



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Violencia laboral y estilos de afrontamiento en enfermeros de la Unidad de
Salud Mental, Hospital Público de Lima sur, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autora: Laredo Cuya, Juana Thalía

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6115-4685>

Asesor: Mg. Reyes Gastañadui, Nael Henry

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9145-3897>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo Juana Thalia Laredo Cuya egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Violencia laboral y estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público de Lima sur, 2025”** Asesorado por el docente: Reyes Gastañadui Nael Henry DNI 42757976 ORCID 0000-0001-9145-3897 tiene un índice de similitud de 5 % con código OID: 14912:514241969 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor

Nombres y apellidos del Egresado Juana Thalia Laredo Cuya
DNI: 73202937



.....
Firma

Nombres y apellidos del Asesor Reyes Gastañadui Nael Henry
DNI: 42757976

Lima, 17 de octubre del 2025

Dedicatoria

Para mi madre, Gladys Cuya Chumpitaz,
gracias por acompañarme con paciencia, fe y
cariño en cada etapa de este camino.

Agradecimiento

Mi especialidad la dedico a DIOS por darme salud y bienestar,

A mi madre Gladys por siempre estar a mi lado apoyándome en mis retos y propósitos y siempre ser mi fuente de inspiración,

A mis hermanas por el apoyo incondicional de siempre darme el aliento de seguir adelante y no dejarme a pesar de las dificultades.

Y no hay duda me lo dedico a MI por todo lo que tuve que dejar para seguir con mis sueños.

A mis docentes de la Especialidad de Salud mental, por compartir sus conocimientos y experiencias vividas como enfermeras de vocación.

Índice

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento	3
Índice	4
Resumen	6
Abstract.....	7
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Practica.....	6
1.5 Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes.....	8
2.1.1 Antecedentes Internacionales	8
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	10
2.2 Bases teóricas	13
2.2.1 Violencia Laboral.....	13
2.2.1.1 Definición conceptual	13
2.2.1.2 Teorías de la violencia laboral.....	15
2.2.1.3 Dimensiones de la Violencia Laboral	16
2.2.2 Estilos de Afrontamiento.....	18
2.2.2.1 Definición conceptual	18

2.2.2.2 Dimensiones de estilos de afrontamiento	22
2.3 Formulación de hipótesis.....	23
2.3.1 Hipótesis general.....	23
2.3.2 Hipótesis específicas	23
3. METODOLOGÍA	24
3.1 Método de la investigación.....	24
3.2 Enfoque de la investigación.....	24
3.3 Tipo de Investigación.....	24
3.4 Diseño de la investigación.....	24
3.5 Población, muestra y muestreo	25
3.5.1 Población.....	25
3.5.2 Muestra	25
3.5.3 Muestreo	25
3.6 Variables y operacionalización	26
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1 Técnica	28
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	28
3.7.2.1 Instrumento para medir la violencia laboral	28
3.7.2.2. Instrumento para medir estilos de afrontamiento.....	28
3.7.3 Validación	29
3.7.4 Confiabilidad.....	29
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9 Aspectos éticos	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	32
4.1 Cronograma de actividades	32
4.2. Presupuesto.....	33
ANEXOS.....	39
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	40
Anexo 2. Instrumentos.....	42
Anexo 3. Formato de consentimiento informado	46
Anexo 4. Informe de originalidad de turnitin	47

Resumen

Introducción. La violencia laboral como un fenómeno social, que aqueja a las enfermeras en su centro laboral requiere voluntad política para enfrentarlo, mientras los estilos de afrontamiento son estrategias individuales que desarrolla cada enfermera para enfrentar situaciones de crisis existencial, guiado por conocimiento y respuesta conductual a la adversidad. Objetivo, determinar de cómo se relaciona la violencia laboral y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025. Metodología, responde al método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de nivel aplicada y corte transversal, la muestra está representada por 64 enfermeros que trabajan en la unidad de salud mental en un hospital público de Lima sur, para recoger información de utilizará cuestionarios: Para medir violencia laboral un cuestionario presentado por Arbulu según el coeficiente Alfa de Cronbach=0.934.mientras para la segunda variable se utilizará los propuesto por cuestionario de orientación para afrontamiento COPE su coeficiente Alfa de Cronbach=0.893, Para el procesamiento de datos se utilizará una base de datos SPSS versión 27, que permitirá realizar una análisis y sintieses descriptivo de los hallazgos encontrados, a través de cuadros, tablas y dispersiones y finalmente se procederá contrastar la hipótesis de la propuesta de la hipótesis, prueba estadística de Rho de Spearman

Palabras claves: Violencia laboral, afrontamiento y resiliencia.

Abstract

Introduction: Workplace violence, as a social phenomenon affecting nurses in their work environment, requires political will to be addressed. Coping styles, on the other hand, are individual strategies developed by each nurse to face situations of existential crisis, guided by knowledge and behavioral responses to adversity. Objective: To determine how workplace violence and coping styles are related among nurses in the Mental Health Unit of a public hospital in South Lima, 2025. Methodology: Based on the hypothetical-deductive method, with a quantitative approach, applied level, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The sample consisted of 64 nurses working in the mental health unit of a public hospital in South Lima. Data collection was carried out using questionnaires: to measure workplace violence, a questionnaire presented by Arbulu (Cronbach's Alpha coefficient = 0.934), and for the second variable, the COPE coping orientation questionnaire (Cronbach's Alpha coefficient = 0.893). Data processing was conducted with SPSS version 27, which allowed descriptive analysis and synthesis of the findings through charts, tables, and scatter plots. Finally, the hypothesis was tested using Spearman's Rho statistical test.

Keywords: Workplace violence, coping, resilience

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El ente rector de Salud en el año 2023, quien incide que la salud está sujeta a los diferentes determinantes sociales, el ser humano a diario se enfrenta a cada situaciones fenomenológicos de distintas maneras como respuestas humana acorde a su temperamento, personalidad y tolerancia frente a la angustia, ansiedad, frustraciones en la vida, estrés, situaciones de agresiones verbales en el trabajo de parte de los directivos, desmotivación, falta de logro personal y profesional, sin embargo el hombre por naturaleza tratará ser resiliente, buscará trabajar en armonía, cuidando su tranquilidad que se resume como estilos de afrontamiento (1).

Según el Organización Internacional del trabajo en el 2022, sostiene que no existe un solo país en el mundo libre de violencia por más desarrollado que fuera, al cual se considera amenaza psicológica y física permanente para la vida donde la agresión que perjudica su estado emocional, lastima al ser humano, degradándola e hiriéndola a una persona dentro del contexto actual que genera daño visible que altera la salud individual y colectiva y tiene una influencia directa en la felicidad del ser humano, el cual tiene impacto directo en el estado emocional del ser humano que afecta su producción y rendimiento laboral, dicha violencia laboral se clasifica en tres grandes categorías (2).

En España 2018, se inicia utilizar el término de afrontamiento, destacando diversas estrategias o caminos a tenerse en cuenta para hacer frente al episodio de violencia laboral, donde utilizaron técnicas de relajación, entrevistas personales, responder asertivamente impacta favorablemente en mitigar aspectos relacionados a la violencia en el trabajo y lograr un afrontamiento adecuado de parte de los Licenciados en enfermería, quienes utilizaran estrategias asertivas para manejar, mitigar, reducir hasta en un 45 % la violencia laboral (3). Mientras en México el 2019, determinaron que un afrontamiento precoz en la resolución de

problemas influye directamente en evitar situaciones de violencia laboral previniendo y gestionando los problemas reales de intimidación laboral, acoso laboral y violencia física, verbal, logrando hasta en un 65% de los encuestados (4).

En el contexto latinoamericano las agresiones de carácter psicológico es muy recurrente en los centros laborales, es así que en Santiago de Chile notifican la violencia laboral en centros de atención primaria hasta el 74 % de los trabajadores, lo mismo ocurre en Bolivia que alcanza el 76.8% de los Licenciados en enfermería del nosocomio de Cochabamba refieren haber sufrido violencia laboral, en el Ecuador alcanza el 62.5% de violencia laboral, luego en la Habana Cuba alcanza el 51.7% mientras en Colombia el 45.4% de la enfermeras reportaron violencia laboral, igualmente, en Brasil en el 2020 estudiaron los determinantes de la violencia laboral, donde determinaron que la sobrecarga laboral, las remuneraciones exiguas, inadecuada realización personal, relaciones interpersonales deterioradas, entre otros son comunes en los establecimientos sanitarios, impacto significativo para disminuir la violencia laboral hasta en un 31% (5).

Mientras a nivel nacional, la violencia en el trabajo realmente es un tema sensible y álgido a la vez, que afecta a las enfermeras, la violencia en el trabajo las licenciadas en enfermería en el hospital estatal de Tacna 2019, alcanza al 75.7%, en Arequipa, violencia laboral está asociada a diferentes factores como los estresores laborales, la sobrecarga laboral, el estado emocional del momento y las condiciones inadecuadas para trabajar, como tal 71% percibieron que la violencia laboral influye significativamente en su desempeño del trabajo y su calidad de trabajo (6). Mientras en Lima en el 2022, determinaron que el 62% de Licenciados en enfermería en un nosocomio estatal percibieron niveles alto violencia laboral de parte de sus empleadores (7).

Otro trabajo realizado en el 2021 en el Cuzco sobre la violencia laboral, donde encontraron que el 55% de los enfermeros estudiados percibieron tener conflictos familiares

y en el trabajo, viven con un nivel de estrés de nivel medio alto, los cuales requieren necesariamente un afrontamiento adecuado con su inteligencia emocional, una motivación que logre el compromiso del enfermero (8).

La profesión de enfermería esta señalada como una profesión con alto riesgo de sufrir violencia laboral, luego de las fuerzas armadas, existe un sub registro de los eventos de violencia laboral, muchos de ellos se minimizan y pasan desapercibidos, ello convoca la necesidad de registrar los eventos de violencia laboral sea cual fuere el origen, como es de conocimiento, la violencia de los trabajadores provienen de los propios servidores hospitalarios y otros de parte de los pacientes o familiares de los pacientes (9). En la actualidad el mundo laboral sumido en el avance la tecnología, informática y comunicaciones nos impone cambios acordes a su desarrollo, muchos de ellos superan nuestra capacidad de nuestras competencias y habilidades, muchas veces trastocan colateralmente nuestra salud mental y generan otras disfunciones de distinto orden, que afecta el rendimiento laboral, relaciones con los compañeros de trabajo inclusive con la familia (10).

Usualmente son los enfermeros que son la columna vertebral del sistema sanitario en el país, ello ocurre , la Unidad de salud mental que cuenta con hospitalizaciones y atención de emergencia, la demanda es alta, la familia y los pacientes exigen que se atienda con prontitud, los trabajadores entran en una serie de crisis e inician con la agresiones verbales y psicológicas al personal médico y profesional, entre ellas a las enfermeras, dichos comportamientos alcanzas a proferir expresiones racistas con aumento del tono de voz, discriminatorios, empujones y escupitajos, jalones de los brazos, cachetadas, y amenazas de muerte, muchos al parecer exigen más de lo debido, realizan filmaciones al personal a través de un celular, exigen los libro de reclamaciones, muchos argumentan una supuesta negligencia, el cual altera una atención oportuna y mejores oferta de servicio, a ello hay

que sumar la escasa dotación de personal en la unidad, la escasez de insumos y medicamentos, el personal de seguridad no está entrenado para mitigar los sucesos o ocurrencias, a la interrogante la coordinadora de enfermeras refiere que no cuentan con registros de dichas ocurrencias, ello fue el móvil para poder plantear la necesidad de investigar la violencia laboral y estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur , 2025.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la violencia laboral y estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión violencia psicológica y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025?

¿Cómo se relaciona la dimensión violencia física y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025?

¿Cómo se relaciona la dimensión violencia moral (sexual) y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de cómo se relaciona la violencia laboral y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar de cómo se relaciona la dimensión violencia psicológica y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025

Identificar de cómo se relaciona la dimensión violencia física y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025

Identificar de cómo se relaciona la dimensión violencia moral (sexual) y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente trabajo académico nos permitirá ampliar el cuerpo del conocimiento científico, además fortalecerá y actualizará el conocimiento científico sobre las variables en estudio violencia laboral y estilos de afrontamiento, conocedores de las distintas problemáticas que siempre está inmerso el enfermero en cumplimiento de su sagrada labor, teniendo en cuenta que la disciplina de enfermería está constituida por el sexo femenino, se requiere profundizar el estudio para evidenciar los hallazgos donde se desarrollará la pesquisa.

En este contexto para la variable Violencia familiar es imperativo considerar los postulados de Peplau, la Interrelación personal: Que nos permite comprender y responder con acierto a las necesidades del prójimo, se centra en la adaptación de hombre, promoción de la salud, la desclasificación de todo tipo de violencia, además nos ayuda argumentar la buena praxis del comportamiento humano, de tal forma evitar actos reñidos con la moral en desarrollo de la vida diaria, evitar la humillación del prójimo, molestando, injuriando, por

expresiones verbales, de la fuerza física y posturales. Mientras para la variable Estilos de afrontamiento se utilizará los postulados de Roy Callista, un modelo orientado a entender el proceso de adaptación del hombre en relación a su entorno, considera que es imperativo conocer los preceptos de la autora de entender al hombre y su relación con su entorno, nos faculta diferentes teorías sobre el marco conceptual, que en su narrativa el hombre responde a cada estímulo con dirección positiva o negativa, como tal, cada ser humano afronta a los avatares diarios de acuerdo a su personalidad, temperamento y formación en el lugar donde le toque laborar, por ende, los enfermeros no somos ajeno a esta realidad, como tal existirla propuestas para prevenir, mantener y superar adversidades

1.4.2 Metodológica

El presente trabajo académico cumple en toda su extensión las especificaciones en la Guía propuesta por los integrantes de la comisión de la casa superior Universidad Wiener.

Para su construcción del presente estudio se utilizará la metodología científica, descriptivo, hipotético deductivo, cuantitativa y correlacional, la recogida de los hallazgos será con apego a una realidad concreta, para el cual se utilizará cuestionarios validados y confiables. Se presentarán instrumentos debidamente validados, y puestos a disposición de la comunidad de investigación en salud por parte del profesional de enfermería.

1.4.3 Practica

El resultado de la pesquisa, permitirá conocer el nivel de violencia en el trabajo y las diversas maneras de afrontamiento en las enfermeras que laboran en el área de salud mental, de tal manera las gestoras a diferente nivel para realizar intervenciones correctivas, para mejorar la salud física, psicológica, social de la enfermera y lograr un impacto positivo en el trabajo enfermero.

Los hallazgos encontrados en el desarrollo del trabajo serán las evidencias, para individualizar, focalizar e intervenir, sobre todo prevenir, mejorar las condiciones de trabajo

enfermero será fundamental, si fuera necesario en empoderamiento de las enfermeras debe ser un objetivo y fin supremo, una enfermera informada, competente y empoderada hará un afrontamiento eficaz a factores de violencia en su centro de labor.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La programación de ejecución de la pesquisa académico estará comprendida en el último semestre del año en curso, 2025.

1.5.2 Espacial

El presente estudio tendrá como centro de ejecución la Unidad de Salud Mental: servicio de hospitalización damas y varones, consultorios externos, servicio de emergencia de salud mental, ubicado geográficamente al sur de Lima metropolitana.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La unidad de estudio estará representada por 64 licenciados en enfermería, que vienen laborando a la fecha julio 2025 en los diferentes turnos, servicio, unidades que comprende la salud mental.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Ullón, D. (11). Paraguay, el 2021, presentó una investigación cuyo propósito “determinar violencia laboral en enfermeras durante la pandemia del COVID 19” en un hospital público en Asunción Paraguay. Metodología del estudio responde a una investigación descriptiva, cuantitativa, correlacional, la unidad de estudio fue representada de 161 licenciadas en enfermería, se utilizaron un cuestionario nominado Kaiser Meyer Olkin CKMO Cuestionario de afrontamiento al Estrés CAE, Resultado se encontró un 55.9% de violencia en el trabajo, la dimensión violencia psicológica tiene una representación del 71.9 %, luego el 46.6 % de las enfermeras percibieron violencia física, los mismos ocurre en enfermeras jóvenes y sin especialidad en un 62 %.. Conclusión, La violencia hacia los enfermeros alcanzaron niveles muy altos durante la pandemia del COVID-19

Jiménez et al. (12) en el 2022, en el Ecuador, realizó una pesquisa, con la finalidad de identificar la asociación existente entre los estilos de vida y violencia laboral, en enfermeras en áreas críticas, en un nosocomio de Quito. Metodología. Una investigación descriptiva, cuantitativa, hipotético deductivo, la unidad de estudio para el estudio participó 17 enfermeras, para recolectar información se utilizaron cuestionario validado y confiable, The Nursing Stress Scale. Resultados, El 12 % de los estudiados refieren que habían tenido experiencia de agresión física, mientras el 70.8 % recibieron violencia verbal y psicológica de nivel moderado, ellos refieren que dichas violencias son parte del estrés o el trabajo a presión. Conclusión que la presentación de la violencia en el trabajo con su frecuencia absoluta y relativa tiene como componente del estrés laboral.

Bonequi, E. (13) el 2023, en Centro América, País México, realizaron una pesquisa con la finalidad de contrastar la asociación del afrontamiento en el trabajo y el estrés laboral

en enfermeras de un nosocomio, durante la disemia del COVID 19. Metodología, una investigación descriptiva, cuantitativa, transversal, de nivel aplicada y correlacional, la muestra estaba representada por 33 licenciadas es enfermería, para la recogida de datos se utilizaron los cuestionarios del CRIA y el PSS-10, con una confiabilidad interna de 0.85 y 0.80 en orden respectivo, determinándose que el 81,8% Conclusión enfermeras encuestadas mostraron un nivel de estrés moderado: mientras, la estrategias de afrontamiento que se utilizaron son evitación cognitiva y descarga emocional, por cuanto se evidencia que existe una relación inversa entre las estrategias de afrontamiento utilizadas por las profesionales de enfermería con los niveles de estrés laboral encontrados en los integrantes de la muestra, por cuanto se acepta la hipótesis nula.

Toapanta, C. (14) en el Ecuador el 2024, realizó una pesquisa para identificar la percepción de la violencia psicológica en periodo de prácticas hospitalarias en estudiantes universitarios en el 2024. Metodología: Una investigación descriptivo, cuantitativo, nivel aplicada, correlacional y transversal, la unidad de análisis estuvo constituido por 127 alumnos de Enfermería, para recolectar los hallazgos se usó la encuesta, un cuestionario de esfericidad de Bartlett PEB para valorar la violencia laboral y un cuestionario de afrontamiento Lazarus CAL, validados y confiables. Resultados: El 72% de los estudiantes durante sus prácticas hospitalarias percibieron la violencia psicológica, siendo la violencia verbal que logra el 54.3 % de los practicantes de enfermería, seguido por el bullying que alcanza al 23,6% de los estudiantes con prácticas hospitalarias, lo paradójico es que el responsable de los estudiantes, el tutor, supervisor o docente de practica es el primer violento o agresor, el acoso de tipo racial o moral (sexual) alcanza al 2.4 % de los estudiante, Conclusión. La gran maría de las estudiantes de enfermería sufrió la violencia laboral durante su rotación de prácticas hospitalarias, por lo que imperativo gestionar espacios hospitalarios de cero violencias para forjar hospitales libres de violencia.

Bedoya, M. (15) en el Ecuador del 2023, ejecutó una pesquisa, con la finalidad de describir la violencia psicológica en las enfermeras durante los últimos 6 meses, en un hospital público. Metodología es un estudio de nivel observacional, que permite describir los fenómenos, la muestra de la pesquisa estuvo integrado por 63 enfermeras, en el acto de recolectar información se utilizó un cuestionario de conductas negativas revisado (NAQ-R), con su grado de validez y confiabilidad. Resultado el 82,5% de las enfermeras percibieron haber sido sujeto de alguna forma de violencia en el trabajo, mientras, el 17,46% de las enfermeras nunca percibieron violencia laboral en su centro de trabajo; además un 6.3 % de las enfermeras responden estar expuestas a conductas de acoso laboral permanente, el 11.11% de las enfermeras responden y perciben estar expuestas a acoso permanente. Conclusión, Existe relación de la violencia laboral y los factores psicosociales directa y proporcionalmente fuerte, estadísticamente (Sig 0,000) Spearman (0,735).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Castro, P. (16) en Arequipa el 2022, presento un trabajo de investigación, teniendo como objetivo “determinar la relación entre estilos de afrontamiento y violencia laboral en profesional en enfermería” en un hospital en Juliaca Puno. Metodología: Estudio hipotético deductivo, correlacional, no experimental, la muestra 50 enfermeras, para recolectar se utilizó Estandarización, como instrumento los cuestionarios de violencia laboral CEVILA y otro cuestionario de formas de afrontamiento (WCQ), los mismos están validados con alta confiabilidad. Resultados: El 32 % de las enfermeras perciben niveles bajo de violencia laboral, el 57 % refieren un nivel moderado de violencia laboral mientras el 11% de enfermeros experimentan niveles altos de violencia laboral, en cuanto se refiere al estilo de afrontamiento, las enfermeras mayormente utilizan estrategias enfocado a la emoción con una representación del 58 %, Conclusión: Si existe relación significativa de ($P < 0.05$) entre

la violencia laboral y estilos de afrontamiento, según la prueba estadística de Pearson en enfermeros del Hospital Carlos Monge de Juliaca – Puno.

Durand, N. (17) en Lambayeque, 2023, realizó la pesquisa, con el propósito “establecer la relación entre violencia laboral y los estilos de afrontar frente a la violencia en las licenciadas en enfermería en los tópicos de las áreas críticas, en el nosocomio de Ferreñafe, 2023. Metodología: Una investigación descriptiva, cuantitativa, hipotético deductivo, de nivel básica, transversal y correlacional, la unidad de análisis estuvo representada por 12 enfermeros, para la recogida de datos se utilizaron un cuestionario estructurado valido y confiable para medir el ciclo de la violencia laboral CVL y otro cuestionario de estilos de afrontamiento CSQ, Resultados, el 92 % de las enfermeras que trabajan en el tópico de emergencia recibieron violencia laboral verbal y físico 92 % de los enfermeros fueron violentados física y verbalmente, mientras el mismo grupo señalan que toleran mejor la violencia psicológica con una representación del 67 %, Conclusión, La violencia laboral en el hospital de Ferreñafe es transversal, proviene del usuario interno y externo.

Ortiz, (18) el 2023, en Lima metropolitana, elaboró una tesis, la finalidad de la pesquisa fue “identificar la relación existente entre la violencia laboral y las estrategias de afrontamiento en enfermeras de una clínica local”. Metodología, se observó escrupulosamente lo establecido por el método científico referente al enfoque cuantitativa, diseño no experimental, la unidad de estudio fue representado por 104 licenciadas en enfermería que vienen laborando en el servicio de hospitalización, la información para la investigación se recolecto a través de cuestionarios validados y confiables “Nursing Stress Scale (NSS)” y cuestionario de afrontamiento (CAE). Resultados, el 64.4 % de las enfermeras percibieron experiencias de violencia de nivel medio, mientras en referencia a los estilos de afrontamiento en las licenciadas en enfermería se aprecia que el 66.3 % de las

enfermeras percibieron un nivel medio de estilos de afrontamiento. Conclusión, se puede afirmar que existe una relación directa, significativa y positiva entre la violencia laboral y las estrategias de afrontamiento con un valor de p igual a 0,000.

Canta C. (19) el 2023 en la ciudad del Cusco, realizó una pesquisa objetivo de identificar la asociación entre las estrategias de afrontamiento y la violencia laboral en trabajadores de Hospital de Utcubamba, cusco. Metodología es una investigación hipotética deductiva, de corte transversal, de orientación cuantitativa, la muestra estaba constituido 189 trabajadores de salud de un nosocomio público en Utcubamba, cusco, se administraron el cuestionario de WAST para la detección de violencia laboral CWDVL, mientras para abordar estilos de afrontamiento un cuestionario de Ways of Coping Checklist – WCC propuesto por Lazarus y Folkman. Resultado el 53,4% de trabajadores presentas estrategias de afrontamiento de nivel regular, 23,8% de un nivel de afrontamiento bueno y mientras el 13,2% de los trabajadores presentan estrategias de afrontamiento de nivel malo. Sobre la violencia laboral, el 90,5% de los trabajadores indicaron que experimentaron experiencias de violencia laboral de nivel alto, 9,5% de los trabajadores indicaran su percepción de violencia de calificación media. Conclusión, se puede afirmar la existencia relacional, estadísticamente demostrado, una relación negativa de la variables: estilos de afrontamiento con la violencia laboral, son regulares con un nivel alto, así como también el nivel de violencia.

Tito, M. (20) en el 2023 en Tacna, realizó una pesquisa cuyo propósito fue de identificar la asociación de la violencia laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería en el Hospital de Tacna. Metodología, es un estudio de nivel básico, hipotético deductivo, cuantitativa, la unidad de estudio fue 78 profesionales de enfermería de las áreas críticas (Emergencia y cuidados intensivos). Mientras para recoger información se utilizó un cuestionario para medir la violencia laboral en enfermeras (NVS) para el estrés laboral,

mientras para la variable estilos de afrontamiento se utilizó una encuesta, un cuestionario abreviado para medir el afrontamiento, los mismo fueron validados y son confiables. Resultados logran evidenciar el 38.5 % de las enfermeras estudiadas una violencia laboral de nivel bajo, mientras el 29.5 % de las enfermeras percibieren violencia laboral de nivel alto, con predominio a la violencia verbal y psicológica; por otro lado 55.1% de la enfermeras tienen un afrontamiento parcial, mientras el 44.9 % de las enfermeras afrontan la violencia con ecuanimidad, asertividad y tolerancia, Conclusión existe suficiente evidencias para afirmar que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables de la violencia en el trabajo y las distintas formas de afrontamiento según Rho de (0.72).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Violencia Laboral

2.2.1.1 Definición conceptual

Según la Organización Mundial de la Salud, en el 2002, que la violencia laboral es toda acción que se genera en el trabajo, expresadas en agresión o un acto violento, que vulnera su intimidad o integridad del agredido, actualmente los hallazgos que se presentan a diario, requiere la atención de la demanda por el portafolio correspondiente del Ministerio de la Mujer para ser atendido, que alcanza a toda la humanidad en su conjunto, está presente en todo los niveles sociales, el núcleo que le caracteriza es la agresión, se presenta de distintas formas y complejidades, aunque semánticamente es muy difícil conceptuarlo, sin embargo, la percepción y la apreciación serán fundaménteles como evidencia de violencia (21). Mientras que la OIT, define la violencia laboral, como una fuerza de sometimiento o dominio, que desagrada e hiere al agredido, con poca capacidad de razonabilidad, que tiene naturaleza la fuerza física, el dominio coercitivo bajo amenaza, contra otra persona o uno

mismo, genera o puede generar lesiones, físicas, psicológicas, privación de libertad, muerte o abuso sexual, entre otras (22).

La violencia laboral se entiende como la acción o incidente que se genera dentro en el intramural, generalmente es ejercido dicha acción violenta de parte del empleador, o personalidades o directivos de nivel intermedio, que tenga las prerrogativas de ejercer poder o mando sobre la persona violentada, los mismo pueden darse de forma directa o indirecta que puede ser representado por una tercera persona, las dimensiones es diverso y amplio, los casos más reportados en el trabajo son la violencia de tipo psicológico, donde los violentados manifiestan que son amenazados a ser despedidos, inician con descalificarle el trabajo que realiza, otras veces reportan sobrecarga laboral, el amedrentamiento también es recurrente, el maltrato verbal, actitudes de homofobia y discriminación racial, en tal sentido considerase violencia todo acto humano que compromete la salud en toda sus dimensiones, sobre todo cuando el origen de los mismos vienen de personalidades que ejercen poder sobre la persona violentada (23).

Según el autor se considera violencia laboral, toda acción que genera violencia o agresión sea física, mental, sexual, etc. Que necesariamente proviene de la persona que ostenta poder o cargo intermedio de poder sobre la trabajadora, produciéndole lesiones física, psicológicas y sexuales, degradando a la violentada en su profundo ser, la conducta de los agresores no son aceptadas socialmente, sin embargo la legislación es genuflexos, por ello los estudiosos lo clasifica para agruparlo según las formas de violencias que se presentan , Tipo I: provocado por usuarios internos que ejercen poder; Tipo II: provocado por usuarios externos Tipo III: provocada por colegas o compañeros de trabajo que no tienen el poder superior (24).

2.2.1.2 Teorías de la violencia laboral

Para poder entender la violencia laboral se utilizará el modelo cognitivo-fenomenológico-transaccional de Mobbing, según Bourdieu, no basta con comprender que la violencia es un problema de naturaleza física y psicológica, el teorista plantea la necesidad, que la violencia tenga un tratamiento integral que trascienda aspectos: sociales, políticos, económicos es imperativo que los sociólogos, antropólogos, psicólogos y economistas participen en encontrar alternativas de soluciones a mayúsculo problema y complejo; en este contexto la teorista sostiene, que según la naturaleza y el impacto de la violencia laboral, los actos negativos adversos a la salud merecen examinarse, es importante ahondar como percibe la violencia laboral en su centro de trabajo (25). Saber que impacto le genera, como se aborda y entender que tratamiento se le brinda, sin embargo la experiencia no narra que poco se interviene en la institución para corregir, de ello surge la necesidad de dinamizar, denunciar y protestar contra cualquier tipo de violencia, sea de cualquier procedencia, como un aprendizaje que deja evidencia social (26). En efecto la violencia laboral es una conducta aprendida, que socialmente censurado, sin embargo, no se castigan con severidad a los agresores, por el contrario, una sociedad machista como el nuestro protege al agresor, estigmatizan a las personas violentadas y les hacen responsables de su propia violencia.

Otro modelo, es la teoría biológica de Darwin y Lorenz, señala que la violencia es inherente al hombre, es una conducta aprendida en su núcleo familiar o su entorno donde crece y se desarrolla el hombre, la violencia obedece como un eslabón de cadena larga y pesada de opresión, donde el fuerte somete al débil, que se presenta involuntariamente a un determinado estímulo desagradable, se pueden expresar individual y colectivamente, señala en su obra maestra el origen de las especies, que el hombre lucha por su supervivencia desde sus inicios, donde el fuerte somete al débil, es en éste escenario la violencia se puede contextualizar: por cuanto la violencia puede ser medido o cuantificado, se describe, técnica

de estrategia de mantenimiento o preservación, señal de poderío, respuesta a signos de violencia, afrontamiento a amenazas de muerte, sin embargo este modelo marcan el comportamiento agresivo, es moralmente cuestionado (27).

Violencia laboral en enfermería

La violencia laboral en las enfermeras es un tema emergente, en los establecimientos de salud, dada la naturaleza de la profesión está constituido por el sexo femenino, mal llamado sexo débil, están expuesto a violencias de diversos indoles, por cuanto su transversalidad de la violencia puede menoscabar la eficiencia del cuidado enfermero, porque al ser violentada la enfermera, se sentirá invadida en su independencia y toma de decisiones, por tanto, la salud de las enfermeras es valiosa (28).

La violencia laboral en enfermeras, es el acoso laboral, de abuso y maltrato emocional permanente, de parte del violento o acosador, las tendencias pueden ser vertical u horizontal, lo que busca el agresor es generarle inseguridad a la enfermera, el cual es un factor de riesgo letal para la enfermera y sus pacientes cuidados por la enfermera (29).

2.2.1.3 Dimensiones de la Violencia Laboral

a. Violencia Psicológica

Es el más frecuente en su presentación, que se caracteriza por acciones agresivas u omisión que puede perturbar, menoscabar la salud emocional del violentado en su centro laboral, afecta su autoconcepto, autoestima, lesiona su seguridad y confianza, degrada su personalidad; otra forma de generar la violencia psicológica, es logrando privar de su libertad de trabajar, elegir (30).

La violencia psicológica tiene como indicador el hostigamiento, en efecto la violencia proviene de las personas que ostentar cargos públicos o poder, muchos inician con una sobrecarga laboral, el tipo de liderazgo autoritario, limitación de derechos laborales, por lo que es importante la selección de personal, dentro de las competencia no basta el

cognitivo, es importante la práctica y sobre todo la actitud, empatía por el prójimo, un clima organizacional cordial y de respeto favorecen un mejor desempeño laboral (31).

En la violencia verbal es el poder deliberado de amenazar a través del uso del lenguaje de forma individual, colectivo, altera su desempeño dentro de su centro laboral, la violencia verbal se caracteriza por intimidar, amenazar, acosar que la autoestima del trabajador, las formas como se presentan son las palabras altisonantes, grosero, gesticulaciones de miradas despectivas, el silencio selectivo y marginal (32).

Según la OIT, la violencia oral, está considerado como un comportamiento humano, pasivo, el uso de palabras, el detalle de la gravedad es individual incluye: Palabras, estos, escrituras son la finalidad de producir daño, que compromete sustancialmente su autoestima de la persona, compromete la salud mental del trabajador (33)

b. Violencia física

Esta comprendido las diferentes agresiones de índole físicas directas, es poco usual, sin embargo, existen evidencias que si de registraron agresiones a las enfermeras: generándoles los golpes o empujones, en el ámbito laboral, es imprevisible los casos que se notifican, sus efectos siempre tendrán consecuencia en la salud del agredido (34).

La violencia laboral física, toma altos ribetes en su presentación cuando el violento es afrontado con celeridad, toma como mecanismo de respuesta el uso de la fuerza física para someterlo a su víctima, donde se generan empujones, empujones o ahorcamiento, como tal la violencia física tiene consecuencias graves en la salud individual y colectiva, por logra trascender (35).

c. Violencia moral (sexual)

Es una de las violencias asolapadas común en nuestro medio, las personas que ejercen poder tratan de condicionar al complemento de favor sexual, a cambio de mantener en el trabajo, dichas acciones van acompañadas re reconocimiento valorativo con palabras de

contenido sexual, que abarca desde el cotejo físico, que progresivamente y frecuentemente van incrementándose hasta hacerse insostenibles, que pueden generar en la víctima desequilibrio mental (36).

La enfermera en su condición de mujer, inmerso en un mundo laboral competitivo, está expuesta a ser violentadas de distintas formas de presentación, sin embargo, la realidad demuestra, que la mayoría de las enfermeras permanentemente son acosadas sexualmente o moralmente por sus jefes y compañeros de trabajo, con palabras o comentarios de doble sentido, tocamientos indebidos, propuestas indecentes entre otras, cuidar la salud de la mujer es cuidar la salud de una sociedad (37).

2.2.2 Estilos de Afrontamiento

2.2.2.1 Definición conceptual

El concepto de estilos de afrontamiento, son las mediciones objetivas como las personas responden a situaciones de estrés, como variable de medición en las acciones de manejo del estrés el cual requiere indispensablemente respuestas cognitivas, que es el conocimiento, mientras; el conductual es fundamental entender como algo aprendido en la vida, el hombre tiene el conocimiento y la experiencia de llevar su carga y como hacer frente, de allí que se considera el afrontamiento como una herramienta para enfrentar las adversidades, independientemente de sus consecuencias (38):

En esta misma línea, Rueda, Aguado y Alcedo

Según los autores, los estilos de afrontamiento requieren ser valorado desde múltiples enfoques para entender la respuesta humana a cada acción, que tenga criterio y sentido común, es importante tener el cuerpo de conocimiento y sus consecuencias que se derivan de las mismas. El término afrontar deviene de enfrentar como hacer frente a una adversidad, sobre todo al nivel de estrés al que se está expuesto, por lo que es imperativo el dominio de las emociones, es probable que las respuestas con carga emocional no tengan razón (39):

Los estilos de afrontamiento, en los trabajadores de la salud son como una herramienta especial para enfrentar situaciones inesperadas, con carga psicológica y mental; para ello se requiere de conocimiento y conductas adecuadas o asertivas para hacer frente la adversidad (40).

A inicios del presente siglo, se tiene mayor realce la utilización del término afrontamiento, cada vez el personal de salud desarrolla estrategias para manejar determinadas situaciones con bastante éxito, que incluye con la identificación del problema, los objetivos de un plan están orientado a resolver el problema, mientras las intervenciones están orientadas a las causas del problema para disminuir, controlar y minimizar su impacto de forma proactiva, según propone el autor (41).

En el contexto del trabajo enfermero es crucial el dominio del afrontamiento, saber que muchas enfermeras conocen el dominio del afrontamiento para que se plasme en una acción propositiva, efectiva, plantean alternativas de solución en el momento indicado, muchas se cansan y muestran actitud de resiliencia, el bienestar personal, por consiente la satisfacción en el trabajo, se traslucirá en el bienestar del paciente (42).

Los estilos de afrontamiento, son proceso de respuesta individual que cada persona utiliza para enfrentar situaciones adversas que genera una crisis, para lograr mermar las consecuencias de la crisis, minimizar los riesgos, dependerá mucho de la experiencias previas, se requiere de conocimiento para el manejo de crisis y desarrollo de conductas basadas en la inteligencia emocional que son procesos que se usan, según el individuo y el contexto, para lograr adaptaciones que reduzcan el daño a la salud de la persona (43).

Teorías de estilos de afrontamiento

El teorista Callista Roy entiende que el profesional de enfermería, posee un cumulo de conocimientos y habilidades practicas para afrontar situaciones de diversas indoles, en estrecha relación con su entorno, el ambiente físico y los seres humanos bajo una relación

interpersonal logran convivir en su centro laboral, está expuesto a sufrir violencia laboral tanto de los usuarios externos e internos, para ello es imprescindible que la enfermera tenga como requisito: el cuerpo de conocimiento que fundamenta el trabajo enfermero y el comportamiento ejemplar acorde a la inteligencia emocional para hacer frente a la adversidad, entender que los momentos y tiempos son tangibles, hay que adaptarse a los cambios, sin que esto signifique sometimiento. En tal virtud, el hombre tiene cuatro modos o métodos de adaptación: Entender la fisiología humana, tener conocimiento propio de sus valores y capacidades, asumir el rol rector en el centro laboral por sus competencias formativas, y finalmente las relaciones humanas (44).

Es el modelo ideal que propone Roy Callista, la teoría por sistemas como ejes principales de interrelación, Los sistemas son mecanismo perfecto para afrontar, para ello hay que adaptarse y aceptar la existencia real de la crisis.

- a) Focales, centrarse a solucionar las causas del problema en el momento.
- b) Contextualizar, tiene que indagarse las causas que está generando la crisis.
- c) Residuales, la experiencia de la persona es fundamental para abordar en macro, es importante conocer las causas y los efectos o consecuencias.

Según Callista Roy, las mecánicamente respondemos a los estímulos externos e internos, casi siempre son aprendidas, se generan de forma automática, guiado por la experiencia de la vida como una respuesta adaptativa, el aprendizaje es diario y las estrategias pueden variar de caso a caso, la versatilidad y los cambios son un reto y desafío a la vez (45).

Para el teorista Callista Roy, el rol del enfermeros es lograr adaptarse en relación estrecha con su entorno cambiante, aceptar las normas de convivencia, aceptar a su prójimo con un nivel de tolerancia, ayudarse a si mismo para conseguir sus objetivos estratégicos,

entender la necesidad de proteger la vida y promover una salud óptima, evitar actos que mellan la naturaleza humana, compartir experiencias positivas (46).

Estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería

Las licenciadas en enfermería, tiene como cuerpo de conocimiento formativo, el saber o saberes previos para abordar un problema real o/o potencial en la cotidianidad, sin embargo las respuestas de orden psicológico o emocional es individual, acorde a las experiencia previas o experiencia laboral para enfrentar situaciones adversas, el temperamento y sus rasgos de personalidad alinean su perfil psicológico de la enfermera, por ende se pueden adaptar a cualquier cambio con absoluta facilidad, los mismos pueden tener la tendencia positiva o negativa, obviamente su elección de la enfermera contribuirá lograr su bienestar de ser humano (47).

Las formas como afrontar la violencia en que quehacer varían de persona a persona, inclusive la naturaleza de afrontamiento de una enfermera de sala general probablemente será mejor o positivo en relación al estrés de una enfermera en emergencia o cuidados intensivos, lo que se deja en claro es; los estilos de afrontamiento como estrategia de hacer fren al estrés o los estresores laborales tendrán diversas respuestas que conjunto la experiencia laboral, su formación previa, inclusive su grado de tolerancia de la enfermera,, lidiar con la adversidad que proviene de los usuarios externos e internos, es atroz, el cual puede proponerse, enfocados a problema, se trabajará como bombero para paliar y resolver las causas del problema, las soluciones a plantearse son más sostenibles, mientras los enfocados a la emoción, es el más frecuente, se busca resolver los problemas de momento, sin embargo tiene mucha carga emocional que impide observar con claridad y finalmente enfocados a la evitación, la enfermera es excluyente e indiferente a las circunstancias, nadie quiere comprometer ni hablar (48).

2.2.2.2 Dimensiones de estilos de afrontamiento

a. Afrontamiento centrado en el problema

Es una de las estrategias determinantes donde se toman decisiones, básicamente está orientado a abordar el problema y sus causas, para ello se requiere de una planificación y logístico, que siempre van acompañadas de alternativas de solución, sin embargo, como todo planeamiento tiene que priorizarse las intervenciones, es importante que la víctima logre tener control del escenario, se otorga poco tiempo para negociar, la intervención tiene que ser pronto (49).

b. Afrontamiento centrado en la emoción

Es una de las estrategias que se diluye, muchas veces son permisivas, porque se centra en las emociones de las personas, pues es cierto, que los profesionales de la salud pueden intervenir, sin embargo su ejecución requiere de un estudio más consensuado, por especialista en psicología quienes hacen abordajes de acuerdo a la motivación y estimulación, participan los familiares y amigos, buscan el encuentro y la reconciliación en la búsqueda titánica del lado bueno de los factores estresores, son efectivas cuando están fuera del contexto de la violencia o del estrés, sin embargo cuando el problema persiste tiene poca efectividad, motivo por lo que muchos pacientes abandonan o renuncian al trabajo (50).

c. Afrontamiento centrado en la evitación

Es una de las estrategias que tiene poca vigencia, porque las estrategias de intervención son transitorias, consiste en aparta de la escena del problema durante la crisis, las personas que le auxilian ofrecen descanso de momento, apoyo circunstancial, cuando el estrés es muy alto, puede rebasar y tener consecuencias fatales, ello puede condicionar a la víctima del estrés a tomar decisiones fatales, no es muy recomendable por su impacto, sin embargo, como una medida de momento, es útil para un afrontamiento temporal (51).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Ha. Existe una asociación significativa de la violencia laboral y el los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025

Ho. No existe una asociación significativa de la violencia laboral y el los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe una asociación significativa de la dimensión violencia psicológica y el los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025

Existe una asociación significativa de la dimensión violencia física y el los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025

Existe una asociación significativa de la dimensión moral (sexual) y el los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

La metodología a emplearse en la pesquisa responderá a la hipótesis planteada, que parte de un problema general a lo específico, además tiene como sustento la propuesta de un enunciado que desea probar, para ello se recolectará información, luego se procesará dicha información, se realizará las mediciones para finalmente contrastar la hipótesis planteada con su rigor de ser aprobado o rechazada (52).

3.2 Enfoque de la investigación

La pesquisa se utilizará lo correspondiente a una indagación cuantitativa de la violencia laboral y los estilos de afrontamiento, expresados en números o métodos numéricos, como la estadística para presentar los fenómenos estudiados, en tablas, gráficos, tendencias, dispersiones, el mismo inclusive servirá para analizar y presentar los resultados (53)

3.3 Tipo de Investigación

El trabajo académico de la naturaleza del estudio responderá una investigación de tipo aplicada, que nos permite el abordaje de los problemas de una manera práctica, para luego presentar alternativas de solución a partir de ella, es precisamente que en la parte final de la investigación se plantea las recomendaciones en base a las conclusiones que se aborda (54).

3.4 Diseño de la investigación

El esquema de investigación, que usará el investigador para su desarrollo responderá al diseño de una investigación no experimental, los resultados de la investigación no se podrán manipularse, los hallazgos serán presentadas tal como se encontraron de la relación

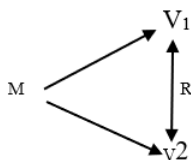
de las variables en estudio (55). En este contexto el diseño de investigación que se utilizará será para una investigación de diseño no experimental (56).

Donde V1. Violencia laboral

V2. Estilos de afrontamiento

R Relación de las variables

M Muestra



3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La población para la pesquisa comprende al conjunto de personas que participaran en la investigación, que por su naturaleza deben tener características similares o específicas, que permita a los investigadores realizar las pesquisas (57). Para la investigación serán consideradas una muestra censal, integradas por las licenciadas en enfermería que trabajan en el área de salud mental Lima sur metropolitano, estará representada por 64 enfermeras que vienen laborando a la fecha julio 2025 en los diferentes turnos, servicio, unidades que comprende la salud mental.

3.5.2 Muestra

Se entiende es un grupo menor parte de la población, que es seleccionada con la finalidad de realizar inferencia y deducciones de las propiedades y sus características de la población a estudiarse (58). Dado que, para el presente trabajo, la población tendrá el comportamiento de ser muestra censal, una población pequeña de 64 enfermeras que laboran en la unidad de salud mental, por tanto, la muestra será censal

3.5.3 Muestreo

Será una muestra censal, será la totalidad de la población (59).

3.6 Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Violencia laboral	Son acciones lesivas que alteran el bienestar de la persona en el trabajo, que usualmente son violentos de naturaleza física, psicológica inclusive sexual, en un determinado contexto, con la finalidad de excluirlo y someterlo, poniéndolo en riesgo su integridad y salud (60).	Para efectos de la investigación la variable violencia laboral se permite organizar un instrumento de recolección de datos distribuidos por sus dimensiones e indicadores. Las dimensiones son: violencia psicológica, violencia física y violencia moral (sexual) (61).	Violencia psicológica	Sarcasmo Hostigamiento Llamada de atención en público Descalificación Desautorización Amenazas	Escala ordinal	Nivel bajo (22 – 52)
			Violencia física	Golpes Patadas Rasguños Mordisco		Nivel medio (53 – 80)
			Violencia moral (sexual)	Roces indeseados Piropos obscenos Insinuaciones sexuales		Nivel alto (81 – 110)

Estilos de afrontamiento	Son las diversas acciones para evitar, tolerar y reducir los efectos de la violencia generada en el trabajo, dependerá mucho de su capacidad de tolerar, controlar o retar o anticiparse a los acontecimientos adversos (62).	Para valorar los estilos de afrontamiento se tendrá en cuenta las recomendaciones de COPE, para organizar la variable es tres dimensiones y 28 ítems (63).	Afrontamiento centrado en problemas	Afrontar activamente Planificar Acto distractor Refrena afrontar	Escala ordinal	Nivel bajo (28 – 65)
			Afrontamiento centrado en la emoción	Apoyar social y emocional Reinterpretar positivamente Acto de aceptación Apoyo religioso Centrar sus emociones		Nivel medio (66 – 102)
			Afrontamiento centrado en la evitación	Desganche mental Humor Negación Desenganche conductual Uso de sustancias Indiferencia		Nivel alto (103 – 140)

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para efectos, del desarrollo de las indagaciones en la investigación se utilizará la encuesta, es una técnica antigua en la investigación para la recolección de datos informativos, de forma ordenada, estructurada, organizada que son derivados de la variable o problema a investigarse, usualmente se presentan como interrogatorios, o propuestas de múltiple respuesta (64).

Para la primera variable una encuesta sobre la violencia laboral y para la segunda otra encuesta para las estrategias de afrontamiento, la experiencia señala que son técnicas de mucha utilidad, que permiten registrarse de una forma sistematizada teniendo en cuenta la necesidad de la investigación (65)

3.7.2 Descripción de instrumentos

3.7.2.1 Instrumento para medir la violencia laboral

El instrumento para medir la violencia laboral se utilizará un cuestionario para medir violencia laboral CVL 22, elaborada por Heydi Aracely Fernández Rodríguez en el 2022, está organizado en tres dimensiones con 22 ítems distribuido en: Dimensión psicológica con 13 ítems, Dimensión física con 5 ítems y Dimensión moral (sexual) con 4 ítems (66).

3.7.2.2. Instrumento para medir estilos de afrontamiento

Para la medición de la validez del instrumento para medir los estilos de afrontamiento, se utilizará un cuestionario de Estimación del Afrontamiento al estrés COPE, elaborado por Patricia Castro Prado contiene 28 ítems, los mismos fueron distribuidos en todos sus extremos en sus dimensiones planteadas para responder con exactitud a los objetivos planteado (67).

3.7.3 Validación

Para la Primera variable Violencia laboral, cuenta con la validez de su contenido, pertinencia y relevancia desde que Dapello y Abregú en el 2017, solicita la evaluación de jueces expertos, donde participaron 5 jueces expertos (n=5), personajes con amplia experiencia quienes determinaron una validez por baremación de 0,98, otorgando casi por unanimidad.

Para la segunda variable estilos de afrontamiento (COPE) abreviado, el cuestionario logró la validación por jueces expertos cuando Chávez MC, el 2014, solicita la validación por jueces expertos sobre el contenido y pertinencia lograron una aceptación del promedio 92 %, el cual determina su validez

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad interna para el cuestionario de la violencia laboral fue hallado a través de una prueba piloto por Arbulú en el 2019⁽⁶⁸⁾ el cual obtuvo una confiabilidad interna alta obteniendo según el coeficiente Alfa de Cronbach=0.934.

La confiabilidad interna para el cuestionario COPE abreviado, presentado por Moran et al. en el 2010⁽⁶⁹⁾, quien obtuvo una confiabilidad alta según el coeficiente Alfa de Cronbach=0.893

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

La planificación de procesar y analizar los datos encontrados como hallazgo de la investigación, sin lugar a dudas iniciará con la recopilación de datos para la investigación, el cuestionario debe administrarse a las 64 enfermeras que se encuentran a la fecha laborando en el área de mental en un nosocomio al sur de Lima metropolitana, una vez terminada la recolección de datos a través de la encuesta tienen necesariamente revisarse los cuestionarios si se encuentran los datos completos necesarias para la investigación, del mismo evitar cualquier contradicción en las respuestas consignadas.

Una vez concluido la revisión, los datos recogidos serán ingresados a un programa de análisis estadístico de SPSS, versión 26. Donde se codificarán las respuestas de los investigados, programándose detalles de su frecuencia, amplitud, media y otras que se requieran para una estadística de una investigación descriptiva, cualquier error en su programación puede inducirnos a un error.

Acto seguido, se iniciará con un análisis descriptivo de los hallazgos encontrados, teniéndose una visión panorámica y amplia, donde puede apreciarse las tendencias de las medidas, como el promedio, media y moda, asimismo la dispersión, la desviación estándar y los coeficientes de relación o asociación de manera detallada.

Para el análisis inferencial, se procederá con el análisis descriptivo de las constantes violencia laboral y estilos de afrontamiento, luego del procesamiento estadístico de los datos se aplicará la prueba de normalidad, con la finalidad de reconocer la distribución estadística de las constantes de estudio, para tal efecto se utilizara la prueba estadística de correlación Rho de Spearman cuando la distribución en su presentación de la prueba no sea normal, mientras se considerará la prueba de correlacion Pearson, cuando la distribución de la prueba de normalidad cuando el comportamiento sea normal.

3.9 Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la investigación es importante observar el cumplimiento de los principios bioéticos que rige el ejercicio profesional, como tal se considera las siguientes consideraciones:

Principio de beneficencia:

La determinación de la existencia relacional de la violencia en el trabajo y las formas de afrontamiento, permitirá conocer con realismo el impacto de la violencia laboral, de allí plantear estrategias para disminuir su incidencia de la violencia y entrenar a las enfermeras

para afrontar los problemas de estrés con asertividad, tolerancia y con inteligencia emocional.

Principio de autonomía:

Las enfermeras que participaran en la investigación recibirán una información al por minorizada, sobre las implicación que significa participar en la investigación, en efecto con conocimiento de la causa y efecto toman su autodeterminación en la elección para participar o negarse para participar en el desarrollo de la pesquisa, de allí la importancia de firmar la autorización expresa de ser parte de la pesquisa, recalando la participación es voluntaria, por su parte el investigador está en la capacidad de respetar la confidencialidad de la información consignada.

Principio de no maleficencia:

Debe entenderse que el propósito de la investigación generar el bien, de ello, que imperativo saber que no se puede causar daño o perjuicio alguno a los integrantes o participantes en la investigación, los datos consignados en los instrumentos están garantizado y protegido, no podrá ser revelado por cualquier interés ajena a la investigación.

Principio de justicia:

Es importante entender que las enfermeras están facultados en participar en la investigación, nadie podrá ser marginando por ningún motivo, sus derechos de los participantes se respetará su derecho a plenitud, merecerá el respeto y su trato digno

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025																			
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificar y seleccionar el problema				■	■															
Revisión de la literatura relacionado al tema de investigación					■	■	■	■												
Planteamiento de problemas y objetivo en la investigación									■	■	■									
Construcción de la base teórica									■	■	■									
Hipótesis y operacionalización de las variables											■									
Metodología de la investigación												■	■	■						
Determinación de la población, muestra y muestreo para la investigación													■							
Técnicas de selección de recolección de datos técnica de la investigación e instrumento para la recolección de datos															■	■				
Aspectos administrativos																	■	■		
Aprobación del proyecto de investigación																	■	■		
Sustentación del proyecto de investigación																			■	■

■ completo
 ■ incompleto

■ No iniciado

4.2. Presupuesto

CONCEPTO	UNIDAD	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO
RECURSOS HUMANOS				
Asesor de la investigación (asesores)	01	2000	2000	
Digitador de datos estadísticos	01	1000	1000	
Encuestadores	10	100	1000	
Estadistas	01	800	800	
RECURSOS MATERIALES				
Servicio de internet	2 meses	60	120	
Libros	02	400	800	
Copias	1000	0.10	100	
Impresiones, anillados y empastado	4 ejemplares	200	800	
USB	01	30	30	
Papeles	2000	30	60	
Lapiceros	12	4	48	
SERVICIOS				
Movilidad y refrigerios	40	20	800	
Imprevistos	Estimado	600	600	
TOTAL			8158	

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud. 2023.
2. Organización Internacional del Trabajo. La violencia laboral: Un reto colectivo Turín: 2022.
3. Arrogante O. Estrategias de afrontamiento en la violencia laboral en Enfermería: Metas de Enfermería; 2021.
4. Chipana Chuquicallata, P. E., & Mamani Alvarez, Y. V. (2021). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca–2021.
5. Dourado C, Coelho S, Tadeu Reis G, Dos Santos S. Situaciones estresantes y estrategias de afrontamiento adoptadas por enfermeras líderes. Acta paulista de enfermagem. 2020; 33.
6. Vásquez S, González Y. Investigación Estilos de afrontamiento y el trabajo de enfermería. factores influyentes. 2020.
7. Chambilla K. Violencia laboral contra el personal de Enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna 2020. Revista Médica.
8. Abarca Y, Soto J, Espinoza T. Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. Revista Cubana de Medicina General Integral. 2021.
9. Abregú Cornelio, J. F. (2020). Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras (os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020.
10. Becerra F. Work stress is a burden for individuals, workers and societies. (PAHO, Interviewer) Whashington. (OPS, Entrevistador). 2020.
11. Ullón D, Viveros G, Gonzalez Vazquez G, Espinola R, Martínez G, & Méndez-Romero J. Violencia hacia el personal de enfermería durante la pandemia del COVID-19. Revista De Salud Pública Del Paraguay. 2023; 13(1): p. 52–57.
12. Jiménez M, Albornoz E, Vega V, Jiménez L, y Hermida X. Estimación de la violencia Laboral en Personal de Enfermera de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2022; 6(6): p. 12300- 12316.
13. Bonequi E, G. Estrategias de afrontamiento asociadas al nivel de estrés en personal de Enfermería que labora en áreas COVID en Aguascalientes. revista Ocronos. 2021.
14. Toapanta C. Percepción de violencia psicológica durante las prácticas hospitalarias en estudiantes de tercer a séptimo semestre de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador. [Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Central del Ecuador]. 2024.
15. Bedoya Paucar M, D, Villalobos Villamizar E, García Paredes J, G, et al. Violencia psicológica percibido por los profesionales de enfermería en un hospital público de Ecuador. Enfermería Investiga. 2023; 8(4): p. 10–19.

16. Castro P. Estilos de afrontamiento y violencia laboral en profesionales de Enfermería del hospital Carlos Monge Medrano - Juliaca 2022. [Tesis de enfermería, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
17. Durand M. F. Efus F, P. Violencia a profesionales de enfermería por usuarios del tópico de triaje de emergencia en un hospital de Ferreñafe, 2023. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. 2024.
18. Ortiz Cieza O, & Fuentes Siles M, A. Violencia laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica*. 2023; 7(2): p. 3879-3895.
19. Canta C, E. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral de trabajadores de salud en contexto COVID-19 en un Hospital Nacional de Utcubamba 2022. [tesis en maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. 2023.
20. Tito M. E. Linares J, S: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras(os) en áreas críticas del Hospital Hipólito Unanue Tacna. 2023. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. 2024.
21. Salud Mundial. Informe Mundial sobre la violencia y la salud. 2024. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/0ca4ab54-a4a1-41ee-9980-9c1ffd6f2fff/request-a-copy?bitstream>
22. OIT. Recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el trabajo en el sector de servicios y medidas destinadas a combatir ese fenómeno. 2023.
23. Di Martino C, C. Prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. En Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y de trabajo. 2023.
24. Sánchez R, Revira A. La violencia contra los profesionales de enfermería en los servicios de urgencia: Estudio en los Hospitales de Palestina. *Ciber Seeue Revista*. 2021.
25. Einarsen S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggress Violent*. 2018; 5(4): p. 379-401.
26. McLeod S. Social learning theory: Prentice-Hall; 2021. <https://pressbooks.pub/elearning2020/chapter/social-learning-theory/>
27. Pérez S. La violencia en los jóvenes: Una visión general en España; 2021. uve.es/sites/default/files/adjuntos/2019/07/estudio_violencia_web_injuve.pdf
28. Palma A, Ansoleaga E, Ahumada M. Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Rev. méd*. 2018; 146(2): p. 213-22.
29. Rodríguez V, A , Paravic T, M. Un modelo para investigar violencia laboral en el sector salud. *Rev. Gaúcha Enferm*. 2023; 34(1): p. 196-200.
30. De Medina A. Libres de la violencia Laboral Canadá; 2023. <https://www.ilo.org/es/resou30.De%20Medina%20A.%20Libres%20de%20la%20violencia%20Laboral%20Canad%C3%A1>
31. Dionicio C. Influencia del Mobbing de los jefes inmediatos en el estrés del Personal de Enfermería Centro Quirúrgico y Neonatología Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2019 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad Nacional hermilio Valdizán; 2022. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8591>

32. Sivirichi A. Exposición al mobbing y compromiso organizacional del profesional sanitario de una red de salud. Ayacucho, 2022 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2022. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96827>
33. Dapello G, M. Percepción De La Violencia Laboral y estrategias de intervención en el centro de salud piedra l. 2021.
34. Blancas M, Espinoza N. Acoso laboral y satisfacción con el trabajo en enfermeras de una Microred de Salud [Internet]. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana los Andes; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3127>
35. Ferrada-Muñoz M, Bermúdez-Véliz V, Orquera-Araya F, Véliz-Rojas L. Violencia laboral y su efecto en enfermeras a nivel hospitalario. Revisión sistemática. 2022; 33(1): p. 126-141.
36. Organización Mundial de la Salud [OMS]. La salud mental en el trabajo [Internet]. 2024 [cited 2024 Sep 10]. Available from: <https://www.who.int/es/newsroom/factsheets/detail/mental-health-at-work>.
37. Colegio de Enfermeras de Chile. Día internacional de la Enfermera: Profesión y Violencia. Revista de Enfermería. 2021; p. 22-25.
38. Cuaical Benavides SdlÁ. Afrontamiento y adaptación en pacientes con insuficiencia renal atendidos en el hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021. Tesis pregrado. Universidad Técnica del Norte; 2021.
39. Lizarraga Carrasco OA. Bienestar psicológico y afrontamiento al estrés en internos de un penal del Callao. Tesis posgrado. Lima: Universidad San 64 Martin de Porres; 2020.
40. Jaspal R, López B, Wignall L. The Coping with Identity Threat Scale: Development and Validation in a University Student Sample. An International Journal of Theory and Research. 2020 septiembre; XX(4): p. 225-238.
41. Carver C. 2021, Assessing coping strategies: a theoretically based approach <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2926629/>
42. Folkman S, R: S L. Coping as a mediator of emotion. J Pers Soc Psychol. 2020; 54(3): p. 466-475.
43. Funes M. 2023, Estrategias de afrontamiento frente a la violencia y acoso laboral en enfermería que implementa el nivel jerárquico
44. Chávez M, C. Estrategias de afrontamiento al mobbing en profesionales de enfermería. 2019 <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/5599/1/CAYUELA.pdf>
45. Diaz De Flores L, Duran De Villalobos M. Gallego De Pardo P, Gomez Daza B. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. 2022.
46. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés En Los Cuidados: Una mirada desde el modelo de roy. Scielo. 2010.
47. Vázquez Valverde C, López M C, Ring J. Estrategias de afrontamiento. [Online].; 2022. Available from: http://www.psicosocial.net/historico/index.php?option=com_docman&view=download&alias=94-estrategias-de-afrontamiento&category_slug=traumaduelo-y-culpa&Itemid=100825.

48. Chipana M. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016. [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. 2019.
49. Noguera H, G. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería actual en Costa*. 2020.
50. Rodríguez T, GCM, &CR. 2021, Técnicas de relajación y autocontrol emocional. *MediSur*. ; 3(3): p. 55.
51. Macías M, Madariaga C, Valle M, & Zambrano J. Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicólogo. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>. 2023.
52. Niño J, Mendoza M. La investigación científica en el contexto académico New Mexico: *Infinite Study*; 2021.
53. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2nd ed. Ciudad de México: Mc Graw Hill, editor; 2023.
54. Zapata A, Lombana J. Guía práctica para elaborar proyectos de investigación aplicada en administración, gerencia y negocios Barranquilla: Uninorte, editor; 2023.
55. Molleví G, Rubén N, I. Manual de Investigación Científica Madrid: AulaMagna; 2024.
56. Chenet M, N G, Lagos G, Salazar G, Burabano M. Diseños de investigación experimental aplicados a las ciencias sociales Tulcán: UNiversidad Politécnica Estatal del Charqui; 2022.
57. Dietrich H. Nueva guía para la investigación científica México D.F.; Grupo Orfila Valentini.
58. Rebollo P, Ábalos E. Metodología de la Investigación/Recopilación Buenos Aires: Editorial Autores de Argentina; 2022.
59. Villanueva F. Metodología de la Investigación México D.F: Klik, editor; 2022.
60. Busnello I, Trindade L, Dal Pai D, Brancalione D, Marciane M. Enfrentamiento de la violencia en el trabajo de enfermería en el contexto hospitalario y en la atención primaria de salud. *Enfermería Global*. 2021; 20(62).
61. Dapello G, M. 2020, Percepción De La Violencia Laboral y estrategias de intervención en el centro de salud piedra liza. [Tesis de maestría, Universidad Federico Villarreal]. 20.19.
62. Jurado R. Afrontamiento y estresores laborales del personal de enfermería en el contexto de la pandemia, hospital María Reiche Newman. [Tesis de enfermería, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. 2022.
63. Flores V, P , Velásquez Y. Estrategias de Afrontamiento y nivel de estrés laboral en enfermeras Unap Puno - 2024. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Antiplano]. 2024.
64. Ortega C. Tipos de investigación: Características y ventajas Question Pro; 2023
65. Valderrama S. Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigación Científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. 2nd ed. Lima: Editorial San Marcos; 2020.

66. León García, S. (2022). Violencia laboral y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un instituto de salud, Lima 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94905/Leon_GS E-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94905/Leon_GS_E-SD.pdf?sequence=8)
67. Morán C. Un Análisis Estilos de afrontamiento: Universitas Psychologica; 2020. <https://centrodocumentacion.psicosocial.net/wp-content/uploads/2004/01/c-vazquez-estrategias-de-afrontamiento.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Violencia laboral y estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025”

Autora: Juana Thalía Laredo Cuya

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la violencia laboral y estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental Hospital público en Lima sur, 2025?</p>	<p>Objetivo General Determinar de cómo se relaciona la violencia laboral y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025</p>	<p>Hipótesis General Existe una asociación significativa de la violencia laboral y el los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025</p>	<p>Violencia laboral Dimensiones: Violencia Psicológica Violencia física Violencia Moral (sexual)</p>	<p>Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Técnica: Encuesta Población. Enfermeras de la Unidad de Salud Mental Muestra: censal 64 enfermeras Instrumento: Cuestionarios Violencia Laboral Estilos de afrontamiento Estadístico: Rho de Spearmann</p>
<p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la dimensión violencia psicológica y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar de cómo se relaciona la dimensión violencia psicológica y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025</p>	<p>Hipótesis específicas Existe una asociación significativa de la dimensión violencia psicológica y el los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025</p>	<p>Estilos de afrontamiento Dimensiones: Afrontamiento centrado en el problema</p>	
<p>¿Cómo se relaciona la dimensión violencia física y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025?</p>	<p>Identificar de cómo se relaciona la dimensión violencia física y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de</p>	<p>Existe una asociación significativa de la dimensión violencia física y el los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental,</p>		

<p>¿Cómo se relaciona la dimensión violencia moral (sexual) y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025?</p>	<p>salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025</p> <p>Identificar de cómo se relaciona la dimensión violencia moral (sexual) y los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025</p>	<p>Hospital público en Lima sur, 2025</p> <p>Existe una asociación significativa de la dimensión moral (sexual) y el los estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur, 2025</p>	<p>Afrontamiento centrado en la emoción</p> <p>Afrontamiento centrado en la evitación</p>	
---	--	--	---	--

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR VIOLENCIA LABORAL CVL 22

Señoras (es) enfermeras (os) de la Unidad de Salud Mental, soy la Licenciada JUANA THALIA LAREDO CUYA, estoy realizando un trabajo de investigación acerca de la “Violencia laboral y estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público de Lima sur, 2025”, para ello solicito responder el cuestionario sobre la violencia laboral, que nos permitirá conocer in situ la realidad concreta.

Marque la respuesta que estime por conveniente es de carácter anónimo.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VIOLENCIA LABORAL		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: VIOLENCIA PSICOLÓGICA						
1	Usted recibe insultos en su centro de trabajo					
2	Usted percibe que le gritan o vociferan en su centro de trabajo					
3	Usted percibe que le descalificación por el trabajo que realiza					
4	Usted siente que le llaman la atención en público					
5	Usted percibe que su jefes o directivos son sarcástico					
6	Usted percibe que le desautorizan en el trabajo					
7	Usted recibe amenazas por el trabajo que realiza					
8	Usted siente que le desprecian por su condición social o racial					
9	Usted recibe burlas en el trabajo					
10	Usted percibe le ridiculizan en su trabajo					
11	Usted recibe humillaciones en su centro de trabajo					
12	Usted percibe que le hostigan en el trabajo					
13	Usted tiene la sensación que le están persiguiendo					

DIMENSIÓN 3: VIOLENCIA FÍSICA					
14	Usted fue violentado a atadas				
15	Usted fue violentado a bofetadas				
16	Usted fue violentado a empujones				
17	Usted fue violentado a rasguños				
18	Usted fue violentado con mordiscos				
DIMENSIÓN 4 : VIOLENCIA MORAL (SEXUAL)					
19	Usted recibe piropos obscenos en su centro laboral				
20	Usted percibe que es acosado sexualmente en su trabajo				
21	Usted recibe insinuaciones sexuales en su centro laboral				
22	Usted percibió algún roce físico no deseado				

CUESTIONARIO PARA MEDIR VIOLENCIA LABORAL

Señoras (es) enfermeras (os) de la Unidad de Salud Mental soy la Licenciada JUANA THALIA LAREDO CUYA, estoy realizando un trabajo de investigación acerca de la “Violencia laboral y estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, 2025”, para ello solicito responder el cuestionario sobre estilos de afrontamiento, los mismos que nos permitirá identificar estrategias para hacer frente la problemática planteada, se le pide marcar la respuesta que considere correcto.

Marque la respuesta que estime por conveniente es de carácter anónimo.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ESTILOS DE AFRONTAMIENTO		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: AFRONTAMIENTO CENTRADO EN LOS PROBLEMAS						
1	Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy					
2	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.					
3	Tomo medidas para intentar que la situación mejore.					
4	Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.					
DIMENSION 2: AFRONTAMIENTOCENTRADO EN LA EMOCION						
5	Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer.					
6	Acepto la realidad de lo que ha sucedido.					
7	Consigo apoyo emocional de otros.					
8	Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo.					
9	Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales.					
10	Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.					
11	Busco algo bueno en lo que está sucediendo.					
12	Rezo o medito.					
13	Aprendo a vivir con ello.					
14	Consigo que otras personas me ayuden a aconsejen.					
DIMENSION 3: AFRONTAMIENTO CENTRADO EN LA EVITACION						
15	Recurro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente.					
16	Me digo a mí mismo “esto no es real”.					

17	Hago bromas sobre ello.					
18	Me critico a mí misma.					
19	Renuncio a intentar ocuparme de ello.					
20	Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.					
21	Me niego a creer que haya sucedido.					
22	Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor.					
23	Me rio de la situación.					
24	Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.					
25	Expreso mis sentimientos negativos.					
26	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.					
27	Renuncio al intento de hacer frente al problema.					
28	Me echo la culpa de lo que ha sucedido.					

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

Soy Enfermera de la unidad de salud mental, en esta oportunidad en pleno ejercicio de mis facultades expreso mi deseo de participar en la investigación realizada por la autora y tengo conocimiento de:

Objetivo de la recolección de datos: Su propósito de recolectar información valiosa para determinar cómo se relaciona la violencia laboral y estilos de afrontamiento en enfermeros de la unidad de salud mental, Hospital público en Lima sur.

Beneficios: Permitirá afianzar evitar la violencia laboral y tener mejores estilos de afrontamiento en los enfermeros, con beneficios en los usuarios internos, mejorando sus condiciones laborales y los riesgos de la violencia laboral y sus consecuencias.

Confidencialidad: Los datos recogidos estarán protegidos por la investigadora, no serán revelados bajo ningún concepto.

Consentimiento: proceso de expresar la autodeterminación de participar libre en ejercicio de su autonomía, dejar imprimido mi firma y el registro de mi documento de identidad.

Firma del encuestado

DNI:

Fecha y Hora:

Responsable de la investigación Juana Thalía Laredo Cuya, identificado con DNI 73202937

Anexo 4. Informe de originalidad de turnitin




5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 4% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 3% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
2	Trabajos entregados	Universidad Femenina del Sagrado Corazón on 2025-04-22	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-08-25	<1%
4	Internet	repositorio.uancv.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-09-05	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-07-03	<1%
7	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2024-09-10	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Internet	1library.co	<1%
10	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
11	Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	<1%