



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO.

Trabajo de fin de carrera titulado:
“MOBBING O ACOSO LABORAL EN IBEROAMÉRICA: UNA MIRADA DESDE EL RIESGO PSICOSOCIAL.”

Realizado por:
EDWIN RAMIRO CÓRDOVA CAMPAÑA.

Directora del proyecto:
MSc. ALFONSINA ISABEL RODRÍGUEZ.

Como requisito para la obtención del título de:
INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

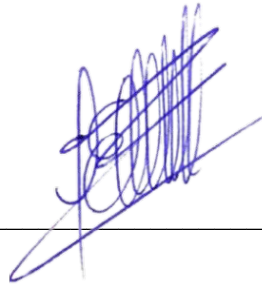
Quito, 3 de junio de 2022

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, EDWIN RAMIRO CÓRDOVA CAMPAÑA, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1719509737, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



EDWIN RAMIRO CÓRDOVA CAMPAÑA

C.I.: 171950973-7

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE ARTÍCULO CIENTÍFICO

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

MSc. ALFONSINA ISABEL RODRÍGUEZ.

LOS PROFESORES INFORMANTES:

AIMÉE VILARET SERPA

PABLO ROBERTO SUASNAVAS

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa
oral ante el tribunal examinador.

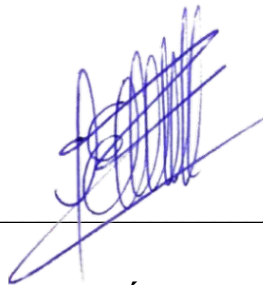
MSc. AIMÉE VILARET SERPA

MSc. PABLO ROBERTO SUASNAVAS

Quito, 3 de junio de 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Edwin Ramiro Córdova Campaña', is written over a horizontal line.

EDWIN RAMIRO CÓRDOVA CAMPAÑA

C.I.: 179950973-7

Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano



Ingeniería Seguridad Salud Ocupacional.

MOBBING O ACOSO LABORAL EN IBEROAMÉRICA: UNA MIRADA DESDE EL RIESGO PSICOSOCIAL.

CANDIDATO A INGENIERO

Nombre: Edwin Ramiro Córdova Campaña
Correo: ecordova.sso@uisek.edu.ec

DIRECTORA

Nombre: *Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez*
Correo:
alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

Fecha: junio de 2022

RESUMEN

El presente estudio sobre el acoso laboral o mobbing en Iberoamérica tiene como objetivo explorar las metodologías o herramientas para la identificación del acoso como riesgo psicosocial en el ámbito laboral para la prevención e intervención en las organizaciones. La revisión de alcance se realizó mediante la metodología de exploración bibliográfica de Arksey y O'Malle y sus mejoras de Levac. En la inclusión para la síntesis cualitativa se determinó 26 documentos relevantes de los últimos 5 años, de países iberoamericanos de las bases de datos electrónicas de SCIELO, SCOPUS, EBSCO. En los documentos analizados se encontró la presencia del factor de riesgo psicosocial mobbing o acoso laboral mediante distintas metodologías, entre las más relevantes se identificó: Cuestionario de Actos Negativos (NAQ-RE) e Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), entre otras.

La población con más estudios es el área de salud con un 50.00%, seguido de 34.62% en población general. Además, se identificó 7.69% del área docente y un porcentaje igual en el área operativa.

Palabras clave:

“Acoso laboral”, “violencia en el trabajo”, “mobbing”, “workplace harassment”.

ABSTRACT

This study on workplace harassment or mobbing in Ibero-America aims to explore the methodologies or tools for identifying harassment as a psychosocial risk in the workplace for prevention and intervention in organizations. The scope review was performed using the Arksey and O'Malle bibliographical exploration methodology and the Levac improvements. In the inclusion for the qualitative synthesis, 26 relevant documents from the last 5 years were determined, from the electronic databases of SCIELO, SCOPUS, EBSCO. In the documents analyzed, the presence of the psychosocial risk factor mobbing or workplace harassment was found through different methodologies, among the most relevant were identified: Workplace Violence, Negative Acts Questionnaire, Ivapt-Pando, among others.

The population with more studies is the health area with 50.00%, followed by 19.23%, in the general population. In addition, 7.69% of the teaching area and an equal percentage in the operational area were identified.

Keywords:

“Acoso laboral”, “violencia en el trabajo”, “mobbing”, “workplace harassment”.

Introducción.

En los últimos diez años los países de Iberoamérica han sufrido constantes cambios en relación a la seguridad y salud en el trabajo, pero recientemente en la identificación de los riesgos psicosociales se da mayor relevancia a varios aspectos ligados con las condiciones de trabajo; como es el “reconociendo el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso” (OIT, 2019). Convenios y normativas nacionales e internacionales a nivel de la región toman conciencia de la relación del bienestar laboral con las condiciones de trabajo adecuadas y el ambiente laboral libre de violencia.

El Convenio 190 de la OIT señala la importancia de “promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y al acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y al acoso, prevenirlos y combatirlos”. (2019)

Esta declaración de derechos fundamentales en el ámbito laboral permite generar propuestas a nivel de las organizaciones para combatir formas de violencia y acoso, que en muchos casos se han normalizado, conductas inadecuadas que denigran la integridad personal a través de actitudes discriminatorias, obstaculización de las tareas, inequidad laboral, actitudes descalificadoras, falta de protección laboral, burlas, imposición de tareas sin objetivos o incumplimiento de jornadas laborales, entre otros, de manera reiterada.

El presente estudio tiene como objetivo explorar las metodologías o herramientas para la identificación del acoso, como riesgo psicosocial en el ámbito laboral para la prevención e intervención en las organizaciones. Para entender el rol que juegan las condiciones de trabajo en la identificación de los riesgos psicosociales en especial el del acoso laboral o mobbing, hay que reconocer el concepto de factores de riesgo psicosocial, la OIT/OMS señala como:

“Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y a la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”. (1984)

En el ámbito laboral son varias las condiciones laborales que pueden afectar el bienestar de los colaboradores; sin embargo, el acoso laboral o mobbing, que significa “atacar en grupo a alguien”, “intimidación” o “terror psicológico”, es un riesgo que tienen relación directa con las conductas y comportamientos individuales y grupales dentro de la organización. Las condiciones de trabajo en la actualidad deberían enmarcarse dentro de los derechos fundamentales del hombre; sin embargo, las normas distan mucho de la realidad.

Se pueden identificar muchas formas de acoso, dadas por diferentes mandos y niveles en las instituciones u organizaciones, es decir por acción u omisión de las normas de comportamiento entre compañeros de trabajo.

En este sentido, existe como una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y psicológico, y muy extrañamente de manera física; que debe ocurrir con repetitividad o continuidad; se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización y que los comportamientos psicológicamente agresivos sean más o menos verificables (Pando & Ezqueda, 2007. Pág. 28)

El mobbing o acoso laboral se debe estudiar desde la complejidad del comportamiento humano; dentro de las organizaciones y tiene que ser abordado desde un enfoque de prevención e intervención, con el fin de frenar el conjunto de conductas y prácticas asociadas que causan una serie de daños físicos y psíquicos en los trabajadores.

Prado, J. F. U., Saisó, A. G., Perea, I. C., & Palestina, señalan que:

En tanto, para la evaluación del mobbing o acoso laboral existen diferentes tipos de metodologías para su aplicación, las más conocidas en el ámbito son las (Einarsen y Hauge, 2006), terror psicológico (Leymann, 1990), chivo expiatorio (Thylefors, 1987), abuso en el trabajo (Bassman, 1992), “bullying” (Adams, 1992), comportamientos incívicos (Andersson y Pearson, 1999), persecución (Olweus, 1978), abuso emocional (Keashly y Harvey, 2006). (2016, Pag.62).

Existen varias metodologías y herramientas para la detección del mobbing o acoso laboral, entre estas se encuentran el “Cuestionario LIPT-60”, de Leyman que “es una versión más actualizada, que consiste en un cuestionario escalar auto administrado que objetiva y evalúa 60 diferentes estrategias de acoso psicológico” (1996). Otra es el Negative Acts Questionnaire (NAQ), desarrollado por Einarsen y Raknes que es un “cuestionario está compuesto por 22 ítems, cada uno de ellos redactado conductualmente” (Moreno-Jiménez, B., et al, 2008).

El barómetro “CISNEROS” que responde al acrónimo “Cuestionario Interpersonal sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales” y al fundador de la Universidad de Alcalá: Cardenal Cisneros. Es un método sobre “Violencia en el entorno laboral, fue la primera herramienta de medida que se utilizó en lengua española” (Piñuel Zabala, I., & Oñate Cantero, A, 2006. Pág. 311)

Otro instrumento es “el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), “diseñado por el Dr. Manuel Pando en México, a fin de generar diagnósticos más certeros de la presencia e intensidad de la violencia y acoso psicológico en los lugares de trabajo” (Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Olivares Álvarez, D. M., 2012. Pág.8). El Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo (HPT) “intenta evaluar conductas de hostigamiento estrictamente psicológico excluyendo el maltrato físico y el acoso sexual, el cuestionario de acoso psicológico en el trabajo” (Fornés, J. et al., 2008. Pág. 273).

Además, existen otras herramientas como la escala DIAS que evalúa las agresiones entre las víctimas y el agresor, CEALCU que es un “cuestionario para el estudio del acoso laboral en contextos universitarios que contiene varios tipos de caracterizaciones específicas” (Justicia et al 2002) y MOBB-90 que es una metodología cuya estructura se basa por 90 ítems unifactorial.

El mobbing o acoso laboral, es un riesgo psicosocial que infiere en la salud mental y física de las personas, cuyas consecuencias afectan directamente a la sociedad y a las organizaciones. Este artículo tiene la finalidad de explorar los estudios realizados sobre acoso laboral (Mobbing) en Iberoamérica e identificar tipos de metodología de evaluación para establecer planes de prevención e intervención del riesgo con el fin a mejorar las condiciones de trabajo minimizando los riesgos que pueden derivarse de malas prácticas de trabajo como pueden ser la violencia,

acoso, discriminación u hostigamiento en espacios laborales. Es por esto que se expone la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las principales metodologías o herramientas utilizadas en los últimos cinco años para la identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica?

Objetivo

El presente estudio tiene la finalidad de explorar las metodologías o herramientas para la identificación del acoso como riesgo psicosocial en el ámbito laboral para la prevención e intervención en las organizaciones.

Método

El estudio una revisión de alcance apoyada en las guías metodológicas de los autores de Arksey y O'Malley (2005) y mejoras Levac et al. (2010), que permite identificar hallazgos sobre las principales metodologías o herramientas utilizadas en los últimos cinco años para la identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica.

Para la descripción de la información se realizó los siguientes pasos: 1. Identificar la pregunta del estudio; 2. Determinar los estudios relevantes; 3. Seleccionar estudios académicos con tipo de criterio de inclusión; 4. Graficar los datos del desarrollo del proceso; 5. Organizar la información, cotejar, resumir e informar los resultados; y, 6. Consultar a partes interesadas, no se consideró en el presente estudio.

La recopilación de información de los estudios son documentos específicos y artículos de los últimos cinco años, escritos en español, portugués e inglés realizados en países iberoamericanos. De temas concernientes a: acoso laboral o mobbing y violencia en el trabajo, metodología de evaluación del acoso laboral o mobbing y violencia en el trabajo.

Los criterios de inclusión de los artículos analizados se fundamentan en un periodo de los últimos cinco años, estudios cuantitativos, cualitativos y mixtos, que sean de Iberoamérica en español, inglés o portugués, que sean artículos de las bases de datos electrónicas: SCIELO, SCOPUS, EBSCO, empleando palabras claves," acoso laboral"," violencia en el trabajo,

“mobbing”, “workplace harassment”. Además, los artículos deben ser analizados desde el riesgo psicosocial dentro de los campos de conocimiento, salud y seguridad ocupacional, psicología laboral, psicología, salud.

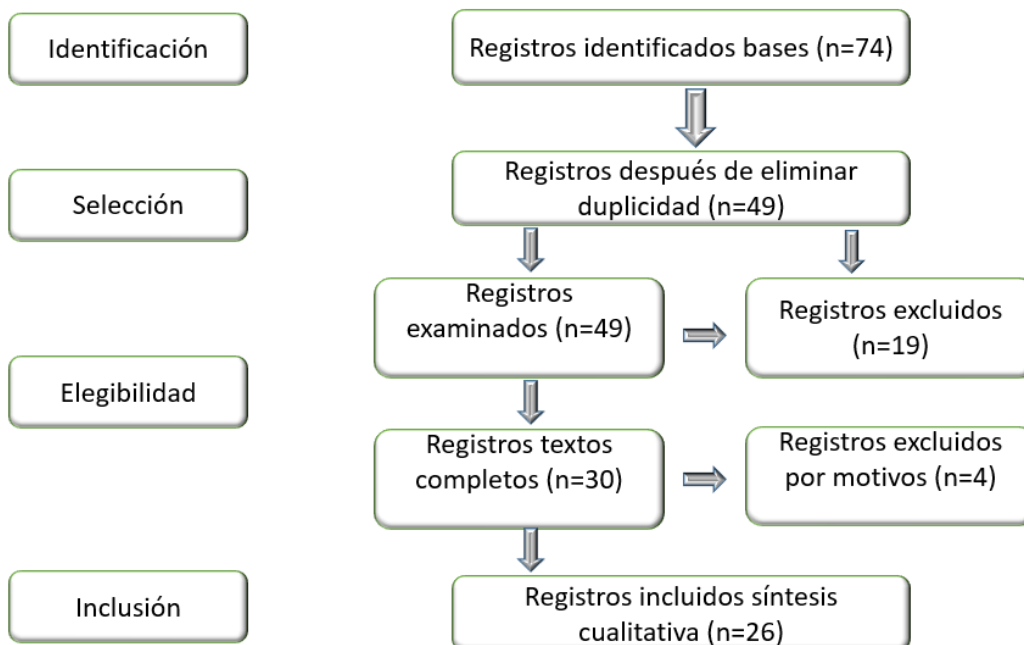
Como criterios de exclusión se identificaron estudios que sean de campos diferentes a los señalados, artículos no relevantes, revisiones de alcance, documentos o repositorios de universidades, revisiones sistemáticas, revisiones bibliográficas o artículos que sean de competencia del área jurídica o aplicación de normas judiciales.

Resultados

De la búsqueda inicial se identificaron 74 documentos de estudios levantados en países de Iberoamérica, se eliminaron 25 documentos duplicados, quedando un total de registros examinados 49. Así mismo, se excluyeron documentos que no cumplen con los criterios de inclusión o se encontraban incompletos. Para la síntesis cualitativa se determinó 26 documentos relevantes para el estudio (Ver figura 1).

Figura 1.

Flujo de información a través de las diferentes fases de la revisión de alcance



En los resultados de la investigación de los últimos 5 años se encuentra que entre el 2018 y el 2022 existen 26 documentos, con un incremento en las publicaciones de los tres últimos años, siendo Brasil el país con mayor número de estudios con un total de 8 documentos, seguido de Chile con 5 documentos, España con 4 documentos, México con 4 documentos, Colombia con 3 documentos, Argentina y Ecuador con uno respectivamente, de los estudios analizados todos utilizaron una metodología o herramienta para la evaluación del mobbing, acoso laboral o violencia en el trabajo.

La población con más estudios es el área de salud con un 50.00%, seguido de 34.62%, en población general. Además, se identificó 7.69% del área docente y un porcentaje igual en el área operativa.

La metodología con más hallazgos fue Violencia Laboral en el Sector de la Salud con un 34.62%, seguido del Cuestionario de Actos Negativos (NAQ-RE) con un 19.23%, Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) con un 11.54%. Otros estudios con un 34,62% fueron los siguientes: Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP), Escala de Cisneros, Escala de tolerancia organizacional percibida al acoso psicológico laboral (POT), Inventario de Terror Psicológico de Leyman (LIPT-60), Cuestionario de Salud General (GHQ-12), Cuestionario adaptado Violencia contra maestros, Cuestionario del Ministerio del Trabajo del Ecuador y otras elaboradas por los autores de los estudios. Asimismo, se identifica varios estudios que utilizaron otras herramientas para la triangulación de resultados o correlaciones con datos sociodemográficos, factores protectores, factores de riesgos, riesgos psicosociales, presencia de síntomas psicológicos y físicos.

Los resultados se presentarán por metodologías o instrumentos, a continuación:

Metodología Violencia Laboral en el Sector de la Salud

La metodología de Violencia Laboral en el Sector de la Salud con su nombre en inglés Workplace Violence in the Health Sector se estructuró en conjunto por las organizaciones internacionales, "Organización Internacional del Trabajo (OIT), Consejo Internacional de

Enfermeras (ICN), Organización Mundial de la Salud (OMS) y Servidores Públicos Internacionales (PSI)” (2005), esta herramienta tiene como finalidad facilitar el proceso de intervención en el espacio de trabajo, se levantó dentro del enfoque de participación, prevención y la orientación a resultados. Igualmente, los autores señalan que la metodología no debe tener un enfoque en particular y que los problemas deben visualizarse desde las diferentes culturas y ambientes para la resolución de la situación compleja que atañe a la violencia en el ámbito laboral. (ILO, 2005)

Dentro de los hallazgos, se identificó que esta herramienta es la más usada con un 34,62 %, en su aplicación prevalecen las áreas de salud y población general (Tabla 1.).

Tabla 1.

Estudios en Iberoamérica con la metodología Violencia Laboral en el Sector de la Salud

Autor	Estudio	Tipo	Pais	Año	Población
Bedin-Zanatta.A, et al.	“Workplace violence in the Psychosocial care centers of a city in the state of São Paulo”	Estudio cuantitativo	Brasil	2021	Salud
Bernardes, M.L.G, et al.	“Workplace violence among nursing professionals”	Estudio cuantitativo	Brasil	2021	Salud
Bordignon.M,et al.	“Análisis de la violencia laboral contra los profesionales de enfermería y posibilidades de prevención”	Estudio cuantitativo	Brasil	2021	Salud
Busnello.G,et al.	“Tipos de violência no trabalho da enfermagem na Estratégia Saúde da Família”	Estudio cuantitativo	Brasil	2021	Salud
Dal Pai, D.,et al.	“Physical and psychological violence in the workplace of healthcare professionals”	Estudio cuantitativo/ cualitativo	Brasil	2019	Salud
Paravic.T,et al.	“Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias”	Estudio cuantitativo	Chile	2019	Población General

Rodríguez.V,et al.	“Validación of the Chilean version of the Workplace Violence in the Health Sector, questionnaire in the prehospital care setting”	Estudio cuantitativo	Chile	2020	Salud
Sturbelle.I,et al.	“Workplace violence types in family health, offenders, reactions, and problems experienced”	Estudio cuantitativo/ cualitativo	Brasil	2020	Salud
Tsakamoto.S,et al.	“Violência ocupacional na equipe de enfermagem: prevalência e fatores associados”	Estudio cuantitativo	Brasil	2019	Salud

Se identificó que Brasil fue el país que más aplicó la metodología Violencia Laboral en el Sector de la Salud en sus estudios.

Rodríguez.V, et al., evidencia que en la versión traducida al español esta herramienta tuvo una alta confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.912 ($\alpha=0.912$), muy próximo a 1. En los resultados los tres factores analizados corresponden a violencia física con un valor propio de 8.3, abuso verbal con un valor propio 3.7 y mobbing o acoso laboral con un valor propio: de 3.6 y un porcentaje de 86 por ciento de la varianza (2020).

En el estudio de enfoque mixto levantado a 108 personas con el cuestionario Violencia Laboral en el Sector de la Salud y 18 con una entrevista semiestructurada obtuvo los siguientes resultados:

el abuso verbal (65.1%), la intimidación (14.2%), la discriminación racial (10.4%), la violencia física (8.5%) y el acoso sexual fueron frecuentes (4,7%). Los pacientes fueron los principales autores de la agresión verbal (79,4%) y la intimidación (46,7%). Los trabajadores respondieron contándoles a sus colegas e informando al jefe. Las víctimas permanecieron demasiado alertas, vigilantes y tensas, relacionando la exposición a la violencia con el ausentismo y el deseo de abandonar la profesión. (Sturbelle.I, et al. 2020).

En Bedin-Zanatta.A, et al., se muestra que el 42,4% de los encuestados han sufrido violencia

física; el 64,8% violencia psicológica; y el 29,5% han sido víctimas de bullying/mobbing. Por otro lado, en Bernardes, M.L.G, et al., manifiesta que existen distintos tipos de violencia que incluyen: acoso sexual, abuso verbal, agresión física y discriminación racial, esto perpetrado por pacientes y sus familiares, colegas y mandos altos de hospitales.

En el estudio de Dal Pai, D., et al. Se menciona que la violencia psicológica prevalece y los más expuestos son técnicos de enfermería y personal femenino (2019). Paravic.T,et al. en una muestra de 366 trabajadores médicos, enfermeras, administrativos, entre otros, del área de emergencias, asocia la percepción del acoso laboral a la variables de sexo y estado civil “siendo las mujeres y los solteros quienes percibieron mayor acoso laboral” (2019).

De manera general, los estudios levantados con Violencia Laboral en el Sector de la Salud muestran que un alto número de profesionales de la salud han sufrido algún tipo de violencia durante sus actividades profesionales por parte de sus compañeros o de los pacientes.

Cuestionario de Actos Negativos (NAQ-RE)

El Cuestionario de Actos Negativos o con su nombre en inglés Negative Acts Questionnaire (NAQ-RE) es un instrumento “compuesto por varios ítems, cada uno de ellos redactado conductualmente. Según los autores, la ventaja de utilizar listas con conductas consiste en que no es necesario que quienes responden realicen un juicio previo sobre si han sido víctimas o no de acoso, por lo que podría considerarse como un método más objetivo” (Moreno-Jiménez, B., et al. 2008).

En su aplicación el instrumento se utilizó en un 19,23% de estudios levantados para la síntesis cualitativa y prevalece en estudios de población en general con un 60% frente a un 40% del área de salud (Tabla 2.).

Tabla 2.
Estudios en Iberoamérica con el Cuestionario de Actos Negativos (NAQ-RE)

Autor	Estudio	Tipo	País	Año	Población
Ahumada, M., et al.	“Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género”	Estudio cuantitativo	Chile	2021	Población General
Dujo López, V.et al.	“A Psychometric Study of a Spanish Version of the Negative Acts Questionnaire-Revised: Confirmatory Factor Analysis”	Estudio cuantitativo	España	2020	Población General
Meseguer-de-Pedro., et al.	“El papel de la resiliencia en la relación entre el acoso psicológico en el trabajo y la salud: un análisis de mediación”	Estudio cuantitativo	España	2019	Población General
Palma, A.,et al.	“Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral”	Estudio cuantitativo	Chile	2022	Salud
Petrone, P.,et al.	“Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina”	Estudio cuantitativo	Argentina	2018	Salud

En el estudio de Dujo López, V.et al., que analiza la herramienta NAQ-R y su validez entre síntomas clínicos, síntomas de agotamiento y estrategias de afrontamiento (COPE). La muestra incluye 2.538 empleados de la Comunidad de Madrid, se utilizó las versiones en español del NAQ-R, el the Brief Symptom Inventory (BSI), Maslach Burnout Inventory (MBI) y Brief COPE. Los participantes señalaron sentir una mayor percepción de acoso durante los últimos 6 meses en actividades asignadas debajo de su nivel de competencia, alguien ocultando información y carga de trabajo excesiva. Dentro del análisis se identifica que las conductas intimidatorias y comportamientos físicos y sexuales tenían bajas puntuaciones (2022).

En el mismo estudio en cuanto a la percepción se estableció:

en un 9% ser víctima de acoso, 2% exposición frecuente y el 7% experimento ocasionalmente. El acoso laboral más común es el horizontal es decir de sus compañeros y superiores con un 4.1%, acoso vertical ascendente de la línea de mando con un 3.5%. El 81,6% manifiesta no haber recibido asesoramiento psicológico previo y 5,5% manifiesta recibir apoyo psicológico actual... el estudio confirma que el NAQ-R es un instrumento adecuado para medir acoso psicológico. (Dujo López, V.et.,2022).

En el análisis de Ahumada, M., et al., se considera las variables de sexo para el estudio del “Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género” que asocia la relación de mujeres a “la exposición al bullying laboral aumenta el riesgo de entre 2 y 3 veces el riesgo de padecer síntomas depresivos con el consumo de psicotrópicos y presentar distrés en comparación con las trabajadoras que no están expuestas a bullying laboral”.

Meseguer-de-Pedro., et al., en su estudio evalúa las conductas de acoso laboral a través del NAQ-R, el papel de la resiliencia con la escala Connor-Davidson y la percepción de salud con el cuestionario (GHQ-12) de Goldberg y Williams, se identifica que

existe una asociación negativa entre el acoso laboral en el lugar de trabajo con la resiliencia y la percepción de salud. También se identifica que la resiliencia tiene una asociación positiva con la salida de los empleados y las relaciones interpersonales como han señalado otros autores.

En este apartado se presenta una serie de estudios donde se evidencia la importancia de la triangulación (uso de varios métodos); con el fin de profundizar en los resultados encontrados y sus posibles asociaciones, en especial el análisis de las herramientas de afrontamiento frente a los factores o riesgo psicosociales presentes en las organizaciones. Es decir, como influye el medio social y las herramientas propias de los individuos como mecanismos de acción para hacer frente a situaciones de violencia con el fin de afrontarlas y confrontarlas.

Otro elemento que se identifica en estos estudios es la percepción de los individuos en aspectos de salud mental y física frente a situaciones de acoso laboral; por lo que, es elemental analizar

el papel de las organizaciones para erradicar situaciones de violencia en el ámbito laboral y así promover el bienestar laboral para todos los colaboradores.

Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)

La metodología de IVAPT-PANDO se encuentra estructurada por un test que fue

diseñado para identificar si los comportamientos de violencia psicológica incluyen el daño deliberado (intencionalidad) a la víctima, lo cual sumado a la medición de su presencia y continuidad, hacen posible un diagnóstico más rico en sus contenidos... El instrumento se compone de reactivos que plantean una aseveración sobre algún elemento constituyente del acoso. (Sepúlveda, F. M 2008).

La aplicación del instrumento se identifica en un 11,54% de estudios y fue levantado en las población general, personal operativo y área docente. Esta herramienta se utilizó en México y Colombia predominando la segunda con dos estudios (Tabla 3).

Tabla 3.

Estudios en Iberoamérica con el instrumento IVAPT-PANDO

Autor	Estudio	Tipo	Pais	Año	Población
Acosta F.,et al.	“Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios”	Estudio cuantitativo	Colombia	2019	Docente
García R.,et al.	“Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad?”	Estudio cuantitativo	Mexico	2018	Operativo
Pantoja P.,et al.	“Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública”	Estudio cuantitativo	Colombia	2020	Población General

En el estudio de García R., et al., se realizó a empresa maquiladora a 148 trabajadores se concluyó “que existe presencia de violencia laboral y psicológica, también se detectó la intensidad de violencia psicológica en mujeres, ya que más del 80% manifestaron haber sufrido algún tipo de acoso dentro de las jornadas de trabajo” (2018).

En un estudio realizado en Colombia en población de docentes universitarios se relaciona el estrés laboral, salud mental con la violencia psicológica, identificándose que las exigencias y condiciones psicosociales y otros factores se suman a la condición de docente del área de salud con registro calificado. En el estudio se identifica que el objetivo se cubre parcialmente indicando que, “ante la presencia de estrés organizacional, se incrementaría la intensidad de violencia y la presencia de acoso psicológico”. Se indica que el área más afectada es la de docentes de enfermería donde se manifiesta “gestión del liderazgo poco favorable que se manifiesta a través de disarmonía en las relaciones interpersonales, escasa realización personal por el trabajo y la presencia y/o exposición a situaciones y comportamientos de violencia y acoso psicológico”.

En el documento de Pantoja P., et al., la metodología obtuvo información de presencia de violencia laboral en relación al clima laboral, dados en los comportamientos de “manipulación para inducir al castigo” son los de mayor influencia para este tipo de violencia que puede derivar en acoso psicológico en el trabajo (2020).

Otras metodologías o herramientas

En este apartado se identifica 34.62% de documentos relevantes para el estudio con distintas herramientas y metodologías, las que son aplicadas a distintas poblaciones, pero con mayor presencia con un 44.44% en población general seguido de 33.33% en personal de salud y 11.11% en personal docente y el mismo porcentaje en población del área operativa (Tabla 4).

Tabla 4.
Estudios en Iberoamérica con otras metodologías o herramientas

Autor	Estudio	Tipo	País	Año	Población	Metodología
Cruz A., et al.	“Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México”	Estudio cuantitativo	Mexico	2019	Población General	Encuesta elaboración propia de autores.
Díaz B., et al.	“Elaboración y Validación de un Instrumento para la Medición de la Violencia Laboral Externa y sus Factores de Riesgo en Población de Trabajadores y Trabajadoras Chileno/as”	Estudio cuantitativo	Chile	2018	Población General	Encuesta sobre Violencia externa en el lugar de trabajo, elaborada por los autores.
Lima, P. V. C., et al.	“Prevalência e fatores associados à violência contra professores em escolas do ensino médio em Teresina, Piauí, 2016: estudo transversal”	Estudio cuantitativo	Brasil	2020	Docente	Cuestionario adaptado Violencia contra maestros (Levandoski G., et al)
Molero J., et al.	“Emotional intelligence profiles and mobbing in nursing: The mediating role of social support and sensitivity to anxiety”	Estudio cuantitativo	España	2021	Salud	Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP)
Nava, et al.	“Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez”	Estudio cuantitativo/ cualitativo	Mexico	2020	Operativo	Escala de Cisneros. Entrevistas semiestructuradas

Ortiz-Z., A.et al.	“Perception of Harrasment or Discrimination during Urology Residency in Colombia”	Estudio cuantitativo/ cualitativo	Colombia	2021	Salud	Encuesta elaborada por el autor. Estudio observacional.
Perez L.,et al.	“Organizational Tolerance for Workplace Harassment: Development and Validation of the POT Scale”	Estudio cuantitativo	España	2019	Población General	Escala de tolerancia organizacional percibida al acoso psicológico laboral (POT).
Tafoya, et al.	“Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes de la Ciudad de México”	Estudio cuantitativo	Mexico	2020	Salud	Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60)
Yolis, C.,et al.	“Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas”	Estudio cuantitativo	Ecuador	2021	Población General	Herramienta del Ministerio de trabajo Ecuador

Dentro del área de salud se identifica el estudio de Tafoya, et al., que utiliza el cuestionario LIPT-60 para establecer la asociación de acoso psicológico con el desgaste profesional de médicos, los autores señalan “que la frecuencia con que se realiza el acoso es el principal elemento asociado al incremento de síntomas de desgaste profesional” (2020).

En tanto que otro estudio del área enfocado a enfermeras busca identificar si se puede establecer puntuaciones en perfiles en función al componente de inteligencia emocional (IE) y si estas puntuaciones se relacionan con la percepción del acoso psicológico. Además, busca identificar como los factores protectores o factores de riesgo (ansiedad) pueden reducir o incrementar los efectos nocivos entre el perfil emocional y el acoso laboral percibido, para la verificación de las hipótesis planteadas se utilizó las herramientas Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) y el Inventario Breve de Inteligencia Emocional (EQ-i-20M), el Cuestionario Breve de Apoyo Social Percibido (CASPE) y la versión en español del índice de sensibilidad a la Ansiedad 3 (ASI-3) (Molero J.et al., 2021).

El estudio de Molero J.et al., 2021 señala que se encontró asociaciones significativas entre los componentes de inteligencia emocional y el apoyo social percibido y que existe una relación entre la sensibilidad a la ansiedad y la inteligencia emocional. Además, se encontró que los perfiles identificados respecto a la IE, altos y bajos en los componentes intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo general, se relacionan con la percepción del acoso psicológico y la sensibilidad a la ansiedad. En las pruebas de contraste se mostró que las puntuaciones de los perfiles altos en IE puntuaron más bajo en percepción de acoso psicológico y miedo/ansiedad, y los perfiles bajos con niveles de percepción alta en acoso psicológico y miedo/ansiedad (Molero J.et al., 2021).

Otro documento, relacionado al área de salud, presenta los resultados con una encuesta diseñada por los autores, en el documento se indica que un:

En total, 66% (54) reportaron haber experimentado acoso laboral; y 35,4% (29) reportaron haber experimentado discriminación de género, siendo más frecuente en las mujeres (17; 58,6%). El acoso verbal fue reportado por un 64,6% (53), y afectó el trabajo de un 92,5%. La percepción de acoso laboral fue similar entre hombres y mujeres (32 [69.5%] hombres y 21 [61.1%] mujeres). En total, 7 (19%) mujeres reportaron acoso sexual. Con respecto a la fuente de acoso, 39 (65,8%) fue por profesores, 26 (45%), por otros residentes, y 17 (35,4%), por pacientes (Ortiz-Z., A.et al. 2021).

Respecto a los estudios levantados en población general, se identifica que Díaz B.et al., diseña, valida y estandariza la encuesta sobre Violencia externa en el lugar de trabajo, señalando “que no se contaba con un instrumento específico para medir violencia externa”. En los resultados se indica que: “El análisis factorial obtiene 7 factores referidos a violencia física, no física y a causas vinculadas al lugar de trabajo, los/ as usuarios/as y los/as trabajadores/as. La consistencia interna y confiabilidad del instrumento son estadísticamente significativas” (2018). Además, se correlaciona los factores dimensionados con el Cuestionario de Salud General (GHQ-12), obteniendo que no existe correlaciones significativas.

En el estudio “Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México” se genera una encuesta elaborada por los

autores Cruz A. et al., la muestra considera empleados/as de empresas públicas y privadas de entre 10 a 550 personas, en las cuales al menos 40 por ciento sean mujeres, de la ciudad de México (2019).

Los resultados de la encuesta señalan que las dos expresiones de violencia más comunes que han sufrido las mujeres del estudio son la emocional y el acoso de género y los menos frecuentes son la física y económica. En coerción sexual las encuestadas señalan alguna vez han experimentado este tipo de violencia en un 7.04%. En cuanto a los agresores se identifica que estos han sido superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y en menor medida otras personas.

En este documento se analiza también resultados relacionadas con padecimientos psicológicos y físicos asociados a la violencia laboral, donde las mujeres con violencia laboral presentan estrés, dificultad de concentración y sintomatología física relacionada al estrés. Asimismo, señala que otros padecimientos físicos y psicológicos son significativos en relación a las mujeres sin presencia de violencia (Cruz A. et al. 2019).

En el Ecuador mediante la herramienta del Ministerio del Trabajo del país se presenta un estudio levantado al personal judicial de instituciones públicas; se identifica en la dimensión 8.1. Acoso discriminatorio un nivel de riesgo alto del 3% y 21% en nivel medio; en la dimensión 8.2. Otros puntos importantes: Acoso laboral con un nivel de riesgo alto del 19% y 21% de riesgo medio; y en la dimensión 8.3. Otros puntos importantes: Acoso sexual con una presencia de nivel alto del 2% y 12% en nivel medio, los niveles de acoso en estas tres dimensiones no tienen diferencias significativas en la presentación de resultados por género.

El mismo documento señala “asociaciones estadísticas relacionadas a los cargos, señalando que el personal administrativo tiene con mayor posibilidad de presentar riesgo medio o alto en la dimensión acoso” (Yolis, C, et al., 2021. p. 568).

En los hallazgos del estudio de Pérez L., et al., donde se valida la escala de tolerancia organizacional percibida al acoso psicológico laboral (POT), se indica que la herramienta POT podría considerarse similar al cuestionario de actos negativos (NAQ), que se ha utilizado con

frecuencia para evaluar la intensidad o frecuencia de los actos inadecuados; sin embargo, la escala POT no pretende ser ese tipo de instrumento, debido a que el objetivo de ésta es la identificación de la tolerancia de los actos de violencia, acoso o riesgos psicosociales a nivel organizacional, para establecer estrategias efectivas y sostenibles que promuevan el bienestar de los colaboradores (2019).

Dentro de los hallazgos en personal operativo se identifica el uso de la Escala de Cisneros para medir acoso psicológico en el trabajo, la herramienta consta de 43 ítems y una entrevista semiestructurada aplicada a los distintos niveles de la organización de una muestra de 384, se determina que existe:

Prevalencia del mobbing de 47% entre los trabajadores encuestados...Se pudo concluir que a pesar de la prevalencia del mobbing en la industria maquiladora de exportación, este fenómeno aún está normalizado por la mayoría de los trabajadores, por lo cual no existen mecanismos de apoyo eficaces para prevenir y sancionar estas conductas.

En el estudio de Lima, P. V. C., et., al sobre la prevalencia y factores asociados con violencia en el ámbito de docentes de educación secundaria, en Brasil reporta que más de la mitad de encuestados sufrieron algún tipo de violencia entre los más frecuentes insultos verbales 39,4%, seguido de presión por beneficiar a un estudiante en contra de su voluntad 26.9, acoso sexual 15.4%, intimidación de arma de fuego u otra arma 2.2% y violencia física con 1.4%. El estudio levanta un comparativo con aspectos socio demográficos y señala que existe asociación entre ser hombre y estar expuesto al acoso sexual (2020).

Discusión

La presente investigación explora los estudios realizados sobre acoso laboral (Mobbing) en Iberoamérica e identifica los tipos de metodología para la prevención e intervención del riesgo psicosocial en el ámbito laboral, se realizó un estudio de alcance con la guía metodológica de Arksey y O'Malle y sus mejoras de Levac et al. En la búsqueda para la síntesis cualitativa se

determinó 26 documentos relevantes de los últimos 5 años, de países iberoamericanos de las bases de datos electrónicas de SCIELO, SCOPUS, EBSCO.

En los estudios levantados se determina en la presencia del factor de riesgo psicosocial identificado como mobbing o acoso en el lugar de trabajo, el área con más estudios es la de salud con un 50.00%, seguido por la población general con un 34.62%, y población del área operativa y docentes con un porcentaje igual de 7.69%.

Para la identificación o evaluación del riesgo psicosocial se encontró distintas metodologías, la herramienta con mayor porcentaje de estudios fue el cuestionario de Violencia Laboral en el Sector de la Salud con 34.62%, seguido del Cuestionario de Actos Negativos (NAQ-RE) 19.23%, IVAPT-PANDO con un 11.54% y otras metodologías o herramientas con un 34.62%, que constaba de cuestionarios levantados por los autores y otros instrumentos.

Un alto número de documentos analizaban los resultados de los cuestionarios que miden acoso o violencia en el trabajo con otras herramientas como encuestas semiestructuradas, variables sociodemográficas, cuestionarios para medir sintomatología de estrés, burnout, ansiedad, miedo, salud psicológica o física entre otros, como factores, riesgos o consecuencias a la exposición a la violencia o acoso en el ámbito laboral.

Sin embargo, también se presentaron estudios que identificaron instrumentos de análisis o correlación de los factores protectores o de afrontamiento, elementos como la resiliencia, la inteligencia emocional (IE), apoyo social, entre otros; que permiten proponer estrategias dentro del ámbito de la prevención psicosocial ya que exponen que existen asociaciones significativas, como es el caso del estudio de Molero J. et al., que señala que entre más alto es el IE más bajo es el nivel de percepción de acoso psicológico y miedo/ansiedad (2021).

Molero, J. et al., cita a Littlejohn, P. señalando que varios estudios sugieren el papel protector del desarrollo de competencias relacionadas con la inteligencia emocional para hacer frente a situaciones de acoso laboral, ansiedad o respuestas psicológicas asociadas al estrés (2021). Asimismo, otros autores demuestran que la sensibilidad a la ansiedad impide gestionar las competencias emocionales (Sharma, J.; Dhar, R.L.; Tyagi, A. 2016).

Dentro del apartado de otros estudios se identifica la herramienta POT que es un documento elaborado por los autores Perez L., et al., que mide la tolerancia de las organizaciones frente al acoso laboral para promover la gestión psicosocial; dentro de éstas, dimensionando 5 factores: capacitación, evaluación, coherencia, ética y promoción (2019).

La labor de las organizaciones para erradicar toda forma de violencia y discriminación es esencial, las empresas deben manejar la cero tolerancia para frenar la violencia y el acoso laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (WHO) “la violencia constituye un grave problema a la salud pública del mundo” (ILO, 2005, pág. 4), y “la violencia en el trabajo representa uno de los mayores riesgos en el mundo al igual que las drogas, alcohol tabaco” (ILO, 2005, pág. 4).

La síntesis cualitativa presenta que los agresores son compañeros de trabajo y superiores jerárquicos y en menor medida otras personas. La concientización y educación en estos temas dentro del ambiente laboral se vuelve prioritario debido a un alto nivel de tolerancia de las conductas de agresión, muchas de estas conductas o comportamientos se han normalizado en nuestra sociedad desde el seno familiar. Por eso los mecanismos de acción deben partir del establecimiento de normativas a nivel estatal y a nivel organizacional mediante programas de erradicación de la violencia y acoso laboral que deben reflejar la realidad organizacional y las implicaciones que tiene ésta sobre la salud de los colaboradores.

La relevancia de este documento que parte del análisis de las metodologías para medir el acoso laboral o mobbing y se amplía para reconocer procesos de triangulación de metodologías en el ámbito psicosocial, permite hacer una identificación general del estado de este riesgo en Iberoamérica. Según el estudio realizado por García. R. et al., se identifica que existen niveles altos y medios de acoso laboral, por tal razón es importante establecer metodologías dentro de las organizaciones para poder reducir y prevenir este riesgo psicosocial.

En la revisión bibliográfica de los autores López, V. D., & González-Trijueque, D. que levantan varios instrumentos para el proceso de Evaluación Forense del mobbing señalan que:

Existe un amplio catálogo de instrumentos creados y adaptados al contexto español y

latinoamericano con adecuadas propiedades psicométricas, pero debemos emplearlos con cautela porque la mayoría de ellos están diseñados para población general de trabajadores, por lo que al trasladarlos al contexto forense pueden poner de relieve limitaciones con base en las exigencias de la metodología pericial. (2022)

Dentro de los criterios de exclusión de la revisión de alcance se excluyeron aquellos documentos del ámbito judicial o forense debido a que la exploración de literatura estaba enfocada a identificar hallazgos que permitan establecer elementos de análisis para las propuestas de prevención e intervención en las organizaciones. Sin embargo, el documento López, V. D., & González-Trijueque, D. puede ser un marco comparativo a este estudio debido al análisis de la fiabilidad de las herramientas.

Una de las limitaciones del estudio fue falta de información en habla hispana, tomando en cuenta que los resultados del país con más estudios realizados en el contexto del mobbing o acoso laboral fue Brasil. Otra limitación identificada fue el bajo número de publicaciones con poblaciones del Ecuador disponibles en repositorios digitales, siendo la idea inicial el planteamiento del estudio enmarcado en este país. Además, se identificó que las investigaciones en este tema se enfocaron en su mayoría en el área jurídica, sobre sus procesos y procedimientos.

Un elemento enriquecedor en esta temática fueron los documentos que identificaban el uso de herramientas elaboradas por los autores y el uso de herramientas o instrumentos que permitía identificar asociaciones que se enfocaban en abordajes más complejos del tema. Jóhannsdóttir citado por López, V. D., & González-Trijueque, señala que “Como perspectiva de futuro, y para subsanar las carencias y la arbitrariedad de los criterios operacionales, en los últimos años se han desarrollado métodos estadísticos como alternativa para la medición del acoso” (2022).

El estudio psicosocial del acoso laboral o mobbing debe abordarse desde una perspectiva integral reconociendo que la medición de este riesgo es solamente una parte dentro del proceso. Las empresas deben identificar herramientas de medición partir de las necesidades y características organizacionales procurando la triangulación de resultados para la generación de planes de prevención y mitigación del riesgo laboral y los factores asociados al acoso laboral.

Referencias bibliográficas

- Acosta-Fernández, Martín, Parra-Osorio, Liliana, Burbano Molina, Carolina, Aguilera-Velasco, María De Los Ángeles, & Pozos-Radillo, Blanca Elizabeth. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(3), 328-342. Retrieved May 11, 2022, recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012055522019000300328&lng=en&tlng=es.
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37, e00037220
- Arkey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping Studies: Towards a Methodological Framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Bedin-Zanatta, A., de Lucca, S. R., & Silva, B. M. -. -. C. (2021). Workplace violence in the psychosocial care centers of a city in the state of são paulo. *Revista Brasileira De Medicina do Trabalho*, 19(1), 51-59. doi:10.47626/1679-4435-2021-570
- Bernardes, M. L. G., Karino, M. E., Martins, J. T., Okubo, C. V. C., Galdino, M. J. Q., & Moreira, A. A. O. (2021). Workplace violence among nursing professionals. *Revista Brasileira De Medicina do Trabalho*, 18(3), 250-257. doi:10.47626/1679-4435-2020-531
- Boada-Grau, J., De Diego, R. y Vigil, A. (2003). Mobbing: análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas (MOBB-90, MobbCF-21, MobbCF-15 y MobbCS-28). *Revista de Encuentros de Psicología Social*, 1, 26-31.
- Boada-Grau, J., Mallo, E. P., Gil-Ripoll, C., Vigil-Colet, A., & Tomás, E. A. (2016). Escalas Breves sobre Mobbing (MOBB-10 y CONSE-10): Estructuras factoriales y primera aproximación al estudio de su fiabilidad y validez. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(1), 53-73.
- Bordignon, M. y Monteiro, MI (2021). Análisis de la violencia laboral contra los profesionales de enfermería y posibilidades de prevención. *Revista gaucha de enfermagem*, 42 .
- Busnello, G. F., Trindade, L. D. L., Pai, D. D., Beck, C. L. C., & Ribeiro, O. M. P. L. (2021). Tipos de violência no trabalho da enfermagem na Estratégia Saúde da Família. *Escola Anna Nery*, 25.
- Cardona, D., & Ballesteros, M. (2006). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 99-106.

- Cruz Arroyo, Vianney Berenice, & Casique, Irene. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*, 25(102), 51-79. Epub 25 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>
- Dal Pai, D., Sturbelle, I. C. S., Santos, C. D., Tavares, J. P., & Lautert, L. (2018). Physical and psychological violence in the workplace of healthcare professionals. [Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde; Violencia física y psicológica perpetrada en el trabajo en salud] *Texto e Contexto Enfermagem*, 27(1) doi:10.1590/0104-07072018002420016
- De la Torre Martí, M., & Carvajal, R. R. (2013). Psicoterapia del Acoso Psicológico en el Trabajo. Un caso clínico. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 22(2), 131-138.
- Díaz Berr, Ximena, Mauro Cardarelli, Amalia, Villarroel Poblete, Cristian, Toro Cifuentes, Juan Pablo, & Campos Schwarze, Daniela. (2018). Elaboración y Validación de un Instrumento para la Medición de la Violencia Laboral Externa y sus Factores de Riesgo en Población de Trabajadores y Trabajadoras Chileno/as. *Ciencia & trabajo*, 20(62), 61-69. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000200061>
- Dujo López, V., González Trijueque, D., Graña Gómez, J. L., & Andreu Rodríguez, J. M. (2020). A psychometric study of a Spanish version of the Negative Acts Questionnaire-Revised: Confirmatory factor analysis. *Frontiers in psychology*, 11, 1856.
- Fornés, J., Martínez-Abascal, M. A., & de la Banda, G. G. (2008). Análisis factorial del cuestionario de hostigamiento psicológico en el trabajo en profesionales de enfermería. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 8(1), 267-283.
- García Rivera, B. R., Trinidad Álvarez Medina, M., Ramírez Barón, M. C., & Aranibar Gutiérrez, M. F. (2018). Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad? *Anáhuac Journal*, 18(1), 63–93. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.04>
- Gonzalez, D. y Tejero, R. (2011). Propuesta metodológica para la evaluación pericial de la víctima de mobbing. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, Vol.11, 2011, pp.143-166
- International Labour Organization, Internacional Council of Nurse (2005). Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector: The Training Manual. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_108542.pdf

- Levac, D., Colquhoun, H. & O'Brien, K. Scoping studies: advancing the methodology. *Implementation Sci* 5, 69 (2010). <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-69>
- Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Levandoski, G., Ogg, F., Cardoso, F., L., (2011) Violência contra professores de educação física no ensino público do estado do Paraná. *Motriz* (<https://doi.org/10.1590/S1980-65742011000300001>)
- Lima, P. V. C., Rodrigues, M. T. P., Mascarenhas, M. D. M., Gomes, K. R. O., Miranda, C. E. S., & Frota, K. D. M. G. (2020). Prevalência e fatores associados à violência contra professores em escolas do ensino médio em Teresina, Piauí, 2016: estudo transversal. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 29, e2019159.
- López, V. D., & González-Trijueque, D. (2021). Revisión de Instrumentos en Español para Medir el Acoso Laboral: Su Utilidad en la Evaluación Pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 32(1), 11-21.
- Meseguer-de-Pedro, Mariano, García-Izquierdo, Mariano, Fernández-Valera, María Magdalena, & Soler-Sánchez, María Isabel. (2019). The role of resilience between workplace bullying and health: a mediational analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 177-182. Epub 02 de diciembre de 2019. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a16>.
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito: Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos.
- Molero Jurado, M. M., Martos Martínez, Á., Barragán Martín, A. B., Simón Márquez, M. M., Oropesa Ruiz, N. F., Sisto, M., . . . Gázquez Linares, J. J. (2021). Emotional intelligence profiles and mobbing in nursing: The mediating role of social support and sensitivity to anxiety. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(2), 2345-2357. doi:10.3390/ejihpe11020026
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garroso, E., Rodríguez-Carvajal, R., & Díaz-Gracia, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas psychologica*, 7(2), 346-346.
- Nava, Marisela, Reyes Escalante, Aida Yarira, Nava González, Wendolyne, & Cobos Floriano, Sixta. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria

maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y sociedad*, 32, e1306. Epub 27 de enero de 2021. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1306>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Conferencia internacional del trabajo. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. C190.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra,

Ortiz-Zableh, A. M., Quiñones Roa, A. F., Santamaria Fuerte, B., & Tobar-Roa, V. (2021). Perception of harrasment or discrimination during urology residency in colombia. *Urologia Colombiana*, 30(3), E184-E188. doi:10.1055/s-0041-1735787

Palma, A., Gerber, M. M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psyche*, 31(1), 1–18. <https://doi.org/10.7764/psyche.2019.22383>

Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Olivares Álvarez, D. 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.

Pantoja-Pantoja, Anyi Katherine, Navarrete-Acosta, Adriana Patricia, Zambrano-Guerrero, Christian Alexander, & Matabanchoy-Tulcan, Sonia Maritza. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147. Epub May 01, 2020. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>

Paravic-Klijn, Tatiana, Burgos-Moreno, Mónica, & Luengo-Machuca, Luis. (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index de Enfermería*, 27(4), 201-205. Epub 20 de enero de 2020. Recuperado en 12 de mayo de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=es.

Perez-Larrazabal, J., Lopezdelallave, A., & Topa, G. (2019). Organizational tolerance for workplace harassment: Development and validation of the POT scale. *Sustainability (Switzerland)*, 11(15) doi:10.3390/su11154078

Petrone, Patrizio. (2018). Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina. *Revista argentina de cirugía*, 110(2), 96-100. Recuperado en 11 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2250-639X2018000200007&lng=es&tlng=es.

- Piñuel Zabala, I., & Oñate Cantero, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 309-332.
- Prado, J. F. U., Saisó, A. G., Perea, I. C., & Palestina, P. Y. B. (2016). La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): Violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(2), 161-182.
- Rodríguez-Campo, V. A., & Paravic-Klijn, T. M. (2021). Validation of the Chilean version of the "Workplace Violence in the Health Sector" questionnaire in the prehospital care setting. *Revista de la Facultad de Medicina*, 69(2).
- Sharma, J.; Dhar, R.L.; Tyagi, A. (2016). Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Appl. Nurs. Res.* 30, 268–275
- Sepúlveda, F. M. (2008). Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centros de atención primaria. *Psicología y salud*, 18(2), 247-254.
- Sturbelle, I. C. S., Pai, D. D., Tavares, J. P., Trindade, L. D. L., Beck, C. L. C., & Matos, V. Z. D. (2020). Workplace violence types in family health, offenders, reactions, and problems experienced. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73.
- Tafoya, Silvia A., Jaimes-Medrano, Aurora L., Carrasco-Rojas, Juan Antonio, Rodríguez-Machain, Ana C., & Ortiz-León, Silvia. (2020). Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes de la Ciudad de México. *Investigación en educación médica*, 9(35), 18-27. Epub 02 de diciembre de 2020. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2020.35.20204>
- Torregrosa Díez, M. S., Inglés Saura, C. J., Estévez López, E., Musitu Ochoa, G., & García Fernández, J. M. (2011). Evaluación de la conducta violenta en la adolescencia: revisión de cuestionarios, inventarios y escalas en población española. *Aula Abierta*.
- Tsukamoto, S. A. S., Galdino, M. J. Q., Robazzi, M. L. D. C. C., Ribeiro, R. P., Soares, M. H., Haddad, M. D. C. F. L., & Martins, J. T. (2019). Violência ocupacional na equipe de enfermagem: prevalência e fatores associados. *Acta Paulista de Enfermagem*, 32, 425-432.
- Yolis, C., Vinicio, B., Aimee, V., & Marcelo, R. (2021). Psychosocial risk profile and socio-labor variables of judicial personnel in ecuadorian public institutions. [Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas]

Revista De Ciencias Sociales, 27(SpecialIssue 4), 560-570. Retrieved from www.scopus.com