



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Factores Asociados al Acoso Laboral: Revisión Sistemática

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Psicología

AUTORAS:

Castrejón García, Katherin Fiorella (ORCID: 0000-0003-0634-4763)

Salinas Aranda, Darling Esther (ORCID: 0000-0001-7467-5578)

ASESORA:

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes (ORCID: 000-0002-8711-7660)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO-PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios por haberme sostenido y enseñarme que todo es en su tiempo, a mi familia, porque sin ellos no habría sido posible culminar con mi profesión, al amor y la paciencia que tuvieron conmigo y los valores que me inculcaron para poder hoy en día ser la profesional que desearon tanto.

Castrejón García Katherin Fiorella

Dedico esta investigación a mi abuelo que desde el cielo debe estar orgulloso de mi, a mi madre, a mi abuela y a mi hijo que día a día vienen siendo motor y motivo para no decaer en el intento.

Darling Esther Salinas Aranda

AGRADECIMIENTO

A mis padres y hermana, que vinieron acompañándome desde el inicio de la carrera hasta el fin de ella; a mi asesora de tesis por el apoyo, las enseñanzas y la paciencia de concluir esta investigación, que gracias a ellos estoy culminando hoy en día la carrera.

Castrejón García Katherin Fiorella

Agradezco a Dios por haberme dado la fuerza para seguir adelante, a mi familia por siempre haberme acompañado, a mis profesores que a lo largo de la carrera han compartido conmigo sus conocimientos y a todas las personas que han sido parte de este arduo, pero no difícil camino.

Darling Esther Salinas Aranda

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	7
3.1. Tipo y diseño	7
3.2. Muestra y criterios de selección	7
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	8
3.4. Método de análisis de datos.....	8
3.5. Aspectos éticos	9
IV. RESULTADOS	10
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26

RESUMEN

La presente tesis realiza una revisión sistemática acerca de los factores asociados al Acoso Laboral, para ello se realizó una revisión de diferentes artículos como Scielo, Redalyc y Pubmed, del cual surge la necesidad de investigar ¿Cuáles son los Factores asociados al acoso laboral? Por lo cual se plantea como objetivos revisar una serie de bases de datos, en función de ellas analizar los factores asociados o predisponentes del acoso laboral o mobbing. Asimismo se planteó como objetivos específicos, identificar factores relacionados al contexto laboral, factores personales del trabajador, factores sociodemográficos. Este trabajo tiene como importancia el identificar los diferentes criterios como el teórico porque los hallazgos obtenidos permitirá una mejor comprensión de los factores de riesgo causales de la variable acoso laboral; práctico, porque el mismo conocimiento obtenido podrá ser utilizados por profesionales de salud ocupacional o psicológicos organizacionales y social, porqué, finalmente, cada resultado obtenido conduce a la prevención y promoción de mejores ambientes laborales, beneficiando a los colaboradores de las empresas y a sus clientes (internos o externos) quienes reciben su servicio, esto quiere decir: “trabajares más felices (No víctimas de mobbing) mejor desempeño y mejor servicio.

Palabras clave: *Factores Asociados al Acoso Laboral, revisión sistemática.*

ABSTRACT

This thesis conducts a systematic review of the factors associated with workplace bullying, for which a review of different articles such as Scielo, Redalyc and Pubmed was carried out, from which the need to investigate arises. What are the factors associated with workplace bullying? Therefore, it is proposed as objectives to review a series of databases, based on them, to analyze the associated or predisposing factors of workplace harassment or mobbing. Then, as specific objectives, it is proposed to identify factors related to the labor context, personal factors of the worker, sociodemographic factors. This work has the importance of identifying the different criteria as theoretical because the findings obtained will allow a better understanding of the causal risk factors of the variable workplace harassment; Practical, because the same knowledge obtained may be used by occupational health or organizational and social psychological professionals, because, finally, each result obtained leads to the prevention and promotion of better work environments, benefiting employees of companies and their clients (internal or external) who receive their service, this means: "happier workers (not victims of mobbing) better performance and better service.

Keywords: Factors Associated with Harassment at Work, systematic review.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las problemáticas encontradas a nivel mundial, dentro del ámbito laboral u organizacional, es el acoso o mobbing, el cual tiene lugar en función del contexto de trabajo, las relaciones entre compañeros y exigencias por los superiores, entre otros, generando consecuencias adversas para la salud, desempeño y vida laboral de cada trabajador (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2015). Además, de la vulneración de los derechos (Carbajal y Dávila, 2013).

Se ha encontrado, que esta problemática, acoso laboral, se da de manera diferencial entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las de mayor vulnerabilidad a ser víctimas y los primeros a ser victimarios (Carbajal y Dávila, 2013).

Otros estudios, se concentraron en el estudio de los factores asociados al acoso laboral en dos vertientes: la primera en base a aspectos del ambiente y contexto laboral y la segunda en función de aspectos individuales y psicológicos de cada trabajador (Rojas, García y Hernández, 2019).

En una encuesta sobre situación laboral de las mujeres en el país, elaborada por Aptitus.com, dejar ver que el 30% de mujeres peruanas sigue siendo víctimas de acoso en el trabajo, de este porcentaje se desglosa que es especialmente de discriminación (42%) y mobbing (39%), y, en menor medida, de hostigamiento sexual (19%) (Peru21, 2015)

Surgió la necesidad de investigar **¿Cuáles son los Factores asociados al acoso laboral?** Por lo cual se planteó como objetivo general, analizar los factores asociados o predisponentes del acoso laboral o mobbing. Luego, como objetivos específicos, identificar factores personales y factores sociodemográficos.

En respuesta a lo ya mencionado este trabajo se justifica en la importancia de su aporte, la cual, se puede identificar en los siguientes criterios: Teórico, práctico y social. Teórico, porque, los hallazgos que se obtengan permitirán a una mejor comprensión de factores de riesgo causados por las variables acoso laboral, con lo cual se incrementará el conocimiento que existe.

Práctico, porque, el mismo conocimiento obtenido podrá ser utilizados por profesionales de salud ocupacional o psicólogos organizacionales, quienes hayan hecho un diagnóstico de acoso laboral en sus empresas, para elaborar programas de intervención con mayor eficacia, como fundamento teórico, referencial y empírico, dada la rigurosidad con la que se llevará a cabo. Social, porque, finalmente, cada resultado obtenido conduce a la prevención y promoción de mejores ambientes laborales, beneficiando a los colaboradores de las empresas y a sus clientes (internos o externos) quienes reciben su servicio, esto quiere decir: “trabajares más felices (No víctimas de mobbing) mejor desempeño y mejor servicio.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una revisión de antecedentes, encontrando una investigación, en la cual se llevó a cabo una sistematización del acoso psicológico como forma de violencia en colaboradores colombianos, se describió al acoso laboral como un resultado de acciones irracionales, que repercute negativamente en áreas psicológicas, físicas y sociales de la salud en los colaboradores, llegando incluso a repercutir en su familia (Cardona y Ballesteros, 2005).

En el mismo país, se hizo una revisión narrativa acerca del mobbing o acoso laboral con la finalidad de explorar, cuanto avance del tema se llevó a cabo hasta el momento en que se ejecutó el estudio, encontrado que, existe una pobre desarrollo del tema en dicho país lo cual dificulta la comprensión y claridad sobre cómo se da el mismo. Además, encontró homogeneidad en el marco teórico de los estudios (Carvajal y Dávila, 2013).

En otro estudio llevado a cabo con el propósito de sistematizar el acoso laboral en personal de enfermería reportó la prevalencia de entre el 17 y 20 %, con factores de riesgo como la edad menor de 30, una limitada trayectoria laboral en la profesión, y el desempeño en unidades específicas (Molero, Pérez-Fuentes y Gásquez, 2016).

En un estudio acerca del acoso laboral, se dice que está extendido en diferentes países de Europa y que ha originado una dificultad en la salud mental laboral, por otro lado, en Latinoamérica se evidencia que son pocos los registros sistemáticos y numerosas anécdotas. (Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, 2006)

El acoso dentro de la organización y los diferentes tipos de violencia, reducen el nivel de eficiencia y productividad, reduce una buena calidad de vida en el ámbito laboral, así como también disminuye los niveles de satisfacción laboral, aumenta el abandono de puestos de trabajo y que no solo afecta la salud física sino también la salud mental de la persona, en el cual afecta su autoconcepto y también afecta las relaciones familiares. (Paravic, Burgos y Luengo, 2018).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), manifiesta que el problema sobre el acoso laboral, es la acción verbal y psicológica de carácter sistemática y

que se repite consecuentemente, que en el lugar de trabajo se encuentran ya sea una persona o grupo de personas que vulneran a una víctima, la humilla, insulta o atemoriza (Gómez, 2015).

Según Leyman (1990), precursor en la definición de este término, manifiesta que el acoso laboral es cuando una persona ejecuta violencia psicológica extrema y prolongada hacia otra persona, con el objetivo de destruir comunicación, reputación, etc, y cuyo propósito será que abandonen su centro de labores.

En Psicología del Trabajo, las definiciones hacen referentes al acoso o el intimidar a la persona en el ambiente organizacional durante los últimos 15 años, ha sido objeto de interés, debido a que dicha investigación cuyos resultados sobre este tema, mostraron diferentes variaciones notables, como el de prevalecer el fenómeno, que es debido a la utilización de diferentes categorías y modos de operacionalizar al definir el acoso (Molero, Perez y Gázquez, 2016).

En un estudio realizado sobre diferentes factores relacionado con el acoso en el personal de sanidad, es necesario señalar las diferencias en los dos tipos de género, debido a que la carrera de enfermería es una área en donde mayormente se encuentran del género femenino, según la estadística de profesionales de sanidad colegiados en el año 2014, en enfermería se encontraron entre las 5 profesiones de sanidad con un nivel mayor del género femenino (84.3%), que se ha visto donde las diferentes maneras de acoso laboral que varían según el género, así también, se encontraron que por lo general las de género femenino eran víctimas de agresiones debido a valores interpersonales y aspectos emocionales, mientras que en el género masculino eran atacados con respecto a su rendimiento en el trabajo (Molero, Perez y Gázquez, 2016).

Las diferentes afirmaciones del acoso dentro de una organización, no siempre es igual cuando se habla sobre la disposición de las condiciones laborales, es por ello que en las conductas más frecuentes llegan a alcanzar un conjunto de conductas donde se encuentran, gritos, insultos, discriminación, etc; y en los casos donde existe un más alto grado de intensidad suelen estar presentes como las agresiones físicas e incluso puede llegar a realizar un homicidio (Bowling & Beehr, 2006).

El problema que más se ve reflejado dentro de un ambiente laboral es el estrés, por lo cual se dice que ante esto, se da un conjunto de conductas hostiles y que con el tiempo puede generar una actitud de hostigamiento o acoso (Gómez, 2009)

Tenemos también que cuando hablamos de acoso dentro del personal universitario, esto se presenta que en diferentes instituciones educativas puede simbolizar en las interacciones que influyen en el desempeño laboral y bienestar de los implicados (Moreno, Sepúlveda & Restrepo, 2012).

En una investigación realizada por Parra & Acosta (2010), determinó que el contexto de laborar en la universidad presenta diferentes situaciones ya sea individuales y organizacionales, en la cual llegan a favorecer posibles desarrollo del acoso psicológico y el mismo establecidos a grupos particulares ya que afecta a todos por igual (Piñuel, 2001).

Así mismo se define al acoso laboral como todo procedimiento interpersonal cuya intención es la de agredir o perjudicar la integridad física o psicológica de cualquier empleado mediante conductas físicas y psicológicas. (Henning et al., 2017)

El acoso laboral cuyo origen viene de un rango, donde los compañeros de trabajo o de los empleados, se distingue de manera ascendente, horizontal y mixto. (Miguel y Prieto, 2016).

El acoso laboral descendente es el que ejecuta el empresario o superior jerárquico sobre sus empleados, en donde están involucradas las conductas en la que el acoso suele presentarse mediante desprecios, así como acusaciones falsas, que llegan a perjudicar al trabajador acosado. (Miguel y Prieto, 2016),

El acoso laboral ascendente es el empleado o empleados los que ejercen las conductas de acoso dentro de la organización sobre aquella persona que suele estar en un rango jerárquico superior en la organización. (Sanz & Hava, 2014).

En el supuesto del acoso horizontal, se dan situaciones de acoso en el lugar de trabajo entre uno o varios trabajadores de la organización a un compañero que está en su mismo nivel jerárquico (Gonzales y Graña, 2019).

El acoso laboral mixto es donde se encuentran todas las personas de la organización involucradas en el acoso que se pueda realizar, como pueden ser trabajadores de un mismo nivel jerárquico o un trabajador de un nivel mayor con uno de un menor nivel jerárquico (Arbonés, 2014).

Para considerar como criterio a la agresión como acoso laboral/mobbing, es cuando debe ocurrir de una manera seguida o periódica durante un cierto tiempo prolongado, en el cual uno solo domina en el acto (Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003). Asimismo esto es diferente o contrario a lo que se piensa, que el acoso laboral no es realizado por un solo tipo de poder (Henning, Zhou, Adamas, Moir, Hobson, Hallet y Webster, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

Esta investigación está clasificada dentro de los estudios teóricos, dado que, se encamina en recopilar información obtenida sobre uno más variables, pero, no de estudios empíricos, sino más bien proveniente de estudio primarias (Ato, López y Benavente, 2013).

El diseño utilizado, en tanto corresponde a una revisión sistemática, dado que se planea revisar una serie de artículos (estudios primarios), con miras a sintetizar sus hallazgos y ofrecer explicaciones resumidas de la variable (Ato, López y Benavente, 2013).

3.2. Muestra y criterios de selección

Se inició con la búsqueda de información en las dos bases de datos: Scielo, Redalyc y Pubmed. La búsqueda se realizó por medio de la palabra de búsqueda “Acoso laboral” y “factores asociados del acoso laboral”. De la totalidad de artículos arrojados en cada base de datos se aplicaron filtros acordes a los criterios expuesto en el apartado de muestra. Luego, se preseleccionó, para garantizar la calidad de los artículos seleccionados se tomarán en cuenta reducir sesgos de selección y sesgos de medición de cada artículo, analizando el proceso de selección de muestra utilizado en cada artículo, el de instrumentos y el reporte de confiabilidad de los mismo y los programas de análisis de información. Enseguida, después de este análisis de procedió a la extracción de la información, de aquellos artículos, que finalmente serán parte de la muestra y análisis sistemático.

En la búsqueda inicial se identificaron 334 artículos distribuidos según base de datos virtual en: Scielo (116) , Redalyc (200) y Pubmed (18) esta cantidad de artículos respondió a las palabras claves “Acoso laboral”, “Factores asociados al acoso laboral”. En esta fase se aplicaron criterios de búsqueda (Filtros): Publicación dentro de los últimos 20 años (2000 – 2020), artículos científicos, publicaciones en español.

De los resultantes 6 artículos de Redalyc, 7 artículos de Scielo y 7 de PubMed fueron seleccionados para revisar el resumen aquellos que tenían en su título la palabra de búsqueda, estudios cuantitativos. Por otro lado, se excluyeron estudios que: Se encontraron repetidos en diferente base de datos o diferente revista científica, revisiones sistemáticas, documentos que no son artículos científicos y de tipo cualitativo.

Tras la selección quedaron 20 artículos, los cuales pasaron el análisis de elegibilidad, siendo sometidos a revisión del sesgo de medida, en donde, se verificó la aplicación de los instrumentos con los que recolectaron sus datos y su reporte de confiabilidad

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los datos serán recolectados utilizando la técnica denominada análisis documental. Esta técnica direcciona la búsqueda de documentos y su recuperación dando lineamientos determinados (Dulzaides, Molina, 2004). Existen dos aspectos a recuperar en la aplicación de esta técnica: a) El externo o formal: por medio del cual se extraerán datos de (Autor, Revista, Base de datos); b) interno o de contenido: el cual permitirá el análisis de resumen, objetivos, resultados, metodología, instrumentación del artículo científico.

Por su parte, el instrumento lleva por denominación general lista de cotejo, la cual, está estructurada en una hoja de Excel y contiene los siguientes ítems externos: Autor, año de publicación, título del estudio, revista, base de datos, año de publicación. En lo correspondiente a contenidos se cuenta con ítems de diseño: diseño de investigación, reporte del diseño, sustento del diseño; ítems de participantes: Muestreo (sustento bibliográfico), cantidad de participantes (n), lugar de procedencia y consentimiento informado; ítems de instrumento: nombre del instrumento y el reporte de su confiabilidad.

3.4. Método de análisis de datos

Los artículos se ordenan en la lista de cotejo creada en una hoja de Excel. Luego serán analizados a través de métodos de síntesis narrativa, la cual sugiere

categorizar los hallazgos a partir de aspectos en común siguiendo la lógica inductiva- deductiva (Gálvez, 2003).

Este método inductivo-deductivo responde al siguiente proceso de análisis: agrupación de resultados de los artículos científicos obtenidos en categorías, las cuales deben cumplir con el requisito de similitud (factores contextuales laborales, factores personales y/o sociodemográficos), luego elaboración de esquema sinóptico de clasificación y finalmente la conclusión general de cada categoría. Las agrupaciones por categoría no serán excluyentes de la metodología de investigación y la procedencia, se concentrarán en la homogeneidad de las proposiciones o factores estudiados.

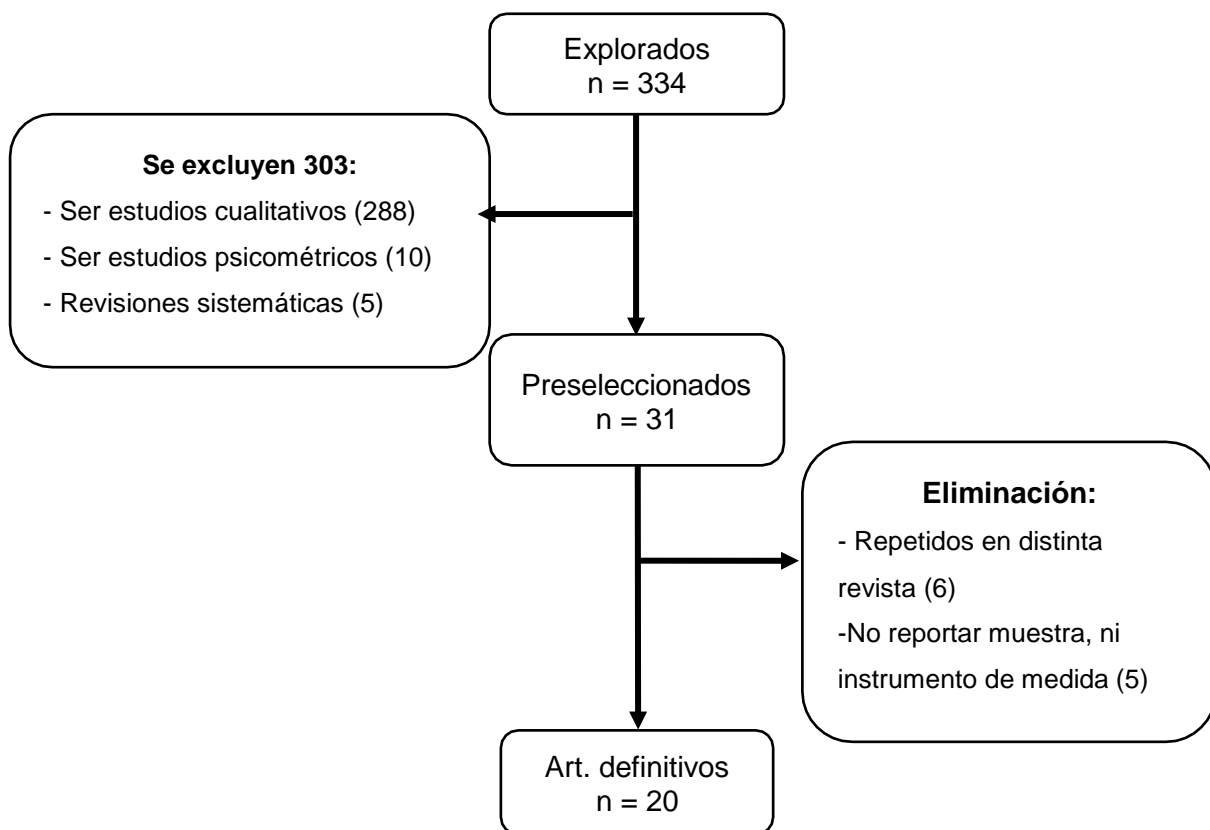
3.5. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta como parte de los criterios éticos, en esta investigación, lo que establece el artículo 14 del código de ética de la investigación de la UCV, para efectos de garantizar un adecuado proceso y su irrestricto cumplimiento de la deontología, ya que así lo sugiere la resolución de consejo universitario N° 0126-2017. Se resalta el respeto por derecho de autor y no plagio, la revisión institucional por medio de docentes que aprueben los procedimientos y la calidad de estudio, el evitar la mala conducta científica, como el hecho de argumentar el uso de estrategias o procedimientos en su presentación y la selección de documentos a partir de criterios de calidad (Aragón, 2015).

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta un flujograma 1 que brinda los resultados de una búsqueda realizada en 3 base de datos (Redalyc, Scielo y PubMed) de los cuales se hallaron 334 que respondieron a la palabra clave “Acoso Laboral”, de los cuales se excluyeron 303 archivos ya que 288 fueron estudios cualitativos, 10 psicométricos y 5 revisiones sistemáticas, finalmente fueron 31 artículos preseleccionados, sin embargo 6 artículos estaban repetidos en diferentes revistas y 5 de ellos no reportaron muestra ni instrumento.

Figura 1. *Flujograma de la selección de artículos para el estudio del acoso laboral.*



En la siguiente tabla 1(anexo 1) se muestran los resultados de los artículos revisados de los cuales 6 pertenecen a Redalyc, 7 a Scielo y 7 a Pubmed, así como también se puede ver que de los 20 artículos, España realiza 13 artículos de Acoso Laboral, le sigue Chile con 2 artículos y Paraguay, Ecuador Bolivia, Perú y Argentina con 1 artículo respectivamente, así también se puede evidenciar que actualmente se vienen realizando más investigaciones referentes al tema ya mencionado puesto que en el periodo de 2010-2020 se realizaron 12 artículos, y en el periodo 2005-2010 solo 8.

Tabla 1

Presentación de artículos de acuerdo a características generales de la muestra

descripción

Base de Datos	Revista	Autor	País de Publicación	AÑO	TITULO
Redalyc	Clínica y Salud	González y Delgado	España	2008	Acoso laboral y trastornos de la personalidad
Redalyc	Investigación Valdizana	Vela, Llanos y Manzano	Perú	2015	Factores que influyen en los conflictos laborales en profesionales de enfermería hospital regional “Hermilio Valdizan” Huánuco – 2015
Redalyc	Anuario de Psicología Jurídica	Vilariño, Amado, Martín-Peña Y Vázquez	España	2020	La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense
Redalyc	Rev Med Inst Mex Seguro Soc	Sepúlveda, Mota, Fajardo y Reyes	España	2005	Acoso laboral durante la formación como especialistas en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido

Redalyc	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Rodríguez, Martínez, Moreno y Gálvez	España	2006	Predictores organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: aplicación del modelo de demandas y recursos laborales
Redalyc	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Móran	España	2006	El cansancio emocional en servicios humanos: Asociación con acoso psicológico, personalidad y afrontamiento
Scielo	Index de Enfermería	Paravic, Burgos y Luengo	Chile	2018	Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias
Scielo	Revista de salud publica del Paraguay	Samudio, Abe y Ortiz	Paraguay	2017	Agresiones violentas contra los trabajadores de la salud pediátrica en el ámbito laboral: una realidad que no debe ser ignorada
Scielo	Ciencia & trabajo	Lara y Pando	Ecuador	2014	El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público
Scielo	Revista de Investigación Psicológica	Molina y Jung	Bolivia	2015	Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial
Scielo	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Sanz y Rodriguez	España	2011	El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia
Scielo	Medicina y Seguridad del trabajo	Domínguez, Padilla, Domínguez, Martínez	España	2012	Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta
Scielo	Anuario de Investigaciones	Ferrari, Filippi, Cebey, Cordoba y Napoli	Argentina	2013	Variables socio-organizacionales y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral

PubMed	Psicothema	Meseguer, Soler, García, Sáez y Sánchez	España	2007	Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing
PubMed	Psicothema	Segurado, Agulló, Rodríguez, Agulló, Boada y Medina	España	2008	Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local
PubMed	Enferm Clin	Fornés, Martínez y García	España	2008	Variables socioprofesionales involucradas en mobbing en enfermería
PubMed	Psicothema	Topa, Morales y Gallastegui	España	2006	Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales
PubMed	Psicothema	Carretero, Gil y Luciano	España	2011	Antecedentes y consecuencias del acoso laboral: un análisis longitudinal con un modelo de ecuaciones estructurales
PubMed	Rev Lat Am Enfermagem	Rodríguez y Paravic	Chile	2017	Abuso verbal y mobbing en servicios de atención prehospitalaria en Chile
PubMed	Aten Primaria	Domínguez, Padilla, Domínguez I. y Domínguez, M.	España	2013	Tipos de comportamiento en relación con el agotamiento, el mobbing, la personalidad y la adaptación de la autoconducta en los trabajadores de la salud

En la **tabla 2 (anexo 2)**, se presenta una síntesis de los artículos en base a la cantidad de participantes, donde la mínima cantidad fue de 50 sujetos en dos de los artículos seleccionados “Acoso laboral y trastornos de la personalidad” de González y Delgado y “Agresiones violentas contra los trabajadores de la salud pediátrica en el ámbito laboral: una realidad que no debe

ser ignorada” de Samudio, Abe y Ortiz; y la máxima cantidad fue de 1187 participantes en el estudio de “Variables socio-organizacionales y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral” de Ferrari, Filippi, Cebey, Cordoba y Napoli.

También, se observan los tipos de muestreo preferidos, donde los de tipo probabilístico (estratificado y aleatorio simple) se prefirieron en siete artículos; uno prefirió el muestreo censal y 1 el no probabilístico incidental. La mayoría, en cambio no reporto el tipo de muestreo utilizado, solamente hicieron una descripción de la cantidad de participantes (11 artículos). Respecto a la procedencia de las muestras de estudio, doce corresponden a España, dos a Chile, uno a Bolivia, uno a México, uno a Argentina, uno a Ecuador, uno a Perú y uno a Paraguay.

En cuanto al diseño de investigación, cinco corresponden al tipo correlacional, seis a descriptivo y transversales, dos mixtos (cuanti-cuali), uno solo cuantitativo y uno de simulación, cinco predictivos y uno no reporta diseño. Los 20 artículos reportan instrumento de medida, pero solamente la mitad refiere a la confiabilidad de tales instrumentos.

Tabla 2

Presentación de artículos de acuerdo a características de muestra, diseño de estudio e instrumento

AUTOR	MUESTRA			Diseño de estudio	INTRUMENTO	
	N	Muestreo	Procedencia		Nombre	Confiabilidad
Artículo 1	50	Estratificado	Madrid, España	Descriptivo	Inventario Clínico Multiaxial (MCMI-II)	No reporta
Artículo 2	93	Probabilístico	Lima, Perú	Relacional, transversal y prospectivo	Cuestionario	No reporta

Artículo 3	90	Accidental	Madrid, España	Diseño de simulación	Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo	No reporta
Artículo 4	137	No reporta	México	Mixta (cualitativa-cuantitativa)	Instrumento anónimo Ad hoc	Si reporta
Artículo 5	352	Aleatorio simple	España	Predictivo	Acoso psicológico en el trabajo.	Si reporta
Artículo 6	105	No reporta	España	Predictivo	Demandas laborales Inventario "Burnout" de Maslach (MBI) Escala de Sentimiento de Acoso Psicológico o Mobbing (MOB) Inventario NEO reducido de Cinco Factores (NEO-FFI)	Si reporta
Artículo 7	366	Probabilística estratificada	Chile	Cuantitativa, correlacional y transversal	Encuesta "Violencia Laboral en Sector Salud"	No reporta
Artículo 8	50	No reporta	Paraguay	No reporta	Encuesta anónima	No reporta
Artículo 9	187	Aleatoria	Ecuador	Relacional, transversal	IVAPT-PANDO y CUESTIONARIO-ISE	Si reporta
Artículo 10	89	Censal	La Paz	Cuantitativo, hipotetico deductivo	Escala Cisneros y LIPT-60	No reporta
Artículo 11	441	No reporta	Madrid, España	transversal	Short-Negative Acts Questionnaire (NAQ) , Cuestionario de	No reporta

Artículo 12	200	Aleatorio simple	Ceuta	transversal	Interacción Trabajo-Familia y subescalas del Cuestionario de Salud General de Goldberg Leymann Inventory Psychological Terrorization (L.I.P.T.)	No reporta
Artículo 13	1187	No probabilística intencional	Buenos Aires	Correlacional, de diseño no experimental transversal, con abordaje cuantitativo	Escala VAL-MOB	Si reporta
Artículo 14	638	No reporta	Murcia	Predictivo	Método de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo NAQRE	Si reporta
Artículo 15	235	No reporta	Asturias	Mixto Cuanti (Predictivo)-Cuali	Ficha descriptiva Versión actualizada del cuestionario original LIPT	No reporta
Artículo 16	464	No reporta	Balears	transversal y descriptivo	Cuestionario de Hostigamiento Psicológico-HPT	Si reporta
Artículo 17	151	No reporta	España	Predictivo	versión reducida de la escala CNO-2 (Cultura Or) escala Negative Acts Questionnaire (NAQ) Adaptación de la escala de OCB (Conducta ciudadana)	Si reporta

Artículo 18	696	No reporta	España	Transversal-longitudinal-predictivo	Escala de satisfacción ad hoc Escala de Inclinación al absentismo Cuestionario «Mobbing-UNIPSICO» Escalas de conflicto y ambigüedad de rol	No reporta
Artículo 19	434	No reporta	Chile	descriptivo y correlacional	cuestionario “violencia en el lugar de trabajo en el sector de la salud”	Si reporta
Artículo 20	200	Aleatorio estratificado	Ceuta, España	descriptivo transversal	Maslach Burnout Inventory (MBI)6 Inventory Psychological Terrorization (LIPT) Autoconcepto Inventario de Adaptación de Conducta Cuestionario de Personalidad (CEP)	Si reporta

En la **tabla 3**, se presentan las variables asociadas al acoso laboral encontradas en los 20 artículos seleccionados para la extracción, los mismos que fueron agrupados en tres componentes: personales/psicológicas, organizacionales/laborales y sociodemográficos. En el primer grupo, se identificaron las siguientes variables relacionadas con el acoso laboral: los trastornos de la personalidad, factores internos, estrategias de simulación, cansancio emocional, historias de haber sido maltrato, estrés o

sobre carga mental, coincidencia de domicilio con el agresor, creencia en pautas e interacción social basadas en el abuso y autoridad, limitada comunicación, contacto social, desprestigio personal y profesional, compromiso de salud-integridad.

En cuanto al segundo grupo del componente organizacional/laborales, se identificaron aspectos como demandas laborales y recursos laborales, relaciones de poder dentro de la organización y los índices de ausentismo, antigüedad, turnicidad, grupo profesional administrativo de pertenencia, centro y puesto de trabajo, coincidencia de centro laboral; tipo y tamaño de la organización, trayectoria laboral, tipo de contrato, respuesta a si padeció acoso y tenencia de gente a cargo; definición de rol, supervisión / participación; relación laboral de jefatura y cultura organizacional.

Y en el tercer grupo, del componente factores sociodemográficos se encontraron: factores de género, tenencia de hijos, estado civil, nivel de estudios, procedencia (regiones).

Tabla 3

Variables asociadas al acoso laboral.

N° de artículo	Factores Asociadas		
	Personales	Organizacionales	Sociodemográficos
Artículo 1	Trastornos de personalidad	No reporta	No reporta
Artículo 2	Factores internos de valores	No reporta	No reporta
Artículo 3	Estrategias de simulación	No reporta	Género

Artículo 4	No reporta	No reporta	Género, edad, tenencia de hijos.
Artículo 5	No reporta	demandas laborales y recursos laborales	No reporta
Artículo 6	Cansancio emocional y factores de personalidad	No reporta	No reporta
Artículo 7	No reporta	No reporta	Variables sociodemográficas
Artículo 8	si había sido maltratado, tipo de maltrato, agresor, reporte del maltrato y conocimiento de guías de manejo en situaciones violentas	No reporta	No reporta
Artículo 9	síntomas de estrés	No reporta	factores sociodemograficos
Artículo 10	No reporta	Relaciones de poder dentro de la organización y los índices de ausentismo	No reporta
Artículo 11	No reporta	No reporta	variables sociodemograficas
Artículo 12	Coincidencia de domicilio familiar y laboral.	antigüedad, turnicidad, grupo profesional administrativo de pertenencia, centro y puesto de trabajo, coincidencia de centro laboral.	edad, sexo, estado civil,
Artículo 13	No reporta	Tipo y tamaño de la organización, trayectoria laboral, antigüedad, tipo de contrato, respuesta a si padeció acoso y tenencia de gente a cargo	edad, sexo, nivel de estudios,

Artículo 14	carga mental, interés por el trabajador,	Definición de rol, supervisión / participación	No reporta
Artículo 15	el desarrollo de pautas de interacción social basadas en la discriminación y en el abuso de autoridad	No reporta	No reporta
Artículo 16	No reporta	Relación laboral de jefatura	Edad
Artículo 17	No reporta	Cultura organizacional	No reporta
Artículo 18	No reporta	Rol	apoyo social.
Artículo 19	No reporta	No reporta	Categorías y grupos de regiones
Artículo 20	limitación de la comunicación y del contacto social, desprestigio personal y profesional, compromiso salud-integridad y otras conductas de acoso psicológico del LIPT	No reporta	No reporta

V. DISCUSIÓN

El acoso laboral, una variable dentro del entorno laboral que requiere ser comprendida por el impacto negativo que tiene en los colaboradores y en la misma organización, desde su producción hasta su crecimiento. En esta investigación fue objeto de estudio, donde se propuso realizar una síntesis de las publicaciones hasta hoy realizadas en tres bases de datos (Redalyc, Scielo y Pubmed).

En ese sentido, una vez revisados un conjunto de artículos (334), seleccionados un grupo de ellos, en función de una serie de criterios que garanticen su idoneidad en la investigación, y, haber extraído información de 20 de ellos. De los cuales se debe recalcar su calidad, en base a ser seleccionado bajo el criterio para reducir sesgos de selección y medición.

La tendencia de publicaciones sobre el acoso laboral se da en estudios de tipo transversales, seguidos de estudios correlacionales y predictivos. Estos últimos de utilidad que va más allá del solo hecho de explicar el acoso laboral tal cual se ve, a plantear posibles sucesos que pasaran a partir de las variables observadas. No se aprecian diferencias relevantes en cuanto a la preferencia de los autores para publicar en las bases de datos revisadas, pues los hallazgos revelaron 7 para Scielo y la misma cantidad en PubMed y 6 para Redalyc. Sin embargo, si se apreciaron diferencias relevantes en cuanto a la procedencia de estudios, llevándose la mayor cantidad España (12 de los 20 publicados). Lo cual responde al mismo desarrollo científico y cultura investigativa de la que goza este país.

Además, respecto a los factores encontrados en asociación al acoso laboral se encontró factores a los cuales se agrupó en tres componentes: personales/psicológicas, organizacionales/laborales y sociodemográficos. En el primer grupo, se identificaron las siguientes variables relacionadas con el acoso laboral: los trastornos de la personalidad, factores internos, estrategias de simulación, cansancio emocional, historias de haber sido maltrato, estrés o sobre carga mental, coincidencia de domicilio con el agresor, creencia en pautas e interacción social basadas en el abuso y

autoridad, limitada comunicación, contacto social, desprestigio personal y profesional, compromiso de salud-integridad.

Los resultados sobre este componente son corroborados en la investigación de Cardona y Ballesteros (2005), quien al sintetizar factores que se asocian al mobbing reporto también variables psicológicas, de interacción y familiares.

Sobre el componente organizacional/laborales, se identificaron aspectos como demandas laborales y recursos laborales, relaciones de poder dentro de la organización y los índices de ausentismo, antigüedad, turnicidad, grupo profesional administrativo de pertenencia, centro y puesto de trabajo, coincidencia de centro laboral; tipo y tamaño de la organización, trayectoria laboral, tipo de contrato, respuesta a si padeció acoso y tenencia de gente a cargo; definición de rol, supervisión / participación; relación laboral de jefatura y cultura organizacional.

Respecto a este componente, la referida a la misma organización, el estudio de Molero, Pérez-Fuentes y Gásquez (2016) corrobora aquellos aspectos que tienen que ver con el desempeño en la función, el cual, en esta investigación se puede identificar en el rol y el puesto de trabajo, además de la supervisión.

En el tercer grupo, del componente factores sociodemográficos se encontraron: factores de género, tenencia de hijos, estado civil, nivel de estudios, procedencia (regiones).

Respecto a este último grupo se hallaron estudios que corroboraron los resultados en cuanto a la variable edad y trayectoria profesional (Molero, Pérez-Fuentes y Gásquez, 2016). Los autores del estudio afirmaron que estas variables tienen alta probabilidad de predecir la manifestación de acciones referentes al acoso laboral.

Con los hallazgos de esta investigación es posible generar un panorama resumido sobre las variables que se asocian a la manifestación del acoso laboral y la tendencia de como vienen siendo estudiadas por la comunidad científica, siendo ello de gran relevancia para quienes laboran en

organizaciones y pretenden reducir este fenómeno, tomando en cuenta que podrán tomar un punto de referencia de, donde intervenir. Sin embargo, aún se revela una producción limitada de artículos. Limitación que se debe tomar en cuenta para aumentar dicha producción y con ello ofrecer mejorar en el conocimiento de la variable.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados que se obtuvieron permitieron llegar a las siguientes conclusiones.

- Se identificaron existencia de tres categorías (personales/psicológicas, organizacionales/laborales y sociodemográficos) de factores asociados al acoso laboral o mobbing, según revelan estudios transversales, correlacionales y predictivos, en bases de datos Scielo, PubMed y Redalyc.
- Respecto a los factores personales/psicológicas los hallazgos revelan se pueden destacar trastornos de personalidad, historia de maltrato, sobrecarga de estrés, creencias en pautas de interacción basadas en el abuso, incapacidad de establecer contacto social y desprestigio.
- Respecto a factores organizacional/laborales se encontró como predictores o factores asociados relaciones de poder en la organización, ausentismo y antigüedad, puesto de trabajo, tipo de contrato, demandas laborales y relación de jefatura.
- Respecto a los factores sociodemográficos los factores asociados fueron edad y trayectoria profesional.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar investigaciones científicas en otros diseños en otros idiomas.
- Realizar revisiones sistemáticas y metaanálisis para así poder identificar estadísticamente resultados.
- Revisar revisiones sistemáticas en función de la creación de programas de intervención frente a la problemática de acoso laboral.

REFERENCIAS

- Aldrete M.; Pando, M. y Aranda, C. Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? En: Revista Enseñanza e investigación en Psicología. Vol. 11, No. 1 (2006). Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/292/29211104.pdf>
- Arbonés , H.I. (2014). Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva, Ed. Bomarzo, Albacete.
- Aragón, L. (2015). La ética de la investigación científica (Con énfasis en las ciencias del movimiento humano). *Pensar en movimiento: Revista de ciencias del ejercicio y la salud*, 13 (2), 1 – 29.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29 (3), 1038-1059. Doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bowling, N.; & Beehr, T. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: BA theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Cardona, A. y Ballesteros, M. (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23 (2), 99 – 106.
- Carvajal, J. y Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29 (49), 95 -106.
- Dulzaides, M. y Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *Acimed*, 12 (2), Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (pp.3-30). London: Taylor & Francis.
- Gálvez, A. (2003). Métodos contemporáneos de síntesis científica: una propuesta de homogeneidad. *Med Clin*, 121(7), 256-63. Recuperado de: [https://doi.org/10.1016/S0025-7753\(03\)75191-4](https://doi.org/10.1016/S0025-7753(03)75191-4)Obtenga
- Gómez, C. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. *Summa Humanitatis*, 3(1), 1-7. Recuperado de http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa_humanitatis/article/view/230
- Gómez, J. (2015). Relaciones Laborales y Derechos del empleo. México, España y Colombia. Volumen 3, núm. 3
- Gonzalez, D., & Graña, J. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293.
- Henning, M. A., Zhou, C., Adamas, P., Moir, F., Hobson, J., Hallett, C., & Webster, V. S. (2017). Workplace harassment among staff in higher education: a systematic review. *Asia Pacific Education Review*, 18(4), 521-539. Recuperado de: <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0>
- Moreno, B.; Rodríguez, A.; Garrosa, E.; Morante, M. (2015). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4) pp. 627-632.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence & Victims*, 5, 119-126.
- Miguel, V., & Prieto, Manuel. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español PERSPECTIVAS.

Universidad Católica Boliviana San Pablo. Cochabamba- Bolivia. núm. 38, pp. 25-44.

Molero, M., Pérez-Fuentes, M. y Gásquez, J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería Universitaria*, 13(2), 114-123. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>

Moreno, L., Sepúlveda, L., & Restrepo, L. (2012). Discriminación y Violencia de Género en la Universidad de Caldas. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 59-76.

Pando, M., Aranda, C., & Olivares, M. (2012). Análisis factorial confirmatorio del inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. *Liberabit*, 18(1), 27-36.

Paravic, T.; Burgos, M., & Luengo, L. (2018). Acoso Laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. Chile. Vol. 27. N°4.

Parra, L. & Acosta, M. (2010). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. Una revisión sistemática. Colombia. Vol.6 No. 1.

Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Térrea.

Rojas, J., García, B. y Hernández M. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. Mexico. Vol. 7, N° 3: pp. 354 - 382

Sanz Mylas, N. & Hava Moreno, A. (2014). Protocolos de actuación contra el acoso laboral en la universidad: especial referencia a la universidad de Salamanca, *Revista Eguzkilore*, (28), 47-59.

Toro, J. P., & Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & Trabajo*. Santiago de Chile.

Toro, J. y Gómez-Rubio, C. (2016). Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina. *Ciencia & Trabajo*,18 (56), 110-116.