

Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“ACOSO LABORAL COMO PROBLEMA DE SALUD PÚBLICA EN
TRABAJADORES QUE ASISTEN A CENTROS DE EVALUACIÓN MÉDICO
OCUPACIONAL DE LATINOAMERICA, 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN SALUD PÚBLICA**

AUTOR:

HENRY LOWELL ALLPAS GÓMEZ

ASESOR:

DR. EMERENCIANO IDELFONSO ROBLES ESPIRITU

JURADO

DRA. GLORIA ESPERANZA CRUZ GONZALES

DR. JUAN DANIEL ALVITEZ MORALES

DR. JORGE RAFAEL DÍAZ DUMONT

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

*A Dios y a Mis Padres por ser ellos la
naturaleza misma que me dieron la vida.*

Agradecimientos

A los estudiantes de medicina de los diferentes países.

A mis hermanos por sus apoyos desinteresados.

Al Dr. Emerenciano I. Robles Espíritu por su asesoría permanente.

A Jarvis G. Raraz y Christian R. Mejía por sus apoyos durante la investigación.

ÍNDICE

Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento.....	3
Índice.....	4
Resumen.....	6
Abstract.....	7
I. Introducción.....	8
1.1 Planteamiento del problema.....	9
1.2 Descripción del Problema (a nivel global y local).....	9
1.3 Formulación del Problema.....	11
- Problema General.....	11
- Problemas Específicos.....	11
1.4. Antecedentes.....	11
1.5 Justificación de la investigación.....	15
1.6 Limitaciones de la Investigación.....	17
1.7 Objetivos.....	18
- Objetivo General.....	18
- Objetivos Específicos.....	18
1.8 Hipótesis	19
II. Marco Teórico.....	21

2.1 Marco Conceptual.....	21
III. Método.....	30
3.1 Tipo de Investigación.....	30
3.2 Población y Muestra.....	30
3.3 Operacionalización de Variables.....	31
3.4 Instrumentos.....	32
3.5 Procedimientos.....	33
3.6 Análisis de Datos.....	33
IV. Resultados.....	35
V. Discusión de resultados.....	54
VI. Conclusiones.....	59
VII. Recomendaciones.....	60
VIII. Referencias.....	61
IX. Anexos.....	69

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si el acoso laboral es un problema de salud pública en los trabajadores que asisten a centros de evaluación médico ocupacional de Latinoamérica.

El diseño de estudio fue transversal, analítico y multicéntrico, se realizó una encuesta presencial a 1335 trabajadores, en 5 Países de Latinoamérica del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2019. La ficha de recolección de datos fue previamente validada y para medir el acoso laboral se utilizó el cuestionario de actos negativos NAQ-R el cual obtuvo un alfa de Cronbach > 0.80 . Para buscar relación se utilizó el modelo lineal generalizado, con familia poisson, función enlace log, modelo robusto y ajustado por cada país con valor significativo $p < 0.05$ y un intervalo de confianza del 95%.

Se pudo apreciar que el grupo etario fue de 18 a 89 años y el género masculino representó el 51.1%, las personas respondieron que se sienten excesivamente supervisados, con exceso de trabajo y algunos manifestaron que les asignaron tareas inalcanzables. El país con mayor nivel de acoso laboral fue Panamá. En el análisis multivariado, el nivel de educación superior tuvo menor acoso laboral (RPa: 0,54; IC95%: 0,16-0,90, valor $p=0,005$), comparado con los que tenían un nivel educativo no superior.

Por lo tanto, el acoso laboral es un problema de salud pública, las personas con un nivel de educación no superior presentaron mayor acoso laboral y los países con mayores niveles de acoso laboral fueron Panamá seguido de Ecuador.

Palabras Claves: Acoso laboral, educación y Latinoamérica.

ABSTRACT

The present research work aims to determine if workplace bullying is a public health problem in workers who attend occupational medical evaluation centers in Latin America.

The study design was cross-sectional, analytical and multicenter, a face-to-face survey was conducted with 1,335 workers, in 5 Latin American countries from October 1 to November 30, 2019. The data collection form was previously validated and to measure workplace harassment was used the NAQ-R negative acts questionnaire, which obtained a Cronbach's $\alpha > 0.80$. To find a relationship, the generalized linear model was used, with poisson family, log link function, robust model adjusted for each country with a significant value of $p < 0.05$ and a 95% confidence interval.

It could be seen that the age group was from 18 to 89 years old and the male gender represented 51.1%, people responded that they feel excessively supervised, overworked and some stated that they were assigned unattainable tasks. The country with the highest level of workplace harassment was Panama. In the multivariate analysis, the higher education level had less workplace bullying (RPa: 0.54; 95% CI: 0.16-0.90, p -value = 0.005), compared to those with no higher education level.

Therefore, workplace harassment is a public health problem, people with no higher education level presented higher workplace harassment and the countries with the highest levels of workplace harassment were Panama followed by Ecuador.

Keywords: Workplace harassment, education and Latin America.

I. Introducción

El presente trabajo de investigación trata sobre el acoso laboral, un problema vigente a nivel mundial que los trabajadores de las diferentes ocupaciones lo vienen experimentando en mayor o menor cuantía, subestimado por muchos factores dentro de ellos la no comunicación del trabajador por el temor a perder su empleo.

Se evaluaron más de mil trabajadores de cinco países de Latinoamérica en el periodo de octubre y noviembre del 2019. La ficha de recolección de datos fue previamente validada y para medir el acoso laboral se utilizó el cuestionario de actos negativos NAQ-R, pudimos observar en las respuestas de muchos trabajadores que ellos se sienten excesivamente supervisados, con exceso de trabajo y algunos manifestaron que les asignaron tareas inalcanzables. Los cinco países evaluados presentaron diferentes niveles de acoso laboral unos más que otros, en nuestro estudio también se pudo observar que los trabajadores con un nivel educativo no superior tuvieron mayores niveles de acoso laboral en comparación con aquellos con nivel educativo superior.

Los trabajadores peruanos al igual que de los demás países latinoamericanos evaluados presentaron acoso laboral, por lo tanto, podemos decir que es un problema de salud pública que debería ser reglamentado en las leyes para mejorar el bienestar biopsicosocial del trabajador quienes son la parte fundamental de la población económicamente activa y constituyen la pieza clave para el desarrollo de un país.

1.1 Planteamiento del problema

La investigación planteada es sumamente importante debido al hecho de que al momento no contamos con una investigación que muestre múltiples realidades, si existen algunos trabajos en distintos países como se ha mostrado en los antecedentes (Gómez, 2016; Lanata, 2018; Moreno et al., 2016; Tolfo et al., 2013), así como, una publicación reciente en el Perú (Morales et al., 2019). Pero no se ha encontrado hasta ahora un reporte que tenga múltiples realidades de nuestro continente, realidades que pueden ser muy similares por ser de países vecinos. Estos resultados pueden ser tomados como base para que las instituciones, países y otros interesados puedan generar programas de detección, prevención y mejora de la actual situación.

1.2 Descripción del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que el “Acoso Laboral”, se ha convertido en un problema de salud internacional, que afecta a trabajadores de diferentes áreas y a organizaciones («Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo», 2016; Bárcenas et al., 2020).

Aunque el Acoso siempre formó parte de la vida en el trabajo, resulta ser más compleja de lo que se cree; dado que, al igual que otros tipos de Acoso, no se reportan o se desconocen quienes lo sufren (Martínez et al., 2010), afectando de modo

silencioso no sólo la integridad del trabajador, sino también las relaciones interpersonales (Gómez, 2006).

En el Perú, aproximadamente cerca de la mitad de los trabajadores fueron víctimas de acoso laboral de tipo psicológico y la mayoría de casos fueron mujeres (Palacios & Paz, 2014; Pamias et al., 2016).

Algunos de los principales ejemplos que se reconocen en este contexto son las críticas constantes al personal, acciones prepotentes por parte de los jefes, horarios, labores excesivas, abuso de autoridad y entre otros (Gallegos, 2016; Palacios & Paz, 2014).

Como resultado se observó abandono del trabajo, menor desempeño laboral, deficiente productividad y un alto daño emocional que puede traducirse en depresión, ansiedad, ira, miedo, frustración, fastidio, alteraciones del sueño, desencadenando en muchas ocasiones en el síndrome de agotamiento (burnout) (Cruz et al., 2010; Gallegos, 2016; Sánchez et al., 2003).

La presencia de acoso laboral(mobbing) podría ser un factor contribuyente y desencadenante de otros problemas, sin embargo, no está del todo estudiado, tanto la frecuencia en la que ocurre o los posibles factores a los que se le asocia, sobre todo en una población amplia de trabajadores de países de Latinoamérica.

1.3 Formulación del Problema

- **Problema General**

¿Es el acoso laboral un problema de salud pública en los trabajadores que asisten a centros de evaluación médico ocupacional de Latinoamérica, 2019?

- **Problemas Específicos**

a) ¿Existe asociación entre el acoso laboral y el sexo de los trabajadores de Latinoamérica, 2019?

b) ¿Existe asociación entre el acoso laboral y la edad de los trabajadores de Latinoamérica, 2019?

c) ¿Existe asociación entre el acoso laboral y el tipo de trabajo que desempeñan los trabajadores de Latinoamérica, 2019?

d) ¿Existe asociación entre el acoso laboral y nivel de educación que tienen los trabajadores de Latinoamérica, 2019?

e) ¿Existe asociación entre el acoso laboral y años de labor de los trabajadores de Latinoamérica, 2019?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes internacionales:

- Medina-Gómez: “Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados, México en el año 2015”; Para lograr el objetivo se realizó un estudio transversal en 499 trabajadores usuarios de una unidad médica; se aplicó un cuestionario para determinar presencia de mobbing e instrumentos para conocer la

personalidad, vulnerabilidad al estrés, autoestima y depresión. El estudio determinó una prevalencia de 36%; no encontrándose diferencias significativas de presencia de mobbing según sexo o el nivel educativo. En las mujeres se perciben 60% más como víctimas de acoso laboral el cual es alto en relación con los varones ($p = 0.04$). La prevalencia encontrada fue mayor que lo reportado de estudios previos en México, también se identificaron fuertes asociaciones entre el mobbing con alteraciones de la personalidad y emocionales (Gómez, 2016).

- Chavez-Pucha, et al.: “Prevalencia y factores asociados a mobbing en los estudiantes de la escuela de medicina Cuenca-México en el año 2014”; los autores realizaron un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, de corte transversal, obteniéndose una muestra de 407 estudiantes a través de una aleatorización simple. La prevalencia de mobbing encontrada fue de 22%, concluyéndose que los estudiantes de medicina padecen de mobbing y el factor asociado de mayor influencia para el mobbing fue el nivel académico (Chávez et al., 2014).

- Pando-Moreno, et al.: “Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica en el periodo de enero-abril del 2016”; Determinaron la prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica, se realizó un estudio analítico transversal, tuvo como población a diversos tipos de trabajadores de diferentes países, participaron 444 de España, 139 de Costa Rica, 239 de Chile, 306 de México, 134 de Venezuela, 320 de Cuba, 309 de Ecuador, 311 de Bolivia, 328 de Perú, 321 de Republica Dominicana y 359 de Colombia, siendo un total de 3210 participantes. El 61% fueron de sexo femenino,

52% fueron mayores de 35 años, 45% casados. El Perú tuvo mayor prevalencia de mobbing (acoso laboral) 80%, seguido de Bolivia con 77% y Costa Rica 75%, observándose en estos tres países que más del 70% de los trabajadores habían sido víctimas de alguna forma de violencia psicológica como consecuencia de su trabajo actual (Moreno et al., 2016).

- Letelier, et al.: “Síndromes organizacionales: mobbing y otros problemas similares son fenómenos organizacionales nocivos que provocan deterioro en la salud física y mental de los trabajadores y conducen a patologías relacionadas con el estrés”; Su objetivo fue el analizar a nivel organizacional, la relación entre los problemas y sus causas. Para evaluar la incidencia de estos problemas organizacionales, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios adaptados de sus versiones española; los cuales, aplicaron a trabajadores del área de ventas de una empresa cervecera del Estado de México. Se encontró que el mobbing se correlaciona positivamente en cuanto a su desarrollo progresivo en los trabajadores (agotamiento emocional y despersonalización) (Letelier, 2015).
- Karsavuran, et al.: “La relación entre el mobbing y el síndrome de quemado entre los directores de los hospitales, realizado en Turquía entre septiembre de 2010 y mayo del 2011”, Su objetivo fue el determinar la relación entre el nivel de burnout y la exposición al acoso laboral de los gestores (médico jefe, médico jefe asistente, enfermera jefa, ayudante de enfermera jefe, administrador, administrador adjunto) en los hospitales del Ministerio de Salud. Usaron un diseño transversal y análisis de correlación de Pearson, empleándose el "Inventario Leymann de Psychological

terror" para medir el nivel de exposición al mobbing y la escala "Maslach Burnout Inventory" para medir el nivel de desgaste de los administradores del hospital. La población de este estudio estuvo formado por 454 gerentes de hospitales del Ministerio de Salud en el área metropolitana de Ankara. Mediante un muestreo de conveniencia, el 54% de los directivos respondieron al cuestionario (244 gestores). Obteniéndose como resultados relaciones positivas entre cada sub-dimensión del mobbing y el agotamiento emocional y despersonalización. Se encontró una relación negativa entre cada sub-dimensión del mobbing y realización personal. La exposición al mobbing y burnout podría ser un problema grave para los jefes de enfermería que son los responsables del desempeño de las enfermeras y de su organización. Además, los jefes de enfermería que se enfrentan con el mobbing y burnout son más propensos a ofrecer servicios que podrían dar lugar a resultados negativos. Por lo tanto, en este estudio llama la atención sobre la importancia de prevenir estas actitudes en la organización (Karsavuran & Kaya, 2017).

1.4.2. Antecedentes Nacionales:

- Mejía, et al.: “Factores socio-laborales asociados al maltrato psicológico, físico y sexual en el personal de salud de dos hospitales de Lima, Perú, siendo uno público (Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa) y otro público descentralizado (Hospital Municipal Los Olivos)”; El objetivo fue determinar los factores asociados al maltrato laboral en el personal de salud de dos hospitales de Lima. Se realizó un estudio de tipo transversal, analítico, el instrumento fue una encuesta que se realizó al personal de salud de los dos hospitales, utilizando un muestreo por conveniencia.

De los 201 encuestados el 62% fueron mujeres, con una mediana de edades de 34 años. El 90% (149) se han sentido maltratados por lo menos una vez en alguno de los 3 tipos de ítems evaluados. El maltrato psicológico se presentó entre el 81-90%, el maltrato físico del 49-66% y el sexual del 21-34%. En la estadística multivariada, se encontró que el único factor que mantuvo asociación con el maltrato físico fue la cantidad de años de egreso (RP ajustada: 1,02; IC al 95%: 1,01-1,03; valor p: 0,004). Se concluyó que existe alta frecuencia de maltrato en el personal de salud, siendo el maltrato psicológico el que se presentó en casi la totalidad de los encuestados, esto es un problema del ámbito laboral y profesional, que debe ser evaluado e intervenido (Mejia et al., 2016).

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

Es importante tener conocimientos de un problema que se genera en la población económicamente activa, dado que forman parte de un alto porcentaje de miembros de cualquier sociedad. Esta población tiene una importancia económica muy grande, son el grupo generador de ingresos al hogar y al ámbito empresarial, sin embargo, si estos miembros tienen un problema como el acoso laboral, pueden traer repercusiones que afecten su normal desempeño en el ámbito laboral y personal.

1.5.2. Justificación Práctica

La ciencia encargada de realizar las medidas de prevención de riesgos en el trabajo es la salud ocupacional, dicha especialidad médica tiene la responsabilidad de evaluar los posibles riesgos psicosociales en el ámbito laboral, ya desde el 20 de agosto del 2011 en el Perú, fue aprobada la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad promover la cultura de prevención de riesgos laborales en el país (Gil-Monte, 2012), dicha Ley genera la obligación a las empresas para que se midan los riesgos en cada uno de las áreas laborales, generando propuestas de mejoras y mediciones de las intervenciones planteadas. Por ello la investigación en este campo se hace muy necesaria, dado que corresponde a una especialidad específica de la medicina.

1.5.3. Justificación Metodológica

Al no haberse encontrado una literatura que aborde esta temática a nivel Latinoamericano, se realizó una primera investigación de tipo línea de base, que llegó a determinar frecuencias y posibles asociaciones. Por lo que se planteó realizar una investigación de tipo transversal analítica, que fue la primera investigación multicéntrica realizada en países de América Latina. Esta investigación puede dar pase a futuras investigaciones, que tengan un diseño más exigente (De tipo longitudinal), pero que por motivos del tiempo y dinero no fueron factibles durante su realización.

1.5.4. Justificación Social

La sociedad actual depende de la población económicamente activa, que es la base para la familia y la sociedad, si esta población tiene problemas en la esfera mental generará repercusiones en el núcleo familiar y social. Sobre todo, si este problema genera accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo, lo cual es observable en los trabajadores peruanos (Gil, 2012); sabemos que cuando un trabajador tiene problemas en el ámbito laboral se generan incidentes, accidentes e incluso enfermedades. Por lo que este estudio realizado sobre acoso laboral tiene un impacto social que es necesario abordar.

1.6 Limitaciones de la Investigación

La principal limitación fue el sesgo de selección, ya que, por motivos logísticos y económicos fue difícil poder realizar un muestreo que permita extrapolar los resultados a toda Latinoamérica, sin embargo, al plantearse una investigación de tipo multicéntrica se tuvo el primer estudio Latinoamericano que abordó esta realidad, lo cual ha generado resultados preliminares que muestran lo que está ocurriendo en muchos centros de trabajo.

1.7 Objetivos

- Objetivo General

Determinar si el acoso laboral es un problema de salud pública en los trabajadores que asisten a centros de evaluación médico ocupacional de Latinoamérica, 2019.

- Objetivos Específicos

- a) Determinar si existe asociación entre el acoso laboral y el sexo de los trabajadores de Latinoamérica, 2019.
- b) Determinar si existe asociación entre el acoso laboral y la edad de los trabajadores de Latinoamérica, 2019.
- c) Determinar si existe asociación entre el acoso laboral y el tipo de trabajo que desempeñan los trabajadores de Latinoamérica, 2019.
- d) Determinar si existe asociación entre el acoso laboral y nivel de educación que tienen los trabajadores de Latinoamérica, 2019.
- e) Determinar si existe asociación entre el acoso laboral y años de labor de los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

1.8 Hipótesis

Hipótesis General

Hi: El acoso laboral si es un problema de salud pública en los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

Ho: El acoso laboral no es un problema de salud pública en los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

Hipótesis Específicas

a. Hi: Si existe asociación entre el acoso laboral y el sexo de los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

Ho: No existe asociación entre el acoso laboral y el sexo de los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

b. Hi: Si existe asociación entre el acoso laboral y la edad de los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

Ho: No existe asociación entre el acoso laboral y la edad de los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

c. Hi: Si existe asociación entre el acoso laboral y el tipo de trabajo que desempeñan los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

Ho: No existe asociación entre el acoso laboral y el tipo de trabajo que desempeñan los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

d. Hi: Si existe asociación entre el acoso laboral y nivel de educación que tienen los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

Ho: No existe asociación entre el acoso laboral y nivel de educación que tienen los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

- e. Hi: Si existe asociación entre el acoso laboral y años de labor de los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

Ho: No existe asociación entre el acoso laboral y años de labor de los trabajadores de Latinoamérica, 2019.

Regla de Decisión

- Si el valor de $p = < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Hi.
- Si la hipótesis Nula se rechaza: “hay suficiente evidencia estadística para inferir que la hipótesis nula es falsa”
- Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Hi.
- Si la hipótesis Nula no se rechaza: “no hay suficiente evidencia estadística para inferir que la hipótesis nula es falsa”
- Si el intervalo de confianza contiene a la unidad y la $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Hi.

II. Marco Teórico

2.1. Marco Conceptual

2.1.1 Desde cuando existe o se conoce el problema.

Los primeros reportes datan de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que hacía referencia a que existía una fuerte carga de violencia en algunos lugares de trabajo, luego ello fue definido como Acoso Laboral (“mobbing”) por el investigador H. Leymann, en su artículo titulado: Mobbing: Psico-terror en el lugar de trabajo y cómo defenderse. (Leymann, 1996).

Desde el punto de vista psicológico (Hirigoyen, 2001) manifiesta que el acoso laboral es “toda conducta abusiva(gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente laboral”.

Desde ese entonces esta problemática se ha acentuado y hasta ahora se ha convertido en un problema de salud pública, que no solo afecta a las empresas y a sus trabajadores, sino también repercute en el ámbito familiar y aún más allá de este (Bárcenas et al., 2020).

2.1.2 Estudios o investigaciones anteriores

En la actualidad existen ya diversos reportes sobre los daños físicos-psico-familiares que originan el Acoso laboral(Mobbing) en los trabajadores bajo todas la esferas labores; en Alemania existe evidencia por ejemplo, sobre los riesgos cardiovasculares que esta enfermedad genera en el personal de la salud con 1,63 veces más riesgo de sufrirlas (Rodrigues & Freitas, 2014). En México también podemos encontrar estudios donde nos señalan que generalmente el Mobbing no es reportado en aproximadamente la mitad de los casos, como en un estudio aplicado a residentes del área pediátrica (Toro & Gómez, 2016). Estos resultados son muy similares con otros en jóvenes europeos en formación académica (en especial del sexo femenino), que menciona que ocultan este tipo de agresión por miedo a una sanción mayor, impactando también en el núcleo familiar (Trujillo et al., 2007).

En Palestina encontramos que las enfermeras son dentro del personal de la salud las más vulnerables al Mobbing, encontrándose en un estudio de Jaradat que más de la cuarta parte de ellas mencionó en algún momento ser víctima de mal clima y maltrato dentro de su centro laboral (Jaradat et al., 2016); es posible encontrar evidencias incluso del personal asistencial en el cuidado del adulto mayor, en donde se observa que son los familiares directos los que generan un mal clima al trabajador (Tong et al., 2017).

Dentro de las características encontradas en estudios previos se visualiza que a medida que las investigaciones avanzan en este campo se encuentran preocupantes

aumentos en sus tasas de prevalencia (Gómez, 2016). Lo cual dentro del ambiente laboral se distinguen principalmente dos tipos bien marcados de Mobbing (horizontal y descendente) lo cual es más visible hacia los profesionales de enfermería y es mayor en mujeres (da Silva & Saldanha, 2019).

También es posible encontrar evidencias que al ser el Mobbing un tema ya de Salud Pública a nivel mundial diversas pautas y/o revisiones proponen una intervención para mejoras dentro del ambiente laboral, así como para el mejor desarrollo de la persona en su centro de labores (Gillen et al., 2017; Junne et al., 2017).

2.1.3 Fases del Acoso Laboral (mobbing):

El acoso laboral suele desarrollarse en una evolución temporal prototípica y cuyo estereotipo aún se mantiene en los países, mencionamos sus fases:

1. **Fase de conflicto:** Conflicto mal resuelto por la organización a partir del cual se produce una escalada de conflictos «privados». En esta primera fase no hay aún acoso. La víctima percibe un brusco empeoramiento de su relación con otra u otras personas y habitualmente no sabe a qué atribuirlo.
2. **Fase de acoso y estigmatización:** Comportamientos con frecuencia sutiles en un inicio, repetidos al menos una vez por semana durante 6 meses (criterio estadístico de Leymann). No es frecuente la agresión física (por lo cual es más difícil de probar judicialmente). La primera manifestación de acoso suelen ser las críticas

sistemáticas e injustificadas hacia su trabajo, su aspecto físico, sus ideas y planteamientos en relación con el trabajo que realiza, a pesar de que previamente su trabajo se hubiera considerado excelente. El objetivo es doble: deteriorar en lo posible la imagen pública de la víctima y acabar con su equilibrio y resistencia psicológica. El maltrato laboral se produce en progresión, en una escalada característica también del otro gran proceso destructor «privado» como es la violencia doméstica.

3. **Fase de intervención desde la empresa:** Medidas de la empresa desde algún escalón jerárquico superior para la resolución del conflicto:
 - a) resolución positiva del conflicto a través del cambio de puesto, fomento del diálogo, etc.
 - b) resolución tendente a desembarazarse del supuesto origen del conflicto a través de una mayor culpabilización y sufrimiento del afectado (medidor más frecuente).

4. **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:** Cuando las condiciones de trabajo causantes del mobbing no son resueltas, el hostigamiento suele finalizar con la salida de la víctima de la organización, unas veces por petición de traslado o por abandono del puesto de trabajo y otras veces por despido (acumulación de ausentismo y baja productividad que justifican el despido cuando el mobbing ha conseguido su finalidad destructora). En algunas ocasiones por suicidio (Waseem & Nickerson, 2020).

2.1.4 Conceptos relacionados al problema

2.1.4.1. Consecuencias del Acoso Laboral(mobbing):

La lista de efectos negativos para la salud relacionados con el mobbing es amplia; muchas de las consecuencias están relacionadas con el efecto de una exposición prolongada a altos niveles de estrés (Görgülü et al., 2014).

El estrés puede ser bueno para mantenernos alerta y fuera de peligro, sin embargo, en el mundo laboral es más probable que nos enfrentemos a amenazas de naturaleza psicológica, algo que nuestro mecanismo de lucha o huida (respuesta al estrés) no fue diseñado.

Estos estresores atacan no sólo a los objetivos del mobbing sino también al entorno de la persona, agravando y exacerbando una situación ya previamente debilitada.

En lo que concierne a la frecuencia, el estrés en el trabajo ocupa el segundo lugar en la lista de enfermedades profesionales después del dolor de espalda (pudiendo este último ser, en ciertos casos, un síntoma de estrés).

Si bien, no todos llegan al suicidio, Leymann estimó en 1987 que más de un 10% de los suicidios anuales registrados en Suecia se deben al hostigamiento en el trabajo (Jacob & Kostev, 2017).

2.1.5 Marco Legal

2.1.5.1. Internacional

- a) Resolución WHA N° 60.26, de la 60ª Asamblea Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud, sobre la “Salud de los Trabajadores: Plan de Acción Mundial”.
- b) Recomendación N° 171 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los Servicios de Salud en el Trabajo.
- c) Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.1.5.2. Nacionales

- a) Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- b) Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud.
- c) Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- d) Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- e) Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
- f) Decreto Supremo N° 023-2005-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- g) Decreto Supremo N° 003-98-SA, que aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- h) Decreto Supremo 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- i) Decreto Supremo N° 009-97-SA, y su modificatoria D.S. N° 003-98-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- j) Decreto Supremo 007-2007.TR, Modifican Artículos del D.S. N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- k) Decreto Supremo N° 008-2010-TR, Modifican el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y Aprueban Formularios.
- l) Resolución Ministerial N° 480-2008/MINSA, que aprueba la NTS N° 068-MINSA/DGSP-V.1 Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales.
- m) Resolución Ministerial N° 554- 2007/MINSA, que resuelve conformar el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Administración Central del Ministerio de Salud.
- n) Resolución Ministerial N° 258-2011/MINSA, que aprueba el Documento Técnico Política Nacional de Salud Ambiental 2011-2020.
- o) Resolución Ministerial N° 526-2005/MINSA, que aprueba las Normas para la elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud.

2.1.6 Aspectos relacionados a la Salud Ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo («Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo», 2016).

Lo fundamental en la salud ocupacional es asegurar un alto grado de bienestar mental, social y físico para los trabajadores y prevenir toda clase de accidentes e imprevistos; asegurando un lugar de trabajo sin elementos nocivos para su salud y otorgando la seguridad del empleo, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos que se le han encomendado («Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo», 2016).

La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de las condiciones psicológicas. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Los problemas más comunes de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortes y lesiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas. También del estrés causado por el trabajo («Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo», 2016).

La salud ocupacional es un área de importancia para los gobiernos, quienes deben de garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito del laboral.

1.1.6.1. Programas de salud ocupacional

Para asegurar un buen ambiente laboral, seguro y estable, se desarrollan programas de salud ocupacional, compuestos de planes que van a abordar la salud de los trabajadores.

De acuerdo al tipo de necesidad, estos planes pueden ser: planes de higiene (relacionados con la asepsia), planes de seguridad (aseguran la vida de los trabajadores en aspectos relacionados con riesgos o accidentes) y planes de medicina preventiva (acciones que tomará la empresa a fin de mantener a su personal informado en todo aquello que sea necesario a fin de prevenir cualquier tipo de enfermedad). Todo lo anterior mencionado tiene como objetivo prioritario mantener y mejorar la salud de los trabajadores dentro del ambiente laboral.

Al ingresar en una nueva labor, los trabajadores deberían de ser sometidos a un examen médico-ocupacional, a través del cual se podrá establecer cuáles son sus condiciones biopsicosociales para el puesto laboral.

III. Método

3.1 Tipo de investigación:

Transversal, analítico y multicéntrico.

3.2. Población y muestra:

La población fue igual a la muestra para cada uno de los países, se realizó un muestreo de tipo no aleatorio. De acuerdo al cálculo corresponde realizar la encuesta como mínimo a 264 trabajadores por cada país de los 5 países latinoamericanos (Colombia, Ecuador, Honduras, Panamá y Perú). El cálculo fue para un nivel máximo de frecuencia del Acoso Laboral (50%) para tener un nivel de confianza del 95%, un error del 6% y para una población infinita. El cálculo realizado fue con la versión online del Departamento de Sistemas Informáticos Integrales de la Facultad de Medicina - Universidad Nacional del Nordeste: <http://www.med.unne.edu.ar/biblioteca/calculos/calculadora.htm>.

Criterios de Selección

Se incluyó a los trabajadores mayores de 18 años que contestaron toda la encuesta, firmaron el consentimiento informado de manera voluntaria, completa y de forma adecuada (sin respuestas anómalas). Se excluyó 59 encuestas por no estar completas.

3.3 Operacionalización de Variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Tipo de variable y escala	Indicadores
Acoso Laboral	Hostigamiento laboral que van con acciones contra la reputación o dignidad de la persona, vivido en un lapso mayor de 6 meses.	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de respuestas correctas en la escala que mide el Acoso Laboral en los trabajadores. 	Cualitativa nominal	0=sin Acoso Laboral 1= con Acoso Laboral
Sexo	Conjunto de características biológicas que caracterizan a la especie humana en varones y mujeres.	Sexo que manifiestan los encuestados.	Cualitativa nominal	0=Femenino 1=Masculino
Edad	Tiempo transcurrido en años a partir del	Años cumplidos hasta el momento	Cuantitativa discreta	Años cumplidos

	nacimiento de un individuo.	del llenado de la encuesta.		
Tipo de trabajo	Tipo de trabajo que desempeña la mayor parte del tiempo.	Respuesta que brindó en el test aplicado.	Cualitativa nominal	0=Administrativo/de oficina 1=Operario/ de campo
Nivel de educación	Grado educativo alcanzado	Respuesta que brindó en el test aplicado.	Cualitativa nominal	0=Superior 1=No superior
Años de labor	Años que el trabajador refiere que ha laborado en la empresa.	Respuesta que brindó en el test aplicado.	Cuantitativa discreta	Cantidad de meses y años

3.4 Instrumentos

La principal técnica usada fue el encuestado en empresas, se realizó en ambientes que tenían una óptima iluminación, que cuenten con los permisos respectivos para la realización de las mismas y que tengan a un estudiante de medicina capacitado para la toma de la encuesta. Dichos estudiantes fueron entrenados de forma virtual para poder absolver a las respuestas de las posibles preguntas que se pudieron generar.

El cuestionario final paso por un proceso de validación de expertos, que aseguró que podía ser comprendido por los encuestados. Se baso en un cuestionario previamente utilizado en investigación biomédica (*cuestionario de actos negativos NAQ-R*), en idioma castellano, el cuestionario obtuvo un alfa de crombach >80 lo que significó que tenía un buen nivel de fiabilidad y consistencia interna.

3.5 Procedimientos

Se creó una base de datos en el programa Excel® (versión para Microsoft Office 2019 para Windows) a través de una doble digitación, dicha doble digitación fue realizada en cada sede de encuestado, fue el primer filtro para los datos que se recolectaron. Luego el estadístico realizó un segundo filtro, en donde se buscó fallos involuntarios al momento de pasar los datos. Por último, posterior a todos los filtros se hizo la exportación al programa Stata® (Corp, Texas, US).

3.6 Análisis de Datos

- Análisis descriptivo de las variables cualitativas: Se analizaron y describieron las variables cualitativas con las frecuencias y porcentajes.

- Análisis descriptivo de las variables cuantitativas: Previo al análisis de estas variables se realizó la evaluación de la normalidad (con la prueba estadística Shapiro Wilk), para determinar la mejor manera del análisis y descripción.

Según los resultados se describieron las variables con la media y desviación estándar (si la variable resulta normal) o con la mediana y los rangos (si la variable resulta no normal).

- Análisis bi y multivariado: Para ambos análisis primeros se obtuvo la prevalencia de la variable principal, como la variable tiene una prevalencia que supera el 10% se usaron los modelos lineales generalizados (usando la familia binomial o Poisson, así como, con la función de enlace log y modelos robustos).

Se usaron pruebas estadísticas para la valoración de la prueba de hipótesis y fueron las siguientes:

- Chi cuadrado: Para el cruce de dos variables categóricas.
- Modelos lineales generalizados: Para la obtención de las razones de prevalencia, intervalos de confianza y los valores p.

Con estas pruebas se obtuvieron los coeficientes (razones de prevalencia crudos RP_c y ajustados RP_a), así como los intervalos de confianza al 95% (IC95%), así mismo, los valores p para la determinación de la asociación estadística.

Se usó un nivel de confianza del 95% en todas las pruebas estadísticas (debido al parámetro que se usó para la obtención del tamaño muestral). Se consideró un valor $p < 0,05$ como estadísticamente significativo.

IV. Resultados

4.1. Contratación de Hipótesis

Se trabajó con un total de 1335 encuestas de los trabajadores de los 5 países: Colombia, Ecuador, Honduras, Panamá y Perú. Se Realizó en los Centros de Evaluación Médico-Ocupacionales de estos países entre las fechas del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2019.

Al buscar que variables están asociadas al acoso laboral, se observó que: solamente el nivel de educación tuvo asociación (RP: 0.54; IC95%: 0.16-0.90, p=0.00) **Tabla 1.**

Tabla 1. Características socio-laborales asociados al acoso laboral de los trabajadores de Latinoamérica.

	Acoso Laboral		Multivariado		
	Si	No	RP	IC 95%	p
Sexo					
Femenino	359	292	0.26	0.15-1.04	0.00
Masculino	362	319		Ref.	
Edad					
≤ 20 años	59	38	1.07	0.89 -3.05	0.41
21 a 30 años	280	260	0.76	1.05-2.57	0.30
31 a 40 años	196	152	0.94	0.85-2.74	0.49
41 a 50 años	127	99	0.62	1.11-2.40	0.32
51 a 60 años	51	44	0.94	0.90-2.70	0.31
>60 años	6	12		Ref.	
Tipo de Trabajo					
Administrativo	358	273	0.78	0.14- 1.15	0.00
Obrero	348	317		Ref.	
Nivel de Educación					
Superior	520	407	0.54	0.16 -0.90	0.00
No superior	197	202		Ref.	
Años de Labor					

≤ 1 año	82	71	0.13	0.78 -1.05	0.77
2 a 5 años	254	204	0.41	0.30-1.13	0.26
6 a 10 años	135	126	0.08	0.61-0.78	0.81
11 a 20 años	143	99	0.42	0.22-1.06	0.20
>20 años	78	75		Ref.	

RP (Razón de prevalencia), IC95% (Intervalo de confianza al 95%), Ref.=referencia y valor p obtenidos con modelos lineales generalizados, con familia *Poisson*, función de enlace log, modelos robustos y ajustados por el país sede. *Los valores descriptivos se muestran en mediana (rangos intercuartílicos). ** Valor $p < 0,05$. Nota: Algunas frecuencias no suman la totalidad de encuestados, esto debido a que algunos encuestados no respondieron todas las preguntas (respetando su derecho a no responder todo de forma obligatoria). Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis General

a. Prueba de Hipótesis Principal

Hi: El acoso laboral si es un problema de salud pública en los trabajadores de Latinoamérica (se acepta cuando tenga una o más variables asociadas al acoso laboral)

Ho: El acoso laboral no es un problema de salud pública en los trabajadores de Latinoamérica. (se acepta cuando no tenga ninguna variable asociadas al acoso laboral)

b. Nivel de significancia

5% ($\alpha=0.05$)

c. Estadístico de prueba

Análisis multivariado con Regresión Lineal Generalizado

d. Lectura del error

En la tabla 1, se muestra que solo una variable está asociado estáticamente al acoso laboral (RPa: 0,54; IC95%: 0,16-0,90, valor $p=0,005$). El valor p , es menor a lo planteado.

e. Toma de decision

Se acepta la hipótesis de investigación, podemos afirmar que el acoso laboral si es un problema de salud pública en los trabajadores de Latinoamérica.

Hipótesis Específica 1

a. Prueba de Hipótesis 1

Hi: Si existe asociación entre el acoso laboral y el sexo de los trabajadores de Latinoamérica.

Ho: No existe asociación entre el acoso laboral y el sexo de los trabajadores de Latinoamérica.

b. Nivel de significancia

5% ($\alpha=0.05$)

c. Estadístico de prueba

Análisis multivariado con Regresión Lineal Generalizado

d. Lectura del error

En la tabla 1, se muestra el siguiente resultado: (RPa: 0,26; IC95%: 0,15-1.04, valor $p=0,000$). El intervalo de confianza contiene a la unidad.

e. Toma de decisión

Debido que el valor p es mayor a lo planteado, no se rechaza, se acepta la Hipótesis nula y podemos afirmar que no existe asociación entre el acoso laboral y el sexo de los trabajadores de Latinoamérica.

Hipótesis Específica 2

a. Prueba de Hipótesis 2

Hi: Si existe asociación entre el acoso laboral y la edad de los trabajadores de Latinoamérica.

Ho: No existe asociación entre el acoso laboral y la edad de los trabajadores de Latinoamérica.

b. Nivel de significancia

5% ($\alpha=0.05$)

c. Estadístico de prueba

Análisis multivariado con Regresión Lineal Generalizado

d. Lectura del error

En la tabla 1, se muestra el siguiente resultado: ningún grupo de edad están asociado estadísticamente. El valor p, es mayor a lo planteado y el intervalo de confianza contiene a la unidad.

e. Toma de decision

Debido que el valor p es mayor a lo planteado y el intervalo de confianza contiene a la unidad, no se rechaza, se acepta la Hipótesis nula y podemos afirmar que no existe asociación entre el acoso laboral y la edad de los trabajadores de Latinoamérica.

Hipótesis Específica 3

a. Prueba de Hipótesis

Hi: Si existe asociación entre el acoso laboral y el tipo trabajo que desempeñan los trabajadores de Latinoamérica.

Ho: No existe asociación entre el acoso laboral y el tipo trabajo que desempeñan los trabajadores de Latinoamérica.

b. Nivel de significancia

5% ($\alpha=0.05$)

c. Estadístico de prueba

Análisis multivariado con Regresión Lineal Generalizado

d. Lectura del error

En la tabla 1, se muestra el siguiente resultado: (RPa: 0,78; IC95%: 0,14-1.15, valor $p=0,000$). El intervalo de confianza contiene a la unidad.

e. Toma de decision

Debido que el intervalo de confianza contiene a la unidad, no se rechaza, se acepta la Hipótesis nula y podemos afirmar que no existe asociación entre el acoso laboral y el tipo trabajo que desempeñan los trabajadores de Latinoamérica.

Hipótesis Específica 4

a. Prueba de Hipótesis

Hi: Si existe asociación entre el acoso laboral y nivel de educación que tienen los trabajadores de Latinoamérica.

Ho: No existe asociación entre el acoso laboral y nivel de educación que tienen los trabajadores de Latinoamérica.

b. Nivel de significancia

5% ($\alpha=0.05$)

c. Estadístico de prueba

Análisis multivariado con Regresión Lineal Generalizado

d. Lectura del error

En la tabla 1, se muestra: (RPa: 0,54; IC95%: 0,16-0,90, valor $p=0,005$). El valor p , es menor a lo planteado y el intervalo de confianza no contiene a la unidad.

e. Toma de decision

Debido que el valor p es menor a lo planteado y el intervalo de confianza no contiene a la unidad, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis investigación y podemos afirmar que si existe asociación entre el acoso laboral y nivel de educación no superior que tienen los trabajadores de Latinoamérica.

Hipótesis Específica 5

a. Prueba de Hipótesis

Hi: Si existe asociación entre el acoso laboral y años de labor de los trabajadores de Latinoamérica.

Ho: No existe asociación entre el acoso laboral y años de labor de los trabajadores de Latinoamérica.

b. Nivel de significancia

5% ($\alpha=0.05$)

c. Estadístico de prueba

Análisis multivariado con Regresión Lineal Generalizado

d. Lectura del error

En la tabla 1, se muestra el siguiente resultado: ningún grupo están asociado estadísticamente. El valor p, es mayor a lo planteado y el intervalo de confianza contiene a la unidad.

e. Toma de decision

Debido que el valor p es mayor a lo plan y el intervalo de confianza contiene a la unidad, no se rechaza, se acepta la Hipótesis nula y podemos afirmar que no existe asociación entre el acoso laboral y años de labor de los trabajadores de Latinoamérica.

4.2. Análisis e interpretación

El acoso laboral fue similar según: el sexo, grupo etario, tipo de trabajo y años de labor. El tener un nivel de educación no superior se asocia a acoso laboral en comparación al tener nivel de educación superior (RPa: 0,54; IC95%: 0,16-0,90, valor $p=0,005$); estos cruces de acoso laboral fueron ajustados por la edad, el sexo, el tipo de trabajo, la cantidad de años de labor y los países estudiados. **Tabla 1.**

Tabla 1. Características socio-laborales asociados al acoso laboral de los trabajadores de Latinoamérica.

	Acoso Laboral		Multivariado		
	Si	No	RP	IC 95%	p
Sexo					
Femenino	359	292	0.26	0.15-1.04	0.00
Masculino	362	319		Ref.	
Edad					
≤ 20 años	59	38	1.07	0.89 -3.05	0.41
21 a 30 años	280	260	0.76	1.05-2.57	0.30
31 a 40 años	196	152	0.94	0.85-2.74	0.49
41 a 50 años	127	99	0.62	1.11-2.40	0.32
51 a 60 años	51	44	0.94	0.90-2.70	0.31
>60 años	6	12		Ref.	
Tipo de Trabajo					
Administrativo	358	273	0.78	0.14- 1.15	0.00
Obrero	348	317		Ref.	
Nivel de Educación					
Superior	520	407	0.54	0.16 -0.90	0.00
No superior	197	202		Ref.	
Años de Labor					
≤ 1 año	82	71	0.13	0.78 -1.05	0.77
2 a 5 años	254	204	0.41	0.30-1.13	0.26
6 a 10 años	135	126	0.08	0.61-0.78	0.81
11 a 20 años	143	99	0.42	0.22-1.06	0.20
>20 años	78	75		Ref.	

RP (Razón de prevalencia), IC95% (Intervalo de confianza al 95%), Ref.=referencia

De los 1335 trabajadores que formaron parte de la muestra, el 51,1% (681) de los encuestados fueron masculinos. Un gran porcentaje tuvo nivel de educación superior (69,9%). El 51,3% (665) fueron trabajadores obreros. Cinco países participaron en el estudio. **Tabla 2.**

Tabla 2. Características cualitativas socio-laborales de los trabajadores de Latinoamérica, según: sexo, nivel de educación, tipo de trabajo y país de residencia.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	651	48.9
Masculino	681	51.1
Nivel de Educación		
No superior	399	30.1
Superior	927	69.9
Tipo de Trabajo		
Administrativo	631	48.7
Obrero	665	51.3
País de Residencia		
Colombia	267	20
Ecuador	267	20
Honduras	267	20
Panamá	267	20
Perú	267	20

Fuente: Elaboración propia.

La media de edades fue de 33.62 años (rango intercuartílico: 18-89 años). La media de años de labor fue de 9.21 (rango intercuartílico: 1-12 años). **Tabla 3.**

Tabla 3. Características cuantitativas socio-laborales de los trabajadores de Latinoamérica, según: edad y años de labor.

Variable	Mínimo	Máximo	Media	DS
Edad	18	89	33.62	10.97
Años de Labor	1	12	9.21	4.723

Fuente: Elaboración propia.

Panamá y Ecuador tuvieron mayor valor de la media de Acoso Laboral con valores de 37.6 y 35 respectivamente en comparación de los otros tres países, Perú tuvo el menor valor de la media con 31,25. **Tabla 4.**

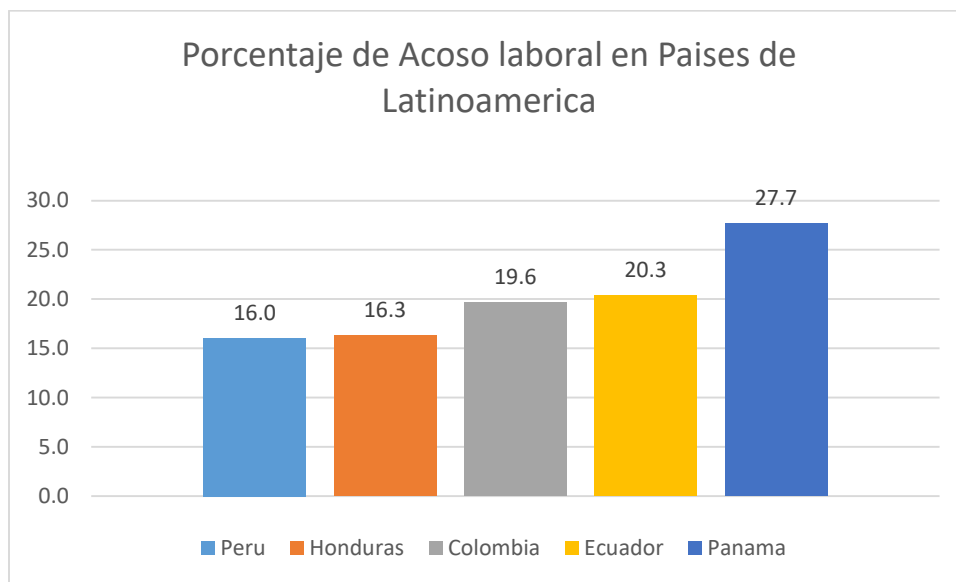
Tabla 4. Características del puntaje de Acoso Laboral de los trabajadores de Latinoamérica.

	Mínimo	Máximo	Media
Colombia	13	72	31.82
Ecuador	18	67	35
Honduras	12	89	32.33
Panamá	18	58	37.6
Perú	16	68	31.25

Fuente: Elaboración propia.

Los dos países con mayor porcentaje de Acoso Laboral fueron Panamá (27.7%), seguido por Ecuador (20.3%); Los otros tres países tuvieron menores porcentajes de acoso laboral: Colombia (19.6%), Honduras (16.3%) y Perú (16%). **Figura 1.**

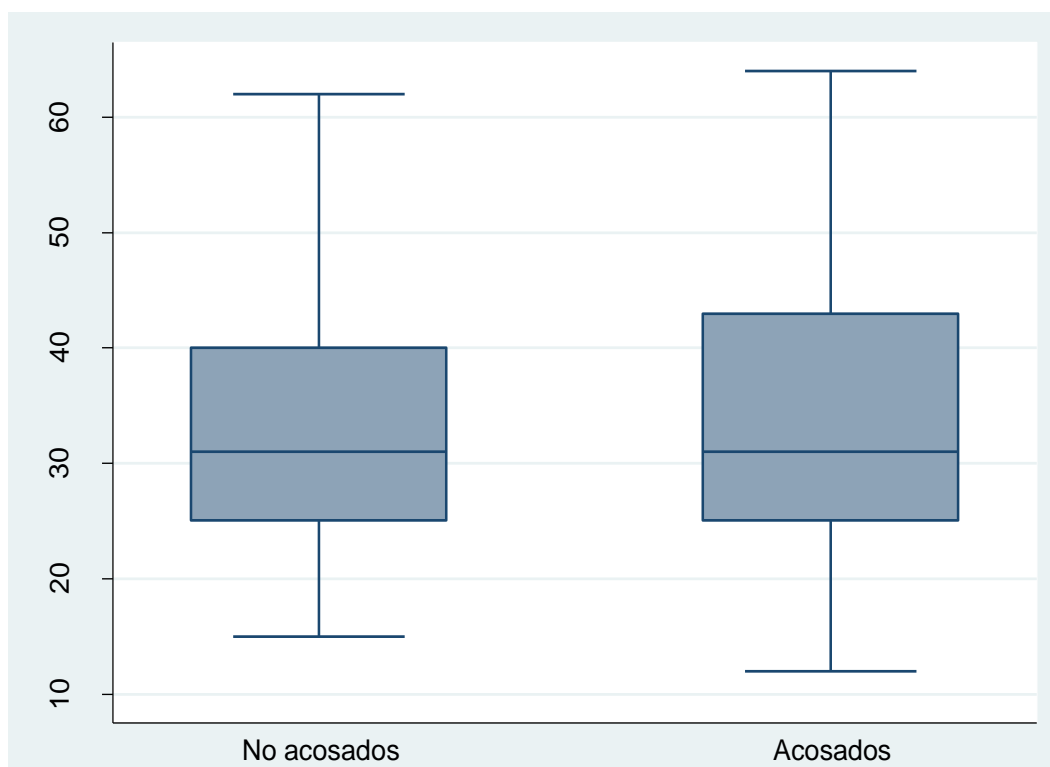
Figura 1. Porcentaje de Acoso Laboral de los trabajadores de Latinoamérica.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico de cajas y bigotes muestra que las medianas de edades y los rangos intercuartílicos son casi similares según ser acosado o no acosado en los cinco países evaluados de Latinoamérica. **Figura 2.**

Figura 2. Gráfico de cajas y bigotes de Acoso Laboral contrastado con la edad de los trabajadores de Latinoamérica.



Fuente: Elaboración propia.

Al estimar la relación entre el acoso laboral y el país de residencia, los resultados muestran que: vivir en Panamá te expone a presentar Acoso Laboral (RP: 1.40; IC 95%: 1.23-1.6, $p=0.00$), sin embargo vivir en Honduras (RP: 0.70; IC 95%: 0.68-0.92, $p=0.04$) y Perú (RP: 0.81; IC 95%: 0.68-0.90, $p=0.02$) te protege de presentar acoso laboral. **Tabla 5.**

Tabla 5. Acoso laboral y país de residencia en trabajadores Latinoamérica.

	Acoso Laboral		P	RP	IC 95%
	Si	No			
País de Residencia					
Colombia	142	125	-	-	-
Ecuador	147	120	0.66	1.02	0.8 – 1.2
Honduras	118	149	0.04	0.7	0.68- 0.92
Panamá	200	67	0,00	1.4	1.23- 1.6
Perú	116	151	0.02	0.81	0.68- 0.9

Fuente: Elaboración propia.

Al buscar que variables están asociados al acoso laboral en trabajadores de Colombia, se observó que: el Tipo de trabajo y la edad estuvieron asociados. Trabajar como administrativo te protege de presentar acoso laboral (RP: 0.74; IC95%: 0.50-0.90; p=0.018) frente al obrero y tener una edad menor o igual a 27 años (RP: 1.33; IC95%: 1.10-1.70, p=0.028) te expone a presentar acoso laboral frente a los que tienen mayor de 27 años. **Tabla 6.**

Tabla 6. Características socio-laborales asociados al acoso laboral en trabajadores de Colombia.

Colombia	Acoso Laboral		p	RP	IC 95%
	Si	No			
Sexo					
Femenino	74	79	0,46	0.48	0.65 - 1.01
Masculino	67	46			
Nivel de Educación					
Superior	119	103	0.6	1.13	0.79 - 1.61
No superior	18	20			
Tipo de Trabajo					
Administrativo	76	87	0,018	0.74	0.5 - 0.9
Obrero	57	34			
Edad					
≤ 27	72	44	0.028	1.33	1.1 - 1.7
> 27	68	78			
Años de Labor					
≤ 2 años	23	18	0.4	1.01	0.78 - 1.44
> 2 años	96	87			

Fuente: Elaboración propia.

Al buscar que variables están asociados al acoso laboral en trabajadores de Ecuador, se observó que: solo la edad estuvo asociada (RP: 0.4; IC95%: 0.17-0.90, $p=0.032$), tener una edad menor o igual a 22 años te protege de presentar acoso laboral frente a los que tienen mayor de 22 años. **Tabla 7.**

Tabla 7. Características socio-laborales asociados al acoso laboral en trabajadores de Ecuador.

Ecuador	Acoso Laboral		p	RP	IC 95%
	Si	No			
Sexo					
Femenino	80	70	0.5	0.93	0.74 - 1.15
Masculino	67	50			
Nivel de Educación					
Superior	119	92	0.3	1.12	0.84 - 1.5
No superior	28	28			
Tipo de Trabajo					
Administrativo	104	74	0.2	1.2	0.9 - 1.5
Obrero	43	46			
Edad					
≤ 22	7	14	0.032	0.4	0.17 - 0.9
> 22	140	106			
Años de Labor					
≤ 2 años	30	22	0.39	1.06	0.81 - 1.3
> 2 años	117	98			

Fuente: Elaboración propia.

Al buscar qué variables están asociados al acoso laboral en trabajadores de Honduras, se observó que: solo los años de labor estuvo asociado (RP: 1.38; IC95%: 1.01-1.87, p=0.043), tener años de labor menor o igual a 1 año te expone a presentar acoso laboral frente a los que trabajan más de un año. **Tabla 8.**

Tabla 8. Características socio-laborales asociadas al acoso laboral en trabajadores de Honduras.

Honduras	Acoso Laboral		p	RP	IC 95%
	Si	No			
Sexo					
Femenino	53	75	0.44	0.89	0.67 - 1.17
Masculino	64	74			
Nivel de Educación					
Superior	65	72	0.32	1.16	0.88 - 1.5
No superior	52	76			
Tipo de Trabajo					
Administrativo	31	51	0.13	0.57	0.57 - 1.1
Obrero	82	89			
Edad					
≤ 25	46	49	0.17	1.15	0.88 - 1.51
> 25	72	100			
Años de Labor					
≤ 1 año	24	18	0.043	1.38	1.01 - 1.87
> 1 año	91	129			

Fuente: Elaboración propia.

Al buscar qué variables están asociados al acoso laboral en trabajadores de Panamá, se observó que: el sexo, la edad y años de labor estuvieron asociados. El sexo femenino (RP: 1.3; IC95%: 1.11-1.41, $p=0.00$), te expone a presentar acoso laboral frente al sexo masculino, tener una edad menor o igual a 24 años (RP: 1.22; IC95%: 1.12-1.4, $p=0.02$) te expone a presentar acoso laboral frente a los que tienen mayor de 24 años y trabajar menor o igual a 2 años te expone a presentar acoso laboral frente a los que trabajan más de dos años. (RP: 1.26; IC95%: 1.12-1.45, $p=0.016$). **Tabla 9.**

Tabla 9. Características socio-laborales asociados al acoso laboral en trabajadores de Panamá.

Panamá	Acoso Laboral		p	RP	IC 95%
	Si	No			
Sexo					
Femenino	109	23	0,00	1.3	1.11 -1.41
Masculino	91	44			
Nivel de Educación					
Superior	127	47	0.37	0.92	0.8 - 1.1
No superior	73	20			
Tipo de Trabajo					
Administrativo	105	27	0.9	1.13	0.98 -1.2
Obrero	95	40			
Edad					
≤ 24	33	4	0.02	1.22	1.12-1.4
> 24	167	63			
Años de Labor					
≤ 2 años	25	2	0.01	1.26	1.12 - 1.45
> 2 años	175	65			

Fuente: Elaboración propia.

Al buscar qué variables están asociados al acoso laboral en trabajadores de Perú, se observó que: el nivel de educación y la edad estuvieron asociados. Ser trabajador con nivel de educación superior (RP: 1.58; IC95%: 1.21-2.25, $p=0.00$) te expone a presentar mayor acoso laboral frente a los que no tienen nivel de educación superior y tener una edad menor o igual a 21 años (RP: 1.38; IC95%: 1.10-1.186, $p=0.03$) te expone a presentar acoso laboral frente a los que tienen mayor de 24 años. **Tabla 10.**

Tabla 10. Características socio-laborales asociados al acoso laboral en trabajadores de Perú.

Perú	Acoso Laboral		p	RP	IC 95%
	Si	No			
Sexo					
Femenino	43	45	0.23	1.2	0.9 - 1.57
Masculino	73	105			
Nivel de Educación					
Superior	90	93	0,00	1.58	1.21 -2.25
No superior	26	58			
Tipo de Trabajo					
Administrativo	42	34	0.27	1.39	1.14-1.83
Obrero	71	108			
Edad					
≤ 21	27	21	0.038	1.38	1.10 - 1.86
> 21	87	126			
Años de Labor					
≤ 2 años	37	44	0.54	1.01	0.75 - 1.34
> 2 años	76	91			

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar las nueve preguntas que medían el acoso laboral, según la mayor frecuencia, el 6,4% (171) manifestó que muy a menudo ha sido excesivamente supervisado en su trabajo,

el 5,2% (137) ha sido expuesto a carga excesiva de trabajo y al 1,4% (37) le han asignado tareas u objetivos inalcanzables. **Tabla 11.**

Tabla 11. Frecuencia de presentación de los ítems que medía la encuesta de acoso laboral.

En el último año, con qué frecuencia...	Muy a menudo
Ha sido excesivamente supervisado en su trabajo	171 (6,4)
Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo	137 (5,2)
Le han asignado tareas u objetivos inalcanzables	37 (1,4)
Ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (ejemplo: baja temporal por enfermedad, vacaciones, dietas, etc.)	35 (1,3)
Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados	32 (1,2)
Le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables	22 (0,8)
Alguien le ha ocultado información que ha afectado a su rendimiento	21 (0,8)
Le han ordenado realizar un trabajo que está por debajo de su nivel de competencia	21 (0,8)
Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo	14 (0,5)

Fuente: Elaboración propia. Las preguntas han sido reordenadas por sus porcentajes para poder hacer la comparación en esta tabla.

V. Discusión de resultados

Es necesario vincular los programas de vigilancia y control que ejecutan las empresas con la legislación y las políticas sobre el cuidado de la salud mental, con las directrices en materia de prevención de los riesgos psicosociales. El acoso laboral es un tipo de agresión interpersonal en el trabajo (Neuman & Baron, 2005) y está marcado por los rasgos característicos de frecuencia, intensidad, duración y disparidad de poder (Rayner & Keashly, 2005). En secreto, están profundamente avergonzados de ser víctimas y están confundidos por su aparente incapacidad para defenderse y protegerse (Pheko, 2018). Hacer bien un trabajo y no recibir retroalimentación o reconocimiento puede considerarse acoso laboral, independientemente del género de la víctima, particularmente cuando la víctima percibe un grado de intencionalidad por parte del perpetrador (Einarsen et al., 1994).

En el estudio aquellos que tuvieron un nivel educativo no superior presentaron mayor frecuencia de acoso laboral, siendo este grupo estadísticamente significativo en comparación con los que tuvieron un nivel educativo superior o universitario. Esto se ha reportado en otras investigaciones, en donde los que tienen menor nivel educativo son los que padecen mayor acoso laboral, como lo muestran, los estudios (Moreno et al., 2005)(Rosander & Blomberg, 2019). Sin embargo las experiencias de acoso en el trabajo pueden ocurrir en todos los puestos de trabajo y niveles educativos de los trabajadores, aunque se observan disparidades raciales y de género entre las mujeres (Escartín et al., 2013). En un estudio sobre “Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española” se observó que las mujeres con menor nivel de estudios sufrían de acoso laboral

(Moreno et al., 2005). Esta información coincide con nuestros resultados, donde las mujeres en Panamá presentaron mayor riesgo de acoso laboral. En otro estudio se encontró que los efectos del acoso laboral tienen un mayor impacto en las mujeres y las personas de color (Attell et al., 2017). Asimismo, Escartín y et al. observaron que las mujeres sufren acoso laboral como: el abuso emocional y el descrédito profesional en el lugar de trabajo más que los varones (Escartín et al., 2011). Sin embargo, los hombres y las mujeres experimentan el acoso de manera diferente con estrategias divergentes para manejar sus efectos. En un estudio cualitativo sobre el lugar de trabajo académico, Simpson y Cohen encontraron, que los varones informaron el acoso rápidamente, mientras que las mujeres tendían a soportarlo (Simpson & Cohen, 2004). Esto debe ser tomado en cuenta para la protección de grupos laborales que tengan estas características.

En nuestro estudio encontramos, en la mayoría de países los trabajadores más jóvenes presentaron mayor acoso laboral que los adultos. un estudio también describió que los trabajadores cuanto menor años tenían, mayor acoso laboral presentaban (Rosander & Blomberg, 2019). Esto se podría explicar, primero por la presencia de una sobrecarga laboral junto con la ausencia de estima y apoyo social por parte de superiores o compañeros. El segundo es la combinación de una sobrecarga de trabajo, una ausencia de estima y reconocimiento, la presencia de conflicto de roles, incluso si no hay problemas de ambigüedad de roles. En el lugar de trabajo muchas veces los empleados deben competir por los escasos recursos. Esta competencia puede generar conflictos interpersonales que den lugar al mobbing (Brotheridge & Lee, 2006). La falta de estima es una condición necesaria entre las mujeres más jóvenes y sigue siendo la única condición que conduce al acoso laboral. Trabajar en una profesión tradicionalmente mayoritariamente masculina en la que los valores masculinos dominan y no reciben el debido reconocimiento puede llevar a las mujeres a

sentirse ignoradas en el lugar de trabajo y verse a sí mismas como víctimas de acoso laboral (Archer, 1999).

El problema más frecuentemente reportado fue la supervisión excesiva en el trabajo, esto ha sido reportado en otras publicaciones, donde se puede concluir que este problema causa una insatisfacción laboral, en el estudio realizado en Puerto Rico en aproximadamente 200 empleados, se llegó a la conclusión que un control excesivo por parte de los empleadores se vio reflejado en un ambiente laboral tenso y con empleados que no rinden el 100% de su potencial al momento de trabajar (Pamias et al., 2016). De la misma manera se pueden evidenciar similares resultados en el estudio realizado en médicos de hospitales de México, en donde las dos condiciones más frecuentes asociadas con un alto grado de estrés y por ende insatisfacción laboral fueron excesivas supervisión y alta carga laboral (Palacios & Paz, 2014). Múltiples estudios realizados en la refinería Esmeraldas-Ecuador, sustentan de igual forma que la supervisión inadecuada, como el factor psicosocial más relevante, por lo que al instaurar medidas preventivas y correctivas en esta área, se consiguió una reducción del 4%, reduciendo así el estrés laboral de moderado a bajo y la satisfacción laboral resultó en porcentajes altos y moderados (Gallegos, 2016).

Otro problema muy común fue la excesiva carga laboral en el trabajo, esto es un reconocido motivo de insatisfacción laboral, que puede generar diversas repercusiones como cuadros de estrés ocupacional y crónico, sufrimiento, quejas físicas y psíquicas en general, como consecuencia del proceso laboral, mencionado en el trabajo “Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud”, publicado en el año 2010 (Cruz et al., 2010). Similares resultados se encontraron en trabajadores de la salud en Madrid, quienes percibieron en su lugar de trabajo suficientes recursos pero con una excesiva carga de trabajo,

por lo que se sugirió la introducción de medidas correctoras ligadas a la adecuación de la sobrecarga de trabajo y que permitan la prevención del agotamiento profesional (Sánchez et al., 2003). En una encuesta en Europa acerca de las condiciones de trabajo se encontró que cerca del 60% de los trabajadores perciben problemas relacionados con el exceso de trabajo y las consecuencias de este, incluyendo el estrés profesional, representan un costo social y económico significativo, hasta el punto que podría considerarse un problema de salud pública (Gil, 2012). Por lo que incluso muchos países desarrollados han mostrado que es beneficioso el trabajo de forma regulada, como podemos observar en el trabajo realizado por Mikel y Jon, en el cual se observa como los países nórdicos han mejorado en todo su desempeño laboral con la reducción de horas de trabajo, se debería crear consciencia de esta solución para el beneficio de las empresas y del trabajador. También se mostró que el salario debería estar asociado a la actividad que se realiza, mencionan la presencia de los bonos y la satisfacción en el empleado y a su vez mejor rendimiento laboral (Lavín & Rey, 2016).

Panamá y Ecuador tuvieron mayores niveles de acoso laboral comparado con Perú y Honduras, esto podría deberse a la actual situación por la que pasan los países latinos, la que genera un ambiente laboral inadecuado, sobre todo por la escasez de puestos que cumplan las características mínimas necesarias para asegurar una estabilidad laboral y económica, sumado a ello los problemas políticos. Según Toro et al en su trabajo “Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina”, basándose en un estudio realizado en Brasil (Rodrigues & Freitas, 2014), las personas soportan el acoso laboral en las empresas debido a un ambiente de economía incierta, un alto nivel de competencia y dificultad de conseguir trabajo, lo que genera un ambiente hostil por la posibilidad de perder el empleo y por ende la fuente de ingreso familiar (Toro & Gómez, 2016). La seguridad laboral amenazada en situaciones de acoso laboral, las investigaciones

han demostrado que, debido al valor generalizado que se le da al trabajo, ser despedido puede ser traumático (Spera et al., 1994) y puede conducir a enfermedades mentales, suicidio, abuso infantil y hospitalizaciones (Harvey, 1976). La inseguridad laboral se ha definido como la impotencia percibida para mantener la continuidad deseada en una situación laboral amenazada (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Así mismo la inseguridad laboral daña la salud psicológica y física (DeFrank & Ivancevich, 1986). Otra teoría que explica el acoso laboral, que los trabajadores que no cumplen con las demandas en el trabajo son percibidos como personas que “merecen” ser acosados psicológicamente (Leymann, 1996). También hay una falta de reconocimiento por el trabajo realizado (Rodríguez et al., 2006) y una ausencia de apoyo por parte de supervisores o compañeros. Estas condiciones se combinan para crear un entorno adverso. El apoyo social en forma de amistad, confianza, respeto, acceso a la información y ayuda en la adversidad puede fortalecer la capacidad de las personas para afrontar situaciones difíciles (Cohen et al., 1985) mitigando el impacto negativo del acoso laboral (Bowling & Beehr, 2006). De la misma manera las estrategias encaminadas a aumentar la productividad de las empresas, mediante la reducción de costos laborales, han favorecido prácticas de acoso laboral, lo que da a conocer la responsabilidad de las empresas como un ente generador de acoso laboral (López Pino et al., 2011).

El estudio tuvo la limitación del sesgo de selección, esto debido a que la intención no fue el obtener prevalencias puntuales por cada país donde se realizó el encuestado (ya que para eso se hubiese realizado un encuestado aleatorio multi-etápico), por lo que los resultados aún son válidos para determinar las asociaciones. Estos resultados pueden ser tomados como base para que las instituciones, países y otros interesados puedan generar programas de detección, prevención y mejora de la actual situación.

VI. Conclusiones

- El acoso laboral es un problema de salud Pública en los países Latinoamericanos estudiados.
- Tener un menor nivel de educación conlleva a mayor acoso laboral en comparación de tener un nivel educativo superior o universitario.
- Los Trabajadores cuanto más jóvenes son tienen mayor nivel de acoso laboral.
- La supervisión excesiva y la excesiva carga laboral en el trabajo fueron los ítems respondidos con mayor frecuencia de la encuesta que medía acoso laboral.
- Los países con mayores niveles de acoso laboral fueron Panamá y Ecuador y con menores niveles de acoso laboral fueron Honduras y Perú.

VII. Recomendaciones

- Mejorar la vigilancia médico-ocupacional hacia los trabajadores con menores niveles educativos porque son más vulnerables a padecer de acoso laboral.
- Realizar nuevas investigaciones de acoso laboral en jóvenes según el tipo ocupacional.
- Dar mayor importancia a los programas de salud mental en los trabajos para reducir las cifras crecientes de acoso laboral.
- Debería ser reglamentado en las leyes para mejorar el bienestar biopsicosocial del trabajador (son la parte fundamental de la Población Económicamente Activa y constituyen la pieza clave para el desarrollo de un país).
- Ampliar la investigación sobre acoso laboral en los demás países latinoamericanos.

VIII. Referencias

- Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. (2016). Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 19(3), 186-186.
- Archer, D. (1999). Exploring “bullying” culture in the para-military organisation. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 94-105. <https://doi.org/10.1108/01437729910268687>
- Attell, B. K., Kummerow Brown, K., & Treiber, L. A. (2017). Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research*, 65, 210-221. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.02.001>
- Bárcenas, M. M., Morales, L. Y. P., Montelongo, K. A. Q., Ramírez, M. C. M., & Palmer, D. A. L. (2020). Síndrome de mobbing en médicos especialistas en un hospital de segundo nivel en México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 44-47.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim’s perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2006). Examining the Relationship Between the Perceived Work Environment and Workplace Bullying. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25(2), 31-44. <https://doi.org/10.7870/cjcmh-2006-0011>
- Chávez Pucha, E. M., Tacuri Quezada, J. J., & Guerrero Ordoñez, J. J. (2014). Prevalencia y factores asociados a MOBBING en los estudiantes de la Escuela de Medicina. Cuenca 2014. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21028>

- Cohen, S., Mermelstein, R., Kamarck, T., & Hoberman, H. M. (1985). Measuring the Functional Components of Social Support. En I. G. Sarason & B. R. Sarason (Eds.), *Social Support: Theory, Research and Applications* (pp. 73-94). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-009-5115-0_5
- Cruz Robazzi, M. L. do C., Chaves Mauro, M. Y., Barcellos Dalri, R. de C. de M., Almeida da Silva, L., de Oliveira Secco, I. A., & Jorge Pedrão, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64.
- da Silva João, A. L., & Saldanha Portelada, A. F. (2019). Mobbing and Its Impact on Interpersonal Relationships at the Workplace. *Journal of Interpersonal Violence*, 34(13), 2797-2812. <https://doi.org/10.1177/0886260516662850>
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1986). Job loss: An individual level review and model. *Journal of Vocational Behavior*, 28(1), 1-20. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(86\)90035-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(86)90035-7)
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381-401. <https://doi.org/10.1080/13594329408410497>
- Escartín, J., Salin, D., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2011). Conceptualizations of Workplace Bullying: Gendered Rather Than Gender Neutral? *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 157-165. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000048>
- Escartín, J., Ullrich, J., Zapf, D., Schlüter, E., & Dick, R. van. (2013). Individual- and group-level effects of social identification on workplace bullying. *European Journal of Work*

- and Organizational Psychology, 22(2), 182-193.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.647407>
- Gallegos, L. (2016). Implementación de medidas preventivas y correctivas para la gestión de estrés laboral en trabajadores del área de mantenimiento de plantas de la refinería la libertad de la EP PETROECUADOR. Repositorio digital Escuela Politécnica Nacional.
- Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., & Luyben, A. G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. The Cochrane Database of Systematic Reviews, 1, CD009778.
<https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2>
- Gil-Monte, P. R. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. Rev Peru Med Exp Salud Publica, 29(2), 237-241.
- Gómez, M. C. P. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobing y síntomas asociados al estrés postraumático: Estudio de caso. Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte, 17, 1-26.
- Gómez, O. S. M. (2016). Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados. Gaceta médica de México, 152(4), 452-456.
- Görgülü, N., Beydağ, K. D., Şensoy, F., & Kıyak, M. (2014). The Effects of Mobbing (Bullying) on Health Employes. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 152.
<https://cyberleninka.org/article/n/942114>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. The Academy of Management Review, 9(3), 438-448. JSTOR.
<https://doi.org/10.2307/258284>

- Harvey Brenner. (1976). Estimating the Social Costs of National Economic Policy: Implications for Mental and Physical Health, and Criminal Aggression. U.S. Congress, Joint Economic Committee, 94th Congress, 2nd Session, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C., 1976. *Politics & Society*, 6(4), 516-517. <https://doi.org/10.1177/003232927600600408>
- Jacob, L., & Kostev, K. (2017). Conflicts at work are associated with a higher risk of cardiovascular disease. *GMS German Medical Science*, 15. <https://doi.org/10.3205/000249>
- Jaradat, Y., Nielsen, M. B., Kristensen, P., Nijem, K., Bjertness, E., Stigum, H., & Bast-Pettersen, R. (2016). Workplace aggression, psychological distress, and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research: ANR*, 32, 190-198. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.07.014>
- Junne, F., Rieger, M., Michaelis, M., Nikendei, C., Gündel, H., Zipfel, S., & Rothermund, E. (2017). Psychische Belastungsfaktoren in der Arbeitswelt: Modelle und Prävention. *PPmP - Psychotherapie · Psychosomatik · Medizinische Psychologie*, 67(3/4), 161-173. <https://doi.org/10.1055/s-0043-103270>
- Karsavuran, S., & Kaya, S. (2017). The relationship between burnout and mobbing among hospital managers. *Nursing Ethics*, 24(3), 337-348. <https://doi.org/10.1177/0969733015602054>
- Lanata Fuenzalida, R. G., & Lanata Fuenzalida, R. G. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*, 31(1), 105-126. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502018000100105>

- Lavín, M. D. la F., & Rey, J. B. Z. (2016). Significado histórico y actualidad de las políticas de reducción del tiempo de trabajo. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 34, 19-48.
- Letelier, G. (s. f.). Síndromes organizacionales: Mobbing y burnout. 1(1), 12.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- López Pino, C. M., Seco Martín, E., & Ramírez Camacho, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: Una mirada estructural e inter-subjetiva. *Revista Científica Javeriana*, 24(0120-3592), 23.
- Martínez-Herrera, E., Agudelo-Suárez, A., & Vásquez-Trespalacios, E. M. (2010). Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia. *Gerencia y Políticas de Salud*, 9(19), Article 19. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgsp9-19.mavp>
- Mejia, C. R., Allpas-Gomez, H. L., Caceres, O. J., & Peru, R. G. (2016). Factores socio-laborales asociados al maltrato psicologico, fisico y sexual en el personal de salud en dos hospitales de Lima, Peru. *Archivos de Medicina*, 12(1). <https://www.archivosdemedicina.com/abstract/factores-sociolaborales-asociados-al-maltrato-psicologico-fisico-y-sexual-en-el-personal-de-salud-en-dos-hospitales-de-lima-peru-8863.html>
- Morales, J., Cordero, J., Morales, J., & Cordero, J. (2019). Violencia física y psicológica en trabajadores del primer nivel de atención de Lima y Callao. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 186-194.
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., Morante Benadero, M. E., & Rodríguez Carvajal, R. (2005). Gender differences in workplace bullying: A

- study in a spanish sample. *Psicologia em Estudo*, 10(1), 3-10.
<https://doi.org/10.1590/S1413-73722005000100002>
- Moreno, M. P., Beltrán, C. A., n, José, Estrada, G. S., L´, T. M. T., & pez. (2016). PREVALENCIA DE VIOLENCIA PSICOLOGICA YACOSOLABORALENTRABAJADORES DE IBEROAMERICA. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1), 39-46.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (2005). Aggression in the Workplace: A Social-Psychological Perspective. En *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 13-40). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10893-001>
- Palacios, M., & Paz, M. (2014). Condiciones de trabajo, estrés y manifestaciones psicosomáticas en médicos de hospitales de la ciudad de México. *Med Segur Trab (Internet)*, 60(235), 322-334.
- Palacios-Nava, M. E., & Paz-Román, M. del P. (2014). Condiciones de trabajo, estrés y manifestaciones psicosomáticas en médicos de hospitales de la ciudad de México. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(235), 322-334. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2014000200005>
- Pamias, K. J., Lugo, M. E. M., & Santiago, J. A. P. (2016). Respuestas a la insatisfacción laboral y el efecto moderador del contrato psicológico, el locus de control, la vinculación psicológica con el trabajo y otras variables situacionales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 28(1), 16-30.
- Pheko, M. M. (2018). Autoethnography and cognitive adaptation: Two powerful buffers against the negative consequences of workplace bullying and academic mobbing.

- International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, 13(1).
<https://doi.org/10.1080/17482631.2018.1459134>
- Rayner, C., & Keashly, L. (2005). Bullying at Work: A Perspective From Britain and North America. En Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets (pp. 271-296). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10893-011>
- Rodrigues, M., & Freitas, M. E. de. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: Um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. Cadernos EBAPE.BR, 12(2), 284-301. <https://doi.org/10.1590/1679-39518275>
- Rodríguez Muñoz, A., Martínez Gamarra, M., Moreno Jiménez, B., & Gálvez Herrer, M. (2006). Predictores organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: Aplicación del modelo de demandas y recursos laborales. Journal of Work and Organizational Psychology, 22(3), 333-346.
- Rosander, M., & Blomberg, S. (2019). Levels of workplace bullying and escalation – a new conceptual model based on cut-off scores, frequency and self-labelled victimization. European Journal of Work and Organizational Psychology, 28(6), 769-783. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1642874>
- Sánchez, R., Álvarez, R., & Lorenzo, S. (2003). Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid. MEDIFAM, 13(13), 291-296.
- Simpson, R., & Cohen, C. (2004). Dangerous Work: The Gendered Nature of Bullying in the Context of Higher Education. Gender, Work and Organization, 11(2), 163-186. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00227.x>

- Spera, S. P., Buhrfeind, E. D., & Pennebaker, J. W. (1994). Expressive writing and coping with job loss. *Academy of Management Journal*, 37(3), 722-733.
<https://doi.org/10.2307/256708>
- Tolfo, S. da R., Silva, N., & Krawulski, E. (2013). Acoso laboral: Relaciones con la cultura organizacional y la gestión de personas. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 5-18.
- Tong, M., Schwendimann, R., & Zúñiga, F. (2017). Mobbing among care workers in nursing homes: A cross-sectional secondary analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project. *International Journal of Nursing Studies*, 66, 72-81.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.12.005>
- Toro, J. P., & 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. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000200006>
- Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. de la L., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: History, causes, effects and proposal for a model for Mexican organisations. *Innovar*, 17(29), 71-92.
- Waseem, M., & Nickerson, A. B. (2020). Bullying. En *StatPearls*. StatPearls Publishing.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK441930/>

IX. Anexos

Anexo N° 01. Ficha Técnica de Recolección de Datos

1. Sexo: Masculino () Femenino ()
2. Edad: _____ años cumplidos.
3. Rubro al que se dedica la empresa:
4. ¿Cuál es su puesto u ocupación que desempeña en el trabajo?
.....
5. ¿Cuál es su nivel de educación?
6. ¿Hace cuántos meses y años te desempeñas en dicho puesto (incluso si ha trabajado en más de una empresa, hacer la sumatoria del total de tiempo que se ha trabajado entre todas las empresas)?.....

Marcar la opción que más se acomoda a su puesto u ocupación (**la que realiza la mayor parte del tiempo de trabajo**):

Labor administrativa/de oficina () Labor operativa/de campo ()

NAQ-R (Negative Acts Questionnaire - Revised)

<i>En el último año, con qué frecuencia...</i>	<i>No</i>	<i>A veces</i>	<i>De vez en cuando</i>	<i>Varias veces por semana</i>	<i>A diario</i>
<i>a. Ha sido excesivamente supervisado en su trabajo</i>					
<i>b. Le han ordenado realizar un trabajo que está por debajo de su nivel de competencia</i>					
<i>c. Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo</i>					
<i>d. Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo</i>					
<i>e. Alguien le ha ocultado información que ha afectado a su rendimiento</i>					
<i>f. Le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables</i>					
<i>g. Ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (ejemplo: baja temporal por enfermedad, vacaciones, dietas, etc.)</i>					
<i>h. Le han asignado tareas u objetivos inalcanzables</i>					
<i>i. Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados</i>					