal incide en un 2.0% (Nagelkerke=0.020), en la variabilidad del desempeño laboral. Este estudio se contradice con el estudio de Dionicio (2022), cuyos resultados evidenciaron que los jefes gritan en voz alta, atacan verbalmente, amenazan en forma verbal y ofende verbalmente. Causando agotamiento laboral, ausentismo y disminución de la productividad del personal asistencial de enfermería (17). En relación con el estudio de Hidalgo (2018), los resultados evidenciaron que el 62% de encuestados percibió violencia verbal, el médico fue el principal agresor. La institución tuvo poco interés de realizar medidas correctivas (23). Así también, el estudio difiere con el de Chávez y Román (2017), teniendo que el 67.80% reportaron agresiones verbales entre compañeros de trabajo que afectaron su desempeño laboral, disminuyeron la productividad, ocasionaron insatisfacción laboral, renuncia al cargo y/o deserción de la profesión. La investigación representa el primer paso para evaluar las relaciones interpersonales haciéndose necesario proteger a los

trabajadores de la violencia laboral con participación de autoridades gubernamentales, representantes sindicales y colegio de enfermeros (25). La violencia verbal, son comportamientos y conductas verbales o gestuales manifiestas, amenazantes, intimidatorias, lenguaje soez, gritos, apodosos descalificativos, silencio despreciativo, entre otros, que se ponen en manifiesto en las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral (28). Según el objetivo específico 3: Establecer de qué manera la violencia física incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. Los resultados de la dimensión 3, violencia física, se observa que nunca se tiene violencia física en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 en un 90.2% y se tiene violencia física a veces en un 9.8%. Además, los encuestados revelaron que cuando nunca se tiene violencia física el desempeño del profesional de enfermería es adecuado en un 74.5%. Los resultados del modelo de ajuste evidenciaron que la violencia física incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; respaldado por chi-cuadrado = 1.805 y ( $p=0.179 > \alpha=0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El modelo explica que la violencia física incide en un 5.4% (Nagelkerke=0.054), en la variabilidad del desempeño laboral. Este estudio difiere del estudio de Chávez y Román (2017), quienes evidenciaron que 52.80% de los enfermeros reportaron agresiones físicas perpetrado por compañeros de trabajo, afectando su desempeño laboral, disminución de la productividad, insatisfacción laboral, renuncia al cargo y/o deserción de la profesión. Se hace necesario proteger a los trabajadores de la violencia física con participación de las autoridades del sector salud (25). En relación con el estudio de Hidalgo (2018), el 9% de los encuestados reporto violencia física. El médico fue el principal agresor. La institución tuvo poco interés de realizar medidas correctivas (23). La violencia física, son comportamientos violentos de agresión física manifiesta en el ámbito del trabajo como empujones, arañazos, pellizcos, lanzar un objeto, romper el mobiliario, gestos de rudeza en el uso de equipos y herramientas de trabajo que pudieran provocar daño físico en la víctima (27). Según el objetivo específico 4: Analizar de qué manera la violencia moral (sexual) incide en el desempeño del profesional de

enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. Los resultados de la dimensión 4, violencia moral (sexual), se observa que nunca se tiene violencia moral (sexual) en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022 en un 76.5% y se tiene violencia moral (sexual) a veces en un 23.5%. Además, los encuestados revelaron que cuando nunca se tiene violencia moral (sexual) el desempeño del profesional de enfermería es adecuado en un 60.8%. Los resultados del modelo de ajuste evidenciaron que la violencia moral (sexual) incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; respaldado por chi-cuadrado = 4.732 y ( $p=0.030 < \alpha=0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El modelo explica que la violencia moral (sexual) incide en un 13.7% (Nagelkerke=0.137), en la variabilidad del desempeño laboral. Este estudio se diferencia del estudio de Castro et al., (2020), que investigaron el acoso moral en el contexto del desempeño laboral, los resultados mostraron que la violencia moral fue ejecutada por el jefe o supervisor y/o compañeros de trabajo, el maltrato moral suele disminuir el rendimiento laboral de la víctima, brindando involuntariamente argumentos al acosador pudiendo afectar su desarrollo profesional y poniendo en evidencia una desigualdad de poder (19). La violencia moral (sexual), son comportamientos y actitudes de poder que abusa o lesiona derechos personales como la dignidad, igualdad, integridad y ponen en peligro a la víctima, conductas que incluyen acoso sexual, tocamientos indebidos, miradas lascivas, gestos y lenguaje obsceno, insinuaciones y conductas sexistas de subordinación hacia las mujeres (29). Según nuestros resultados, la violencia laboral no repercute en el desempeño profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima, 2022; es decir puede haber violencia laboral pero esta no influye significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud y si no influye en el desempeño laboral y/o en la práctica profesional del enfermero quirúrgico, puede que no tenga relevancia ni importancia ya que por más que haya violencia laboral de cualquier índole está no afecta ni altera la atención ni el cuidado del enfermero quirúrgico; los resultados nos muestran que en promedio más del 80% de los encuestados niega haber sido víctima o

haber sufrido violencia laboral de tipo psicológico, verbal, físico y moral (sexual) en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022, y solo en promedio el 20% de los encuestados lo identifica como posible o real y que a veces puede suceder. Sin embargo, como enfermera especialista en centro quirúrgico trabajadora del instituto de salud en estudio y autora del presente trabajo de investigación he experimentado violencia laboral en las cuatro dimensiones a lo largo de mi trayectoria y/o experiencia laboral que incluye desempeño profesional dentro de centro quirúrgico de la institución en mención y en otros centros quirúrgicos de otras instituciones de salud tanto públicas como privadas, razón que me motivó a investigar este fenómeno casi invisible a fin de intentar visibilizarlo, puesto que por más que se niegue su existencia o se acepte como parte de la rutina del trabajo de enfermería, quienes trabajamos en centro quirúrgico sabemos que existe y que hace daño psicológico, moral y físico a quienes lo padecen; por otro lado, el resultado del presente estudio respecto a la violencia física indica que se observa que “Nunca” se da violencia física en un 90.2% y “A veces” el 9.8%; paradójicamente, actualmente me encuentro en ese 9,8% habiendo sufrido una lesión en la mano derecha ocasionada aparentemente por violencia laboral de tipo física encubierta y notificada como accidente laboral. La violencia laboral, es un fenómeno invisible en los establecimientos de salud; sin embargo, recurrente en enfermería y erróneamente considerado como una forma de adaptación dentro del círculo laboral, los enfermeros no estamos familiarizados con el concepto de violencia laboral y mucho menos con las estrategias de prevención, por lo que es probable que muchos de nosotros hayamos experimentado alguna forma de violencia laboral y por desconocimiento o temor a represalias no solo no lo hemos reportado sino que lo hemos minimizado y lo hemos normalizado, es por eso que urge la necesidad de poner en práctica estrategias y políticas que nos amparen, que amparen al enfermero frente a la violencia laboral entre compañeros de trabajo y es necesario que los actores de la gestión de los servicios de la salud elaboren protocolos que favorezcan su prevención y la promoción de una cultura de paz en el ámbito laboral que no se subsana con simples capacitaciones o intervenciones ocasionales, requiere de cambios profundos

asociados a procesos dirigidos hacia la prevención y resolución de conflictos. El presente estudio, se limitó al espacio físico de centro quirúrgico del instituto de salud, Lima 2022, donde se aplicó el instrumento y nos limitamos a indagar sobre la experiencia de violencia laboral dentro de él, es decir buscando conocer si en centro quirúrgico de la mencionada institución de salud los enfermeros quirúrgicos experimentan violencia laboral en sus diferentes dimensiones, lamentablemente no se encuestó considerando “trayectoria laboral” a lo largo de la experiencia profesional o desempeño laboral interinstitucional sin importar donde se experimentó o donde ocurrió la violencia laboral, en tal sentido se recomienda extrapolar la investigación en centro quirúrgico de otras instituciones públicas y particulares dirigiendo el instrumento hacia la toma de resultados de la trayectoria profesional independientemente del lugar en el que se encuentre trabajando el encuestado en el momento de aplicar la respectiva encuesta, recomendación a ser tomada en cuenta para futuras investigaciones.

## **VI. CONCLUSIONES**

Después de realizada la investigación y en base a los datos recolectados se concluye:

### **Primera:**

Según el objetivo general, se encontró que la violencia laboral no incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022, el modelo explica que la violencia laboral incide en un 2,3% (Nagelkerke=0,023), en la variabilidad del desempeño laboral.

### **Segunda:**

Según el objetivo específico 1, se encontró que la violencia psicológica no incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; el modelo explica que la violencia psicológica incide en un 3,6% (Nagelkerke=0,036), en la variabilidad del desempeño laboral.

### **Tercera:**

Según el objetivo específico 2, se encontró que la violencia verbal no incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; el modelo explica que la violencia verbal incide en un 2,0% (Nagelkerke=0,020), en la variabilidad del desempeño laboral.

### **Cuarta:**

Según el objetivo específico 3, se encontró que la violencia física incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; el modelo explica que la violencia física incide en un 5,4% (Nagelkerke=0,054), en la variabilidad del desempeño laboral.

### **Quinta:**

Según el objetivo específico 4, se encontró que la violencia moral (sexual) incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022; el modelo explica que la violencia moral (sexual) incide en un 13,7% (Nagelkerke=0,137), en la variabilidad del desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

En función a los resultados obtenidos, urge la necesidad de que los enfermeros quirúrgicos se familiaricen con el concepto de violencia laboral, lo identifiquen como dañina y sean capaces de notificarlo en forma verbal y escrita sin temor a represalias, sin minimizarlo ni normalizarlo; así mismo, los enfermeros actores de la gestión de los servicios de la salud desde su función administrativa, elaboren estrategias de promoción y prevención con intervenciones, capacitaciones, charlas de fortalecimiento psicoemocional y concientización de la realidad sobre violencia laboral como un fenómeno tangible, visible y recurrente.

### **Segunda:**

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 1, es lograr que los enfermeros quirúrgicos identifiquen y notifiquen la violencia psicológica sin negarla, su impacto es difícil de determinar, creemos que se puede lograr a través de estrategias de concientización de la realidad y a través de estudios de investigación diseñando herramientas de medición válidas y fiables que faciliten su evaluación estandarizada.

### **Tercera:**

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 2, es lograr que los enfermeros quirúrgicos identifiquen y notifiquen la violencia verbal sin negarla, a través de estrategias de concientización de la realidad y a través de estudios de investigación diseñando herramientas de medición válidas y fiables que faciliten su evaluación estandarizada.

### **Cuarta:**

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 3, es proteger a los enfermeros quirúrgicos de la violencia física con participación de las autoridades del sector salud.

**Quinta:**

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 4, es proteger principalmente a las enfermeras quirúrgicas de la violencia moral (sexual) con participación de las autoridades del sector salud, la violencia laboral de tipo moral (sexual) son conductas sexistas de subordinación hacia las mujeres, en tal sentido es primordial tomar acciones y medidas de promoción, prevención y sanción, brindándole acompañamiento y apoyo psicoemocional a la víctima.

**Sexta:**

Se sugiere que en futuras investigaciones se tome en cuenta la violencia laboral, ya que son factores que pueden afectar al trabajador; para que así se pueda tener mayor facilidad a la información nueva sobre el tema.

## REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), OMS (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud. Ginebra. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_160911.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf)
2. P. Gómez (2018). Mobbing, la configuración como enfermedad profesional dentro de la tutela jurídica de la ley de riesgos de trabajo. Universidad siglo 21. Argentina. Tesis de grado. Disponible en: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/14784/Paola%20Gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. L. Abregú, et al. (2021). Validación psicométrica de la versión peruana de la escala breve para evaluar violencia psicológica en profesionales sanitarios: estudio transversal. Programa de doctorado en salud pública. Universidad Nacional Federico Villareal. Perú. Concytec. Scopus. Disponible en: <file:///C:/Users/SUSI/Downloads/Medwave.pdf>
4. G. Dapello (2019). Percepción de la violencia laboral y estrategias de intervención en el centro de salud piedra liza. Lima - Perú. Tesis para optar el grado académico de maestra en salud pública. Universidad Nacional Federico Villareal. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2710/DAPELLO%20ZEVALLOS%20GIANNINA%20MILAGROS%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. A. Casallas, et al (2022). Agresiones al personal de salud y afectaciones en la prestación del servicio sanitario en Latinoamérica. estado de la cuestión, 2011-2021. Colombia. Artículo de investigación. Disponible en: [www.http://agenf.org/ojs/index.php/shs](http://agenf.org/ojs/index.php/shs)

6. M. Ferrada, et al (2022). Violencia laboral y su efecto en enfermeras a nivel Hospitalario: Una revisión sistemática. Universidad Católica del norte Coquimbo – Chile. Febrero 2022. Artículo de investigación. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.33.1.126-141](http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.126-141)
7. K. Ruiz, et al (2021). Violencia laboral entre el personal de enfermería y su relación con la calidad del cuidado en hospitales públicos. México. Diciembre 2021, Artículo de investigación. Fuente Scielo. Disponible en: [https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es\\_ES](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES)
8. A. Alvarado y S. Valenzuela (2021). Violencia laboral en enfermeras y estrategia para prevenirla en ambientes hospitalarios: Revisión integrativa. Universidad de Concepción Chile. Noviembre 2021. Artículo de investigación. Fuente Scielo. Disponible en: <https://doi.org/10.52845/MCRR/2021-5-11-2>
9. C. Enríquez, et al (2021). Violencia hacia el profesional de enfermería: una etnografía focalizada. Veracruz - México. Mayo 2021. Artículo de investigación. Fuente Scopus. Disponible en: <file:///C:/Users/SUSI/Downloads/Ciencia-y-Enfermera.pdf>
10. E. Maldonado, et al (2021). Violencia en el ejercicio profesional de enfermería. Universidad Técnica Particular de Loja – Ecuador. Mayo 2021. Artículo de investigación. Fuente Scopus. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/351846917>
11. G. Busnello (2021). Enfrentamiento de la violencia en el trabajo de enfermería en el contexto hospitalario y en la atención primaria de salud. Brasil. Abril 2021. Artículo de investigación. Fuente scielo. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.425181>
12. S. Cerda, et al (2020). Experiencia de violencia laboral en profesionales de enfermería de un hospital público. Hospital Valdivia – Chile. Octubre 2020. Artículo de investigación. Fuente Scopus. Disponible en:

<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.4.827>

13. A. Palma y E. Ansoleaga (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. Chile. Enero 2020. Artículo de investigación. Fuente Scopus. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/340112516\\_Asociaciones\\_entre\\_factores\\_de\\_riesgos\\_psicosociales\\_dimensiones\\_organizacionales\\_y\\_problemas\\_de\\_salud\\_mental\\_relacionados\\_con\\_la\\_violencia\\_laboral\\_en\\_trabajadores\\_de\\_tres\\_hospitales\\_chilenos\\_de\\_alta](https://www.researchgate.net/publication/340112516_Asociaciones_entre_factores_de_riesgos_psicosociales_dimensiones_organizacionales_y_problemas_de_salud_mental_relacionados_con_la_violencia_laboral_en_trabajadores_de_tres_hospitales_chilenos_de_alta)
14. K. Ruíz (2019). Relación del mobbing y la calidad del cuidado de enfermería en hospitales públicos de segundo nivel de la ciudad de Chihuahua. Universidad Autónoma de Chihuahua – México. Junio 2019. Tesis para obtener el grado de doctor en administración. Disponible en: <http://repositorio.uach.mx/id/eprint/303>
15. A. Gómez et al. (2018). Acoso laboral o mobbing en el personal de enfermería del hospital “Dr. José R. Vidal”. ciudad de corrientes. año 2017. Argentina. Artículo de investigación. Disponible en: <http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9134>
16. E. Bazualdo et al. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. Cajamarca – Perú. Artículo de revisión. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1538>
17. C. Dionicio (2022). Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco, Perú. Artículo científico. Escuela de post grado Universidad Hermilio Valdizán. Disponible en: <https://doi.org/10.46794/gacien.8.1.1435>
18. J. Dávila (2021). El mobbing en enfermería: un estudio procesual de la representación social en la ciudad de Chiclayo – Perú. 2021. Tesis para optar el grado académico de doctor en enfermería. Disponible

en: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4284>

19. N. Castro et al. (2020). El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – Perú. Junio 2020. Artículo de investigación. Vol. 14. Pág. 72 – 84. Disponible en: <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.701>
20. K. Capacute (2019). Violencia laboral contra el personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna 2019. Perú. Artículo original. Revista médica. Disponible en: <http://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/82>
21. B. Farfán (2019). Violencia laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel III. Trujillo – Perú. Febrero 2019. Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en salud ocupacional. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de enfermería. Unidad segunda especialidad. Repositorio. Disponible: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11770>
22. A. Flores (2019). Mobbing y bienestar psicológico en trabajadores de las micro redes de salud alto Inclán y la Punta, Arequipa 2018. Perú. Tesis para optar el grado académico de maestro en salud ocupacional y del medio ambiente. Universidad Católica de Santa María. Repositorio. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9513>
23. J. Hidalgo (2018). Percepción de violencia laboral y disfunción familiar en médicos residentes del Hospital Belén de Trujillo. Perú. Abril 2018. Artículo de investigación de la Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47799/AC\\_Hidalgo\\_TJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47799/AC_Hidalgo_TJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. J. Jacinto et al. (2018). Maltrato laboral: percepciones de las enfermeras en los establecimientos privados de salud, Chiclayo. Perú. Julio 2018. Artículo de investigación. Revista científica Acc Cietna: para el cuidado de la salud de la [Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo](#). Disponible en: <https://doi.org/10.35383/cietna.v3i1.57>

25. G. Chávez y A. Román (2017). Violencia en enfermeras en el ámbito laboral. Lima – Perú. Repositorio digital de la Universidad Privada Norbert Wiener. Facultad de ciencias de la salud programa de segunda especialidad en enfermería especialidad: gestión de servicios de salud y enfermería. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/463>
26. C. Salgado et al. (2021). Violencia laboral: una definición desde la disciplina de enfermería. Chile. Artículo de investigación. Revista iberoamericana de educación e investigación en enfermería 2021. 11(1):39-47. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/349/violencia-laboral-una-definicion-desde-la-disciplina-de-enfermeria/>
27. E. Ansoleaga et al. (2020). Violencia Laboral: aportes para el reconocimiento, prevención e intervención. Modelo de intervención integral de la violencia en el trabajo. Chile. Proyecto de investigación e Innovación en prevención de accidentes y enfermedades profesionales 2020 de la Superintendencia de Seguridad Social de Chile. Programa de estudios psicosociales del trabajo. Disponible en: <https://pepet.udp.cl/modelo-de-intervencion-integral-de-la-violencia-en-el-trabajo/>
28. J. Neffa (2016). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Argentina. CEIL-CONICET. Centro de estudios e investigaciones laborales. Pág. 333. Disponible en libro digital: [ISBN 978-987-21579-9-9](#)
29. UGT (2006). Guía sobre la violencia psicológica en el trabajo. Madrid – España. Comisión ejecutiva confederal. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Disponible en: [http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader\\_guias/2006\\_Guia\\_Violencia\\_Psicologica.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_Violencia_Psicologica.pdf)
30. D. Quintana y C. Tarqui (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos Médicos – Manizales. 20(1). Pág. (123 – 132). Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

31. M. Choque y S. López (2021). Estresores laborales y desempeño de las enfermeras, servicio de cuidados intensivos, hospital regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019. Perú. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Tesis de post grado para optar el título en segunda especialidad. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11988/SEchqumm%26choquumm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. R. Ramírez y G. Nazar (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. Chile. Universidad de Concepción. Artículo científico. Revista Psicología: Organizaciones y Trabajo. 19(4). Disponible en: [10.17652/rpot/2019.4.17517](https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517)
33. CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. Perú. Pág. N.º 2. Disponible en: [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
34. A. Rodríguez y A. Pérez (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Colombia. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 82, pág. 13. Disponible en: <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
35. R. Hernández et al. (2014). Metodología de la investigación. México. 6ta. Edición. Pág. 161. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
36. H. Sánchez y C. Reyes (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Perú. 4ta. Edición. Editorial Visión Universitaria. Disponible en: <https://isbn.cloud/9789972969539/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica/>

37. A. Ramírez (1997). Metodología de la investigación científica – cómo formular proyectos de investigación y trabajos de grado. Colombia. Pontificia universidad Javeriana. Pág. 55 – 60. Disponible en: <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>
  
38. Y. Corral (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Venezuela. Facultad de ciencias económicas y sociales universidad de Carabobo Valencia. Venezuela. Pág. 244. Revista Ciencias de la Educación segunda etapa. Vol. 19 N.º 33. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Violencia laboral.	Comportamiento intencional en el que se usan tácticas de agresión explícitas o tácitas, de naturaleza física, verbal, psicológica y/o moral (sexual), asimetría de poder en el contexto del desempeño laboral; la atención sanitaria es un trabajo multidisciplinario con distintos actores, el enfermero como actor de este equipo se ve afectado por la violencia laboral interfiriendo su desempeño profesional. Para la profesión enfermero su función es el cuidado, siendo importante que estas acciones de cuidados se realicen en ambientes seguros, saludables, exentos de violencia de cualquier naturaleza (Salgado-Vergara, 2021).	Es un variable de naturaleza cuantitativa y se mide con 4 dimensiones y 17 indicadores, con escala tipo Likert, nunca (1), a veces (2) y siempre (3) los mismos que fueron tratados estadísticamente.	Violencia psicológica.  Violencia verbal.  Violencia física.  Violencia moral (sexual).	Culpabilización. Intimidación. Amenazas. Dañar la imagen Vergüenza. Baja autoestima. Hostigamiento. Comportamientos y actitudes.  Agravio verbal. Apreciación crítica. Ignorar las consultas verbales.  Agravio físico. Sobrecarga laboral. Condiciones de trabajo insalubres. Comportamientos y actitudes.  Comportamientos y actitudes sexuales. Insinuaciones.	1 – 25  26 – 35  36 – 45  46 – 50	<b>Tipo Likert:</b>  Nunca (1)  A veces (2)  Siempre (3)	Cuestionario
Desempeño del profesional de enfermería.	Es desarrollar funciones, actividades y obligaciones programadas en su puesto laboral, enfermería tiene la función asistencial de la gestión del cuidado	Es un variable de naturaleza cuantitativa y se mide con 4 dimensiones y 10 indicadores, con	Desempeño contextual.	Contexto laboral. Contexto organizacional. Contexto psicológico.	1 – 12	<b>Tipo Likert:</b>  Nunca (1)  A veces (2)	Cuestionario

	<p>humanizado con enfoque holístico y mediante teorías científicas propios de la profesión dentro del proceso salud-enfermedad empezando por ellos mismos (Quintana-Atencio,2020).</p>	<p>escala tipo Likert, nunca (1), a veces (2) y siempre (3) los mismos que fueron tratados estadísticamente.</p>	<p>Desempeño de funciones.</p> <p>Desempeño adaptativo.</p> <p>Desempeño proactivo.</p>	<p>Instrumentación quirúrgica. Circulante quirúrgica. Cuidados post operatorios.</p> <p>Habilidades blandas. Capacidad para soportar el estrés perioperatorio.</p> <p>Iniciativa. Toma de decisiones.</p>	<p>3 – 27</p> <p>28 – 37</p> <p>38 – 50</p>	<p>Siempre (3)</p>	
--	--	--	---	---	---	--------------------	--

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿De qué manera la violencia laboral incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022?	Establecer de qué manera la violencia laboral incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.	La violencia laboral incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Violencia laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violencia psicológica</li> <li>• Violencia verbal</li> <li>• Violencia física</li> <li>• Violencia moral (sexual)</li> </ul> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Desempeño del profesional de enfermería</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño contextual</li> <li>• Desempeño de funciones</li> <li>• Desempeño adaptativo</li> <li>• Desempeño proactivo</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético deductivo</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Correlacional causal</p>
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera la violencia psicológica incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022?	Analizar de qué manera la violencia psicológica incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.	La violencia psicológica incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.		
¿De qué manera la violencia verbal incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022?	Determinar de qué manera la violencia verbal incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.	La violencia verbal incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.		

<p>¿De qué manera la violencia física incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022?</p> <p>¿De qué manera la violencia moral (sexual) incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022?</p>	<p>Establecer de qué manera la violencia física incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.</p> <p>Analizar de qué manera la violencia moral (sexual) incide en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.</p>	<p>La violencia física incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.</p> <p>La violencia moral (sexual) incide significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022.</p>		
---	---	---	--	--

### Anexo 3: Certificado de validez

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: VIOLENCIA PSICOLÓGICA</b>													
1	He experimentado en algún momento violencia laboral y psicológica.			X			X				X			
2	Me acusan injustamente de incumplimientos, errores, fallas y omisiones que no dependen totalmente de mí.			X			X				X			
3	En quirófano me hacen comentarios intimidatorios respecto a mi desempeño laboral.			X			X				X			
4	Comparan mi trabajo, si no me conocen solicitan en voz alta que instrumente otro profesional a quien ya conocen.			X			X				X			
5	Si me equivoco al instrumentar me corrigen déspotamente haciéndome sentir mal.			X			X				X			
6	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios cuando intento defenderme y expresar mi opinión frente a un acto que a mi parecer es injusto.			X			X				X			
7	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal.			X			X				X			
8	Han inventado errores mismos que yo no he cometido y que han sido causa de llamadas de atención por parte de mis superiores.			X			X				X			
9	Hacen circular rumores falsos y chismes sobre mi persona indisponiéndome con mis compañeros de trabajo y superiores manchando mi imagen profesional.			X			X				X			
10	No confió en mis colegas porque he descubierto que intencionalmente me hacen quedar mal con mis superiores para lograr un beneficio propio.			X			X				X			
11	Minimizan mi desempeño laboral o me descalifican argumentando que no cuento con las capacidades o habilidades para realizar funciones y actividades asignadas.			X			X				X			
12	Algunos de mis compañeros de trabajo son déspotas, mal educados y malcriados.			X			X				X			
13	Trabajo en un clima laboral tenso y ocasionalmente hostil.			X			X				X			
14	En mi trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la institución.			X			X				X			
15	Modifican mis funciones y responsabilidades en mi jornada laboral sin previo aviso aduciendo necesidad de servicio.			X			X				X			
16	Controlan de manera muy estricta y sobre exagerada mis horarios de trabajo y horas de comida.			X			X				X			
17	Algunos compañeros descalifican mi trabajo de manera injusta a causa de resaltar su trabajo o el trabajo de otros compañeros.			X			X				X			
18	Mis colegas se muestran amables, complacientes y eficientes con los cirujanos y anestesiólogos en quirófano, pero conmigo que soy su colega son poco amables, irritables e ineficientes.			X			X				X			
19	Algunas veces me he sentido maltratado.			X			X				X			
20	Algunas veces me he sentido hostilizado (atacado, agredido, amenazado, molestado con insistencia).			X			X				X			
21	He sido castigado por algún error que he cometido.			X			X				X			

22	He sido castigado por alguna opinión que he expresado.			X			X			X	
23	Tengo sobrecarga de trabajo en forma malintencionada o por castigo.			X			X			X	
24	Me han maltratado por la carencia o déficit de recursos humanos y/o recursos materiales ajenos a mi control.			X			X			X	
25	Me han llamado la atención en público con justa y/o injusta razón mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 2: VIOLENCIA VERBAL</b>											
26	Me han hablado con tono de voz violento, mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
27	Me han respondido con gritos y vociferaciones, mis colegas, mis compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
28	Hablan con lenguaje soez en mi centro laboral.			X			X			X	
29	Conozco compañeros de trabajo que son sarcásticos, hablan con adjetivos descalificativos y burlas intimidatorias.			X			X			X	
30	Se dirigen a mí con apodos haciendo mofa de algún defecto físico o discapacidad que padezco.			X			X			X	
31	Me ignoran durante el trabajo en equipo quirúrgico, no me responden ni el saludo o si me responden lo hacen por obligación y descortésmente.			X			X			X	
32	He sentido silencio despectivo alguna vez.			X			X			X	
33	Enfatizan mis errores o equivocaciones en voz alta, para que escuchen todos los compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
34	Alguna vez, un compañero (a) de trabajo me ha insultado y/o me ha ofendido verbalmente en mi trayectoria laboral.			X			X			X	
35	Hablan mal de mi persona y/o de mi desempeño laboral a mis espaldas.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 3: VIOLENCIA FÍSICA</b>											
36	Me han empujado directamente a mí o indirectamente algún objeto cercano a mí que me causo o pudo haberme causado daño físico.			X			X			X	
37	En el trabajo alguna vez me han arañado, pellizcado o rasguñado directa o indirectamente.			X			X			X	
38	Han tirado las pinzas u otros objetos durante la instrumentación quirúrgica.			X			X			X	
39	He percibido rudeza física del cirujano durante la instrumentación quirúrgica.			X			X			X	
40	Arrancharon de mis manos algún objeto de forma violenta durante mi trabajo como instrumentista.			X			X			X	
41	Almuerzo en menos tiempo del que me corresponde a fin de volver a continuar con mi trabajo.			X			X			X	
42	Almuerzo demasiado tarde, por falta de reemplazo.			X			X			X	
43	Me he quedado sin almorzar alguna vez en mí trabajo por razones laborales.			X			X			X	
44	Estoy expuesto a daño físico por uso de sustancias toxicas y ambiente con ventilación artificial con exceso de frio,			X			X			X	
45	Alguna vez tuve que suspender temporalmente mis funciones asistenciales in situ a consecuencia de algún problema de salud físico derivado de algún tipo de violencia laboral.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 4: DIMENSION MORAL (SEXUAL)</b>											
46	Piropos obscenos (frases, palabras o expresiones impúdicas u ofensivas en relación al sexo).			X			X			X	

47	Miradas lascivas (conducta no verbal subjetivas o insinuantes a distintas partes del cuerpo).			X			X			X	
48	Insinuaciones sexuales directas o sutiles.			X			X			X	
49	Tocamientos indebidos de connotación sexual indeseados e incómodos.			X			X			X	
50	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual lo cual me incomoda.			X			X			X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg.: GONZALEZ ALARCON LUZGARDO.

DNI: 41492785.

Especialidad del validador: ENFERMERO ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRURGICO.

25 de junio del 2022

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Grado, nombres y apellidos del experto

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	<b>DIMENSIÓN 1: VIOLENCIA PSICOLÓGICA</b>													
1	He experimentado en algún momento violencia laboral y psicológica.			X			X					X		
2	Me acusan injustamente de incumplimientos, errores, fallas y omisiones que no dependen totalmente de mí.			X			X					X		
3	En quirófano me hacen comentarios intimidatorios respecto a mi desempeño laboral.			X			X					X		
4	Comparan mi trabajo, si no me conocen solicitan en voz alta que instrumente otro profesional a quien ya conocen.			X			X					X		
5	Si me equivoco al instrumentar me corrigen déspotamente haciéndome sentir mal.			X			X					X		
6	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios cuando intento defenderme y expresar mi opinión frente a un acto que a mi parecer es injusto.			X			X					X		
7	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal.			X			X					X		
8	Han inventado errores mismos que yo no he cometido y que han sido causa de llamadas de atención por parte de mis superiores.			X			X					X		
9	Hacen circular rumores falsos y chismes sobre mi persona indisponiéndome con mis compañeros de trabajo y superiores manchando mi imagen profesional.			X			X					X		
10	No confié en mis colegas porque he descubierto que intencionalmente me hacen quedar mal con mis superiores para lograr un beneficio propio.			X			X					X		
11	Minimizan mi desempeño laboral o me descalifican argumentando que no cuento con las capacidades o habilidades para realizar funciones y actividades asignadas.			X			X					X		
12	Algunos de mis compañeros de trabajo son déspotas, mal educados y malcriados.			X			X					X		
13	Trabajo en un clima laboral tenso y ocasionalmente hostil.			X			X					X		
14	En mi trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la institución.			X			X					X		
15	Modifican mis funciones y responsabilidades en mi jornada laboral sin previo aviso aduciendo necesidad de servicio.			X			X					X		
16	Controlan de manera muy estricta y sobre exagerada mis horarios de trabajo y horas de comida.			X			X					X		
17	Algunos compañeros descalifican mi trabajo de manera injusta a causa de resaltar su trabajo o el trabajo de otros compañeros.			X			X					X		
18	Mis colegas se muestran amables, complacientes y eficientes con los cirujanos y anestesiólogos en quirófano, pero conmigo que soy su colega son poco amables, irritables e ineficientes.			X			X					X		
19	Algunas veces me he sentido maltratado.			X			X					X		
20	Algunas veces me he sentido hostilizado (atacado, agredido, amenazado, molestado con insistencia).			X			X					X		
21	He sido castigado por algún error que he cometido.			X			X					X		
22	He sido castigado por alguna opinión que he expresado.			X			X					X		
23	Tengo sobrecarga de trabajo en forma malintencionada o por castigo.			X			X					X		

24	Me han maltratado por la carencia o déficit de recursos humanos y/o recursos materiales ajenos a mi control.			X			X			X	
25	Me han llamado la atención en público con justa y/o injusta razón mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 2: VIOLENCIA VERBAL</b>											
26	Me han hablado con tono de voz violento, mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
27	Me han respondido con gritos y vociferaciones, mis colegas, mis compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
28	Hablan con lenguaje soez en mi centro laboral.			X			X			X	
29	Conozco compañeros de trabajo que son sarcásticos, hablan con adjetivos descalificativos y burlas intimidatorias.			X			X			X	
30	Se dirigen a mí con apodosos haciendo mofa de algún defecto físico o discapacidad que padezco.			X			X			X	
31	Me ignoran durante el trabajo en equipo quirúrgico, no me responden ni el saludo o si me responden lo hacen por obligación y descortésmente.			X			X			X	
32	He sentido silencio despectivo alguna vez.			X			X			X	
33	Enfatizan mis errores o equivocaciones en voz alta, para que escuchen todos los compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
34	Alguna vez, un compañero (a) de trabajo me ha insultado y/o me ha ofendido verbalmente en mi trayectoria laboral.			X			X			X	
35	Hablan mal de mi persona y/o de mi desempeño laboral a mis espaldas.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 3: VIOLENCIA FÍSICA</b>											
36	Me han empujado directamente a mí o indirectamente algún objeto cercano a mí que me causo o pudo haberme causado daño físico.			X			X			X	
37	En el trabajo alguna vez me han arañado, pellizcado o rasguñado directa o indirectamente.			X			X			X	
38	Han tirado las pinzas u otros objetos durante la instrumentación quirúrgica.			X			X			X	
39	He percibido rudeza física del cirujano durante la instrumentación quirúrgica.			X			X			X	
40	Arrancharon de mis manos algún objeto de forma violenta durante mi trabajo como instrumentista.			X			X			X	
41	Almuerzo en menos tiempo del que me corresponde a fin de volver a continuar con mi trabajo.			X			X			X	
42	Almuerzo demasiado tarde, por falta de reemplazo.			X			X			X	
43	Me he quedado sin almorzar alguna vez en mi trabajo por razones laborales.			X			X			X	
44	Estoy expuesto a daño físico por uso de sustancias tóxicas y ambiente con ventilación artificial con exceso de frío,			X			X			X	
45	Alguna vez tuve que suspender temporalmente mis funciones asistenciales in situ a consecuencia de algún problema de salud físico derivado de algún tipo de violencia laboral.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 4: DIMENSION MORAL (SEXUAL)</b>											
46	Piropos obscenos (frases, palabras o expresiones impúdicas u ofensivas en relación al sexo).			X			X			X	
47	Miradas lascivas (conducta no verbal subjetivas o insinuantes a distintas partes del cuerpo).			X			X			X	
48	Insinuaciones sexuales directas o sutiles.			X			X			X	

49	Tocamientos indebidos de connotación sexual indeseados e incómodos.			X			X			X	
50	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual lo cual me incomoda.			X			X			X	

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador Dr.:** Chumpitaz Caycho Hugo Eladio.      **DNI:** 15434903

**Especialidad del validador:** Metodólogo.

**23 de junio del 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	<b>DIMENSIÓN 1: VIOLENCIA PSICOLÓGICA</b>													
1	He experimentado en algún momento violencia laboral y psicológica.			X			X					X		
2	Me acusan injustamente de incumplimientos, errores, fallas y omisiones que no dependen totalmente de mí.			X			X					X		
3	En quirófano me hacen comentarios intimidatorios respecto a mi desempeño laboral.			X			X					X		
4	Comparan mi trabajo, si no me conocen solicitan en voz alta que instrumente otro profesional a quien ya conocen.			X			X					X		
5	Si me equivoco al instrumentar me corrigen déspotamente haciéndome sentir mal.			X			X					X		
6	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios cuando intento defenderme y expresar mi opinión frente a un acto que a mi parecer es injusto.			X			X					X		
7	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal.			X			X					X		
8	Han inventado errores mismos que yo no he cometido y que han sido causa de llamadas de atención por parte de mis superiores.			X			X					X		
9	Hacen circular rumores falsos y chismes sobre mi persona indisponiéndome con mis compañeros de trabajo y superiores manchando mi imagen profesional.			X			X					X		
10	No confié en mis colegas porque he descubierto que intencionalmente me hacen quedar mal con mis superiores para lograr un beneficio propio.			X			X					X		
11	Minimizan mi desempeño laboral o me descalifican argumentando que no cuento con las capacidades o habilidades para realizar funciones y actividades asignadas.			X			X					X		
12	Algunos de mis compañeros de trabajo son déspotas, mal educados y malcriados.			X			X					X		
13	Trabajo en un clima laboral tenso y ocasionalmente hostil.			X			X					X		
14	En mi trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la institución.			X			X					X		
15	Modifican mis funciones y responsabilidades en mi jornada laboral sin previo aviso aduciendo necesidad de servicio.			X			X					X		
16	Controlan de manera muy estricta y sobre exagerada mis horarios de trabajo y horas de comida.			X			X					X		
17	Algunos compañeros descalifican mi trabajo de manera injusta a causa de resaltar su trabajo o el trabajo de otros compañeros.			X			X					X		
18	Mis colegas se muestran amables, complacientes y eficientes con los cirujanos y anestesiólogos en quirófano, pero conmigo que soy su colega son poco amables, irritables e ineficientes.			X			X					X		
19	Algunas veces me he sentido maltratado.			X			X					X		
20	Algunas veces me he sentido hostilizado (atacado, agredido, amenazado, molestado con insistencia).			X			X					X		
21	He sido castigado por algún error que he cometido.			X			X					X		
22	He sido castigado por alguna opinión que he expresado.			X			X					X		
23	Tengo sobrecarga de trabajo en forma malintencionada o por castigo.			X			X					X		

24	Me han maltratado por la carencia o déficit de recursos humanos y/o recursos materiales ajenos a mi control.			X			X			X	
25	Me han llamado la atención en público con justa y/o injusta razón mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 2: VIOLENCIA VERBAL</b>											
26	Me han hablado con tono de voz violento, mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
27	Me han respondido con gritos y vociferaciones, mis colegas, mis compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
28	Hablan con lenguaje soez en mi centro laboral.			X			X			X	
29	Conozco compañeros de trabajo que son sarcásticos, hablan con adjetivos descalificativos y burlas intimidatorias.			X			X			X	
30	Se dirigen a mí con apodosos haciendo mofa de algún defecto físico o discapacidad que padezco.			X			X			X	
31	Me ignoran durante el trabajo en equipo quirúrgico, no me responden ni el saludo o si me responden lo hacen por obligación y descortésmente.			X			X			X	
32	He sentido silencio despectivo alguna vez.			X			X			X	
33	Enfatizan mis errores o equivocaciones en voz alta, para que escuchen todos los compañeros de trabajo y/o superiores.			X			X			X	
34	Alguna vez, un compañero (a) de trabajo me ha insultado y/o me ha ofendido verbalmente en mi trayectoria laboral.			X			X			X	
35	Hablan mal de mi persona y/o de mi desempeño laboral a mis espaldas.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 3: VIOLENCIA FÍSICA</b>											
36	Me han empujado directamente a mí o indirectamente algún objeto cercano a mí que me causo o pudo haberme causado daño físico.			X			X			X	
37	En el trabajo alguna vez me han arañado, pellizcado o rasguñado directa o indirectamente.			X			X			X	
38	Han tirado las pinzas u otros objetos durante la instrumentación quirúrgica.			X			X			X	
39	He percibido rudeza física del cirujano durante la instrumentación quirúrgica.			X			X			X	
40	Arrancharon de mis manos algún objeto de forma violenta durante mi trabajo como instrumentista.			X			X			X	
41	Almuerzo en menos tiempo del que me corresponde a fin de volver a continuar con mi trabajo.			X			X			X	
42	Almuerzo demasiado tarde, por falta de reemplazo.			X			X			X	
43	Me he quedado sin almorzar alguna vez en mi trabajo por razones laborales.			X			X			X	
44	Estoy expuesto a daño físico por uso de sustancias tóxicas y ambiente con ventilación artificial con exceso de frío,			X			X			X	
45	Alguna vez tuve que suspender temporalmente mis funciones asistenciales in situ a consecuencia de algún problema de salud físico derivado de algún tipo de violencia laboral.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 4: DIMENSION MORAL (SEXUAL)</b>											
46	Piropos obscenos (frases, palabras o expresiones impúdicas u ofensivas en relación al sexo).			X			X			X	
47	Miradas lascivas (conducta no verbal subjetivas o insinuantes a distintas partes del cuerpo).			X			X			X	
48	Insinuaciones sexuales directas o sutiles.			X			X			X	

49	Tocamientos indebidos de connotación sexual indeseados e incómodos.			X			X			X	
50	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual lo cual me incomoda.			X			X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán       DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

22 de junio del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Dr. Darién B. Rodríguez Galán  
CPPe: 0120044257

## Anexo 4: Instrumento

### Cuestionario para medir violencia laboral en centro quirúrgico

#### Estimado participante:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer sobre la violencia laboral y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico. La información que proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

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

#### Datos generales:

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

#### Leyenda:

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

#### I. VIOLENCIA LABORAL:

N.º	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN		
	ÍTEMS	1	2	3
	<b>DIMENSIÓN 1: VIOLENCIA PSICOLÓGICA</b>			
1	He experimentado en algún momento violencia laboral psicológica.			
2	Me acusan injustamente de incumplimientos, errores, fallas y omisiones que no dependen totalmente de mí.			
3	En quirófano me hacen comentarios intimidatorios respecto a mi desempeño laboral.			
4	Comparan mi trabajo, si no me conocen solicitan en voz alta que instrumente otro profesional a quien ya conocen.			
5	Si me equivoco al instrumentar me corrigen déspotamente haciéndome sentir mal.			
6	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios cuando intento defenderme y expresar mi opinión frente a un acto que a mi parecer es injusto.			
7	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal.			
8	Han inventado errores mismos que yo no he cometido y que han sido causa de llamadas de atención por parte de mis superiores.			
9	Hacen circular rumores falsos y chismes sobre mi persona indisponiéndome con mis compañeros de trabajo y superiores manchando mi imagen profesional.			
10	No confió en mis colegas porque he descubierto que intencionalmente me hacen quedar mal con mis superiores para lograr un beneficio propio.			
11	Minimizan mi desempeño laboral o me descalifican argumentando que no cuento con las capacidades o habilidades para realizar funciones y actividades asignadas.			

12	Algunos de mis compañeros de trabajo son déspotas, mal educados y malcriados.			
13	Trabajo en un clima laboral tenso y ocasionalmente hostil.			
14	En mi trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la institución.			
15	Modifican mis funciones y responsabilidades en mi jornada laboral sin previo aviso aduciendo necesidad de servicio.			
16	Controlan de manera muy estricta y sobre exagerada mis horarios de trabajo y horas de comida.			
17	Algunos compañeros descalifican mi trabajo de manera injusta a causa de resaltar su trabajo o el trabajo de otros compañeros.			
18	Mis colegas se muestran amables, complacientes y eficientes con los cirujanos y anesthesiólogos en quirófano, pero conmigo que soy su colega son poco amables, irritables e ineficientes.			
19	Algunas veces me he sentido maltratado.			
20	Algunas veces me he sentido hostilizado (atacado, agredido, amenazado, molestado con insistencia).			
21	He sido castigado por algún error que he cometido.			
22	He sido castigado por alguna opinión que he expresado.			
23	Tengo sobrecarga de trabajo en forma malintencionada o por castigo.			
24	Me han maltratado por la carencia o déficit de recursos humanos y/o recursos materiales ajenos a mi control.			
25	Me han llamado la atención en público con justa y/o injusta razón mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.			
	<b>DIMENSIÓN 2: VIOLENCIA VERBAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
26	Me han hablado con tono de voz violento, mis colegas, compañeros de trabajo y/o superiores.			
27	Me han respondido con gritos y vociferaciones, mis colegas, mis compañeros de trabajo y/o superiores.			
28	Hablan con lenguaje soez en mi centro laboral.			
29	Conozco compañeros de trabajo que son sarcásticos, hablan con adjetivos descalificativos y burlas intimidatorias.			
30	Se dirigen a mí con apodos haciendo mofa de algún defecto físico o discapacidad que padezco.			
31	Me ignoran durante el trabajo en equipo quirúrgico, no me responden ni el saludo o si me responden lo hacen por obligación y descortésmente.			
32	He sentido silencio despectivo alguna vez.			
33	Enfatizan mis errores o equivocaciones en voz alta, para que escuchen todos los compañeros de trabajo y/o superiores.			
34	Alguna vez un compañero (a) de trabajo me ha insultado y/o me ha ofendido verbalmente en mi trayectoria laboral.			
35	Hablan mal de mi persona y/o de mi desempeño laboral a mis espaldas.			
	<b>DIMENSIÓN 3: VIOLENCIA FÍSICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
36	Me han empujado directamente a mí o indirectamente algún objeto cercano a mí que me causo o pudo haberme causado daño físico.			
37	En el trabajo alguna vez me han arañado, pellizcado o rasguñado directa o indirectamente.			

38	Han tirado las pinzas u otros objetos durante la instrumentación quirúrgica.			
39	He percibido rudeza física del cirujano durante la instrumentación quirúrgica.			
40	Arrancharon de mis manos algún objeto de forma violenta durante mi trabajo como instrumentista.			
41	Almuerzo en menos tiempo del que me corresponde a fin de volver a continuar con mi trabajo.			
42	Almuerzo demasiado tarde, por falta de reemplazo.			
43	Me he quedado sin almorzar alguna vez en mí trabajo por razones laborales.			
44	Estoy expuesto a daño físico por uso de sustancias toxicas y ambiente con ventilación artificial con exceso de frio.			
45	Alguna vez tuve que suspender temporalmente mis funciones asistenciales in situ a consecuencia de algún problema de salud físico derivado de algún tipo de violencia laboral.			
	<b>DIMENSIÓN 4: VIOLENCIA MORAL (SEXUAL)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
46	Piropos obscenos (frases, palabras o expresiones impúdicas u ofensivas en relación al sexo).			
47	Miradas lascivas (conducta no verbal subjetivas o insinuantes a distintas partes del cuerpo).			
48	Insinuaciones sexuales directas o sutiles.			
49	Tocamientos indebidos de connotación sexual indeseados e incómodos.			
50	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual lo cual me incomoda.			

## Cuestionario para medir desempeño laboral en centro quirúrgico

### Estimado participante:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer sobre la violencia laboral y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico. La información que proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

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

### Leyenda:

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

### II. Desempeño laboral:

N.º	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN		
	ÍTEMS	1	2	3
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE CONTEXTO</b>			
1	Mi jefe inmediato superior me ha hecho saber que está satisfecho con mi desempeño laboral.			
2	Comparto con mis compañeros mis conocimientos y experiencias laborales a fin de mejorar los procesos.			
3	Me identifico con mi servicio.			
4	Me gusta trabajar en mi servicio.			
5	Los factores negativos del ambiente laboral como la violencia en sus diferentes formas afectan mi desempeño laboral.			
6	Mantengo el control psicoemocional en situaciones interpersonales violentas y/o desagradables.			
7	Considero que hay consecuencias psicológicas en el desempeño laboral causadas por la violencia en el ámbito laboral.			
8	Considero que hay consecuencias físicas en el desempeño laboral causadas por la violencia en el ámbito laboral.			
9	En el desempeño laboral, cuando me doy cuenta de que mi colega o yo estamos siendo víctimas de algún tipo de violencia laboral, lo reportamos a mi jefatura inmediata superior.			
10	En el desempeño laboral, cuando me doy cuenta de que mi colega o yo estamos siendo víctimas de violencia moral (sexual), lo denunciamos a las instancias correspondientes.			
11	Mis compañeros que han ejercido violencia laboral en mi contra durante mi desempeño laboral, se han disculpado.			
12	Mis superiores y/o jefes que han ejercido violencia laboral en mi contra se han sabido disculpar.			
	<b>DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO DE FUNCIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
13	Cumplo con las funciones y actividades designadas según mi especialidad sin importar las circunstancias y/o dificultades que pueda tener incluyendo violencia laboral.			

14	Desarrollo mis funciones y actividades designadas con <b>eficacia</b> a pesar de las circunstancias de violencia laboral.			
15	Desarrollo mis funciones y actividades designadas con <b>eficiencia</b> a pesar de las circunstancias de violencia laboral.			
16	Alguna vez en mi ejercicio profesional, a causa de la violencia laboral que experimente no fui a trabajar.			
17	Alguna vez en mi ejercicio profesional a causa de la violencia laboral cometí errores por omisión o negligencia.			
18	Asumo con responsabilidad mis funciones designadas.			
19	Por mi parte mantengo una adecuada interacción con el equipo quirúrgico.			
20	Logré priorizar mis funciones y actividades sobre mis emociones.			
21	Conozco y he leído el MOF de mi servicio.			
22	En mi lugar de trabajo priorizo mi desempeño profesional de índole asistencial sobre otras actividades.			
23	Estoy contento con mi profesión, estudie enfermería por vocación.			
24	Estoy contento con la especialidad que desempeño, la instrumentación quirúrgica me apasiona a pesar de ser un trabajo dinámico y estresante.			
25	Si hoy pudiera volver a elegir qué carrera estudiar, volvería a estudiar enfermería.			
26	Si hoy pudiera volver a elegir que especialidad estudiar, volvería a estudiar enfermería en centro quirúrgico (instrumentación quirúrgica).			
27	Me gusta el trabajo en equipo que realizamos en centro quirúrgico de mi institución.			
<b>DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
28	Realizo con facilidad las funciones y actividades que me programan.			
29	Me adapto con facilidad a la dinámica del desempeño laboral constantemente cambiante de centro quirúrgico (diferentes tipos de cirugías, diversos equipos biomédicos, diversas técnicas quirúrgicas, diversos cuidados asistenciales especializados, etc.).			
30	Empatizo con las diversas personalidades del equipo de salud multidisciplinario quirúrgico con el que me toque trabajar.			
31	Me integro con facilidad al trabajo en equipo.			
32	Cumplo con facilidad la aplicación de los formatos biomédicos que están bajo mi responsabilidad incluido la lista de verificación de la seguridad de la cirugía.			
33	En mi servicio me controlo y mido mis palabras para no ofender ni maltratar a ningún compañero de trabajo independientemente del rango que ocupe.			
34	En mi servicio me controlo y mido mis palabras solo con mis jefes y superiores.			
35	Me adapto con facilidad sin murmuraciones, ni quejas, ni reclamos a los cambios que proponen mis jefes y superiores a fin de mejorar el servicio.			
36	Me adapto con facilidad a las sugerencias de mejora y cambios individuales que me sugieren mis jefes, superiores y compañeros de trabajo a fin de mejorar mi desempeño laboral.			
37	Tengo malos hábitos que se me dificultan cambiar o mejorar como tardanzas y faltas injustificadas.			
<b>DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
38	No necesito supervisión para trabajar con empeño y responsabilidad las funciones y actividades que se me programan.			
39	Procuró colaborar y cooperar con todos mis compañeros de trabajo y sobre todo con mis colegas, para así cumplir con todas las actividades y funciones programadas.			

40	Participo en actividades fuera del horario de trabajo, a fin de mejorar mi desempeño laboral y las relaciones interpersonales en mi servicio.			
41	Me desempeño laboralmente brindando cuidados de enfermería humanizado, con criterio profesional, conciencia quirúrgica y olvidando incluso la hora de mis alimentos y la hora de mi salida, quedándome en ocasiones sobre mi horario de trabajo hasta terminar con mis actividades programadas o a cubrir una emergencia.			
42	Realizo mi trabajo desde la empatía y la comprensión.			
43	No calumnio ni levanto falso testimonio de acusación en contra de nadie.			
44	Transmito buenos valores y principios con mis acciones y mis pensamientos en mi servicio.			
45	No ejerzo violencia laboral en ninguna de sus formas.			
46	Soy amable, amigable y colaborador con todos mis compañeros de trabajo poniendo en práctica habilidades blandas aprendidas a lo largo de mi ejercicio profesional.			
47	Reconozco, valoro y felicito con justicia el desempeño laboral de mis compañeros de trabajo.			
48	Expreso mi alegría frente a algún logro laboral de mis compañeros de trabajo.			
49	Mi desempeño laboral proactivo me causa satisfacción personal constantemente.			
50	Me considero una persona carismática y lo reflejo durante mi desempeño laboral.			

**Muchas gracias**