TESIS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

"ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS/OS DE INSTITUCIONES HOSPITALARIAS, LIMA: UN ESTUDIO TRANSVERSAL"

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Presentado por:

Estefani Susan Toribio Quispe (0000-0002-5698-1448)

Asesora:

Karen Aileen Dominguez Cancino (0000-0002-4264-8476)

Lima - Perú

2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

"ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS/OS DE INSTITUCIONES HOSPITALARIAS, LIMA: UN ESTUDIO TRANSVERSAL"

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Presentado por:

Estefani Susan Toribio Quispe (0000-0002-5698-1448)

Asesora:

Karen Aileen Dominguez Cancino (0000-0002-4264-8476)

Lima - Perú

2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 05 de marzo del 2024
Hora: 19.05 hrs

Los integrantes del Jurado de tesis

- Presidente: DRA. CLEOPATRA HUAPAYA PIZARRO
- Miembro : MG. VIVIANA DE LOS ÁNGELES GALARZA
- Miembro : MG. CARLOS PAIPAY QUISPE

Se reúnen para evaluar la tesis titulada: “ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS/OS DE INSTITUCIONES HOSPITALARIAS, LIMA: UN ESTUDIO TRANSVERSAL"

Presentada por la bachiller:
Bachiller TORIBIO QUISPE ESTEFANI SUSAN

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, asesorada por la doctora KAREN AILEEN DOMINGUEZ CANCINO

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de los estudiantes/bachilleres de la Carrera de Enfermería en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista: TORIBIO QUISPE ESTEFANI SUSAN			Nota (en letras): dieciocho
Aprobado - Sobresaliente ( )	Aprobado - Muy buena (18)	Aprobado ( )	Desaprobado ( )

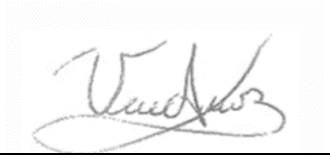
Siendo las 20.09… horas, el acto de sustentación ha concluido y los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

DRA. CLEOPATRA HUAPAYA PIZARRO
Presidente(a) del Jurado

KAREN AILEEN DOMINGUEZ CANCINO
Asesor (a)



MG. CARLOS PAIPAY QUISPE
Miembro



MG. VIVIANA DE LOS ANGELES GALARZA
Miembro

Anexo 21. Declaración de originalidad de informe final de tesis

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS[13]

Lima, 2 de abril de 2024

Señor,

Carlos Zavalaga Reyes

Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación

Universidad Científica del Sur

Presente. –

De mi consideración,

Yo: Estefani Susan Toribio Quispe, egresado de la carrera de Enfermería de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con la asesora de tesis Karen A. Domínguez Cancino, declaramos que este trabajo de investigación titulado: Es grato dirigirme a usted para enviarle la versión definitiva de la tesis titulada: Acoso psicológico en el trabajo y calidad de vida profesional en enfermeras(os) de instituciones hospitalarias, Lima: un estudio transversal, sustentado para obtener el título de Licenciada en enfermería es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de Investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos[14], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

Estefani Susan T.

Firma tesista

DNI: 70864759

Karen Domínguez

Firma de asesora de Tesis

DNI: P16615415 (pasaporte)

13 En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
14 Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Acoso psicológico en el trabajo y calidad de vida profesional en enfermeras/os de Instituciones Hospitalarias, Lima: un estudio transversal

Autores. Estefani Susan Toribio Quispe

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2340035963).

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Acoso psicológico en el trabajo

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	7%	3%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	3%
2	revistas.udec.cl Fuente de Internet	3%
3	Natalia Violim Fabri, Júlia Trevisan Martins, Maria José Quina Galdino, Renata Perfeito Ribeiro et al. "Violência laboral e qualidade de vida profissional entre enfermeiros da atenção primária", Acta Paulista de Enfermagem, 2022 Publicación	<1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
5	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	scielo.isciii.es Fuente de Internet	<1%

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Resumen

Objetivo: Analizar la relación entre el acoso psicológico en el trabajo (APT) y la calidad de vida profesional (CVP) en enfermeras/os de instituciones hospitalarias en Lima, Perú. **Materiales y Métodos:** Estudio cuantitativo, transversal, analítico-observacional, un subanálisis de datos de un proyecto aprobado en Chile y Perú. Se seleccionó una muestra por conveniencia desde la base de datos del estudio principal, utilizando varianza máxima, población infinita y un intervalo de confianza del 95%. Se emplearon el Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT) y ProQOL para medir APT y CVP, respectivamente. **Resultados:** La muestra incluyó 384 enfermeras; el 35.7% autoreportó haber vivido acoso y el 29.92% cumplía con los criterios operativos. Puntajes bajos de APT se asociaron con mayores niveles de satisfacción por compasión (SC), mientras que puntajes altos se relacionaron con mayores niveles de Burnout (BO) y estrés traumático secundario (STS), hallazgos estadísticamente significativos. El análisis operacionalizado de acoso psicológico en el trabajo no mostró resultados consistentes con lo previamente señalado. **Conclusiones:** Se identificó una relación entre APT y CVP, pero esta no fue consistente con la definición operativa de acoso. Estos hallazgos podrían explicarse por el desarrollo de resiliencia en los profesionales. Se requieren más estudios para comprender mejor el fenómeno.

Palabras claves: violencia laboral; calidad de vida profesional; fatiga por compasión; enfermeras(os)**.**

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ABSTRACT

Objective: To analyze the relationship between psychological harassment at work (PHW) and professional quality of life (PQL) in nurses of hospital institutions in Lima, Peru. **Materials and Methods:** Quantitative, cross-sectional, analytical-observational study, subanalysis of data from an approved project in Chile and Peru. A convenience sample was selected from the database of the main study, using maximum variance, infinite population and 95% confidence interval. The Psychological Harassment at Work Questionnaire (PHWQ) and the ProQOL were used to measure PHW and PQL, respectively. **Results:** The sample included 384 nurses; 35.7% self-reported experiencing bullying and 29.92% met operational criteria. Low PHW scores were associated with higher levels of compassion satisfaction (CS), whereas high scores were associated with higher levels of burnout (BO) and secondary traumatic stress (STS), statistically significant findings. Operationalized analysis of psychological harassment at work did not show results consistent with those previously noted. **Conclusions:** A relationship between PHW and PQL was identified but was not consistent with the operationalized definition of bullying. These results could be explained by the development of resilience in professionals. More studies are needed to better understand the phenomenon. better understand the phenomenon.

Keywords: workplace violence; quality of professional life; compassion fatigue; nurses.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE

I INTRODUCCIÓN 2
II MATERIALES Y MÉTODOS 6
2.1 Diseño de investigación 6
2.2 Población, muestra y muestreo 7
2.3 Selección de criterio de elegibilidad de participantes 7
2.3.1 Criterios de inclusión 7
2.3.2 Criterios de exclusión 7
2.4 Variables de estudio 7
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 8
2.5.1 Técnicas 8
2.5.2 Instrumentos 9
2.6 Recolección de datos 10
2.7 Procesamiento y análisis de datos 11
2.8 Consideraciones éticas 12
III RESULTADOS 13
IV DISCUSIÓN 22
V REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 28
VI ANEXOS 37
6.1 Anexo 1. Constancia de envió del artículo a una revista científica 37
6.2 Anexo 2. Matriz de consistencia 38
6.3 Anexo 3. Instrumentos 40
6.4 Anexo 4. Consentimiento informado 45
6.5 Anexo 5: Resolución directoral de aprobación del proyecto de tesis 48
6.6 Anexo 6. Constancia de aprobación del comité institucional de ética en investigación 49

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS/OS DE INSTITUCIONES HOSPITALARIAS, LIMA: UN ESTUDIO TRANSVERSAL

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT AT WORK AND PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE IN NURSES OF HOSPITAL INSTITUTIONS, LIMA: A CROSS-SECTIONAL STUDY.

Estefani Susan, Toribio Quispe[1,4] ORCID: 0000-0002-5698-1448

Karen A. Domínguez Cancino[2,3*] ORCID: 0000-0002-4264-8476

[1] Universidad Científica del Sur, Lima, Perú.

[2] EBHC South America: A JBI Affiliated Group, Calle Cartavio 406, Lima 15023, Peru.[3] Addiction Study Program, Université de Sherbrooke, 150, Place Charles-Le Moyne, Bureau 200, Longueuil, QC J4K 0A8, Canada. Autor de correspondecia: Karen.dominguez@jbisa.org

[4]Autor corresponsal: Toribio Quispe Estefani Susan

100074749@cientifica.edu.pe

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

I INTRODUCCIÓN

La violencia laboral, en especial el acoso en el trabajo en el sector de la salud se ha vuelto un problema de salud pública recurrente (1). A nivel global una cuarta parte de los actos violentos registrados en el siglo XX ocurren en el área de salud (2). La violencia se puede expresar de diferentes maneras: maltrato físico, psicológico, acoso laboral, sexual, discriminación laboral, entre otros (3). Dentro de las consecuencias de ser víctima de actos violentos en el trabajo, se ha identificado, una disminución de la satisfacción laboral, aumento de las situaciones de estrés y un incremento en la intención de renunciar al trabajo, afectando negativamente la calidad de vida profesional del personal de salud (2,4).

Nielsen M y Einarsen E, (5) definen el acoso laboral como una exposición extensa a comportamientos negativos repetidos en el lugar de trabajo, lo que hace que las personas se sientan indefensas frente a tales comportamientos. Dentro de la literatura de enfermería, el acoso laboral es un término que se ha utilizado para reunir varios tipos de agresión y violencia en el lugar de trabajo, que van desde la negligencia emocional hasta las amenazas de violencia y agresión física (5).

Este tema despierta el interés ya que no solo afecta al sector salud, sino que también a otros aspectos de la sociedad y que a su vez se expande no solo a nuestro lugar de trabajo, también a nivel geográfico; así lo demuestran estudios realizados en los continentes de Asia y Europa que indican una alta prevalencia de violencia en el ámbito hospitalario entre el personal de enfermería (6-9). Además, de acuerdo con el informe de Bambi S, et al (10) la violencia entre enfermeros/as oscila entre el 1% y 87,4%, las secuelas físicas y psíquicas

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

afectan hasta el 75%, y el 10% desarrollan síntomas de trastorno de estrés postraumático. A nivel latinoamericano, un estudio realizado en Brasil por Tsukamoto S et al. (11) en el que participaron 242 profesionales de enfermería demostró que un 59,1% sufrió agresión psicológica, seguido por la agresión física con un 20,2% y sexuales en un 12,8%.

La exposición a la violencia ocupacional está asociada con problemas de salud, la cual puede conducir a transformaciones en el estado de la salud mental y luego ampliarse a otras esferas del quehacer enfermero (12). Bajo esta premisa se usa la teoría del cuidado humano de J. Watson (13) donde se enfoca en el trato humanizado de la enfermería, como práctica clínica-profesional, que se brinda al paciente. Esto significa ser cálido y acogedor con los demás sin dejar de ser uno mismo y eliminar factores externos que podrían socavar la calidad de la atención dedicada y óptima (13); sin embargo cuando el profesional de enfermería no cuenta con estas herramientas, se desencadena síntomas de agotamiento que puedan llevar al ausentismo laboral e incluso verse alterados componentes importantes de la calidad de vida profesional, como es la expresión de compasión en la relación con el paciente llevando a lo que se conoce como fatiga por compasión (FC) (14,15).

La calidad de vida profesional (CVP), por otra parte, se conceptualiza como la percepción que las personas tienen respecto a su rol como ayudador/a, considerando la satisfacción por compasión (SC) y fatiga por compasión (FC) (16). Ampliando esto, SC se entiende como el gozo que percibe una persona cuando brinda alguna atención y tener la capacidad de enfrentar las implicancias de cuidar bien (17). En contraparte, la FC se da por la sobreexposición repetida del sufrimiento de las/os usuarios, teniendo como consecuencia la desconexión

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

y miedo de interactuar con estos (18). La medición de este fenómeno incluye dos partes: agotamiento o burnout (BO) y estrés traumático secundaria (STS). La primera parte está alineada con sentimientos negativos de frustración y agotamiento asociados a las dificultades de resolver problemas de forma eficaz. La segunda parte representa las emociones negativas que surgen de la exposición secundaria a eventos traumáticos relacionados con el trabajo (17-19). La fatiga por compasión puede cambiar negativamente la capacidad de la enfermera para proveer cuidados al paciente (20).

Estudios muestran que la violencia y factores relacionados al trabajo se relacionan significativamente con la CVP, y que los profesionales terminan ignorando sus necesidades de autocuidado afectando el estado de salud de profesionales de enfermería (21-27), lo que a su vez compromete la calidad del trabajo del profesional con la posibilidad de poner en riesgo la calidad y seguridad del cuidado de los pacientes a cargo (20,27).

De acuerdo con lo encontrado en investigaciones a nivel internacional, una baja calidad de vida profesional afecta el bienestar del profesional de salud y la calidad de cuidado que se les otorga a los usuarios (27). El estudio de Kwak. Y, Han. Y et al del año 2020 (28) que tuvo como finalidad, analizar la calidad de vida profesional, el trabajo emocional y la violencia en el trabajo, de enfermeras coreanas, indico que las variables trabajo emocional y violencia laboral tuvieron un impacto negativo en la calidad de vida profesional; la violencia en el lugar de trabajo estuvo asociada tanto al agotamiento como al estrés traumático secundario a través de la exposición emocional. En 2022, Zeng I, Zhang X, Wang F. et al (29) realizaron un estudio cuyo propósito fue identificar en 10 recintos hospitalarios terciarios el nivel de crecimiento postraumático entre las

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

enfermeras que sufrían violencia en el trabajo, señalando que las enfermeras experimentaron niveles moderados de satisfacción compasiva, agotamiento, estrés traumático secundario, mientras que el nivel de crecimiento postraumático de los profesionales que sufrían violencia laboral fue más afectado por variables relacionadas con el trabajo y el estilo de vida, y, menos afectado por otras variables sociodemográficas.

En ambos estudios realizados en Asia se evidencia que el entorno laboral del enfermera/o donde existe violencia afecta a las dimensiones de la calidad de vida profesional.

A nivel nacional destaca el estudio de Chumbislla. R, Huamani. S (30), realizado en el año 2021 en Arequipa, cuyo objetivo fue conocer la relación entre calidad de vida profesional y el riesgo laboral dentro de la profesión de enfermería. Dicho estudio donde participaron 49 enfermeras que laboraban en el Hospital III Goyeneche mostró que, la calidad de vida profesional fue positiva (89,8%) a pesar de presentar altos niveles de riesgos laboral (67, 3%), por lo que no se observó una relación entre las variables.

Diversas investigaciones ratifican que, debido a la exposición de desafíos impredecibles en la práctica asistencial, los profesionales de enfermería se ven afectados en su calidad de vida profesional perjudicando la satisfacción laboral y la calidad de atención prestada al usuario, y entendiendo que la compasión es un elemento fundamental para la provisión de cuidados humanizados a través del establecimiento de una relación terapéutica y considerando los efectos nocivos que tiene el acoso psicológico tanto para el profesional, equipos de salud, organizaciones y los resultados en salud; por ello es que se hace necesario profundizar en la relación establecida entre el acoso psicológico en el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

trabajo (APT) con elementos claves de lo que constituye CVP. Además, a raíz del estudio se pueda identificar intervenciones orientadas a la mejora de los ambientes laborales en salud, lo que a su vez generaran un impacto en el funcionamiento y el desempeño de las organizaciones sanitarias que posibiliten el manejo, control y prevención del acoso laboral.

A pesar de conocer la importancia de la temática, pocos estudios en Latinoamérica han revisado las consecuencias que tiene el acoso psicológico para el desarrollo del quehacer profesional que es el cuidado, por lo cual estos resultados servirán como referencia para futuras investigaciones.

El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre el acoso psicológico en el trabajo y calidad de vida profesional en enfermeras/os que realizan labores en instituciones hospitalarias de Lima.

II MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se enmarca en el desarrollo del proyecto *"Efecto del acoso psicológico, ambiente laboral y calidad de vida profesional en la intención de renunciar al trabajo en profesionales de enfermería en Chile y Perú" (31)*. Corresponde a un subanálisis de datos de un proyecto mayor que cuenta con la aprobación de Comité de ética de Chile (N°15-2022) y Perú (N°032-2022-PRO99).

2.1 Diseño de investigación

Estudio cuantitativo, observacional, analítico, transversal.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.2 Población, muestra y muestreo

La población corresponde a profesionales de enfermería que realizan labores clínicas en recintos públicos o privados de Lima que cumplían con los criterios de elegibilidad del proyecto mayor y contestaron la encuesta aplicada entre septiembre de 2022 y abril de 2023 (26). La muestra teórica del estudio fue determinada considerando el criterio de varianza máxima, población infinita (32), un intervalo de confianza del 95% y con un rango de precisión del 5% (384 profesionales).

Se empleo el muestreo no probabilístico por conveniencia de profesionales de enfermería que cumplieron con los criterios de elegibilidad en el estudio

2.3 Selección de criterio de elegibilidad de participantes

2.3.1 Criterios de inclusión

Se incluyeron a sujetos que contestaron el cuestionario hasta el final.

2.3.2 Criterios de exclusión

Se excluyeron a aquellos con datos faltantes considerados sensibles como el número de colegiatura y caracterización sociodemográfica y laboral.

2.4 Variables de estudio

La variable principal del estudio es el Acoso Psicológico en el Trabajo (APT), que fue medida haciendo uso del Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT). Este instrumento define el acoso como “el conjunto de actitudes y comportamientos hostiles continuos, dirigidos de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, con el fin de desprestigiar, humillar, aislar y, en

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

último término, provocar el abandono del puesto de trabajo" (33). El instrumento CAPT mide el acoso de tres formas: 1) a través de acciones objetivables, 2) autoreporte, y 3) operacionalizado en frecuencia y tiempo (por lo menos una vez a la semana y durante al menos seis meses). Cuenta con 28 ítems, 24 acciones objetivables que incluyen las dimensiones aislamiento social, exigencia extrema, desacreditación, política institucional, información y actuaciones frente al acoso y consecuencia. Además, se incluyen cuatro ítems que consultan por el acoso autoreportado (pregunta cerrada si/no, que se presentara con el nombre de acoso percibido en el resto del texto) y caracterizan las situaciones vivenciadas incluyendo frecuencia, tiempo, entre otros (33).

La variable dependiente corresponde a la calidad de vida profesional (CVP) medida a través del instrumento "Professional Quality of Life version V" o ProQOL (16). Este instrumento se utiliza en profesionales de la salud y asistencia social que están expuestos a situaciones de trauma y sufrimiento. Cuenta con 30 ítems y se divide en tres subescalas: satisfacción por compasión (SC), burnout (BO) y estrés traumático secundario (STS). Las puntuaciones más altas en cada subescala indican valores más altos de SC, STS, BO. Las transformaciones (con distribución normal y t-student), sumado a la aplicación de puntos de corte, permite identificar a las personas con niveles bajos, moderados y altos de SC, STS y BO.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1 Técnicas

Para laobtención de los datos el estudio primario utilizo como técnica la encuesta.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.5.2 Instrumentos

Los instrumentos fueron adaptados a la realidad peruana junto a ajustes lingüísticos (34), posterior a un proceso de validación de contenido a través de enfermeras expertas en docencia, salud ocupacional, administración o gestión en salud, violencia en el trabajo y ambientes laborales utilizando técnica Delphi. Como parte de desarrollo se envió una carta de invitación detallando el estudio, la presentación de los instrumentos en evaluación, los instrumentos originales y los ítems a través de la plataforma QuestionPro. Para la validación de cada instrumento se evaluó criterios de relevancia y claridad de cada Ítem con puntajes de 1 a 4; se añadió a disposición espacios donde se pueda agregar comentarios referentes a cada instrumento. Para los instrumentos se consideró índice de validez de contenido promedio y universal, análisis de contenido de los comentarios por expertos, además de dar una respuesta final con los ajustes realizado en cada caso, y para la consistencia interna se usó el cálculo de α de Cronbach.

En el proceso para “Cuestionario de Acoso psicológico en el trabajo” o CAPT, se consiguió un índice de validez de contenido 0,97, promedio 0,97, universal 0,78 y con un α de Cronbach de 0, 85; para ProQOL una validez de contenido 0,92, promedio 0,92 y universal 0,50. Con relación a la consistencia interna, se obtuvo un α de 0,83 para la dimensión SC, 0,74 para BO y 0,78 para STS, posterior a la aplicación de una prueba piloto con 30 profesionales (34). Los instrumentos están calificados en una escala Likert de 5 puntos (siendo 1 = “nunca” y 5 = “muy frecuentemente”) para CAPT y para ProQOL (siendo 1 = “nunca” y 5= “muy a menudo”).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

De forma adicional, se consideró recolectar datos sociodemográficos y laborales que incluye: Edad, Genero (femenino, masculino, no definido), Estado civil (casado, soltero, divorciado, viudo u otro), Tenencia de hijos, Departamento de residencia del país (Lima- Ucayali), Años de experiencia laboral, Sector (público, privado), Área de trabajo (adulto, pediatría, otros), servicio clínico en el que trabaja actualmente (UCI, UCIN, urgencias, Sala de medicina interna) años de experiencia laboral en el trabajo actual, tipo de contrato (nombrado, contrato indefinido, CAS, por honorarios, otro) y Sistema de turnos en su trabajo actual (Mañana, tarde, noche, guardias diurnas, otro).

2.6 Recolección de datos

Los datos fueron recopilados por el estudio mayor entre septiembre del 2022 y abril del 2023. La encuesta fue aplicada en modalidad online utilizando como plataforma de difusión del estudio las redes sociales del equipo de investigación. El anuncio tuvo un enlace que dirigió a la persona a una primera sesión a fin de presentar el consentimiento informado y corroborar el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión. El tiempo estimado de realización fue 15 min, se solicitó el número de colegiatura que se encuentra registrado en el colegio de enfermeras del Perú, este dato fue corroborado por un tercero no relacionado a la investigación para poder asegurar el principio de confidencialidad. La participación fue voluntaria. La investigadora principal realizo un análisis de datos exploratorio para identificar los sujetos que cumplieran con los criterios de elegibilidad para este estudio. La muestra final fue seleccionada a través de un muestreo aleatorio simple (marco muestra 460 individuos). Los datos faltantes de los instrumentos incluidos fueron imputados utilizando el valor medio (35).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Se destaca que las mediciones fueron delimitadas en el tiempo. En el caso de CAPT, se pregunta la existencia de acciones orientadas a este tipo de violencia en los últimos 6 meses, mientras que en el caso de ProQOL se consulta por experiencias del último mes. Esto permitiría hacer un manejo parcial del posible sesgo de memoria existente en la medición de los fenómenos de estudio. Respecto a los sesgos de selección e información existe la posibilidad que los participantes se sientan atraídos por la encuesta, sean quienes hayan sido afectadas o hayan tenido alguna vivencia de este tipo sobreestimando el fenómeno de estudio, el instrumento CAPT levanta acciones objetivas que apuntan a haber sido víctima de violencia en el lugar de trabajo. Esto se contrasta con el auto reporte de acoso y con la definición operativa de esta, por lo que se cuenta con diferentes formas de medir el mismo evento permitiendo reducir dicho sesgo. Adicionalmente, se incluirá dentro de la discusión un párrafo relacionado a esto ya que dado las características del estudio no es posible realizar más intervenciones de tipo preventivas.

2.7 Procesamiento y análisis de datos

Se analizaron las medianas y rangos intercuartílicos (RIQ) de las variables cuantitativas, así como los valores absolutos y porcentajes de las variables cualitativas. Se utilizo estadística inferencial bivariado para establecer asociaciones y correlaciones (α=0,05). En el caso de la variable acoso psicológico, esta fue tratada como una variable cuantitativa continua y como variable dicotómica de acuerdo con auto reporte de acoso y a la definición operativa de acoso laboral. En el caso de calidad de vida profesional cada dimensión fue analizada de forma categórica (16). En el caso de los puntajes continuos derivados de la variable acoso psicológico en el trabajo fueron

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

analizados para comprobar su distribución con la prueba Kolmogórov-Smirnov, observando una distribución no normal. Para analizar la relación entre las variables principales se aplicó la prueba de Kruskall Wallis, chi cuadrado y test exacto de Fisher con un α 0.05. los datos se manejaron con el software SPSS Statistics 26.

2.8 Consideraciones éticas

Este estudio previo a su ejecución fue aprobado por un comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (Constancia N° 035, código de registro: PRE-20-2022-00239). Para realizar esta investigación el estudio mayor tuvo en consideración lo dispuesto en la declaración de Helsinki, normas nacionales de investigación para certificar el cumplimiento del respeto a los derechos humanos de los participantes, los estándares científicos y éticos de cada país. En el consentimiento informado se detalló de manera en que comprende los diferentes instrumentos, y se destacó que la participación en el estudio es voluntaria, confidencial y no remunerada, incluyendo la posibilidad de poder retirarse en cualquier momento del estudio. Respecto al manejo de los datos, de manera previa se corroboro que la información provenga de un profesional inscrito en el Colegio de Enfermeras del Perú y posteriormente su anonimización evitando la presencia de datos sensibles. Toda la información recogida estará resguardada en una base de datos con acceso limitado (clave) por 5 años, luego de lo cual será eliminada.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

III RESULTADOS

En la encuesta online se estimó una muestra de 384 e ingresaron al análisis 384 enfermeras. Del total de individuos que completaron el cuestionario hasta el último ítem recolectados por el estudio mayor, 19 son excluidos por no presentar información clave para el estudio. Se imputa menos del 1% de los datos correspondientes a los ítems de los instrumentos CAPT y ProQOL.

Aproximadamente un 80% de la muestra está constituida por profesionales con 42 años o menos, 78,9% mujeres, un poco más de la mitad solteras (56%), 60,4% con hijos (tabla 1).

Tabla 1. Características sociodemográficas de profesionales en enfermería de instituciones hospitalarias, Lima 2023 (n=384)

Variable	Resultado
Edad (n, %)	
21-31 años	159 (41,4)
32-42 años	146(38,2)
43 a más años	79(20,6)
Género (n, %)	
Femenino	303(78,9)
Masculino	81(21,1)
No definido	0(0,0)
Estado Civil (n, %)	
Soltera(o)	215(56,0)
Casada(o)	93(24,2)
Separada(o)	57(14,8)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Viuda(o)	11(2,9)
Acuerdo de unión civil	8(2,1)
Tiene hijos (n, %)	
No	152(39,6)
Si	232(60,4)

Autoría: elaboración propia.

Tabla.2. Se presenta información referente a los aspectos laborales de los profesionales de enfermería que participan del estudio. Cerca del 75,3% tiene menos de 10 años de experiencia. Se observa una tendencia similar con relación al actual lugar de trabajo. Aproximadamente un 79,4% realizan labores en el sector privado y 20,6% en público. Respecto a las áreas en las cuales se desempeñan laboralmente, se observa una predominancia del servicio adulto (54,9%) seguido del pediátrico (34,4%) y otras áreas (10,7%), pero a los servicios que prestan atención en la actualidad la mayor parte de profesionales laboran en UCI (21,4%) y medicina interna (21,1%). A su vez, se agrupo a los participantes por tipo de contrato, la mayoría tiene contrato CAS y contrato por honorarios, 35,7% y 28,6%, respectivamente. Así mismo, se encuentra que el sistema de turnos que realizan en su trabajo actual, las Guardias diurnas/Noche tiene una distribución porcentual de 50,8%. Finalmente se presenta la información referente al Promedio de horas de trabajo donde el 79,9% laboran 31-61 horas a la semana.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TABLA 2. Aspectos laborales de profesionales en enfermería de instituciones hospitalarias, Lima 2023 (n=384)

Variable	Resultado
Años de experiencia laboral (n, %)	
1-10 años	289(75,3)
11-21 años	63(16,4)
22-más años	32(8,3)
Años de experiencia laboral en el actual trabajo (n, %)	
1-10 años	353(91,9)
11-21 años	25(6,5)
22-más años	6(1,6)
Sector (n, %)	
Privado	79(20,6)
Público	305(79,4)
Área en el cual trabaja (n, %)	
Adulto	211(54,9)
Pediátrico	132(34,4)
Otro	41(10,7)
Servicio clínico en el que trabaja actualmente (n, %)	
Sala de Medicina Interna	81(21,1)
Servicio de urgencias	79(20,6)
Unidad de cuidados intensivos	82(21,4)
Unidad de cuidados intermedios	78(20,3)
Otro	64(16,7)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tipo de contrato que presenta en su trabajo actual (n, %)	
Contrato CAS	137(35,7)
Contrato indefinido	62(16,1)
Contrato por Honorarios	110(28,6)
Nombrado (a)	54(14,1)
Otro	21(5,5)
Sistema de turnos que realiza en su trabajo actual (n, %)	
Guardias Diurnas/Noches	195(50,8)
Mañanas	106(27,6)
Tardes	10(2,6)
Noches	29(7,6)
Otros	44(11,5)
Promedio de horas de trabajo semanal (n, %)	
1-30 horas	43(11,2)
31-61 horas	307(79,9)
62 a más horas	34(8,9)

Autoría: elaboración propia.

Tabla. 3. Se presenta el valor de la mediana y RIQ para cada dimensión de la variable APT, siendo 1 nunca - 5 siempre. Los peores puntajes se observan en la dimensión política organizacional, seguido de aislamiento social. Las mejores dimensiones son información y actuación frente al acoso, y consecuencias. Estos resultados indican puntajes bajo el valor medio, por lo que existe escasa evidencia de comportamiento que apunten a acoso psicológico en la población.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TABLA 3. Puntaje obtenido de acoso psicológico en el trabajo en sus seis dimensiones reportadas por profesionales en enfermería de instituciones hospitalarias, Lima 2023 (n=384)

Dimensiones de CAPT	Resultado Me (RIQ)
Aislamiento Social	2(2-3)
Exigencia extrema	2(1,5-2,5)
Desacreditación	2(1,5-2,5)
Política organizacional	3(2-3)
Información y Actuaciones Ante acoso	2(1-2)
Consecuencias	2(1-2)

Autoría: elaboración propia

Tabla. 4. Se observa prevalencia del acoso percibido y acoso operacionalizado donde casi el 35,7% de la muestra reporta haber sido objeto de APT, es decir, víctima de intimidación. Dentro de este grupo de profesionales solo un 29,9%, cumple con los criterios conceptuales que definen el acoso psicológico.

TABLA 4 Prevalencia de acoso percibido y operacionalizado reportados por profesionales en enfermería de instituciones hospitalarias, Lima 2023 (n=384)

¿Has sido objeto de acoso psicológico en el trabajo? Acoso percibido	(n, %)
Si	137(35,7)
No	247(64,3)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Al menos una vez a la semana/ 6 meses o más Acoso operacionalizado	(n, %)
Si	41 (29,92)
No	96 (70,07)

Autoría: elaboración propia.

Tabla. 5. Se presenta los niveles encontrados en las tres dimensiones de CVP de los profesionales de enfermería. Es así, que en la dimensión satisfacción se encuentra predominancia del nivel moderado con un 39,8%; así mismo para las dimensiones de Burnout (47,7%) y estrés traumático secundario (39,1%)

TABLA 5. Nivel de calidad de vida profesional en sus tres dimensiones de satisfacción por compasión, Burnout y estrés traumático secundario reportada por profesionales en enfermería de instituciones hospitalarias, Lima 2023 (n=384)

Niveles	Satisfacción por compasión (n, %)	Burnout (n, %)	Estrés traumático secundario (n, %)
Bajo	117(30,5)	123(32,0)	124(32,3)
Moderado	153(39,8)	183(47,7)	150(39,1)
Alto	114(29,7)	78(20,3)	110(28,6)

Autoría: elaboración propia.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla. 6. Se presenta el análisis inferencial que relaciona las dimensiones de APT con las tres dimensiones de CVP que experimenta el personal de enfermería. Se observa que aquellos profesionales que presentan una mediana de puntaje global menor en el CAPT presentan niveles más altos de SC, siendo este hallazgo, estadísticamente significativo. De forma contraria, aquellos profesionales con mayores puntajes en el CAPT presentan niveles más altos de BO y STS, hallazgo estadísticamente significativo.

TABLA 6. Puntaje global de CAPT por cada dimensión de calidad de vida profesional reportada por profesionales en enfermería de instituciones hospitalarias, Lima 2023 (n=384)

Dimensiones	Niveles	CAPT	Valor p
Satisfacción por Compasión	**Bajo**	2(2-2)	(P<0,05)
	Moderado	2(2-3)	
	Alto	2(1,5-2)	
Burnout	**Bajo**	2(1-2)	(P<0,05)
	Moderado	2(2-2)	
	Alto	2,5(2-3)	
Estrés traumático secundario	**Bajo**	2(1,5-2)	(P<0,05)
	Moderado	2(2-2)	
	Alto	2,5(2-3)	

Prueba de Kruskall Wallis. Autoría: elaboración propia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla. 7. Se presenta el análisis inferencial que relaciona el acoso percibido con las tres dimensiones de CVP que experimentan el personal de enfermería. Se observa que la tendencia anteriormente observada se mantiene. Cuando el profesional se enfrenta a situaciones de acoso tiende a tener menores niveles de SC y mayores niveles de BO y STS. Esta observación es estadísticamente significativa para todas las dimensiones de CVP.

TABLA 7. Acoso psicológico percibido y dimensiones de la calidad de vida profesional reportada por profesionales en enfermería de instituciones hospitalarias, Lima 2023 (n=384)

Dimensiones	Niveles	Acoso Auto percibido		Valor p
		Si	No	
Satisfacción por Compasión	Bajo	18(13,1%)	99(40,1%)	(P<0,05)
	Moderado	86(62,8%)	67(27,1%)	
	Alto	33(24,1%)	81(32,8)	
Burnout	Bajo	31(22,6)	92(37,2)	(P<0,05)
	Moderado	62(45,2)	121(49,0)	
	Alto	44(32,1)	34 (13,8)	
Estrés traumático secundario	Bajo	23 (16,8)	101(40,9)	(P<0,05)
	Moderado	44 (32,1)	106 (42,9)	
	Alto	70 (51,1)	40(16,2)	

*Prueba estadística Chi cuadrado, valor p<0,05. Autoría: elaboración propia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla. 8. Se presenta la relación del acoso operacionalizado con las tres dimensiones de CVP. En el análisis de subgrupo de profesionales que indican haber sido víctimas de acoso psicológico, se encuentra una inversión especial en los resultados para las dimensiones SC y BO, con resultados estadísticamente significativos. No se encuentran diferencias para la dimensión STS.

TABLA 8. Acoso operacionalizado y las tres dimensiones de CVP mediante comparación de rangos promedio reportada por profesionales en enfermería de instituciones hospitalarias, Lima 2023 (n=137)

Dimensiones	Niveles	Acoso Operacionalizado		Valor p
		Si	No	
Satisfacción por Compasión	Bajo	0(0%)	23(24%)	(P<0,05)
	Moderado	9(22%)	36(38%)	
	Alto	32(78%)	37(39%)	
Burnout	Bajo	26(63%)	38(39%)	(P<0,05) (0,008)
	Moderado	14(34%)	39(41%)	
	Alto	1(2%)	19(20 %)	
Estrés traumático secundario	Bajo	11(27%)	38(40%)	(P>0,05) (0,162)
	Moderado	16(39%)	23(24%)	
	Alto	14(34%)	35(36%)	

*Prueba estadística Test exacto de Fisher.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

IV DISCUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio tienen como objetivo analizar la asociación entre APT y CVP. Los datos obtenidos en una muestra de enfermeras/os que laboran en instituciones hospitalarias, Lima, fue representado mayoritariamente por mujeres solteras, con hijos, entre 42 años o menos, con una experiencia laboral menor a 10 años. Aquellos participantes desempeñaron labores en las áreas pediátricas y adulto (UCI o Medicina Interna), con contrato CAS y por honorarios, con un sistema de turno guardias diurnas/noches, realizando labores 31-61 horas de trabajo a la semana. Por otro lado, tras el análisis de la primera variable APT se obtuvo escasa evidencia respecto a conductas que apunten a acoso psicológico en el trabajo. Los peores puntajes se observaron en la dimensión política organizacional, seguido de aislamiento social. Las mejores dimensiones fueron información y actuación frente al acoso, y consecuencias. Además, se halló que más de la mitad del personal informaron no haber sido víctimas de acoso psicológico (64,3%), mientras que un 29,92% cumplía con los criterios de clasificación operativa de acoso psicológico. Respecto a la variable calidad de vida profesional, se observaron niveles moderados de SC, BO y STS. Al analizar la relación entre APT y CVP, se observaron puntajes globales más bajos de acoso psicológico en aquellas personas que indicaron altos niveles de SC, y una relación inversa en los casos de BO y STS, hallazgos estadísticamente significativos. De igual forma, aquellos profesionales que auto reportaron haber sido víctima de acoso psicológico en el trabajo, presentaron una tendencia a reportar niveles más bajos de SC y niveles más altos de BO y STS, hallazgo estadísticamente significativo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

El análisis de acoso psicológico en el trabajo operacionalizado no mostro resultados consistentes con lo previamente señalado. El hallazgo anterior puede deberse que a pesar del impacto postraumático en el profesional existe la disponibilidad de recursos de afrontamientos que puede amortiguar APT y promover una salud mental positiva. La literatura destaca el fortalecimiento de la resiliencia, que es planteada como la capacidad de los individuos en afrontar y tener una adaptación a las adversidades (36,37). Si bien es cierto, se resalta la importancia de este recurso psicológico para aminorar la influencia del APT, poco se sabe sobre cómo se maneja este recurso personal para la moderación del acoso. Por otro lado, artículos que analicen el impacto de la resiliencia en el acoso psicológico en el trabajo es limitado, por lo que se requiere mayor investigación al respecto.

Los clientes de hoy exigen el reconocimiento de sus derechos a una atención de calidad como un acto de dignidad para sentirse valorados como seres humanos (38); en este sentido, el cuidado humano se ha convertido en una doctrina aplicada a la práctica asistencial de enfermería (13) y es reconocida por los pacientes, quienes hoy son considerados elemento fundamental e indicador válido de la calidad de la atención brindada en las entidades sanitarias. Por lo tanto, el enfermero debe enfatizar la humanización del cuidado e identificar líneas de resistencia que deben desarrollarse para resolver situaciones complejas dentro de las necesidades y entornos de cuidado.

Dentro de la revisión de literatura incluida, este es el primer estudio que plantea la asociación entre el acoso psicológico en el trabajo y calidad de vida profesional en enfermeras/os de Perú. Aunque los datos anteriores confirman que menos de la mitad de los sujetos reportaron haber sido víctimas de APT, estudios previos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

difieren ya que identificaron que la prevalencia de algún tipo violencia ocurrió en el 89,9% de enfermeras (39, 40) porcentaje no similar al aquí reportado, lo que se puede explicar dado que los datos agrupan cualquier tipo de violencia y no solo acoso psicológico. En contraste, este hallazgo puede confirmar datos previos que informan una menor frecuencia de acoso en el lugar de trabajo entre profesionales. En tanto Varghese et al (41), realizaron una revisión sobre la violencia en el lugar de trabajo incluyendo abuso verbal, violencia física, intimidación o mobbing, agresión y acoso sexual, señalando que esta problemática ha sido bien investigada en los países desarrollados y de ingresos altos entre enfermeras y personal sanitario, pero en naciones de bajos y medios-altos ingresos, aún existe escasez de datos completos sobre la prevalencia de WPV y su contribución; por lo que los autores destacan la necesidad emergente de centrarse en la prevención de violencia en el lugar de trabajo entre las enfermeras que trabajan en países subdesarrollados, así como cambios en la legislación y el compromiso organizacional son vitales para garantizar políticas efectivas para combatir la violencia en el lugar de trabajo.

En ese contexto, el estudio de Kwak. Y, et al; Zeng I. et al (42,43) analizó la calidad de vida profesional y la violencia en el trabajo, indicando una relación significativa e impacto negativo del acoso laboral en la calidad de vida, lo cual es semejante a los resultados arrojados en este estudio que señala no solo el alcance de estos fenómenos, sino también el vínculo entre ambas variables junto a síntomas de trauma relevantes. El estudio anterior concuerda con otro hallazgo relevante en profesionales de enfermería que informaron ser víctimas de acoso en el lugar de trabajo y reportaron un mayor grado de STS, pero de grado

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

moderado para CS y BO (44), lo que respalda la asociación entre las dimensiones de CAPT y niveles ProQOL de este estudio

Los puntos fuertes de este estudio incluyen la realización de una búsqueda exhaustiva de información en los repositorios. Además, los estudios que utilizaron conceptos no relacionados a las dimensiones de las variables (p. ej., empatía, angustia moral) se excluyeron de la búsqueda bibliográfica. Sin embargo, durante la ejecución se pudo notar varias limitaciones; el tipo de diseño transversal, ya que el cuestionario aplicado (CAPT) se basa que el acoso experimentado, debe ser en un periodo determinado al menos una vez por semana por al menos seis meses, no considerando a personas que hayan percibido acoso fuera de este tiempo; predisposición de los participantes, lo que podría deberse en parte a la sensibilidad del tema abordado; los investigadores Ruiz et al. (45), afirman que, los contenidos que plantean acoso laboral suele ser sensibles para gran parte de profesionales de salud, ya que se abordan temas personales, dejando al descubierto la falta de respaldo por parte de los jefes cuando se ha sido víctima de esto, a su vez en la mayoría de estudios consultados existe una alta prevalencia del acoso perpetuado hacia las mujeres, ya que la profesión de enfermería suele ser asociada con el género femenino, a pesar que existiría una alta prevalencia en los profesionales del sexo masculino que muchas veces suelen ser reservados en cuanto a las experiencias de acoso, pudiendo causar de alguna forma de subreporte lo que pudo impactar en los resultados.

A pesar de estas limitaciones, esta investigación cuenta con una muestra homogénea de profesionales de enfermería que ha proporcionado información relevante, amplia y variada sobre una realidad en concreto con características

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

sociodemográficas y laborales identificadas. Si bien es cierto, los instrumentos fueron aplicados a una realidad peruana con ciertas características sociodemográficas y laborales, el estudio comprobó que los instrumentos permitieron construir una adaptación transcultural, al grado de poder ser aplicado en Chile y Perú; y por tanto pudiendo ser aplicable para otros países.

Conclusiones

El estudio busco identificar evidencia actual sobre la relación entre el acoso psicológico en el trabajo y la calidad de vida profesional brindando una perspectiva sobre el mundo laboral entre profesionales y las limitaciones organizativas en las que el profesional labora a diario. Se llegó a la conclusión que cuan mayor es la frecuencia de ocurrencia de acoso laboral más intensa es la experiencia de los síntomas de Burnout, estrés traumático. Por ello, en nuestro contexto resulta fundamental identificar y analizar la prevalencia de este tipo de violencia a fin de tener un mayor conocimiento de las consecuencias que esto genera en la calidad de vida y satisfacción profesional del enfermera/o; ya que la exposición a la violencia ocupacional está asociada con problemas de salud, que pueden conducir a transformaciones en el estado de la salud mental y luego ampliarse a otras esferas de la vida de la víctima (12), perjudicando así el desempeño general del profesional de salud y su capacidad para proveer cuidados adecuados al paciente (20).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Recomendaciones

A raíz de los hallazgos en este estudio se recomienda que futuras líneas de investigaciones deberían identificar lo que perturba el confort de los profesionales de enfermería y ahondar en los factores que impacta a su calidad de vida profesional en distintas instituciones hospitalarias a nivel nacional. A su vez, se debería diseñar intervenciones especificas basadas en las características de la población atendida por los profesionales y que requieren un soporte de estos. Estas acciones; deberían de enfocarse en dotar de habilidades a los profesionales para afrontar contextos de sufrimiento y el deseo de prevenir y/o aliviar dicho sufrimiento, aminorando la FC y aumentando la SC, siendo este un factor protector para las enfermeras/os, mejorando asi el bienestar de los profesionales y la calidad de atención prestada al paciente; lo cual implicaría que el profesional se comporte de manera cálida y acogedora sin dejar de ser el mismo; fortaleciendo las políticas institucionales en los hospitales sobre tolerancia cero a los diferentes tipos de violencia entre ellos el acoso profesional.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

V REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Verduzco R, Garcia C, Campos N. Theoretical review of mobbing: Definitions, impact, and models. Enseñanza e Investig en Psicol [Internet]. 2018, Ene-Abr. [citado el 11 de mayo de 2022];23(1): pp.2-20. Disponible desde:https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA544660386&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=01851594&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon~a691e8d9

2. Ferrada M, Bermúdez V, Orquera F, Véliz L. Worplace violence and its effect on nurses at the hospital level: Asistemic review. Horiz Enfermería [Internet]. 2022, Abr. [citado el 19 de mayo de 2022];33(1): pp.126-141. Disponible desde: https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.126-141

3. Bernardes G, Karino E, Martins T, Okubo C, Galdino Q, Moreira O. Workplace violence among nursing professionals. Rev Bras Med Trab [Internet]. 2021, Feb. [citado el 28 de junio de 2022];18(3): pp. 250-257. Disponible desde: DOI: 10.47626/1679-4435-2020-531

4. Zhang Y, Cai J, Yin R, Qin S, Wang H, Shi X, et al. Prevalence of lateral violence in nurse workplace: a systematic review and meta-analysis. BMJ Open [Internet]. 2022 [citado el 19 de mayo de 2022];12(3): pp. 54014. Disponible desde: http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2021-054014

5. Nielsen M, Einarsen E. What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research, Aggression and Violent Behavior [Internet]. 2018, Sept – Oct [citado el 24 de septiembre de 2022]; 42: pp. 71-83. Disponible desde: https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

6. Zhang Y, Cai J, Yin R, Qin S, Wang H, Shi X, et al. Prevalence of lateral violence in nurse workplace: a systematic review and meta-analysis. BMJ Open [Internet]. 2022 [citado el 19 de mayo de 2022];12(3): pp. 54014. Disponible desde: http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2021-054014

7. Organización Mundial de la Salud (OMS). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. 2004. [citado el 4 de mayo de 2022]. Disponible desde: https://apps.who.int/iris/handle/10665/42660

8. León D, Márquez A y Salas L. Revisión sistemática sobre el acoso laboral en América Latina. Universidad Cooperativa de Colombia [Internet]. 2020, Dic. [citado el 4 de mayo de 2022]: pp. 3-44. Disponible desde: https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33687

9. Serafin L y Czarkowski B. Prevalence of bullying in the nursing workplace and determinant factors: a nationwide cross-sectional Polish study survey. BMJ Open [Internet]. 2019, Agt. [citado el 19 de mayo de 2022];9(12): pp. 1-8 Disponible desde: https://doi.org/10.1136/BMJOPEN-2019-033819

10. Bambi S, De Felippis C, Lucchini A, Guazzini A, Rasero L. Workplace incivility, lateral violence and bullying among nurses. A review about their prevalence and related factors. Acta Biomed [Internet]. 2018, Jul. [citado el 26 de septiembre de 2022];89(6): pp. 51-79. Disponible desde: DOI: 10.23750/abm. v89i6-S.7461

11. Tsukamoto S, Galdino M, Robazzi M, Ribeiro R, Soares M, Haddad M, et al. Violência ocupacional na equipe de enfermagem: prevalência e fatores associados. Acta Paul Enferm [Internet]. 2019, jul-Aug. [citado el 28 de junio

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de 2022]; 32 (4): pp. 425–432. Disponible desde: http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201900058

12. Pien L, Cheng Y, Cheng W. Internal workplace violence from colleagues is more strongly associated with poor health outcomes in nurses than violence from patients and families. J Adv Nurs [Internet]. 2019, Abr. [citado el 4 de mayo de 2022];75(4): pp. 793-800. Disponible desde: https://doi.org/10.1111/jan.13887

13. Díaz M, Alcántara L, Aguilar D, Puertas E, Cano M. Orientaciones formativas para un cuidado humanizado en enfermería: una revisión integrativa de la literatura. Enferm. Glob [Internet]. 2020 [citado el 16 de feb de 2024];19(58): pp. 640-672. Disponible desde: https://dx.doi.org/eglobal.392321.

14. Peters E. Compassion fatigue in nursing: A concept analysis. Nurs Forum [Internet]. 2018, Oct. [citado el 13 de mayo de 2022];53(4): pp. 466-480. Disponible desde: DOI: 10.1111/nuf.12274

15. Gomez C, Sanchez V, Ramòn L. Efectos del Mobbing sobre el capital humano y las organizaciones. Visión Int [Internet]. 2021, Jun. [citado el 13 de mayo de 2022]; 5(1): pp. 20-29. Disponible desde: https://doi.org/10.22463/27111121.3214

16. Stamm B. The Concise ProQOL Manual [Internet]. 2da ed. Pocatello; 2020 [citado el 21 de junio de 2022]. pp.3-73. Disponible en: https://proqol.org/proqol-manual

17. Baqeas M, Davis J y Copnell B. Compassion fatigue and compassion satisfaction among palliative care health providers: a scoping review. BMC Palliat Care [Internet]. 2021, Jun. [citado el 18 de septiembre de 2022];20

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

(88): pp. 2-13. Disponible desde: https://doi.org/10.1186/s12904-021-00784-5

18. Ruiz D, Pérez E, Ortega Á. Quality of Life in Nursing Professionals: Burnout, Fatigue, and Compassion Satisfaction. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2020, Feb. [citado el 13 de mayo de 2022];17(4). pp. 12-53. Disponible desde: DOI:10.3390/ijerph17041253

19. Anusiewicz C, Ivankova N, Swiger P, Gillespie G, Li P, Patrician P. How does workplace bullying influence nurses' abilities to provide patient care? A nurse perspective. J Clin Nurs [Internet]. 2020, Nov. [citado el 4 de mayo de 2022];29(21-22): pp. 4148-4160. Disponible desde: https://doi.org/10.1111/jocn.15443

20. Upton, K. An investigation into compassion fatigue and self-compassion in acute medical care hospital nurses: a mixed methods study. *J of Compassionate Health Care* [Internet]. 2018, Jun. [citado el 18 de septiembre de 2022];5**(**7): pp 2-27 Disponible desde: https://doi.org/10.1186/s40639-018-0050-x

21. Li P, Jian X, Wang Y, Zhang M. The influence of workplace violence on the quality of nursing work life in a class Ⅲ hospital. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi [Internet]. 2020, Jul. [citado el 19 de mayo de 2022];38(7): pp. 516-519. Disponible desde: DOI: 10.3760/cma.j.cn121094-20190717-00297

22. Xie X, Zhao Y, An F, Zhang Q, Yu H, Yuan Z, et al. Workplace violence and its association with quality of life among mental health professionals in China during the COVID-19 pandemic. J Psychiatr Res [Internet]. 2021, Mar. [citado

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el 19 de mayo de 2022]; 135: pp. 289-293. Disponible desde: DOI: 10.1016/j.jpsychires.2021.01.023

23. Copeland D, Henry M. The relationship between workplace violence, perceptions of safety, and Professional Quality of Life among emergency department staff members in a Level 1 Trauma Centre. Int Emerg Nurs [Internet]. 2018, Jul. [citado el 19 de mayo de 2022]; 39: pp. 26-32. Disponible desde: DOI: 10.1016/j.ienj.2018.01.006

24. Alvarado A, Valenzuela S. Violencia laboral en enfermeras y estrategias para prevenirla en ambientes Hospitalarios: revisión integrativa. J Med Care Res Rev [Internet]. 2021, Oct. [citado el 18 de mayo de 2022]; 5(11): pp. 1145-1155. Disponible desde: https://doi.org/10.52845/MCRR/20

25. Fujimoto H, Greiner C, Hirota M, Yamaguchi Y, Ryuno H, Hashimoto T. Experiences of Violence and Preventive Measures Among Nurses in Psychiatric and Non-Psychiatric Home Visit Nursing Services in Japan. J Psychosoc Nurs Ment Health Serv [Internet]. 2019, Abr. [citado el 3 de mayo de 2022];57(4): pp. 40-8. Disponible desde: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30376588/

26. Xie W, Chen L, Feng F, Okoli C, Tang P, Zeng L, et al. The prevalence of compassion satisfaction and compassion fatigue among nurses: A systematic review and meta-analysis. Int J Nurs Stud. [Internet]. 2021, Agt. [citado el 3 de mayo de 2022];120: pp. 2-18. Disponible desde: https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103973

27. Gong S, Li J, Tang X, Cao X. Associations among professional quality of life dimensions, burnout, nursing practice environment, and turnover intention in

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

newly graduated nurses. Worldviews Evid Based Nurs [Internet]. 2022, Abr. [citado el 19 de mayo de 2022];19(2): pp. 138-148. Disponible desde: DOI: 10.1111/wvn.12568

28. Kwak Y, Han Y, Song J seok, Kim J su. Impact of emotional labour and workplace violence on professional quality of life among clinical nurses. Int J Nurs Pract [Internet]. 2020, feb. [citado el 22 de mayo de 2022];26(1): pp. 2-8. Disponible desde: DOI: 10.1111/ijn.12792
29. Zeng L, Zhang X, Wang F, Yun J, Lai L, Jin M, et al. Prevalence and influencing factors of posttraumatic growth among nurses suffering from workplace violence: A cross-sectional study. Int J Ment Health Nurs [Internet]. 2022, jun. [citado el 22 de mayo de 2022];31(3): pp. 639-649. Disponible desde: DOI:10.1111/inm.12984
30. Chumbislla R, Huamani S. Calidad de vida profesional y riesgo laboral de Enfermeras de áreas críticas, Hospital III Goyeneche - Arequipa 2020 [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021 [citado 22 de mayo de 2022]. Disponible desde: http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12790
31. Dominguez K. Protocolo: Efecto del acoso psicológico, ambiente laboral y calidad de vida profesional en la intención de renunciar al trabajo en profesionales de Enfermería en Chile y Perú. [Internet] 2023, Agt. [citado el 12 de julio de 2023] Disponible desde: osf.io/qxt3j
32. García, J, Reding A, & López J. Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. Investigación En Educación Médica [Internet]. 2013 [citado el 23 de oct de 2022]; 2(8): pp. 217-224. Disponible desde: https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72715-7

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

33. Moreno B, Rodríguez A, Morante M, Garrosa E, Rodríguez R, Diaz L. Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. Univ. Psychol. 2008, May- Agt. [citado el 21 de junio de 2022]; 7(2): pp. 335-345. Disponible desde: http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a03.pdf

34. Domínguez K y Gonzales D. Adaptación transcultural de instrumentos para el estudio de acoso psicológico y factores relacionados en enfermeras/os. Cienc. y Enfermería [Internet] 2023, Dec. [citado el 05 de enero de 2024];29(24): pp.1-17. Disponible desde: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532023000100217&lng=en

35. Medina F y Galván M. Imputación de datos: teoría y práctica. CEPAL – serie estudios estadísticos y prospectivos [Internet]. 2007 jul. [citado el 05 de diciembre]; (54): pp. 7-66. Disponible desde: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4755/1/S0700590_es.pdf

36. Annor F, Amponsah-Tawiah, K. Relationship Between Workplace Bullying and Employees' Subjective Well-Being: Does Resilience Make a Difference? Employ Respons Rights J [Internet]. 2020, May. [citado el 23 de julio de 2023];32: pp. 123-135. Disponible desde: https://doi.org/10.1007/s10672-020-09348-w

37. Babić R, Babić M, Rastović P, Ćurlin M, Šimić J, Mandić K, Pavlović K. Resilience in Health and Illness. Psychiatr Danub [Internet]. 2020, Sep.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

[citado el 29 de julio de 2023];32(2): pp. 226-232.Disponible desde: PMID: 32970640. 36

38. Navarrete T, Fonseca F, Barría M. Humanized Care from the Perception of Oncology Patients from Southern Chile. Invest. Educ Enferm [Internet]. 2021, Jun. [citado el 16 de febrero de 2024];39(2): pp.1-13. Disponible desde: DOI: 10.17533/udea.iee.v39n2e04

39. Li N, Zhang L, Xiao G, Chen J, Lu Q. La relación entre la violencia en el lugar de trabajo, la satisfacción laboral y la intención de rotación en enfermeras de emergencia. Int Emerg Enfermería [Internet]. 2019 [citado el 05 de diciembre de 2022]; 45: pp. 50–5. Disponible desde: http://dx.doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001

40. Difazio R, Vessey J, Buchko O, Chetverikov D, Sarkisova V, Serebrennikova N. The incidence and outcomes of nurse bullying in the Russian Federation. Int Nurs Rev [Internet]. 2019, Mar. [citado el 20 de mayo de 2023];66(1): pp. 94-103. Disponible desde: DOI: 10.1111/inr.12479

41. Varghese A, Joseph J, Vijay V, Khakha D, Dhandapani M, Gigini G, et al. Prevalencia y determinantes de la violencia en el lugar de trabajo entre las enfermeras en las Regiones del Sudeste Asiático y el Pacífico Occidental: una revisión sistemática y un metanálisis. J Clin Nurs [Internet]. 2022 [citado el 04 de diciembre de 2022];31(7-8): pp.798-819. Disponible desde: http://dx.doi.org/10.1111/jocn.15987

42. Kwak Y, Han Y, Song J seok, Kim J su. Impact of emotional labour and workplace violence on professional quality of life among clinical nurses. Int J

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Nurs Pract [Internet]. 2020, Feb. [citado el 22 de mayo de 2022];26(1): pp. 2-8. Disponible desde: DOI: 10.1111/ijn.12792

43. Zeng L, Zhang X, Wang F, Yun J, Lai L, Jin M, et al. Prevalence and influencing factors of posttraumatic growth among nurses suffering from workplace violence: A cross-sectional study. Int J Ment Health Nurs [Internet]. 2022, Jun. [citado el 22 de mayo de 2022];31(3): pp. 639-649. Disponible desde: DOI:10.1111/inm.12984

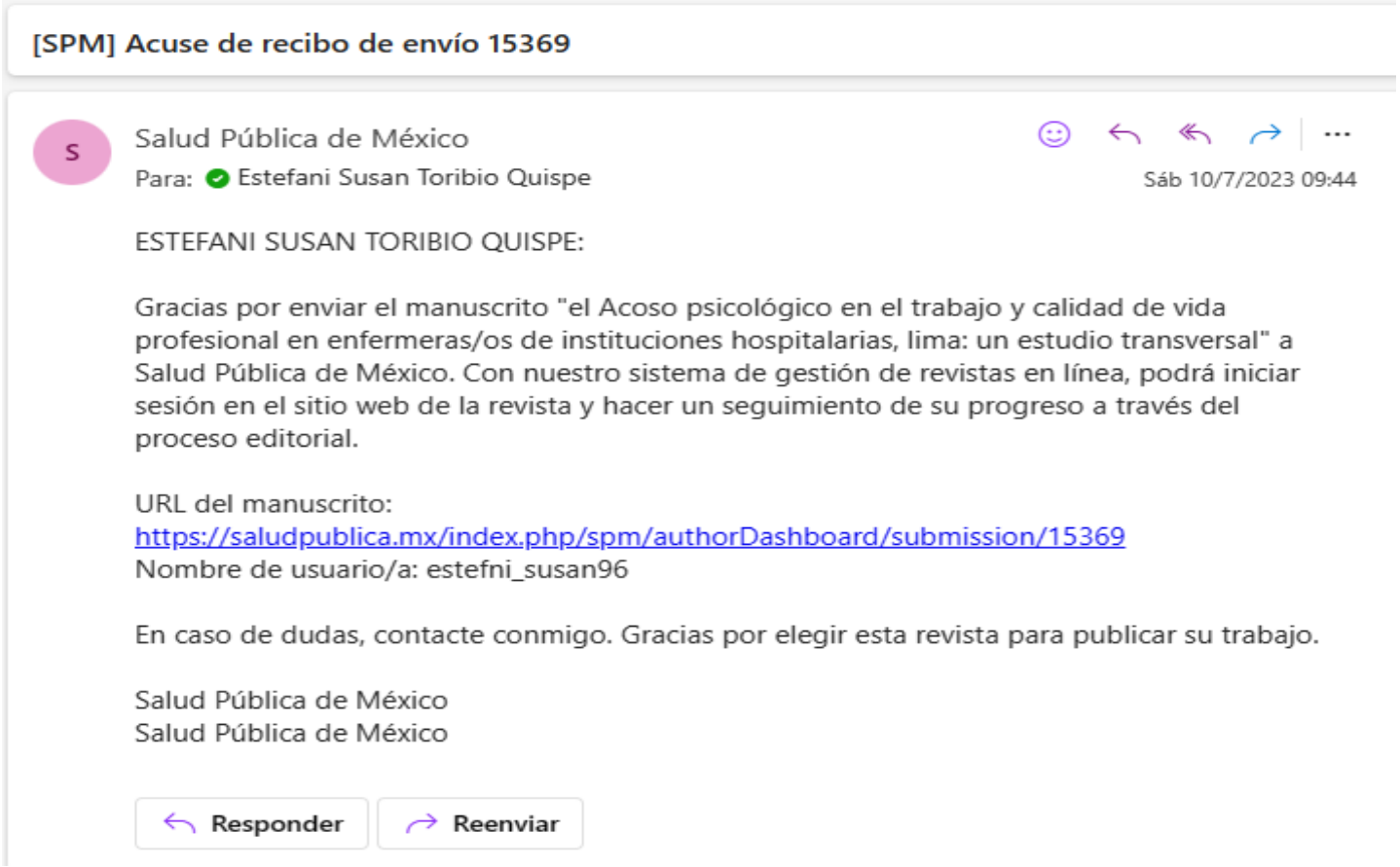
44. Ajoudani F, Baghaei R, Lotfi M. Moral distress and burnout in Iranian nurses: The mediating effect of workplace bullying. Nurs Ethics [Internet]. 2019, Sep. [citado el 22 de junio de 2023];26(6): pp. 1834-1847. Disponible desde: DOI: 10.1177/0969733018779210

45. Ruíz K, Pacheco L, García M, Gutiérrez M, Guevara M. Percepción del mobbing entre el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. Enfermería Intensiva [Internet]. 2020, Jul-Sep. [citado el 05 de diciembre de 2022];31(3): pp. 113–119. Disponible desde: https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.007

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

VI ANEXOS

6.1 Anexo 1. Constancia de envió del artículo a una revista científica



[SPM] Acuse de recibo de envío 15369

S

Salud Pública de México

Para: Estefani Susan Toribio Quispe

Sáb 10/7/2023 09:44

ESTEFANI SUSAN TORIBIO QUISPE:

Gracias por enviar el manuscrito "el Acoso psicológico en el trabajo y calidad de vida profesional en enfermeras/os de instituciones hospitalarias, lima: un estudio transversal" a Salud Pública de México. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial.

URL del manuscrito:
https://saludpublica.mx/index.php/spm/authorDashboard/submission/15369
Nombre de usuario/a: estefni_susan96

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Salud Pública de México
Salud Pública de México

Responder Reenviar

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

6.2 Anexo 2. Matriz de consistencia

<table>
<tr><td>Título de proyecto de Tesis</td><td colspan="3">“Acoso psicológico en el trabajo y calidad de vida profesional en enfermeras/os de instituciones hospitalarias, Lima: un estudio transversal”</td></tr>
<tr><td>Autora</td><td colspan="3">Estefani Susan Toribio Quispe</td></tr>
<tr><td>Problema de Investigación</td><td>Variable</td><td>Objetivo General</td><td>Hipótesis</td></tr>
<tr><td rowspan="3">¿Cuál es la relación entre acoso psicológico en el trabajo y calidad de vida profesional en enfermeras/os de Instituciones hospitalarias, Lima?</td><td rowspan="3">V_1: Acoso psicológico en el trabajo
V_2: Calidad de vida profesional</td><td>Analizar la relación entre acoso psicológico en el trabajo y calidad de vida profesional en enfermeras/os de Instituciones hospitalarias, Lima.</td><td rowspan="3">Existe una relación entre acoso psicológico en el trabajo y calidad de vida profesional en enfermeras/os de Instituciones hospitalarias, Lima.</td></tr>
<tr><td>Objetivos específicos</td></tr>
<tr><td>• Caracterizar sociodemográfica y laboralmente a la población de estudio.
• Identificar la prevalencia de acoso psicológico en el trabajo en sus dimensiones reportado por profesionales de enfermería.
• Identificar el nivel de calidad de vida profesional en sus</td></tr>
</table>

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

				• dimensiones satisfacción por compasión y fatiga por compasión reportada por profesionales de enfermería. • Relacionar el acoso psicológico laboral con la calidad de vida profesional reportada por profesionales de enfermería.			
Tipo de investigación	**Nivel de investigación**	**Diseño de investigación**	**Población**	**Muestra**	**Técnica de muestreo**	**Técnica de recolección De datos**	**Instrumento de recolección de datos**
Aplicada, con enfoque cuantitativo	Correlacional	No experimental de corte transversal y de análisis secundario	Profesionales de enfermería que laboren en instituciones hospitalarias públicas y privadas	384 profesionales de enfermería	Muestreo no probabilístico por conveniencia	Encuesta	Cuestionario

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

6.3 Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de acoso psicológico en el trabajo (CAPT)

A continuación, se presentan 24 afirmaciones respecto a comportamientos percibidos por usted en la organización en la cual se desempeña. Se le solicita marcar su grado de acuerdo con cada una de ellas en los últimos **6 MESES** (seleccione solo una alternativa por afirmación)**.**

		Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	He sido ignorado o excluido en el trabajo					
2	He recibido respuestas hostiles a mis comentarios y preguntas					
3	Mis comentarios y preguntas han sido ignoradas					
4	He sido controlado y/o vigilado en extremo					
5	No me pasan las llamadas o dicen que no estoy					
6	Me han restringido recursos necesarios para realizar mi trabajo					
7	Me han obligado a realizar trabajos absurdos o inútiles					
8	Me recuerdan constantemente cualquier error que cometo, por pequeño que sea					
9	Se me asignan tareas muy por debajo o muy por encima de mis competencias					
10	He recibido críticas continuas e injustificadas sobre mi trabajo					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

11	He sido víctima de comentarios malintencionados de compañeros o superiores					
12	He sido objeto de insultos u ofensas sobre mi persona, actitudes o mi vida privada					
13	He sido víctima de burlas y bromas pesadas, sobre mi físico, forma de ser, etc.					
14	En la organización donde trabajo, el trato a los trabajadores es correcto y respetuoso					
15	Mis jefes cuando entregan indicaciones o coordinan suelen hacerlo de forma adecuada					
16	Hay un buen entendimiento entre jefes y trabajadores					
17	El desarrollo profesional (promoción), se hace de forma justa y razonable					
18	En la organización donde trabajo la toma de decisiones es democrática					
19	En la empresa en que trabajo, hay una buena información sobre el acoso psicológico					
20	Tenemos información sobre los medios y procedimientos establecidos en mi organización en el caso de que algún trabajador sea objeto de acoso psicológico					
21	En mi organización hay procedimientos para intervenir en caso de acoso psicológico					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

22	He sufrido perdida de autoestima y/o autoconfianza que atribuyo al acoso psicológico en el trabajo.					
23	Sufro enfermedades que atribuyo al acoso psicológico en el trabajo					
24	Visito al médico debido al acoso psicológico en el trabajo					

El acoso psicológico consiste en continuadas actitudes y comportamientos agresivos, dirigidos de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, con el fin de desprestigiar, humillar, aislar y, en último término, provocar el abandono del puesto de trabajo. A partir de esta definición y según lo ocurrido durante los últimos **6 MESES**, responda a las siguientes preguntas.

25. ¿Has sido objeto de acoso psicológico en el trabajo? (Si/No)
26. Si su respuesta ha sido SI, indique por parte de quien ha recibo dicho trato
    a) Por parte de tus superiores (Si/No)
    b) Por parte de tus compañeros (colega u otros profesionales) (Si/No)
    c) Personal a cargo (Si/No)
    d) Seleccionar más de uno
27. ¿Con qué frecuencia? (Menos de 1 vez/ semana; 1 vez/semana; más de 1 vez/semana)
28. ¿Durante cuánto tiempo? (Menos de 6 meses; 6 meses o más)
29. Las conductas de acoso antes descritas han ocurrido MAYORITARIAMENTE en:
    a) Público
    b) Privado
30. ¿Has sido testigo de acoso psicológico en el trabajo? (Si/No)

[34] Domínguez K, Gonzales D. Adaptación transcultural de instrumentos para el estudio de acoso psicológico y factores relacionados en enfermeras/os. Cienc. enferm. 2023:29 (24); 1-17.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Escala de calidad de vida profesional (ProQO)

A continuación, se presentan 30 afirmaciones acerca de sus experiencias, positivas y negativas en su condición de ayudador/a. Respecto a usted y su actual situación laboral. Seleccione la alternativa que refleje honestamente que tan frecuentemente ha experimentado estas situaciones en los últimos **30 DÍAS** (seleccione solo una alternativa por afirmación)**.**

		Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Muy a menudo
1	Soy feliz.					
2	Estoy preocupado/a por una o más personas a las que he ayudado o ayudo.					
3	Estoy satisfecho/a de poder ayudar a la gente.					
4	Me siento conectado/a con otros/as al realizar mi trabajo.					
5	Me sobresaltan los sonidos inesperados.					
6	Me siento fortalecido después de trabajar ayudando a personas.					
7	Encuentro difícil separar mi vida personal de mi vida como ayudador/a.					
8	Soy menos productivo en el trabajo, dado que pierdo el sueño por las experiencias traumáticas de las personas a las que he ayudado.					
9	Creo que he sido afectado por el estrés traumático de aquellos a quienes he ayudado.					
10	Me siento “atrapado” por mi trabajo como ayudador/a.					
11	Debido a mi profesión como ayudador/a tengo la sensación de estar al límite en varias cosas.					
12	Me gusta trabajar ayudando a la gente.					
13	Me siento deprimido por las experiencias traumáticas de las personas a las que ayudo.					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

14	Me siento como si fuera yo el que experimenta el trauma de alguien al que he ayudado					
15	Tengo creencias (religiosas, espirituales u otras) que me sostienen.					
16	Estoy satisfecho de mantenerme actualizado en técnicas y protocolos de ayuda.					
17	Soy la persona que siempre he querido ser.					
18	Mi trabajo me hace sentir satisfecho.					
19	Me siento agotado por mi trabajo como ayudador/a.					
20	Tengo pensamientos y sentimientos de felicidad acerca de las personas a las que he ayudado y sobre cómo he podido ayudarles.					
21	Me siento abrumado porque la carga de trabajo parece interminable.					
22	Creo que puedo hacer una diferencia a través de mi trabajo.					
23	Evito ciertas actividades o situaciones porque me recuerdan a las experiencias traumáticas de la gente a la que he ayudado.					
24	Estoy orgulloso/a de lo que puedo hacer como ayudador/a					
25	Como resultado de mi trabajo como ayudador/a, tengo pensamientos molestos, repentinos, indeseados y aterradores.					
26	Me siento “estancado” (sin saber qué hacer) por el sistema.					
27	Pienso que soy “exitoso/a” como ayudador/a.					
28	No puedo recordar partes importantes de mi trabajo con víctimas de traumas.					
29	Soy una persona muy bondadosa/cuidadora.					
30	Estoy feliz por haber elegido hacer este trabajo.					

[34] Domínguez K, Gonzales D. Adaptación transcultural de instrumentos para el estudio de acoso psicológico y factores relacionados en enfermeras/os. Cienc. enferm. 2023:29 (24); 1-17.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

6.4 Anexo 4. Consentimiento informado

Efecto del acoso psicológico, ambiente laboral y calidad de vida profesional en la intención de renunciar al trabajo en profesionales de Enfermería en Chile y Perú.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE DE ENCUESTA.

INTRODUCCIÓN:

Buen día, somos un equipo de investigación de diferentes organizaciones educativas y de investigación de Chile y Perú. Estamos realizando una investigación en profesionales de enfermería que realizan labores en recintos hospitalarios en dichos países. La investigadora responsable es Karen Domínguez Cancino, académica de la Universidad Científica del Sur en Perú y miembro del Joanna Briggs Institute Sudamérica.

A continuación, te voy a brindar información sobre la presente investigación e invitar a ser parte de este estudio. Antes que decidas participar puedes contactar a la investigadora responsable para hacer tus consultas. Se te explicara cualquier elementos no comprendido.

PROPOSITO DEL ESTUDIO:

Determinar el efecto del acoso psicológico, ambiente laboral y la calidad de vida profesional en la intención de renunciar al trabajo en profesionales de Enfermería en Chile y Perú.

PROCEDIMIENTOS:

Se solicita su colaboración para realizar una encuesta a responder en formato online respetando el anonimato de la persona. La encuesta se encontrara disponible en redes sociales. Usted debe ingresar al link disponible en el anuncio del estudio en curso, este link la/lo redireccionara a una encuesta disponible en la plataforma QuestionPro. La encuesta tiene 4 etapas: 1) corroboración de cumplimientos de elegibilidad; 2) consentimiento informado; 3) encuesta de antecedentes sociodemográficos y laborales; 4) instrumentos de medición del estudio. Se requiere completar todas las preguntas de una etapa para poder pasar a la siguiente.

SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:

Se ha escogido a usted como participantes por:

- Trabajar en recintos hospitalarios de su país.
- Realizar labores clínicas con atención directa a pacientes en instituciones públicas y privadas.
- Tener al menos 1 año de experiencia en el actual lugar de trabajo.

No se consideran en este estudio profesionales

- Ocupen cargos jerárquicos realizando funciones administrativas de tipo gerencial o relacionadas a la gestión de calidad y seguridad del paciente.
- Realicen funciones part-time, sin contar con una institución en la que realicen funciones de manera estable.
- Encontrarse con licencia por cualquier enfermedad al momento de la encuesta.
- Encontrarse en un proceso institucional o legal relacionado a temas de violencia en ambientes laborales.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted decide si participa o no. Durante todo momento puede que cambiar de opinión más tarde y dejar de participar, aunque haya aceptado inicialmente.

PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO:

Usted accederá a un link que direcciona a una encuesta online. La encuesta presenta distintas secciones: datos personales, datos profesionales, encuesta sociodemográfica y laboral e instrumentos de medición. Se le solicita completar dicha encuesta en formato online, la que contara con un total de 120 preguntas. Las bases de datos producto de la completitud de las encuestas, se conservarán por un periodo de cinco años, posterior a ello serán eliminadas.

Duración: el proceso completo puede durar de 45 minutos a 1 hora, tiempo que será completamente gestionado por usted.

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR · Comité Institucional de Ética en Investigación · UCSUR

APROBADO

Fecha: 05/08/22

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Efectos secundarios: Este estudio no expresa efectos secundarios físicos.

Riesgos: Este estudio no expresa riesgos de tipo físico. Sin embargo, la investigación incluye el levantamiento de información sensible en términos psicológicos, por lo que se pone a disposición un protocolo de psicológico para el desarrollo de la investigación. De esta forma, en caso de presentar cansancio, agotamiento, sentimientos de desamparo, inadecuación, confusión, ansiedad, ira o rabia posterior a contestar la encuesta online relacionándose estos síntomas a la revisión de temas de violencia en el trabajo debe activar el protocolo de apoyo psicológico contactando a la investigadora principal.

Beneficios: Es posible que no haya ningún beneficio para usted, pero es probable que su participación nos ayude a levantar información respecto a los fenómenos de acoso psicológico en el trabajo, ambientes laborales, calidad de vida profesional e intención de renunciar al trabajo. Los resultados de este estudio serán difundidos con organizaciones profesionales y entidades gubernamentales con el propósito de visibilizar posibles situaciones problemática en los lugares de trabajo y estimular la generación de intervenciones por parte de organismos responsables de estas áreas.

Reembolsos o compensaciones: no existen incentivos económicos asociados por parte del equipo de investigación y/o universidad.

Confidencialidad: La información que recopilemos de este proyecto de investigación se mantendrá confidencial pasando por un proceso de anonimización de los datos profesionales que usted entregará al inicio de la encuesta. La información que será recogida sobre usted durante la investigación será guardada y nadie más que el equipo investigador podrán verla. La información será guardada en una base de datos con un numero identificador. Se guardara la información de forma segura en un laptop destinado para el desarrollo de la investigación. No se compartirá ni se dará a nadie excepto al grupo de investigación y se utilizará solo para los fines descritos en la investigación.

Resultados: Los conocimientos que se obtengan de la realización de esta investigación se compartirán con la comunidad científica, es decir, en congresos y/o publicaciones para que puedan aprender de este estudio. No se compartirá información confidencial.

Derecho a negarse o retirarse: No tiene que participar en esta investigación si no desea hacerlo. También puede dejar de participar en la investigación en cualquier momento que desee. Es su elección y todos sus derechos seguirán siendo respetados.

Persona(s) de contacto: Si tiene alguna pregunta, puede hacerla ahora o más tarde, incluso después de que el estudio haya comenzado. Si desea hacer preguntas más tarde, puede ponerse en contacto con:

- Karen Domínguez Cancino: kdominguezc@cientifica.edu.pe o Karen.dominguez@ibisa.org

Además, puede comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur, entidad que aprobó este proyecto, al correo electrónico: ciei_ucsur@cientifica.edu.pe



APROBADO
Fecha: 05/08/22

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

PARTE II: Certificado de consentimiento

He leído la información anterior, he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre ella y las preguntas que he hecho han sido respondidas a mi satisfacción. Doy mi consentimiento voluntario/a para participar en esta investigación.

Nombre del participante: _____

Firma del participante: _____

Fecha (Día/Mes/Año): _____

Declaración del investigador/persona que toma el consentimiento

He leído con precisión la hoja de información al posible participante y, en la medida de mis posibilidades, me he asegurado de que el participante entienda que se hará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta.

2. El tiempo de la encuesta es de 45 minutos a 1 hora.

3. Los datos serán guardados en una base de datos con un numero identificador.

Confirmo que se le dio al participante la oportunidad de hacer preguntas sobre el estudio, y todas las preguntas hechas por el participante han sido contestadas correctamente y lo más claro posible. Confirmo que el individuo no ha sido coaccionado para dar su consentimiento, y que el consentimiento ha sido dado libre y voluntariamente.

Así mismo, se ha proporcionado una copia de este FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO al participante

Nombre del investigador/persona que ha tomado el consentimiento: _____

Firma del investigador/persona que ha tomado el consentimiento: _____

Fecha (Día/Mes/Año):

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR - UCSUR - Comité Institucional de Ética en Investigación

APROBADO

Fecha: 05/08/22

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

6.5 Anexo 5: Resolución directoral de aprobación del proyecto de tesis

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR
RESOLUCIÓN DIRECTORAL DE CARRERA N° 088-DAE-CIENTÍFICA-2022

Lima 29 de noviembre 2022

El informe de revisión independiente académica y la aprobación de un Comité de Ética del proyecto de tesis titulado: **ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS/OS DE INSTITUCIONES HOSPITALARIAS, LIMA: UN ESTUDIO TRANSVERSAL** con número de registro de la carrera: **PRE-20-2022-00239.**

Presentado por:
ESTEFANI SUSAN, TORIBIO QUISPE

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico deMaestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias de la Salud, se debedesarrollar un trabajo de investigación;

Que, de acuerdo con la normativa vigente en la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Carrera.

SE RESUELVE:

1º. APROBAR e inscribir el proyecto de tesis titulado **ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS/OS DE INSTITUCIONES HOSPITALARIAS, LIMA: UN ESTUDIO TRANSVERSAL** con número de registro de la carrera: **PRE-20-2022-00239** y establecer el inicio del periodo de ejecución del mencionado proyecto.

2º. NOMBRAR a la docente doctora **KAREN DOMÍNGUEZ CANCINO** como asesora para el desarrollo de la tesis en cuestión.

Regístrese, comuníquese y archívese,

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Director Académico de la Carrera de Enfermería
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Dra. Doris B. Gonzales Carhuajulca
Decana
Carrera de Enfermería

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

6.6 Anexo 6. Constancia de aprobación del comité institucional de ética en investigación

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

CONSTANCIA N° 354-CIEI-CIENTÍFICA-2022

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) da constancia que el proyecto de investigación, cuyos datos se registran a continuación, ha sido **aprobado** por el CIEI-CIENTÍFICA.

Código de registro:	**PRE-20-2022-00239**
Título:	**ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS/OS DE INSTITUCIONES HOSPITALARIAS, LIMA: UN ESTUDIO TRANSVERSAL**
Investigador(a):	**Estefani Susan, Toribio Quispe**

La aprobación del proyecto de investigación implica que el documento presentado evaluación cumple con los lineamientos de Universidad en materia de investigación y ética, los cuales se sustentan en la normativa internacional vigente. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia de enfermedad por COVID-19, le recomendamos cumplir con las normas publicadas por el estado peruano (accesos, medidas de bioseguridad, etc.) y tener los permisos de las instituciones en las que realizará el estudio antes de ejecutarlo.

En tal sentido, esta aprobación carecerá de valor si es que el proyecto de investigación arriba indicado es modificado de cualquier forma. Toda enmienda, añadido, eliminación o eventualidad (eventos adversos, etc.) posterior a la fecha de aprobación debe ser reportado al CIEI-CIENTÍFICA.

La vigencia de la aprobación de este documento es de dieciocho (18) meses (**hasta el 27 de mayo del 2024**), periodo en el que puede desarrollarse el proyecto. Cualquier trámite para su renovación deberá ser enviado antes del término de la vigencia de este documento, debiendo suspenderse todo desarrollo hasta que la renovación sea aprobada.

Villa El Salvador, 28 de noviembre de 2022

Mg. Cinthya Ruth Chipana Herquinio
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

T //(511) 610 6738
informes@cientifica.edu.pe
Asesoría al postulante
• Campus Villa 2 - Panamericana Sur km 19
• Calle Cantuarias 398, Miraflores

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis