

Correlatos entre la gestión del tiempo, las relaciones interpersonales y la violencia laboral

Correlations among time management, interpersonal relationships and workplace violence

Johnny Esteban Alvarado-Sojo^{1*}  <https://orcid.org/0000-0001-7783-7173>

Cristóbal Ching-Álvarez¹  <https://orcid.org/0000-0001-7405-6013>

Derby Munoz-Rojas¹  <https://orcid.org/0000-0003-2143-4716>

Universidad de Costa Rica. Costa Rica.

Universidad de Costa Rica, Escuela de Enfermería. Costa Rica.

Universidad de Costa Rica, Centro de Investigación en Cuidado de Enfermería y Salud. Costa Rica.

* Autor para la correspondencia: johnny.alvaradosojo@ucr.ac.cr

RESUMEN

Introducción: En actualidad la violencia laboral afecta a millones de personas, ocasionando grandes consecuencias en su salud personal, laboral y social. Es un fenómeno complejo debido a que es influenciado por múltiples factores, entre ellos la inadecuada comunicación, los conflictos interpersonales, entre otros. En este sentido, la Enfermería en Salud Ocupacional procura satisfacer las necesidades en salud de la población trabajadora.

Objetivo: Esta investigación pretende examinar el nivel de correlación que existe entre la gestión del tiempo, las relaciones interpersonales y la violencia en el contexto del trabajo.

Métodos: Estudio correlacional, de una muestra no probabilística y por cuotas, de 263 trabajadores de un municipio del área metropolitana del país completó una encuesta administrada, que indagaba sobre factores sociodemográficos, psicosociales y experiencias de violencia laboral. Los datos fueron ingresados en *SPSS* y analizados usando estadística descriptiva y correlaciones de *Spearman*. La muestra estuvo formada por personas con una edad $43,9 \pm 11,7$ años, y se en su mayoría se identificaron como hombres ($n = 220$; 83,7 %).

Resultados: Las experiencias de violencia son evidentes en el entorno laboral. Existe asociación estadísticamente significativa ($p < 0,001$) entre el nivel de violencia y la percepción saludable de una relación con las jefaturas, el tiempo laboral y el uso del tiempo laboral.

Conclusiones: Las experiencias de violencia laboral son evidentes en la población trabajadora municipal, donde existe una relación entre la forma en que el personal tiene distribuido su tiempo y la violencia laboral.

Palabras clave: violencia laboral; enfermería; salud laboral.



ABSTRACT

Introduction: Workplace violence currently affects millions of people, causing great consequences on their personal, work, and social health. It is a complex phenomenon because it is influenced by multiple factors, including inadequate communication, interpersonal conflicts, among others. In this sense, Occupational Health Nursing seeks to meet the health needs of the working population.

Objective: This research aims to examine the level of correlation that exists between time management, interpersonal relationships and violence in the context of work.

Methods: A correlational study, including a sample of 263 workers from a municipality in the metropolitan area of the country asked the participants to complete a survey, which inquired about sociodemographic and psychosocial factors and experiences of workplace violence. The data were entered into SPSS and analyzed using descriptive statistics and Spearman's correlations. The sample consisted of people aged 43.9 ± 11.7 years, and most of them identified as men ($n=220$; 83.7%).

Results: Experiences of violence are prevalent in the work environment. There is a statistically significant association ($p<0.001$) between the level of violence and the healthy perception of a relationship with bosses, work time and the use of work time.

Conclusions: Experiences of workplace violence are prevalent in the municipal working population, where there is a relationship between the way in which staff have distributed their time and workplace violence.

Keywords: workplace violence; nursing; occupational health.

Recibido: 7 de abril de 2026

Aceptado: 24 de septiembre de 2026

Publicado: 30 de septiembre de 2026

Editor a cargo: MSc. Jesús Salvador Hernández Romero

Introducción

En actualidad la violencia laboral afecta a millones de personas alrededor del mundo,⁽¹⁾ ocasionando grandes afectaciones emocionales y psicológicas, las cuales provocan desigualdad, la normalización del abuso, y situaciones incómodas, ya que sufren de necesidades económicas y falta de oportunidades, exponiendo a las personas a un proceso constante de deterioro del bienestar integral.⁽²⁾

De la literatura se ha identificado que la violencia laboral es una preocupación de salud pública.⁽³⁾ estudios han revelado una alta prevalencia global de violencia ocupacional (68,4 %), predominando la violencia verbal (66,8 %) y la física (20,8 %). Los principales impactos identificados fueron ansiedad (65,3 %), agotamiento emocional (58,4 %) e intención de renuncia (40,3 %).⁽⁴⁾ La cantidad de agresiones no registradas varía de un autor a otro, de forma que mientras algunos autores establecen valores entre el 65-80%, los registros sindicales informan de un 50 %, la OIT de un 15 %, etc.⁽⁵⁾ Incluso su ocurrencia es percibida como normal por un alto porcentaje de la población.^(1,6) Además, los investigadores han concluido que la violencia puede afectar a las personas en sus trabajos sin importar la edad, la etnia, el género, la ocupación, el nivel educativo, la jerarquía y el contexto.^(4,5,7,8,9)

Con respecto a la violencia laboral se han identificado diversos patrones. Varios estudios han encontrado que existen diferentes tipos o tácticas de violencia, incluyendo la intimidación, el acoso sexual, el abuso verbal, psicológico y físico;^(6,10) siendo la violencia verbal y la psicológica las más comúnmente experimentadas.⁽⁵⁾ Incluso se ha reportado que algunas personas han sufrido simultáneamente diferentes tipos de violencia.⁽⁵⁾ Además, las investigaciones han documentado que la persona agresora puede ser una persona externa, un compañero de trabajo o una jefatura.⁽³⁾

Similarmente en el tema de las consecuencias de la violencia laboral han identificado que las personas expuestas a este tipo de situaciones desarrollan una serie de problemas que afectan su desempeño laboral y su salud. En diferentes estudios las personas trabajadoras han identificado como efectos de la violencia la insatisfacción laboral, ausentismo laboral, exposición a procesos legales, menor percepción de salud, heridas físicas, consumo de psicotrópicos, problemas de salud mental, por ejemplo, distrés muy elevado y sintomatología depresiva.⁽⁹⁾

Consistentemente se ha encontrado que las experiencias de violencia laboral se han asociado con diversos factores psicosociales, tales como la inadecuada comunicación interna, el aislamiento físico o social, los conflictos laborales, la falta de apoyo social por parte de las jefaturas y los pares, el conflicto de rol y la falta de definición de las propias tareas.⁽¹¹⁾

Este tipo de situaciones son provocadas por condiciones tanto intra laborales como extralaborales, donde las intralaborales son en su mayoría debido a las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales, entre otros.^(12,13) Se ha documentado consistentemente que las percepciones y experiencias que tienen las personas trabajadoras influyen en sus interacciones con otros individuos, de tal manera que hay ocasiones en que estos aspectos tienen la potencialidad de detonar problemas en las interacciones con otros, finalmente desencadenando conflictos entre las partes, que mal manejados pueden escalar hasta episodios de violencia.⁽¹⁴⁾ Similarmente, existen casos en que la persona trabajadora desarrolla respuestas de tensión, inadaptación, o psicofisiológicas negativas relacionadas al estrés, debido a condiciones individuales o características intrínsecas, que pueden conducir a la aparición de la violencia laboral.^(12,13,14,15)

Por otra parte, la presencia de violencia laboral tiene como consecuencia el aumento de los factores de riesgos laborales, manifestados en algunos casos en la designación de trabajo degradantes, monótonos o repetitivos, exceso de trabajo involucrando presión injustificada o plazos imposibles de cumplir, cambios de puesto sin previo aviso, la desmoralización, el aislamiento social, imposibilidad de comunicación, traslado a un puesto de trabajo aislado, inadecuado clima laboral, críticas constantes, burlas, descalificación, imitación de gestos, ataques a las actitudes y creencias entre otros.⁽¹⁵⁾

Siempre desde la perspectiva de los factores psicosociales, se considera que el entorno es un elemento básico, tanto en el desarrollo como en la resolución de la violencia laboral, dado que la cultura organizacional es un factor determinante para detonar situaciones constitutivas de este tipo de eventos, es decir que el riesgo o posibilidad de aparición de conductas violentas es más frecuente en empresas donde no existen adecuados climas organizacionales y ambientes laborales, sin comunicación fluida, frecuente y abierta, donde no existen prácticas adecuadas para enfrentar y resolver los conflictos que se dan en todo tipo de relación humana.⁽¹⁶⁾

Dada la complejidad del rol de los factores psicosociales en el contexto laboral, se tiene claro que las necesidades en salud de la población trabajadora requieren de un cuidado especializado desde la Enfermería en Salud Ocupacional.⁽¹⁷⁾ Por lo tanto, desde la diversidad de las situaciones en salud a ser consideradas para cuidar a las personas en el entorno del trabajo, se debe tomar en cuenta la variedad de interacciones interpersonales que se establecen, las habilidades para el manejo de los requerimientos laborales (ej. capacidad para la organización del tiempo), y la adherencia a las conductas saludables (ej. práctica de pausas activas y protocolos de seguridad).^(11,12,13) Sin embargo, a pesar de que existen aportes previos desde la Enfermería en Salud Ocupacional en el estudio de la violencia, poco se ha encontrado sobre estudios sobre este fenómeno y su relación con los factores psicosociales,^(2,18) por lo que esta investigación pretende aportar en esta área al examinar la posible correlación entre la gestión del tiempo, las relaciones interpersonales y la violencia en el contexto del trabajo.

Métodos

En este artículo se describe el desarrollo de un estudio descriptivo correlacional.⁽¹⁹⁾ Para esto se realizó la recolección de datos en una municipalidad del área metropolitana de Costa Rica, que atiende una población aproximada de 347 mil personas, para lo cual esta institución está organizada en 23 departamentos, con un aproximado de casi 3 mil trabajadores, de los cuales 2 700 cuentan con una plaza en propiedad, mientras los restantes son interinos. En la mayoría de los casos, estos departamentos cuentan tanto con personal de oficina, así como personal operativo.

Esta investigación tuvo una muestra no probabilística de 263 trabajadores, conformada de forma proporcional y representativa por personal de oficina, operarios, en propiedad e interinos, los cuales eran funcionarios municipales, que tenían más de un año de laborar en la misma dependencia del municipio al momento de la recolección. Los participantes fueron reclutados durante las visitas del equipo investigador a los lugares de trabajo, siguiendo una estrategia de muestreo representativo por cuotas de cada dependencia.⁽²⁰⁾

Instrumentos

Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario administrado, el cual tiene 142 ítems, organizado en cinco apartados (i.e., seguridad, higiene, ergonomía, factores psicosociales, características sociodemográficas). Primeramente, se elaboraron los ítems con base en una revisión exhaustiva de la literatura; posteriormente, el grupo de ítems fue evaluado por especialistas en enfermería ocupacional, salud pública y estadística, lo que permitió agruparlos en escalas. El instrumento se aplicó de forma presencial en formato de lápiz-papel. Para efectos de esta publicación se utilizaron los datos de las secciones de factores psicosociales y características sociodemográficas. A continuación se describen las variables consideradas en este artículo y la escala correspondiente.

- ✓ **Violencia laboral:** Corresponde al reporte de episodios de violencia experimentados en el entorno laboral. En este caso se preguntó si había sufrido algún episodio de violencia física, emocional o acoso sexual; con opción de respuesta si/no. La experiencia de violencia laboral fue definida con base en cualquier respuesta afirmativa en alguna de las tres preguntas anteriores, obteniendo una opción dicotómica de sí/no.
- ✓ **Horas de trabajo por día:** Consiste en la cantidad reportada de horas al día dedicadas a las funciones laborales. Para lo cual se preguntó ¿cuántas horas diarias trabaja usted? La persona reportó el tiempo en formato de horas.
- ✓ **Distribución de tiempo:** consiste en la manera en que el trabajador distribuye su tiempo laboral entre las diferentes tareas y responsabilidades. Se utilizó la Escala de Distribución de Tiempo, que consta de cinco ítems redactados en forma de pregunta con opción de respuesta sí/no. Para obtener el puntaje total se debe sumar cada una de las respuestas en busca de un valor entre cero y cinco, donde los valores más elevados se interpretan como una percepción menor de exposición al riesgo de sufrir daños a la salud debido a la distribución del tiempo laboral. Los análisis de consistencia interna determinaron un α de *Cronbach* de 0.88.
- ✓ **Relación con la jefatura:** se refiere a la percepción que tiene el trabajador de la relación laboral con su Jefatura, la Escala de Relación Jerárquica consta de cuatro ítems redactados en forma de pregunta con opción de respuesta sí/no. Para obtener el puntaje total se debe sumar cada una de las respuestas en busca de un valor entre cero y cuatro, donde los valores más elevados se interpretan como una percepción de una relación laboral

saludable entre el trabajador y la jefatura. Para esta investigación la escala reportó un buen nivel de confiabilidad ($\alpha = 0.78$).

Análisis

El plan de análisis se organizó en fases. Descriptiva: se realizó un análisis descriptivo de las características sociodemográficas de la muestra. Para las variables nominales y ordinales se calcularon distribuciones de frecuencias y porcentajes, verificando la presencia de asimetrías o concentraciones relevantes. Las variables de nivel de intervalo se estimaron medidas de tendencia central y de dispersión, siguiendo las recomendaciones actuales reportar tanto medidas robustas como tradicionales para garantizar estabilidad frente a valores extremos. Fase inferencial: se realizó una comparación de medidas usando una prueba *t-student* en muestras independientes, verificando previamente los supuestos de normalidad y homogeneidad de varianzas. En este proceso se contrastó la diferencia entre cada una de las variables continuas según la experiencia de violencia laboral. Fase de relación entre variables: se estimó el nivel de relación entre las variables de estudio mediante el coeficiente de correlación de *Spearman*, apropiado para datos ordinales y distribuciones no normales, se reportaron los niveles de significancia y las magnitudes de los efectos de las correlaciones, para complementar la significancia estadística con la relevancia práctica. Se identificaron los datos perdidos, al ser menos de un 2% en todas las variables, se realizaron los análisis con los datos disponibles [ej. *pairwise deletion*].⁽²⁰⁾

Consideraciones éticas

Todos los procedimientos realizados en el estudio fueron aprobados por el Comité Ético Científico de la Universidad de Costa Rica, además, cada participante brindó su consentimiento informado previo a completar el cuestionario.

Resultados

Demográficos

La muestra estuvo conformada por 263 personas con edades entre los 19 y 67 años ($43,9 \pm 11,7$). Donde la mayoría se identificó como hombres ($n = 220$, 83,7 %), y el resto como mujeres ($n = 47$, 17,9 %). Con respecto al país de origen, el 98,4 % ($n = 257$) reportó haber nacido en Costa Rica; los demás, en Nicaragua ($n = 5$, 1,4 %) y en Panamá ($n = 1$, 0,2 %). Poco más de la mitad indicó tener hijos ($n = 152$, 57,8 %). Información adicional se presenta en la tabla 1. En términos laborales, los participantes reportaron tener entre uno y 43 años de trabajar para la municipalidad ($11,4 \pm 9$). La mayoría tiene una jornada laboral diurna ($n = 230$, 87,5 %), mientras que es mixta para el resto ($n = 33$, 12,5 %). Las siguientes corresponden a las dependencias a las que

pertenecen: seguridad ciudadana ($n = 79$, 30 %), áreas verdes ($n = 66$, 25,1 %), mejoramiento de barrios ($n = 55$, 20,9 %), construcción de vías ($n = 51$, 19,4 %), limpieza urbana ($n = 6$, 2,3 %) y cementerios ($n = 6$, 2,3 %). De los cuales 44 eran administrativos (16,7 %) y el resto operativos ($n = 221$, 83,3 %).

Tabla 1. Información sociodemográfica de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel educativo		
Primaria incompleta	19	7,2
Primaria completa	68	25,9
Secundaria incompleta	51	19,4
Secundaria completa	48	18,2
Universitaria incompleta	38	14,4
Universitaria completa	25	9,6
Otro	14	5,3
Estado civil		
Soltero/a	64	24,3
Casado/Unión libre	163	62
Divorciado/Separado	31	11,8
Viudo	5	1,9

Nota: $n = 263$.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Variables

Tabla 2. Reporte de las experiencias de violencia laboral según tipo de violencia, por agresor

Tipo de violencia	No	Si		
Agresor		Jefatura	Compañero/a	Persona Externa
Violencia física	220 (83,6 %)	5 (1,9 %)	6 (2,3 %)	32 (12,2 %)
Violencia emocional	176 (66,9 %)	15 (5,8 %)	30 (11,4 %)	42 (18,9 %)
Acoso sexual	249 (94,7 %)	2 (0,8 %)	9 (3,4 %)	3 (1,1 %)
Violencia laboral	167 (63,5 %)	96 (36,5 %)		

Nota: $n = 263$.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Tabla 3. Comparación de los promedios de las horas de trabajo, los puntajes de la Escala de Distribución de Tiempo y de la Escala de la Relación con la Jefatura según violencia laboral

	Total	Violencia		Diferencia	t	p
		No	Si			
Horas de Trabajo (horas/día)	8,9 + 1,8	8,4 ± 1,4	9,7 ± 1,9	1,24	-5,9 (261)	<0,001
Escala Distribución de Tiempo (puntos)	3,8 + 1,5	4,1 ± 1,2	3,3 ± 1,7	0,87	4,7 (261)	<0,001

Escala Relación Jefatura (puntos)	3,3 + 1,2	3,5 ± 0,9	2,6 ± 1,5	0,92	6,1 (262)	<0,001
-----------------------------------	-----------	-----------	-----------	------	-----------	--------

Nota: $n = 263$.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Tabla 4. Reporte de las correlaciones entre violencia laboral, horas de trabajo, Escala de Distribución de Tiempo y Escala de la Relación con la Jefatura

	1	2	3	4
1. Violencia Total	1			
2. Horas de Trabajo	0,344 **	1		
3. Escala Distribución del Tiempo	-0,282 **	-0,426 **	1	
4. Escala Relación Jefatura	-0,355 **	-0,176 **	0,242 **	1

Nota: $n = 263$; ** $p < 0.001$

Fuente: Base de datos de la investigación.

Discusión

Los resultados indican que las experiencias de violencia son prevalentes en el entorno laboral. Estos hallazgos son consistentes con los datos presentados por Sukamoto y otros (2019) en su estudio, en donde se reportó que la prevalencia de violencia laboral oscila entre el 18,8 y el 59,1 %.⁽¹⁰⁾ Estos resultados podrían estar relacionados con el mal manejo de diversos factores psicosociales en el trabajo, incluyendo la carga mental y satisfacción laboral; ya que esto puede generar un aumento en los niveles de estrés de la persona, hasta llegar al diestrés, dificultando el manejo del conflicto en las relaciones interpersonales, lo que podría provocar los episodios de violencia.^(4,14,212)

Los resultados indican que las personas que tienen una mejor percepción del uso del tiempo laboral también reportan menos experiencias de violencia. Esto es similar a lo que se ha encontrado en otros estudios, por ejemplo, en un estudio en España se encontró que al hacer una comparación entre hombres y mujeres sobre la forma en que se percibe el uso del tiempo se notó que existe una asociación entre el uso del tiempo y las desigualdades laborales y sociales vividas, donde las mujeres tienen condiciones laborales más precarias en el uso de su tiempo y a su vez son quienes reportan mayores niveles de desigualdad salarial, más recargo en sus labores domésticas.^(23,23) Estos resultados pueden deberse a que las personas que tienen una mejor organización del tiempo logran ser más eficientes, por lo que manejan mejores niveles de estrés y se les facilita resolver los conflictos interpersonales, previniendo episodios de violencia.^(14,15)

Finalmente, los hallazgos indican que las personas que reportan bajos niveles de violencia son aquellas que perciben una adecuada relación entre ellos y sus jefaturas. Estos resultados de alguna manera son similares a los reportados en un estudio cualitativo realizado en Colombia, donde participó personal trabajador de instituciones

públicas del sistema de salud, donde se encontró que muchos de los trabajadores que reportaron a sus jefaturas episodios de violencia psicológica o inconformidad con sus condiciones laborales fueron suspendidos o no se les renovó su contrato laboral.⁽³⁾ Parece ser que cuando el personal percibe que tiene una relación más armoniosa con sus jefaturas, se siente mejor en su entorno laboral, con menos tensión, con más apoyo y con una mejor capacidad para manejar los conflictos, propiciando una reducción en la posibilidad de que emerjan episodios de violencia.^(11,12,13,15,16)

Al revisar estos hallazgos desde la enfermería laboral, es evidente que la violencia se da en el contexto de una relación interpersonal, en donde diversos factores psicosociales juegan un rol.⁽¹⁸⁾ Desde la óptica enfermera, estos elementos se podrían reconocer como factores relacionados, entendidos como las circunstancias, hechos o influencias que se relacionan con la situación de enfermería presente.⁽²⁴⁾ En este caso, los resultados sugieren que las habilidades para gestionar el tiempo, la interacción con las jefaturas y la cantidad de horas que la persona trabaja son factores relacionados con las experiencias de violencia. Por ende, para que el abordaje de enfermería laboral sea efectivo, se deben considerar estos factores durante sus intervenciones.

Estos resultados de alguna manera son similares a los patrones que se presentan en la identificación de otras situaciones de enfermería en el contexto del trabajo, en donde los factores psicosociales también actúan como factores relacionados; tal y como sucede con el diagnóstico enfermero de riesgo de lesión laboral, en el cual la gestión ineficaz del tiempo, las distracciones a causa de las relaciones sociales y las rotaciones de turnos de trabajo se han identificado como factores relacionados.⁽²⁵⁾

Limitaciones del estudio

Estos resultados deben ser interpretados con precaución, ya que el estudio tuvo algunas limitaciones que deben ser reconocidas, entre las que se incluye el haber trabajado con una muestra no probabilística, por lo que los datos pueden no ser completamente representativos de la población. Además, el instrumento fue administrado por el equipo investigador, lo que pudo haber generado incomodidad en la persona participante durante el abordaje de algunas temáticas (ej. relación con sus jefaturas), lo que pudo haber influido de alguna manera en sus respuestas. Finalmente, la recolección de datos se dio en el lugar de trabajo del participante, lo que pudo haber contribuido a que se provocaran sesgos en las respuestas. Dadas estas limitaciones, los futuros estudios deberían considerar utilizar muestras probabilísticas, con el uso de instrumentos auto-administrados, en espacios en donde la persona se sienta en confianza para contestar las preguntas.

Conclusiones

Este estudio permite concluir que las experiencias de violencia laboral son prevalentes en la población trabajadora municipal. Además, hay una relación entre la forma en que el personal distribuye su tiempo y la

violencia laboral, así como también entre el vínculo trabajador-jefaturas y la violencia. Estos resultados pueden ser usados para desarrollar programas en enfermería laboral enfocados en el fomento de ambientes laborales seguros y saludables, en donde se enfaticen estrategias para mejorar la distribución del tiempo, así como también para la promoción de relaciones saludables en el entorno laboral. Similarmente, estos resultados podrían usarse como evidencia empírica para iniciar el desarrollo de un diagnóstico enfocado en la presencia de violencia laboral en donde sus factores relacionados incluyan los elementos psicosociales. De la misma manera, estos hallazgos pueden servir como base para la generación de políticas institucionales que ayuden al trabajador a administrar mejor su tiempo para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.

Referencias bibliográficas

- (1) García Hernández CI. Violencia laboral. *Es*. 2023;11(33):E5992. DOI: <https://doi.org/10.19136/es.v11i33.5992>
- (2) Hernández González MA. Afectaciones Emocionales y la Relación con la Violencia Laboral en Jóvenes de 20 a 25 años de Chetumal. *Cienc Lat Rev Cient Multidiscip*. 2026;10(2):7764-74. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2.23767
- (3) Jáuregui Miranda JA, Revilla ME, Ubillus G, Mamani V, Tello MP, Bustamante A, Inga F. Percepción de violencia laboral externa del personal en un instituto especializado en salud pediátrica del Perú, 2019. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*. 2021 [acceso 31/03/2026];30(1):73-80. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602021000100073&Ing=es
- (4) Acosta Nuñez JM, Oña Oña JI, Tarco Maigua LM, Vilca Vilca KB, Yanchapanta Llambo NA. Occupational Health Nursing: Impact of occupational violence on the well-being of nurses. *Nurs Depths Ser*. 2025;4:403. DOI: <https://doi.org/10.56294/nds2025403>
- (5) Maestre Naranjo MA, Fernández Rodríguez JC, Solís-Muñoz M, Royuela Vicente A, Arranz Alonso S, Giner Alegría CA, *et al*. Notificación de agresiones por los trabajadores del Servicio Madrileño de Salud. *Metas Enferm*. 2022;25(8):23-32. DOI: <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2022.25.1003081991>
- (6) Najmanovich D. La normalización de la violencia: El adiestramiento cotidiano en la pedagogía de la crueldad. *Utopía Prax Latinoam*. 2024;29(105):e10864559. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10864559>
- (7) Palomo-Chávez JI, Castro-Guijarro JI, Ibarrarán-Rodríguez TF. La Violencia laboral; un grave problema en los centros de trabajo. *Cienc Adm Teor Prax*. 2023;19(2):97-113. DOI: <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i2.340>
- (8) Villegas Caicedo RA, Rodríguez Vásconez AI, Llanos Roman GA. Efectos de la violencia psicológica laboral en la salud mental de mujeres trabajadoras Latinoamericanas. *Revisión sistemática*. Simbiosis. 2026

[acceso 31/03/2026];6(13):130-45. Disponible en:

<https://revistasimbiosis.org/index.php/simbiosis/article/view/267>

(9) Jiménez Cepeda L. Acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo: la ineficacia de las normas anteriores y los nuevos desafíos de la Ley Karin. *Rev Enfoques*. 2024;22(41):16-30. DOI:

<https://doi.org/10.60728/jc5mp728>

(10) Martínez Noriega JA, Salcido Cibrián LJ, Elizalde Monjardin M. La Violencia Psicológica: sutil forma de agresión patriarcal. *LATAM Rev Latinoam Cienc Soc Hum*. 2025;6(5):3428–39. DOI:

<https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4823>

(11) Orozco Moreno ZL, Carranco Madrid SP, López Velasco JE. Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Rev InveCom*. 2025;5(2):e502082. DOI:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>

(12) Ortiz-Chamorro AX. Intra- and extra-work psychosocial factors in physicians performing mandatory social service in Nariño, Colombia. *Rev Bras Med Trab*. 2025;23(1):e20251429. DOI:

<https://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1429:e20251429>

(13) Gómez Pineda FH, Parra Osorio L. Las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo: Un problema moral. *Criterio Libre*. 2024;(59):29-41. DOI: [https://doi.org/10.18041/0124-](https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.59.2023.11893)

[0021/dialogos.59.2023.11893](https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.59.2023.11893)

(14) Roa-Espinoza R, Araya-Castillo L, Rubio-Rivera A, Álvarez-Maldonado D. Percepciones del efecto del ambiente laboral en el desempeño de los empleados. *Rev Venez Gerenc*. 2025;30(111):1484-1501. DOI:

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.111.15>

(15) Camino Rodríguez AP, Noscue Ramírez DJ. Análisis de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector salud en Colombia durante los años 2012-2022 [trabajo de grado de especialización]. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano; 2022 [acceso 31/03/2026]. Disponible en:

<http://hdl.handle.net/10823/6747>

(16) Janiukštis A, Kovaitė K, Butvilas T, Šūmakaris P. Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres. *Adm Sci*. 2024;14(10):e237. DOI:

<https://doi.org/10.3390/admsci14100237>

(17) Castro Cahuana B. Rol del profesional de enfermería en la salud ocupacional para la prevención de riesgo psicosocial del 2021 - 2024. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2025 [acceso 31/03/2026].

Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/entities/publication/36d84b09-6392-46e598e5-b3a14e936449>

(18) Bernardes MLG, Karino ME, Martins JT, Okubo CVC, Galdino MJQ, Moreira AAO. Workplace violence among nursing professionals. *Rev Bras Med Trab*. 2021;18(3):250–7. DOI:

<https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-531>



- (19) Cleve A, D'Elia L. Tipos de estudios en investigación cuantitativa. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (Libros de Cátedra). 2024 [acceso 31/03/2026]. Disponible en: <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/169097>
- (20) Boros K, Kmetty Z. Identifying missing data handling methods with text mining. Int J Data Sci Anal. 2025;20:2079-91. DOI: <https://doi.org/10.1007/s41060-024-00582-1>
- (21) Eshah N, Al Jabri OJ, Aljboor MA, Abdalrahim A, ALBashtawy M, Alkhawaldeh A, *et al.* Workplace violence against healthcare workers: a literature review. SAGE Open Nurs. 2024;10:1-12. DOI: <https://doi.org/10.1177/23779608241258029>
- (22) Amaral ES, Arruda G, Perondi AR, Cavalheiri JC, Vieira AP, Follador FAC. Violencia laboral experimentada por profesionales de enfermería que trabajan en unidades hospitalarias: una investigación exploratoria y correlacional. Rev Latino-Am Enfermagem. 2025;33:e4528. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7451.4528>
- (23) Bogino V, Jurado-Guerrero T. Las cuatro trayectorias laborales de las madres en España: diferencias por clase social y uso de los permisos parentales. Rev Esp Investig Sociol. 2025;(192):67-86. DOI: <https://doi.org/10.5477/cis/reis.192.67-86>
- (24) González A, Álvarez S, Izquierdo E Rodríguez G, Oliva E, Arredondo OF, *et al.* Taxonomías NANDA, NOC, NIC: Proceso enfermero en salud ocupacional. Rev cuban salud trabajo. 2022 [acceso 31/03/2026];23(2):24-32. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsy/article/view/273>
- (25) Ramírez G. Enfermedades ocupacionales en los profesionales de enfermería del hospital básico El Empalme, 2021. Tesis de licenciatura. Universidad Estatal Península de Santa Elena; 2021 [acceso 31/03/2026]. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/6470/UPSE-TEN-2021-0140.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Johnny Esteban Alvarado-Sojo, Cristóbal Ching-Álvarez, Derby Munoz-Rojas.

Curación de datos: Johnny Esteban Alvarado-Sojo, Cristóbal Ching-Álvarez, Derby Munoz-Rojas.

Análisis formal: Johnny Esteban Alvarado-Sojo, Cristóbal Ching-Álvarez, Derby Munoz-Rojas.

Investigación: Johnny Esteban Alvarado-Sojo, Cristóbal Ching-Álvarez, Derby Munoz-Rojas.

Metodología: Johnny Esteban Alvarado-Sojo, Cristóbal Ching-Álvarez, Derby Munoz-Rojas.

Administración del proyecto: Johnny Esteban Alvarado-Sojo, Cristóbal Ching-Álvarez, Derby Munoz-Rojas.



Validación: Johnny Esteban Alvarado-Sojo, Cristóbal Ching-Álvarez, Derby Munoz-Rojas.

Visualización: Johnny Esteban Alvarado-Sojo, Cristóbal Ching-Álvarez, Derby Munoz-Rojas.

Redacción del borrador original: Johnny Esteban Alvarado-Sojo, Cristóbal Ching-Álvarez, Derby Munoz-Rojas.

Redacción, revisión y edición: Johnny Esteban Alvarado-Sojo, Cristóbal Ching-Álvarez, Derby Munoz-Rojas.