

**Psychosocial risks and their impact on the work climate of health care
personnel in the emergency area of the 08d05 health district health care
personnel in the emergency area of the 08d05 health district**

**Riesgos psicosociales y su impacto en el clima laboral del personal
Sanitario, en el área de emergencia del distrito de salud 08d05**

Autores:

Silva-Bajaña, Juan Javier
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



juan.silva@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0005-3612-9185>

Quinde-Alvear, Angel Giovanni
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Ing. Industrial
Docente Maestria en Salud Ocupacional
Cuenca – Ecuador



aquinde@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-1920-4631>

Fechas de recepción: 19-OCT-2024 aceptación: 19-NOV-2024 publicación: 15-DIC-2024



<https://orcid.org/0009-0005-3612-9185>
<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

El presente estudio analiza los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, que afectan la salud mental de los empleados y representan una amenaza para su bienestar psicológico. Según la OMS (2022), el 63% de los trabajadores de la salud han experimentado violencia en el trabajo. El objetivo de la investigación fue evaluar el impacto de los riesgos psicosociales en el clima laboral del personal sanitario del área de emergencia del distrito de salud 08d05. Se encuestó a 65 profesionales de manera probabilística. El estudio, de enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental, utilizó un cuestionario convalidado por expertos, con un alfa de Cronbach de 0.809, lo que indica su fiabilidad. Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov y el Rho de Spearman (0.326) muestran una correlación positiva entre los riesgos psicosociales y el clima laboral. Se recomienda implementar programas de mejora del clima laboral, como capacitaciones en comunicación, gestión de conflictos y liderazgo positivo.

Palabras clave: Riesgos psicosocial; Clima laboral; Acoso, Estrés laboral, Personal sanitario

Abstract

This study analyzes psychosocial risk factors in the work environment that affect the mental health of employees and pose a threat to their psychological well-being. According to WHO (2022), 63% of health care workers have experienced violence at work. The aim of the research was to assess the impact of psychosocial risks on the work climate of health personnel in the emergency area of health district 08d05. Sixty-five professionals were surveyed in a probabilistic manner. The study, with a quantitative, descriptive and non-experimental approach, used a questionnaire validated by experts, with a Cronbach's alpha of 0.809, indicating its reliability. The results of the Kolmogorov-Smirnov test and Spearman's Rho (0.326) show a positive correlation between psychosocial risks and work climate. It is recommended to implement work climate improvement programs, such as training in communication, conflict management and positive leadership.

Keywords: Psychosocial risks; Work environment; Harassment; Work stress; Health personnel

Introducción

La satisfacción laboral que presenta un individuo a nivel de su área de trabajo es importante ya que se siente satisfecho con su clima laboral, pero existen factores que afectan este clima laboral y hace que el área donde desempeña sus funciones se torne hostil y se ve repercutido en la salud de los trabajadores y por ende en la calidad de atención a los usuarios. Según la OMS/OPS (2022), por medio de Óscar Barreneche, representante de la OPS/OMS en Ecuador, destacó los resultados del primer estudio nacional sobre condiciones de trabajo y salud, realizado en 2022. En el que se incluyó a 4.290 trabajadores, de los cuales 2.070 eran del sector sanitario. El estudio reveló que, en Ecuador, al igual que en otros países de América Latina, los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales son un problema de salud pública. Según la OIT, 317 millones de personas en el mundo son víctimas de accidentes de trabajo y 2,34 millones mueren debido a accidentes y enfermedades ocupacionales.

El costo invisible de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales es del 4 al 10% del PIB de los países en desarrollo. El mismo estudio menciona que en el Ecuador, un cálculo optimista del costo de este problema es de alrededor de USD 4 mil millones. Ante esta situación, Barreneche subrayó la necesidad urgente de generar estrategias que permitan combatir el problema de las condiciones de trabajo y salud en Ecuador. Moyano-Sailema et al. (2022), manifiestan que los factores de riesgo son condiciones o situaciones que, según los estudios científicos, aumentan la probabilidad de que ocurra un evento negativo, como un accidente o una enfermedad relacionada con el trabajo. Por medio de esta investigación se determinará si el riesgo psicosocial tiene algún impacto en el clima laboral del personal Sanitario, en el área de emergencia del distrito de salud 08d05, en San Lorenzo- Esmeraldas. Ante lo expuesto esta apartado se espera recabar resultados y obtener conocimientos útiles para desarrollar acciones de mejoras en el clima laboral, y se refleja en la calidad de la atención que se brinde a los usuarios.

Marco teórico

Dentro de esta teoría de riesgos psicosociales tenemos, la teoría de factores de riesgo (TFRP) que nace a finales del siglo XX, surge de la perspectiva psicosocial, buscando comprender las causas de los problemas que afectan la calidad de vida de las personas y encontrar formas de intervención efectivas. La TFRP identifica condiciones sociales, comunitarias e



individuales que dificultan el bienestar y aumentan la probabilidad de problemas emocionales, conductuales y de salud, su enfoque se centra en identificar factores de riesgo (que incrementan la probabilidad de un comportamiento problemático) y factores protectores (que la disminuyen), se aplica a diversos fenómenos sociales, como el envejecimiento, infancia, salud, justicia juvenil, salud mental, uso de drogas, etc. Su importancia proporciona un lenguaje común para la elaboración de políticas públicas y la intervención social, permitiendo la detección temprana de factores de riesgo y la creación de estrategias preventivas.

En el caso de la infracción de ley en adolescentes, la TFRP ayuda a identificar variables claves tales como individuales que es características personales del adolescente. Las de grupo de pares que se influencia de la red social del adolescente. La familia es dinámicas familiares y su impacto. La dimensión social y comunitaria que es de contexto social y oportunidades del adolescente. Sus limitaciones son de uso irreflexivo que puede conducir a una visión reduccionista del individuo, centrándose solo en los riesgos y olvidando sus potencialidades y recursos. El encierro, si no se aplica con conciencia epistemológica, puede llevar a prácticas que limitan el desarrollo del individuo y lo reducen a un "sujeto con problemas" se concluye con la TFRP es una herramienta valiosa para comprender las causas de los problemas sociales y diseñar intervenciones efectivas. Sin embargo, su uso debe ser responsable y consciente para evitar la estigmatización y el encierro de los individuos.

La teoría del apoyo social de Cohen y Wills (1985) postula que el apoyo social desempeña un rol fundamental en la conexión entre el estrés y la salud, al disminuir el impacto de situaciones estresantes en la salud. Esta teoría, también conocida como la "hipótesis del efecto amortiguador", argumenta que el estrés psicosocial afecta negativamente la salud y el bienestar de las personas que carecen de apoyo social. El concepto de apoyo social es relativamente moderno y está estrechamente relacionado con el estrés y la salud en general, así como con el estrés y la salud laboral en particular. El interés en este tema surge de la capacidad del apoyo social para reducir el estrés, mejorar la salud y atenuar el impacto del estrés en el trabajo. La teoría de Cohen y Wills se respalda en una amplia evidencia empírica que ha surgido a lo largo de las décadas desde su formulación. Numerosos estudios han

demostrado consistentemente que el apoyo social está asociado con mejores resultados de salud mental y física en diversas poblaciones y contextos.

Por ejemplo, investigaciones han revelado que las personas con sólidas redes de apoyo social suelen experimentar niveles más bajos de estrés percibido, ansiedad y depresión. Además, se ha observado que el apoyo social está vinculado a una mejor adaptación a situaciones estresantes, como eventos traumáticos o enfermedades graves. Además, estudios longitudinales han proporcionado evidencia de que el apoyo social puede actuar como un amortiguador contra los efectos negativos del estrés en la salud. Por ejemplo, en situaciones de alto estrés, las personas con un sólido apoyo social tienden a recuperarse más rápidamente y a tener una menor incidencia de problemas de salud relacionados con el estrés en comparación con aquellas con niveles más bajos de apoyo social. En conclusión, la teoría del apoyo social de Cohen y Wills (1985) encuentra sólido respaldo en la investigación empírica, lo que sugiere que el apoyo social desempeña un papel crucial en la promoción de la salud y el bienestar, así como en la protección contra los efectos adversos del estrés.

La Teoría del campo Kurt Lewin la teoría del campo en la década de 1940. Es su manera de plasmar la idea de que la psicología no debe centrarse en el estudio de la persona y el entorno como si estas fuesen dos piezas a analizar separadamente, sino que hay que ver el modo en el que se afectan entre sí en tiempo real. Es por eso que Kurt Lewin trabajaba con categorías como "espacio vital" o "campo": lo interesante para él eran las dinámicas, los cambios, y no las imágenes estáticas de lo que ocurre en cada momento, las cuales entendía que solo servían para describir lo que pasa en cada fase de un proceso, y no para explicar. Para describir los procesos de cambio, Kurt Lewin se inspiró en los estudios de la física y tomó prestada la idea de campo de fuerza. Para él, el comportamiento grupal o individual puede entenderse como un proceso de cambio que lleva desde una situación inicial hasta otra distinta. Así, la Teoría del Campo de Lewin establece que lo que ocurre mientras ese proceso de cambio se desarrolla pasa en el seno de un campo dinámico en el que el estado de cada parte de este campo de fuerza afecta a todas las demás.

Las variables más importantes que están actuando en los campos o "espacios vitales" son, para Kurt Lewin, la tensión, la fuerza y la necesidad, gracias a la cual la conducta tiene una finalidad. Según (Aguilar, 2021), define que los factores de riesgo psicosociales en el ámbito

laboral son aquellos que, derivados de las condiciones del trabajo y su entorno, tienen un impacto directo en la salud mental de los empleados, convirtiéndolos en una de las principales amenazas para su bienestar psicológico dentro de una organización. Para World Health Organization: (WHO 2022) con cifras de alrededor del 54% de los trabajadores de la salud de los países de ingresos bajos y medianos tienen tuberculosis latente, una cifra 25 veces superior a la de la población general. En África, entre el 44% y el 83% del personal de enfermería en entornos clínicos sufre dolor lumbar crónico, en comparación con el 18% de los empleados de oficina. A escala mundial, el 63% de los trabajadores de la salud declaran haber sufrido alguna forma de violencia en su centro de trabajo.

Durante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), a nivel mundial el 23% de los trabajadores de la salud de primera línea sufrieron depresión y ansiedad, y el 39% sufrieron insomnio. Además, las profesiones médicas tienen un mayor riesgo de suicidio en todo el mundo. Las condiciones de trabajo peligrosas que causan enfermedades laborales, accidentes de trabajo y absentismo suponen un costo financiero considerable para el sector de la salud (que se estima llega hasta el 2% del gasto en salud). Sin embargo, hasta la fecha solo 26 de los 195 Estados miembros de la OMS cuentan con instrumentos normativos y programas nacionales para la gestión de la salud y seguridad ocupacionales de los trabajadores de la salud. (La Organización Internacional del Trabajo 2019) detalla que el trabajo es una actividad fundamental en la vida del ser humano, ya que le permite satisfacer sus necesidades básicas, alcanzar su desarrollo personal y contribuir al progreso de la sociedad.

Es por ello que existen riesgos psicosociales que afectan la salud mental del trabajador y por ende se influye en el clima laboral. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se denominan factores psicosociales a aquellos elementos que, dentro de la organización del trabajo, pueden generar un impacto negativo en la salud de los empleados. Estos factores pueden desencadenar respuestas fisiológicas (como alteraciones del ritmo cardíaco o la presión arterial), emocionales (ansiedad, depresión, apatía), cognitivas (dificultad para concentrarse o tomar decisiones) y conductuales (abuso de sustancias, violencia). Para la (OIT 2024) detalla que estos factores se pueden clasificar en (i) Factores del entorno y del puesto de trabajo, Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas), Jornadas largas y



horarios irregulares o extensos de trabajo, Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica, (ii) Falta de autonomía y control en la realización de tareas, Ritmo de trabajo elevado, Falta de claridad en las funciones, (iii) Factores organizativos, Supervisión y estilos de dirección inadecuados.

Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo, Falta de apoyo social, Clima y cultura organizativa, Ausencia de cultura de prevención de riesgos, Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo, Discriminación. (iv) Relaciones en el trabajo, Acoso sexual, Acoso laboral o mobbing, Violencia laboral. Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional, Inseguridad sobre el futuro en la empresa, (vi) Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera, Carga total de trabajo, Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales, Descanso insuficiente. En el estudio empíricos donde vieron el Análisis De Los Factores De Riesgo Psicosociales En Trabajadores Del Patronato Provincial De Cotopaxi, Ecuador. El campo de la salud ocupacional se encarga de estudiar la relación entre las condiciones laborales y la aparición de enfermedades o lesiones en los trabajadores. En este contexto, los factores psicosociales juegan un papel crucial en el bienestar y la productividad de los empleados.

Su objetivo es el presente estudio tiene como objetivo analizar la exposición a factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del Patronato Provincial de Cotopaxi, Ecuador. Su metodología se llevó a cabo un estudio observacional, transversal, prospectivo y descriptivo. Se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del MDT (2018) a 31 trabajadores del Patronato Provincial de Cotopaxi, Ecuador. La metodología se basó en la teoría del construccionismo social y el estudio de caso, utilizando un muestreo no probabilístico de bola de nieve. Además, se realizaron cuatro entrevistas con los ejes temáticos: orientación, capacitación, manejo institucional, colaboración, apoyo laboral, variables relevantes, cantidad de trabajo y recreación. Los resultados revelaron que las dimensiones con mayor riesgo psicosocial fueron: Liderazgo (87.1%), Desarrollo de competencias (87.1%). Otros puntos importantes relacionados al estrés, abuso de autoridad y estabilidad laboral y emocional (77.42%), Organización del trabajo (64.52%) y Recuperación (51.61%).

Se identificaron cinco categorías desfavorables: Orientación, Capacitación, Manejo institucional, Seguridad de trabajo y Variables relevantes. Los participantes consideraron la orientación como el elemento más afectado, lo que generó estrés, desorganización y un clima laboral tenso. El estudio concluye que los trabajadores del Patronato Provincial de Cotopaxi están expuestos a factores de riesgo psicosocial, lo que ha impactado negativamente en su rendimiento laboral y en su salud física y emocional. En otro estudio donde se investigó los Factores psicosociales y su relación con el bienestar laboral en trabajadores del sector público ecuatoriano. Este artículo investiga la relación entre los factores psicosociales, como la autonomía laboral, el apoyo social y el reconocimiento en el trabajo, y el bienestar laboral de los empleados del sector público en Ecuador. El estudio emplea un enfoque mixto, utilizando cuestionarios y entrevistas para recopilar datos. Los resultados indican que los factores psicosociales positivos están asociados con niveles más altos de satisfacción laboral y compromiso organizacional entre los trabajadores del sector público en Ecuador.

Mientras que en el estudio sobre factores psicosociales que afectan a los trabajadores en una empresa procesadora de alimentos de Cuenca, se muestra que el entorno laboral alberga una variedad de factores psicosociales, los cuales se componen de elementos como el ambiente físico, la estructura institucional y las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro de las organizaciones. Este estudio tiene como objetivo identificar los factores psicosociales que afectan a los empleados en una empresa procesadora de alimentos ubicada en la ciudad de Cuenca, enfocándose en las áreas de administración, almacenamiento y entrega. La metodología se llevó a cabo un estudio transversal, cuantitativo y descriptivo, mediante la aplicación del cuestionario CoPsoQistas21 versión 2. El número de participantes (44) se determinó utilizando el formulario de muestreo de Krejcie y Morgan. Se consideraron variables laborales como el horario, la salud, el cargo y el reconocimiento salarial, además de variables demográficas como el sexo y la edad.

Los datos se recopilaron en hojas de cálculo y se analizaron con el programa estadístico SPSS versión 26. Se observó que la satisfacción laboral es más alta entre los empleados mayores de 45 años, con un 43.75% indicando un nivel de satisfacción muy alto. En general, se identificó una tendencia positiva hacia la satisfacción laboral en todos los grupos etarios. Los resultados sugieren que la satisfacción laboral tiende a aumentar con la edad, siendo más

evidente en el grupo de empleados mayores de 45 años. Sin embargo, en general, la mayoría de los participantes, independientemente de su edad, manifestaron estar satisfechos o muy satisfechos con su trabajo, lo que indica un nivel generalizado de satisfacción laboral en la muestra estudiada. El Clima laboral, en este apartado, se abordarán las perspectivas de diferentes autores en torno al clima laboral, ofreciendo una visión integral sobre este importante tema. La Teoría del Ajuste Persona-Ambiente (P-E Fit), postula que la satisfacción laboral y el rendimiento de un empleado están influenciados por su grado de adaptación al entorno laboral.

Cuando existe una armonía entre las características personales del individuo y las demandas del ambiente laboral, se logra un mejor ajuste, lo que conduce a un clima laboral más favorable. En el ámbito de la orientación vocacional, esta teoría, enmarcada dentro del Modelo de Rasgos y Factores, busca proporcionar estrategias para ayudar a las personas a elegir su carrera profesional, considerando tanto sus propios perfiles como las exigencias de los puestos de trabajo a los que aspiran. Se propone que este enfoque brinde un marco de referencia para la toma de decisiones vocacionales, donde la falta de congruencia no se vea como un obstáculo insuperable, sino como un punto de partida para la reflexión. Se sugiere analizar los desajustes para identificar áreas de mejora en el perfil personal o incluso para reconsiderar ciertos aspectos de interés. Además, se presentan sistemas de clasificación ocupacional que buscan profundizar la reflexión de las personas al analizar las profesiones de su interés.

La Teoría del Clima Organizacional de Likert. (1961, 1967; Citado por Goncalves, 2005), establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Mientras que la Teoría de los Factores de Herzberg. Detalla dos factores que se desarrolla a partir del sistema de Maslow, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión.

Olaz y Ortiz (2022), manifiestan que el clima laboral es el ambiente que se vive en una organización. Está influenciado por la cultura de la empresa, y por la forma en que los directivos dirigen a sus empleados. Un liderazgo inadecuado puede provocar una mala gestión de la organización. Esto, a su vez, puede generar insatisfacción laboral, problemas de espacio, baja eficiencia y productividad. Para Vallellano Pérez (2019). Un ambiente de trabajo satisfactorio para los colaboradores de una organización es fundamental para su éxito. Cuando los empleados se sienten valorados y apreciados, se comprometen más con su trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad y competitividad. La satisfacción laboral de los trabajadores de la salud se refleja en la calidad de la atención que reciben los usuarios. Los usuarios que perciben que los trabajadores de la salud están satisfechos con su trabajo, son más propensos a reportar una buena experiencia de atención médica. El autor Salvador Moreno (2019) sostiene que el trabajo no debe limitarse a la remuneración económica, sino que también debe incluir el reconocimiento, el valor y el agradecimiento.

Esto es fundamental para que los trabajadores se sientan satisfechos y motivados, y para que puedan contribuir al éxito de la organización. En el caso de las instituciones públicas, es especialmente importante promover un buen clima organizacional. Esto permitirá que los colaboradores se sientan satisfechos y complacidos con su trabajo, y que estén más dispuestos a brindar un servicio de calidad a los ciudadanos. El Análisis del Clima Laboral y la Satisfacción de los Empleados en una Empresa de Consultoría en Ecuador (2023). El estudio investigó el clima laboral y la satisfacción de los empleados en una empresa de consultoría ecuatoriana, identificando áreas problemáticas que afectan tanto la eficiencia como el bienestar de la organización. Los aspectos más preocupantes son la insatisfacción salarial, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, la colaboración deficiente, la comunicación interna inadecuada y el reconocimiento insuficiente. Para comprender mejor la situación, se emplearon tres métodos de investigación que fue Análisis documental que consiste en revisión de documentos internos y contratos laborales para obtener información sobre las políticas y prácticas de la empresa.

Encuesta y cuestionarios, que consiste en recopilación de datos cuantitativos de los empleados a través de encuestas y cuestionarios para evaluar sus percepciones y experiencias. Y entrevistas realización de entrevistas con empleados para profundizar en sus experiencias



y obtener información cualitativa sobre las áreas problemáticas. Los resultados del estudio revelan que la insatisfacción salarial, la falta de claridad en las oportunidades de desarrollo profesional, la colaboración deficiente, la comunicación interna inadecuada y el reconocimiento insuficiente son factores que contribuyen a la insatisfacción general de los empleados. Dávila et al. (2021) llevaron a cabo un estudio para comprender mejor la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa peruana. Empleando un enfoque cuantitativo y no experimental, recolectaron datos de 316 participantes mediante cuestionarios. Los resultados del estudio sugieren que existe una conexión positiva y significativa entre ambas variables, lo que significa que un mejor clima organizacional se asocia con una mayor satisfacción laboral entre los empleados.

Clima laboral y su efecto en la productividad: una aproximación hacia un supermercado de Tungurahua. Se destaca la importancia del capital humano como pilar fundamental de las organizaciones. Se introduce el caso de estudio de la empresa EMPROVIT S.A., donde la alta rotación de personal genera problemas. El objetivo principal se centra en determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores. Se resalta la metodología cuantitativa utilizada, empleando encuestas para evaluar las perspectivas de los empleados. Se informa sobre el tamaño de la muestra (25 empleados) y la confiabilidad de la encuesta (96%). Se presentan los hallazgos: el clima laboral de la empresa impacta positivamente en la productividad (coeficiente de correlación fuerte del 74,5%). Se concluye que, a pesar de la gestión empírica, hay aspectos a mejorar, como la motivación y la gestión de habilidades. Se sugiere la estandarización de los beneficios para los colaboradores.

Violencia o Acoso laboral / Mobbing. LA TEORÍA DE LA ACCIÓN DE PIERRE BOURDIEU (2002).- Bourdieu propone una teoría de la acción que va más allá de las simples dicotomías. No se trata solo de individuos vs sociedad, o de acciones conscientes vs inconscientes. La sociedad es una construcción social, pero a la vez las acciones de los individuos están limitadas por las estructuras existentes. El habitus y el capital de los agentes juegan un papel importante en la forma en que actúan, pero también están condicionados por el campo social en el que se encuentran. Para estudiar la sociedad de manera adecuada, Bourdieu propone tres recomendaciones: evitar suposiciones simplistas, considerar el contexto histórico y social, y utilizar métodos de diferentes disciplinas. La teoría de la acción

de Bourdieu se basa en conceptos clave como el habitus, el campo, la violencia simbólica y el capital. Estos conceptos nos ayudan a comprender cómo funciona la sociedad y cómo los individuos interactúan con ella.

Teoría de la identidad social y categorización social.- Las personas se agrupan y se definen en base a categorías sociales, como departamentos, equipos o niveles jerárquicos en una empresa. El mobbing puede surgir como una forma de fortalecer estas categorías y la identidad del grupo, atacando y excluyendo a aquellos que son diferentes o que se perciben como una amenaza. Dos teorías que ayudan a entender esto son la Teoría de la identidad social y la Categorización social. La primera dice que las personas buscan estar en grupos positivos y diferenciarse de los negativos. El mobbing puede ser una forma de atacar a quienes se ven como una amenaza al grupo dominante. La segunda teoría dice que las personas clasifican a los demás en grupos y los tratan de manera diferente según la categoría a la que pertenecen. El mobbing puede ser una forma de castigar a quienes no encajan en la categoría dominante. Ambas teorías son útiles para comprender el mobbing en el trabajo, la elección de la teoría más adecuada dependerá de cada caso en particular, considerando el contexto de la organización, las características de las personas involucradas y las dinámicas del grupo.

En definitiva, el mobbing puede ser visto como una forma de proteger las fronteras del grupo y la identidad social, excluyendo a aquellos que son diferentes o que se perciben como una amenaza. La Teoría de la violencia y la agresión en el trabajo, definida por Neuman y Barón (1997), parte de las tres dimensiones del concepto agresión, definidas mediante dos categorías. Utilizan el concepto de agresión en un sentido general para englobar todas las formas de conducta y limitan el concepto de violencia para referirse a un subtipo de agresión de carácter físico. La teoría establece dos factores desencadenantes de las conductas agresivas: sociales y situacionales. La persona condicionada por los factores, por su manera de ser y su estado interno, se le pregunta cómo vive la situación y en función de su evaluación cognitiva, la respuesta adoptada será o no agresiva.

La (OIT 2022), en el Convenio núm. 190 define la violencia y el acoso, “La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se



manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Según (Velin & Salas 2022) El hostigamiento en el ámbito laboral representa un grave riesgo psicosocial, pues ejerce un impacto significativo en el bienestar emocional y el rendimiento de los trabajadores. Está problemática ha adquirido un carácter generalizado, trascendiendo los límites de entornos laborales específicos o grupos de trabajo determinados, lo que genera gran inquietud entre los responsables de la gestión del talento humano. Por lo que (González, R. et al. 2020) expresa que las repercusiones psicosociales del acoso laboral se manifiestan en falencias en la organización y la gestión de objetivos, además de generar potenciales daños psicológicos, físicos y sociales adversos como el estrés laboral, el agotamiento y la depresión.

Rico et al (2020). Expresa que el acoso laboral, también conocido como mobbing, es una forma de violencia psicológica que se ejerce de forma sistemática y repetida sobre una persona o un grupo de personas en el lugar de trabajo. Este acoso puede ser ejercido por jefes, compañeros de trabajo o incluso subordinados. El acoso laboral puede ser consciente o inconsciente, pero en ambos casos tiene consecuencias negativas para la víctima. Sánchez y Cruz (2020), clasifica en 4 grupos al mobbing, el (i) Mobbing Horizontal es aquel que emerge a partir del hostigamiento entre compañeros la sociedad debe ser consciente de la gravedad del acoso y hostigamiento, obteniendo una gran influencia psicológica hacia la víctima. (ii) Mobbing Vertical descendente, se manifiesta el acoso, hostigamiento, amonestaciones verbales inadecuadas y denigratorias, se originan a partir del personal que ocupa un puesto jerárquico superior, sobre el que tiene menor autoridad, como el jefe, o los supervisores encargados que ejercen los mandos, estos son víctimas de un abuso al mando de aquellos colaboradores cuyo rango laboral es el más bajo.

(iii) Mobbing Vertical Ascendente: Alude en relación al acoso y la intimidación laboral hacia uno, uno o varios colaboradores. (iv) Mobbing Mixto, el acoso laboral mixto es una forma de acoso laboral en la que el trabajador es acosado por sus compañeros de trabajo y la organización no toma medidas para prevenirlo o intervenirlo. La prevención del acoso laboral se debe abordar de manera proactiva. Giraldo-Rodríguez et al. (2022), a pesar de lo expuesto en el párrafo anterior, aún no se ha logrado incorporar profesionales especialistas, médicos

forenses para la atención apropiada a las víctimas. Esto ocasiona la revictimización, que constituye una clara violación de los derechos humanos y un factor de riesgo físico y mental. La revictimización incrementa la morbilidad y mortalidad, por lo que acrecienta el gasto público en salud. En el estudio de la Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. El acoso laboral es una realidad presente en las organizaciones de todo el mundo, incluyendo las instituciones públicas.

Este problema afecta negativamente el bienestar de los trabajadores y el desempeño de las organizaciones. El estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos. Se realizó una revisión sistemática de la literatura, siguiendo criterios de inclusión y exclusión específicos. Se seleccionaron 116 documentos, de los cuales se evaluó la calidad metodológica y se eligieron 56 investigaciones para el análisis. Las fuentes de información fueron primarias y secundarias, y se utilizó un enfoque crítico, analítico y sistemático. La revisión sistemática permitió obtener aproximaciones teóricas sobre el acoso laboral y su impacto en el desempeño laboral. Se evidenció una relación negativa entre ambas variables, lo que significa que el acoso laboral tiene un impacto negativo en el desempeño de los servidores públicos. El acoso laboral es un factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores que lo sufren.

Este problema afecta tanto la salud física como psicológica de los individuos, lo que a su vez se traduce en un menor rendimiento laboral y en dificultades para alcanzar los objetivos de las organizaciones. En otro estudio sobre el Mobbing y Ansiedad en los Operadores de Maquinaria Industrial en The Tesalia Company S.A., Guayaquil, 2023. En el ámbito psicológico, el acoso laboral o mobbing se define como una forma de violencia psicológica que afecta negativamente la salud mental de los trabajadores, provocando síntomas como ansiedad y estrés. Un estudio de tipo correlacional, realizado en 2023, tuvo como objetivo determinar la relación entre el mobbing y los niveles de ansiedad en los operadores de maquinaria industrial de The Tesalia Springs Company S.A., en Guayaquil. Para recopilar datos, se aplicó una ficha sociodemográfica, la Escala Cisneros para medir el mobbing y el Inventario de Ansiedad de Beck para evaluar la ansiedad a 123 trabajadores.

El análisis de datos se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial, con el fin de describir la población y establecer la existencia de una relación entre el mobbing y la



ansiedad. Los resultados principales revelaron un alto índice de mobbing liderado por jefes o supervisores, seguido de compañeros y luego de subordinados. En contraste, predominaron niveles bajos de ansiedad, aunque se identificó un grupo minoritario con niveles severos. La conclusión del estudio es que existe una relación positivamente significativa entre el mobbing y la ansiedad entre los trabajadores de los departamentos de operadores y manufactura. El Acoso Laboral y Felicidad Subjetiva: El Capital Psicológico Positivo como moderador. Esta investigación busca comprender cómo el capital psicológico positivo (CPP) actúa como moderador en la relación entre el acoso laboral y la felicidad subjetiva de trabajadores en la provincia de Biobío, Chile. Se empleó un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional.

La muestra, no probabilística por conveniencia, incluyó a 96 trabajadores de una cadena de supermercados en la región mencionada. Se utilizaron matrices correlacionales y un modelo de moderación moderada para analizar los datos. Se encontró que el acoso laboral tiene un efecto negativo sobre la felicidad subjetiva. El género y el CPP moderan la relación entre el acoso laboral y la felicidad subjetiva, presentando interacciones de dos y tres vías. Esto significa que el efecto del acoso laboral en la felicidad varía según el género y el nivel de CPP del individuo. El acoso laboral tiene diferentes efectos en la felicidad de hombres y mujeres, dependiendo de su nivel de CPP. Los resultados destacan la importancia de que las empresas y los responsables de recursos humanos inviertan en el desarrollo del CPP y el bienestar de sus trabajadores, como una forma de reducir la presencia y los efectos negativos del acoso laboral. Este estudio aporta al conocimiento sobre la relación entre el CPP, la felicidad subjetiva y el acoso laboral, variables novedosas en el campo de la psicología positiva.

Además, representa una contribución original al no existir estudios similares a nivel nacional o latinoamericano que exploren este tema. Esta investigación demuestra que el CPP puede actuar como un factor protector frente a los efectos negativos del acoso laboral en la felicidad subjetiva de los trabajadores. La teoría del estrés de Selye, consideramos el padre en el estudio del estrés), allá por el año 1935, El estrés es la respuesta fisiológica del organismo ante una situación que se percibe como amenazante o con una excesiva demanda. Síndrome General de Adaptación (SGA): Selye propuso que el estrés activa un proceso en el cuerpo

llamado Síndrome General de Adaptación (SGA), que se divide en tres etapas. Fase de Alarma: El cuerpo detecta el estresor y se prepara para responder. Se liberan hormonas como la adrenalina y el cortisol, lo que aumenta la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la respiración. Fase de Resistencia: El cuerpo intenta adaptarse al estresor. Si el estresor persiste, el cuerpo se mantiene en un estado de alerta constante, lo que puede tener consecuencias negativas para la salud.

Fase de Agotamiento: Si el estresor es demasiado intenso o prolongado, el cuerpo finalmente se agota. Esto puede provocar una serie de problemas de salud, como enfermedades cardíacas, depresión y enfermedades autoinmunes. Emisores de estrés (estresores): Son cualquier circunstancia o situación que percibimos como una amenaza, dificultad o desafío. Pueden ser positivos o negativos, y pueden provenir de nuestro entorno interno o externo. Distress: Cuando el organismo no puede adaptarse al estrés, se produce el "distress" o "mal estrés". Esto puede tener graves consecuencias para la salud física y mental. Importancia: La teoría del estrés de Selye ha sido fundamental para comprender cómo el estrés afecta al cuerpo y la mente. Ha dado lugar a investigaciones posteriores sobre los mecanismos del estrés y sus efectos en la salud, y ha contribuido al desarrollo de estrategias para prevenir y manejar el estrés.

La Teoría del Estrés de Richard S. Lazarus.- Propuesta por Richard S. Lazarus en 1966, se centra en los procesos cognitivos que median la respuesta al estrés, enfatiza la interacción entre la persona, el entorno y la situación, tiene 3 tipos de evaluación como Evaluación primaria: Juicio sobre si una situación es estresante o no, evaluación secundaria evaluación de los recursos disponibles para afrontar la situación, estrategias de afrontamiento: Mecanismos para manejar el estrés., esta Orientadas al problema: Enfrentan la fuente del estrés y Orientadas a la emoción: Regulan las reacciones emocionales. Evaluación terciaria: Reevaluación de las dos evaluaciones anteriores y las estrategias utilizadas. El estrés no solo depende del evento estresante en sí, sino también de cómo lo percibe e interpreta la persona. La evaluación primaria determina si una situación se considera estresante. Si se considera así, se activa la evaluación secundaria, donde se evalúan los recursos disponibles para afrontarla.

Basándose en estas evaluaciones, la persona utiliza estrategias de afrontamiento para manejar el estrés. La efectividad de estas estrategias depende de la evaluación previa: las orientadas al problema son útiles cuando la situación es controlable, mientras que las orientadas a la emoción lo son cuando no lo es. Finalmente, la evaluación terciaria permite revisar las evaluaciones y estrategias anteriores para mejorarlas en futuras situaciones estresantes. Esta teoría propone que el estrés es un proceso complejo que involucra la interacción entre la persona, el entorno y la situación. La forma en que la persona evalúa y afronta una situación estresante determina su impacto. La teoría destaca la importancia de la cognición y las estrategias de afrontamiento en la gestión del estrés. La Teoría Transaccional del Estrés propuesta por Lazarus y Folkman, la cual define el estrés como un proceso individual que surge de la interacción entre la persona y su entorno.

El estrés Relación entre la persona y su entorno, percibido como amenazante o desbordante de recursos. Su evaluación cognitiva mediante proceso de valoración de la situación como estresante o no. La Estrategias de afrontamiento es por mecanismos utilizados para manejar el estrés. Su estilo de afrontamiento es por patrones de comportamiento y estrategias de afrontamiento ante el estrés. La teoría destaca la importancia de la evaluación cognitiva y las estrategias de afrontamiento en la gestión del estrés. Un ejemplo es, Imaginemos a dos personas que se enfrentan a un examen importante. Una persona lo evalúa como una amenaza y experimenta mucho estrés, mientras que la otra lo ve como un desafío y se siente motivada. La primera persona podría utilizar estrategias de afrontamiento orientadas a la emoción para controlar su ansiedad, mientras que la segunda podría utilizar estrategias orientadas al problema para mejorar su estudio. La Teoría Transaccional del Estrés de Lazarus y Folkman es una herramienta valiosa para comprender y abordar el estrés.

Para la (OMS 2020) define al estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo (impuestas por el empleador) sobrepasan las capacidades y recursos del trabajador para afrontarlas, generando en él una sensación de presión y desequilibrio, (J. Cares et al 2021), dice que no solo afecta el bienestar mental, sino que también tiene repercusiones físicas significativas, incluyendo problemas cardiovasculares, migrañas, gastritis y otros trastornos digestivos. Para Smith TD et al 2020, menciona que las presiones del trabajo que superan las capacidades del individuo pueden derivar en un desequilibrio emocional, cognitivo, fisiológico y

conductual, lo que se conoce como estrés laboral. Este desequilibrio, a su vez, puede generar consecuencias negativas en la salud mental y física de los trabajadores. Según la (EU-OSHA 2023), el estrés laboral surge de un desequilibrio entre las demandas del trabajo, los recursos con los que cuenta el trabajador y sus propias habilidades, lo que genera una respuesta negativa en el plano físico, mental y emocional.

Existen varios estudios sobre el Estrés laboral, entre esto está el estrés y su impacto en la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de empresas privadas en Ecuador, en este estudio, se examina el impacto del estrés laboral en la satisfacción laboral de los empleados de empresas privadas en Ecuador. Se empleó un diseño de investigación correlacional utilizando cuestionarios estandarizados para medir el estrés laboral y la satisfacción laboral. Los resultados muestran una relación negativa significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, lo que sugiere que niveles más altos de estrés están asociados con niveles más bajos de satisfacción en el trabajo. Por otro lado en el estudio de la Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador (2021). Las enfermeras/os son pilares fundamentales del sistema sanitario, y su bienestar laboral impacta directamente en la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

Un estudio realizado en tres hospitales públicos de Quito, Ecuador, busca comprender la relación entre la calidad de vida en el trabajo (CVT) y los niveles de estrés laboral en este grupo profesional. La investigación, de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional, encuestó a 217 enfermeras/os. Los resultados revelan que el 61,3% de las/os participantes presenta un "bajo nivel" de CVT, mientras que un preocupante 80,6% experimenta niveles "muy altos" de estrés laboral. Este estudio evidencia una asociación significativa entre la CVT y el estrés laboral en las enfermeras/os. Se hace evidente la urgente necesidad de implementar estrategias para mejorar la calidad de vida en el trabajo y abordar el manejo y control del estrés de manera integral. Mejorar el bienestar de las enfermeras/os no solo beneficia a su salud física y mental, sino que también eleva la calidad del cuidado que brindan a los pacientes. Es crucial que las instituciones de salud tomen medidas para crear un entorno laboral favorable que promueva la satisfacción y el bienestar de este personal tan valioso.

Y por último en el estudio de impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. El impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de salud en Medellín, este estudio busca comprender la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial en un hospital de Medellín, Colombia. El Diseño fue Cuantitativo, no experimental, transversal, con una muestra: 129 trabajadores del sector salud (enfermeras/os, auxiliares, médicos generales y especialistas), la recolección de datos con Cuestionario aplicado por Google Forms para medir estrés laboral y bienestar psicológico, y análisis estadístico con medidas de tendencia central y correlaciones con el coeficiente Rho de Spearman. Los participantes reportaron niveles moderados de agotamiento laboral y bajo bienestar psicológico. Se encontró una correlación negativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, lo que significa que a mayor estrés, menor bienestar.

La despersonalización y el agotamiento emocional fueron los aspectos del estrés laboral que más impactaron negativamente el bienestar psicológico. Las mujeres reportaron niveles más bajos de bienestar psicológico que los hombres. El estrés laboral tiene un impacto significativo en el bienestar psicológico del personal de salud en Medellín. Es necesario implementar estrategias para fomentar el bienestar psicológico y manejar el estrés laboral en el ámbito sanitario, no solo desde la perspectiva organizacional, sino también cultural y social.

Metodología

La investigación será descriptiva. Según Gay (1996), este tipo busca describir y caracterizar los elementos de un estudio, brindando información detallada sobre su naturaleza actual sin establecer relaciones causales ni formular teorías. Campos (2010) explica que el método científico integra elementos abstractos, como la teoría, y concretos, como la práctica empírica, combinando reflexión y experimentación para generar conocimiento. Se realizará bajo un enfoque cuantitativo. Bunge (1999) menciona que este enfoque, basado en el realismo ontológico, permite estudiar la realidad externa e independiente mediante métodos rigurosos. Además, será analítica, buscando explicar las relaciones causales entre los factores estudiados. La investigación combinará dos métodos principales: documental y de campo.



La investigación documental recopilará información de fuentes como libros, artículos, informes y bases de datos, apoyándose en herramientas de inteligencia artificial para análisis y búsqueda. La investigación de campo se realizará en el lugar donde ocurre el fenómeno estudiado. Se usará un cuestionario, validado por expertos, diseñado para personal sanitario. El instrumento será una encuesta con escala Likert de 30 preguntas cerradas, complementada con análisis matemático. Según Mata et al. (1997), el muestreo selecciona un subgrupo representativo para garantizar validez y objetividad. Sin embargo, debido al tamaño reducido de la población (80 individuos del personal sanitario del área de emergencia del distrito de salud 08D05 y el centro de salud tipo C), se considerará a toda la población como muestra. Fisher, citado por Pineda et al. (1994), señala que el tamaño de la muestra depende de los recursos disponibles y los requisitos del análisis, recomendando una muestra grande para minimizar errores y aumentar confiabilidad. En resumen, esta investigación integrará una sólida base documental y datos de campo, asegurando representatividad al estudiar directamente al personal sanitario involucrado. Los criterios de inclusión para este estudio abarcan al personal del Distrito de Salud 08D05 que labora en las áreas de Emergencia, Hospitalización, Maternidad y Sala de Parto del Hospital Divina Providencia, así como en el Centro de Salud Tipo C, incluyendo médicos, obstetras y enfermeras bajo el régimen Losep. La investigación se llevará a cabo entre diciembre de 2023 y septiembre de 2024, y su marco teórico considerará tanto teorías antiguas como vigentes.

El método de recolección de datos se centrará en cuantificar los riesgos psicosociales en una institución mediante una encuesta aplicada al personal. Los resultados permitirán evaluar cómo estos factores influyen en la satisfacción laboral, utilizando instrumentos internacionales (Copsoq-ISTAS21, cuestionario de estrés del Ministerio de Protección de Colombia) y nacionales (NOM-035, cuestionarios del Ministerio de Ecuador). Esta metodología asegura datos confiables y comparables sobre riesgos psicosociales y su impacto en el clima laboral del personal sanitario del área de emergencia del distrito de salud 08D05. La encuesta, según Schulte (1998), es una herramienta precisa que permite medir aspectos específicos de investigación. García Ferrando (1993) la define como un estudio

representativo que emplea procedimientos estandarizados para obtener mediciones cuantitativas de características objetivas y subjetivas de la población.

Se revisarán estudios previos sobre riesgos psicosociales, escalas, y dimensiones evaluadas (clima laboral, estrés, violencia laboral o "mobbing"). El cuestionario será auto administrado, con preguntas cerradas, y los datos se analizarán mediante el software IBM SPSS, utilizando el Alpha de Cronbach como medida de confiabilidad. Según Cabello y Pozo (1997), este enfoque destaca por su eficiencia, seguridad y practicidad frente a métodos tradicionales más costosos o complejos.

Resultados

Bajo, M.T., 2004, expresa que tanto el análisis como la síntesis buscan comprender la realidad. El primero la descompone para identificar sus elementos básicos y sus relaciones, mientras que el segundo la reconstruye para obtener una visión global y organizada. Para la obtención de los resultados se utilizó una computadora con el Software SPSS y Excel con una encuesta auto administrado y convalidada con el juicio de experto, donde cada uno dio su punto de vista y se simplifico en 30 preguntas positivistas, se utilizó la escala de Likert en google donde se aplicó una prueba piloto, encuestando a 33 profesionales sanitario, para analizar con el Alpha de Cronbach, para obtener un resultado fiable para el análisis, en el cual se quedó con un cuestionario de 25 preguntas y se realiza a 65 profesionales de 80 que era la muestra, no se puede cumplir con toda la población debido a que 15 de los encuestados no fueron colaborativos en el presente estudio, obteniendo una prueba de ($\alpha = 0.809$) de alfa de Cronbach y se considera fiable para continuar con la investigación.

En la encuesta se utilizó una escala de linker 5categorias donde:

Tabla 1. Escala Likert

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

Elaboración propia

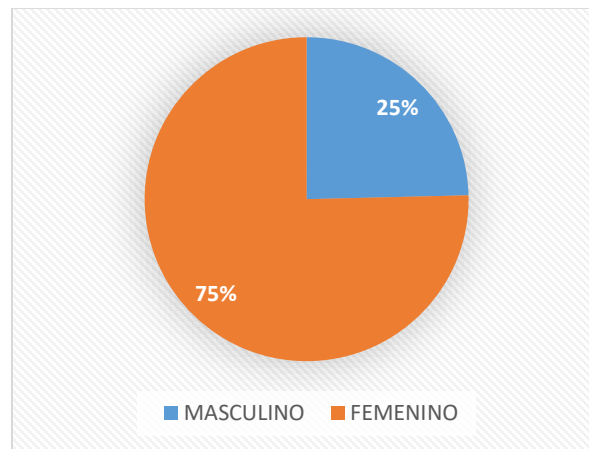


Datos demográficos

Resultado de la distribución por género

A través Grafico 1, de la encuesta en línea realizada por 65 profesionales de la salud, se encontró una clara disparidad de género, con un 75 % de participación femenina y un 25% masculino, se evidencia que las mujeres son mayor cantidad de profesionales contratadas para cumplir las funciones laborales.

Grafico 1. Genero



Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1 muestra el Personal que labora en el Distrito de Salud 08D05 en el área de Emergencia, Hospitalización, Maternidad, Sala de Parto del Hospital Divina Providencia y del Centro de salud Tipo C del área de emergencia del régimen Losep (Médicos, Obstetra, Licenciadas en enfermería).

Alfa De Cronbach

Para su interpretación Streiner (2003), menciona que para que una escala sea considerada fiable, el coeficiente alfa de Cronbach debe ser, como mínimo, de 0,70. Valores por debajo de este umbral indican que los ítems que componen la escala no miden de manera consistente el constructo en cuestión. Por otro lado, un valor superior a 0,90 sugiere que algunos ítems están midiendo lo mismo, lo cual podría indicar redundancia y por tanto, la necesidad de

eliminar algunos ítems. La confiabilidad del cuestionario fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de ($\alpha = 0.809$), lo cual indica una alta consistencia interna y sugiere que los ítems están midiendo de manera confiable el constructor de satisfacción laboral. Este resultado es coherente con estudios previos que han utilizado instrumentos similares y refuerza la validez de los hallazgos obtenidos en esta investigación.

Tabla 2. Confiabilidad del Instrumento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	25

Fuente: Datos SPSS

Prueba de normalidad

La prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) es una prueba estadística empleada para evaluar si una muestra de datos proviene de una distribución normal. Esta prueba es especialmente adecuada para variables cuantitativas continuas y muestras de tamaño considerable (superior a 50).

Kolmogorov-Smirnov

N > 50

Tabla 3. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Y - Riesgo psicosocial	,173	65	,000
X1- Clima laboral	,124	65	,014
X2- Acoso laboral / Mobbing	,096	65	,200*
X3- Estrés laboral	,082	65	,200*

Fuente: Datos SPSS



Variable Y corresponde a Riesgo psicosocial: Según Kolmogorov-Smirnov indican que la variable Y, no se distribuye normalmente. El valor de p es menor que 0.05, que nos demuestra que no hay una distribución normal.

Variables X1 Clima laboral y X2 Acoso o Mobbing: Ambas variables muestran cierta evidencia de no normalidad, especialmente según la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Sin embargo, los valores de p son ligeramente superiores a 0.05 en algunos casos, lo que sugiere que la evidencia de no normalidad no es tan fuerte como en el caso de Y.

Variable X3 Estrés laboral: Esta variable parece ser la que más se ajusta a una distribución normal, según ambas pruebas. El valor de p es mayor a 0.05.

Según el resultado del estudio por medio de Kolmogorov-Smirnov nos detalla que la muestra no tiene una distribución normal y al no tener una distribución normal se realiza la prueba no paramétrica de correlación rho de Spearman para aceptar la hipótesis investigada.

Prueba no paramétrica correlación de Rho de Spearman

Tabla 4. Correlación

Correlaciones			Y	X1
Rho de Spearman	Y	Coefficiente de correlación	1,000	,326**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	65	65
	X1	Coefficiente de correlación	,326**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis

Rho de Spearman: Este es el coeficiente de correlación de Spearman. Varía entre -1 y 1.

-1: Correlación negativa perfecta (cuando una variable aumenta, la otra disminuye).

0: No hay correlación.

1: Correlación positiva perfecta (cuando una variable aumenta, la otra también).

Sig. (Bilateral): Este es el nivel de significancia. Indica la probabilidad de obtener un coeficiente de correlación tan grande o más grande si en realidad no hubiera ninguna relación



entre las variables. Un valor de p bajo (por lo general, menor a 0.05) sugiere que la correlación es estadísticamente significativa. En esta tabulación se detalla que Rho de Spearman = 0.326: Indica una correlación positiva entre las variables Y y $X1$. Es decir, a medida que aumenta la variable $X1$, tiende a aumentar la variable Y .

Sig. (Bilateral) = 0.008: Este valor es menor a 0.01, lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1%. Esto quiere decir que podemos rechazar la hipótesis nula (que no hay relación entre las variables) y concluir que hay una relación real entre la variable Y , y la variable $X1$.

Discusión

Concluyendo la relación entre riesgo psicosocial y el clima laboral mediante el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, indican que la variable Y / riesgo psicosocial, no se distribuye normalmente. El valor es de ,000 lo que expresa que p es menor que 0.05, lo que demuestra que no hay una distribución normal. Mientras que la variable $X1$ que corresponde a clima laboral, evidencia una normalidad, especialmente según la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Sin embargo, los valores ,014 detalla que p son ligeramente superiores a 0.05, en algunos casos, lo que sugiere que la evidencia de no normalidad no es tan fuerte como en el caso de la variable “ Y ”, (Rho de Spearman = 0,326). De igual manera en el estudio de Quispe Sornoza, Marilú 2021, se observa que $P < 0.05$, eso indica que se rechaza la hipótesis nula y se deduce que existe relación significativa entre el clima organizacional y los factores de riesgos psicosociales del personal del Centro de Salud de Ocongate, (2020). Igualmente se evidencia que el clima organizacional está relacionado con los factores de riesgos psicosociales (Rho de Spearman = 0.731) Este resultado coinciden con lo que se encontró con esta investigación, dado que las variables manejan una relación positiva y significativa, aunque su Rho de Spearman es proporcionalmente mayor.

En otro estudio realizado en la ciudad de Guayaquil por Esperanza Calvas Vargas (2019), en los hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Guayas, Se asume que existen frecuencias esperadas menores a cinco en las relaciones entre las dimensiones de Clima organizacional y la variable Riesgos psicosociales, estos estadísticos para contrastar correlaciones no paramétricas fueron considerados por que se asume que los datos de las variables no tienen una distribución normal. La correlación presenta un nivel de

significancia de 0,000 (bilateral) que es menor al p-valor de 0,05, lo cual corrobora que existe una relación significativa entre las variables y por tanto, se acepta la H1 X-Y. El coeficiente (Rho de Spearman, es de 0,348), este resultado concluye que coincide con lo investigado en este estudio, su grado de correlación es moderada y positiva, es decir, que mientras mejora el clima organizacional disminuye el riesgo psicosocial.

Mientras que en el estudio Solís Guevara, Cinthya Tatiana (2023), Factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil – Ecuador expresa que se evidenció un valor de Alfa 0,893 atribuido a la variable factores de riesgos psicosociales y 0,956 para el clima laboral, indicando en ambos resultados que los instrumentos poseen una confiabilidad muy alta por lo que son aplicables. Utilizo estadística Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra trabajada es mayor a 50 participantes, siendo el total muestral de 100 enfermeros, de esta forma se logra determinar las pruebas correctas que permitan dejar en claro la relación de causa y efecto entre las variables, entre los resultados obtenidos se evidencia un valor de significancia de $p=0,00<0,05$ de manera que se logra establecer que los datos no poseen distribución normal, requiriendo la utilización de pruebas no paramétricas. Utilizo otro método de correlación donde se evidenciaron como resultado de la prueba de ajuste de modelos, la cual es significativa de acuerdo al $X^2 = 160,586$ y un valor de significancia de $p= ,000 < 0,05$ de tal forma que se considera el rechazo de la H_0 y se acepta la alterna, concluyendo que los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en el clima organizacional. Se evidenciaron resultados del test Pseudo R², considerando los valores correlacionales de Cox y Snell se obtiene un índice de 0,799 (79.9%), McFadden posee un índice de 0,834 (83,4%). De tal manera que el R² de Nagelkerke con un índice de 0,936 (93,6%) explica que la variable de factores de riesgos psicosociales influye en un 93,6% en el clima organizacional. Este resultado es totalmente contradictoria y se puede interpretar que los factores de riesgos psicosociales afectan al clima organizacional, de manera que se evidencia la dependencia entre ambas variables.

Conclusiones

En conclusión, se determinó una correlación positiva que indica una relación significativa entre la variable Y / Riesgo Psicosocial, y la variable X1 / Clima Laboral. A través del



coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvieron valores de 0.000 para el Riesgo Psicosocial, lo que indica que p es menor a 0.05, demostrando la ausencia de una distribución normal. En cuanto a la variable X1 (Clima Laboral), se observó normalidad, aunque los valores obtenidos (0.014) muestran que p es ligeramente superior a 0.05 en algunos casos, lo que sugiere que la evidencia de no normalidad es menos fuerte en comparación con la variable Y (Rho de Spearman = 0.326). Esto quiere decir que mientras mejora el clima organizacional, disminuye el riesgo psicosocial.

Se concluye que las variables X1 (Clima Laboral) y X2 (Acoso o Mobbing) presentan cierta evidencia de no normalidad, especialmente según la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Sin embargo, los valores de p , que en algunos casos son ligeramente superiores a 0.05, indican que esta evidencia de no normalidad es menos pronunciada en comparación con la variable Y. Por otro lado, la variable X3 (Estrés Laboral) parece ajustarse mejor a una distribución normal, con un valor de p de 0.200, mayor a 0.05. Dado que el estudio mostró que la muestra no sigue una distribución normal, se aplicó la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para aceptar la hipótesis investigada.

Discusión: En conclusión, el estudio mostró que existe una relación significativa entre el Riesgo Psicosocial y el Clima Laboral. Por ejemplo, si en una empresa el clima laboral mejora, a través de un liderazgo más inclusivo y una mejor comunicación interna, se observó una disminución en los niveles de estrés y acoso entre los empleados, lo que reduce los riesgos psicosociales. Aunque hubo evidencia de no normalidad en algunas variables como el Acoso o Mobbing, estas no son tan determinantes como el Riesgo Psicosocial. El Estrés Laboral, por su parte, parece estar más alineado con una distribución normal en este contexto.

Referencias bibliográficas

Análisis y Síntesis | Innovación Educativa UPM. (Dakota del Norte).
<https://innovacioneducativa.upm.es/competencias-genericas/formacion-evaluacion/analisis-sintesis>

Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, MG (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206.



Arturo Torres. (2016, 6 de junio). Kurt Lewin y la Teoría del Campo: el nacimiento de la psicología social. Portal Psicología y Mente . <https://psicologiaymente.com/social/kurt-lewin-teoria-del-campo>

Bunge, M. (1999). Las ciencias sociales en discusión: una perspectiva filosófica . Sudamericana.

Concepción, M., Pérez, R., Hernández, H., & Lirios, CG (2022). Desgaste ocupacional: experiencias de investigación y acoso laboral. Universidad Juárez del Estado de Durango. Puerta de investigación . <https://www.researchgate.net/publicación/357856439>

Cortina, JM (1993). ¿Qué es el coeficiente alfa? Un examen de la teoría y las aplicaciones. Journal of Applied Psychology , 78 , 98–104.

De riesgo psicosocial, ¿qué son los factores? (Dakota del Norte). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: Una mirada de género. Ilo.org . <https://webapps.ilo.org/> ...

Del Estado De Hidalgo, UA (sin fecha). Boletín Científico de Ciencias Económico Administrativas N° 3 . <https://www.uaeh.edu.mx/> ...

Durá, E., y Garcés, J. (1991). La teoría del apoyo social y sus implicaciones para el ajuste psicosocial de los enfermos oncológicos. Revista de Psicología Social , 6 (2), 257–271. <https://doi.org/10.1080/02134748.1991.10821649>

Ecuador presentó el primer estudio nacional sobre condiciones de trabajo y salud, con apoyo técnico de la OPS/OMS. (Dakota del Norte). Organización Panamericana de la Salud . <https://www.paho.org/> ...

Enrique, VAJ (2021). Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongate, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/> ...

Fabricio, EFW (2020). Clima organizacional y su relación con los riesgos psicosociales en los hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Guayas, 2019. <https://dspace.ups.edu.ec/> ...

Fidalgo e Iñaki Piñuelg, Á. (Dakota del Norte). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. Psicotema . Recuperado el 3 de junio de 2024, de <https://www.psicothema.com/> ...



González, REA, Kairuz, ARP, & Piloso, JEC (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. Episteme Uniandes. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación , 7 , 1110–1122. [https : //revista.uniandes.edu.ec / ...](https://revista.uniandes.edu.ec/)

Loayza Romero, AR, Andrade Campoverde, DP, & Quinde Alvear, Á. G. (2024). Factores psicosociales que afectan a los trabajadores en una empresa procesadora de alimentos de Cuenca. Conciencia Digital , 7 (2), 28–43. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v7i2.2970>

Martínez, D., & Muñoz, W. (2018). La gubernamentalidad y el dispositivo científico-político del riesgo: la teoría de los factores de riesgo psicosocial. [https : //www.redalyc.org / ...](https://www.redalyc.org/)

Martínez, AT, Burgos, ABM, Martínez, EJT, & Donoso, MDZ (2023). Análisis del clima laboral y la satisfacción de los empleados en una empresa de consultoría en Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar , 7 (5), 4601–4619. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8058

MATA, MC y MACASSI, S. (1997). Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias. Cuadernos de Investigación , 5 .

Morán, RCD, Del Carmen Agüero Corzo, E., Nizama, JLR, & Paredes, CEG (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. Dialnet . <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>

Moyano-Sailema, P., Noroña-Salcedo, D., & Vega-Falcón, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. Revista Médica Electrónica , 44 (5), 1–10. [http : //revmedicaelectronica.sld.cu / ...](http://revmedicaelectronica.sld.cu/)

Olaz, A., & Ortiz, P. (2022). Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones (1ra ed.). ESIC. [https : //libros.google.com.pe / ...](https://libros.google.com.pe/)

Orlando, CDT y Waldemar, RRS (2023). Factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador 2023. [https : //repositorio.ucv.edu.pe / ...](https://repositorio.ucv.edu.pe/)

Pineda, B., De Alvarado, EL, & De Canales, F. (1994). Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud (2da ed.). Organización Panamericana de la Salud.



Prócel, MSC, Salcedo, DRN, & Falcón, VV (2023). Análisis de los factores de riesgo psicosociales en trabajadores del patronato provincial de Cotopaxi, Ecuador. Revista Uniandes , 6 (2). <https://doi.org/10.61154/rucs.v6i2.2857>

Saldaña, MR (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Dialnet . <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Salvador Moreno, E. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. Revista San Gregorio . <https://doi.org/10.36097/RSAN.V1I35.1107>

Streiner, DL (nd). Comenzando por el principio: Una introducción al coeficiente alfa y la consistencia interna. Gob.mx . Recuperado el 29 de mayo de 2024, de <https://www.gob.mx/>

.Tancara Q., C. (1993). La investigación documental. Temas Sociales , 17 , 91–106. <http://www.scielo.org.bo/> ...

Tejedor, EM (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. Dialnet . <https://dialnet.unirioja.es/> ...

Torres, E., & Martínez, J. (2022). Factores psicosociales y su relación con el bienestar laboral en trabajadores del sector público ecuatoriano. Revista de Investigación en Psicología Aplicada , 8 (1), 112–125.

Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: Una breve revisión metodológica. Archivos de Cardiología de México , 72 (1), 08–12. <http://www.scielo.org.mx/> ...

Vallellano Pérez, MD (2019, 9 de julio). Universidad Complutense de Madrid . <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/>

Velin, LDC y Salas, MFH (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas , 5 (1), 63–72. <http://remca.umet.edu.ec/> ...

Vista del clima laboral y la productividad en las empresas comerciales: Caso “EMPROVIT”. (Dakota del Norte). <http://espirituemprendedores.com/> ...

Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas. (2024, 29 de enero). Organización Internacional del Trabajo . <https://www.ilo.org/> ...

Organización Mundial de la Salud: OMS. (2022, 7 de noviembre). Salud ocupacional: Los trabajadores de la salud. <https://www.who.int/>



Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.