

Acoso laboral al personal de enfermería en Bogotá

Workplace harassment of nursing staff in Bogota

Álvaro Luis Fajardo Zapata^{1*}  <https://orcid.org/0000-0001-6067-3053>

¹Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Escuela de Ciencias de la Salud (ECISA). Bogotá, Colombia.

* Autor para la correspondencia: afajardo2004@gmail.com / alvaro.fajardo@unad.edu.co

RESUMEN

Introducción: El personal de enfermería está expuesto a diversos factores estresantes, como la atención a pacientes, la coordinación y la relación con otros profesionales de la salud, sumado a una alta carga laboral y, algunas veces desarrollando las actividades en entornos laborales desfavorables que pueden afectar su desempeño y causar problemas de salud. Así mismo, se ha descrito que estos trabajadores están sometidos a situaciones de acoso laboral, que pueden tener efectos graves en las organizaciones y en la salud de quienes la padecen.

Objetivo: Identificar prácticas de acoso laboral en el personal de enfermería en la ciudad de Bogotá.

Métodos: Estudio descriptivo transversal realizado en la ciudad de Bogotá, a través de un instrumento para medir el acoso laboral, que consta de 44 ítems que evalúa siete dimensiones: ninguneo-aislamiento profesional; degradación profesional; rechazo profesional y violación de la intimidad; desprestigio profesional y humillación y rechazo personal, a través de una escala *Likert* de cinco ítems.

Resultados: Este estudio encontró que el 85 % de los participantes manifestó haber sido víctima de alguna forma de acoso en el trabajo. Las formas más frecuentes reportadas fueron el desprestigio profesional, la degradación profesional, el ninguneo-aislamiento profesional, la humillación y, finalmente el rechazo profesional y la violación de la intimidad.

Conclusiones: El acoso laboral contra el personal de enfermería, es una realidad que se evidenció en este trabajo de investigación. Es imperativo establecer estrategias para tratar de eliminar o disminuir este fenómeno que impacta de forma negativa a los trabajadores de la salud y a las instituciones donde laboran.

Palabras clave: acoso laboral; enfermeras; violencia; mobbing



ABSTRACT

Introduction: The nursing staff is exposed to various stressors, such as patient care, coordination and relationship with other health professionals, added to a high workload and, sometimes developing their activities in unfavorable work environments that can affect their performance and cause health problems. Likewise, it has been described that these workers are subjected to situations of workplace harassment, which can have serious effects on organizations and on the health of those who suffer from it.

Objective: To identify workplace harassment practices in nursing personnel in the city of Bogotá.

Methods: descriptive cross-sectional study carried out in the city of Bogotá, through an instrument to measure workplace bullying, which consists of 44 items that assesses seven dimensions: no-professional isolation; professional degradation; professional rejection and violation of privacy; professional discredit and personal humiliation and rejection, using a five-item *Likert* scale.

Results: This study found that 85% of the participants stated that they had been the victim of some form of harassment at work. The most frequent forms reported were professional discredit, professional degradation, professional isolation, humiliation, and finally professional rejection and violation of privacy.

Conclusions: Workplace harassment against nursing staff is a reality that was evidenced in this research work. It is imperative to establish strategies to try to eliminate or reduce this phenomenon that negatively impacts health workers and the institutions where they work.

Keywords: workplace harassment; nurses; violence; mobbing

Recibido: 27 de agosto de 2023

Aceptado: 17 de Enero de 2024

Editor a cargo: MSc. Belkis Lidia Fernández Lafargue

Introducción

El acoso laboral es un tipo de abuso en los aspectos modales o verbales que sufre un trabajador por parte de las personas con las que se relaciona en su entorno de trabajo, tales como los jefes o los compañeros. De acuerdo a la normativa colombiana, el acoso laboral se entiende como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. Dicha Ley, busca



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.^(1,2) Sumado a lo anterior, las razones para que se dé el acoso laboral son muy variadas y van desde la envidia por una persona que tiene cualidades físicas o intelectuales que la hacen diferente a las otras, hasta los celos laborales y personales. Quien acosa, percibe a la otra persona como una amenaza. El acoso genera variados daños emocionales sobre quien es objeto de ella, como ansiedad, insomnio y estrés que puede somatizarse y generar alteraciones físicas importantes en quien lo padece.^(3,4,5)

En esa misma línea, el acoso laboral es uno de los problemas que impacta la salud mental de los trabajadores de todo el mundo, y Colombia no es la excepción. Esta problemática ha sido abordada por diversas investigaciones en varios países con el fin de establecer las causas y determinar las modalidades de presentación, a fin de establecer los correctivos. Esta problemática, está usualmente vinculada con una condición de superioridad en el nivel jerárquico, con la restricción de la autonomía, el menoscabo y hostigamiento del individuo objeto, pero también puede presentarse en forma inversa (de un subalterno hacia su jefe) o por sus mismos compañeros de trabajo. Es muy difícil estimar este fenómeno a nivel mundial por diversos factores. Así, por ejemplo, un estudio reportó que en Estados Unidos afecta al 37 % de los trabajadores, en España al 16 %, en el Reino Unido a un 10 %. En Colombia no se encontraron estudios recientes sobre esta temática; solo se encontró un estudio de 2004, que resulta desactualizado para los fines del presente estudio.^(6,7)

Con relación a la problemática expuesta, se debe enunciar que las modalidades de acoso laboral son diversas, pero se pueden agrupar en seis categorías: maltrato laboral, persecución laboral, entorpecimiento laboral, discriminación laboral, inequidad y desprotección laborales: a) maltrato laboral: es todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; también toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo; o todo comportamiento que busque menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de tipo laboral, b) persecución laboral: es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad que permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario, c) entorpecimiento laboral: es toda acción para obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado (la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos), d)



discriminación laboral: es recibir trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral, e) inequidad laboral: se configura cuando se asignan funciones a menosprecio del trabajador, f) desprotección laboral: es toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.^(1,2,8,9)

Conductas que constituyen acoso

- La agresión física
- Expresiones injuriosas o ultrajantes, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de compañeros de trabajo.
- Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Múltiples denuncias disciplinarias temerarias.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin fundamento objetivo.
- Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, cambios sorpresivos del turno laboral y exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento.
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.
- El sometimiento a una situación de aislamiento social.⁽¹⁾



El acoso laboral se configura cuando un trabajador es expuesto a conductas negativas anteriormente expuestas contra los cuales es incapaz de defenderse. Estos comportamientos pueden ser de carácter personal como la crítica excesiva de sus características personales, chismes y privaciones sociales; también son de naturaleza laboral como el menosprecio constante de sus logros, intimidación física, comentarios agresivos o invasión de la privacidad. Estas prácticas son más comúnmente mostradas por supervisores o colegas y se consideran un problema grave en la profesión de enfermería que afecta de manera importante a quienes la padecen, generando consecuencias mentales, físicas y emocionales, menoscabando la integridad y dignidad humana.^(10,11)

El acoso laboral y la profesión de enfermería

Las enfermeras están expuestas a diversos factores estresantes, como la atención a pacientes, la coordinación y la relación con otros profesionales de la salud, sumado a una alta carga laboral y, algunas veces desarrollando actividades en entornos laborales desfavorables que pueden afectar su desempeño y causarles problemas de salud.⁽¹²⁾

De hecho, diversas investigaciones han descrito que estas trabajadoras están sometidas a situaciones de violencia y acoso, que pueden tener efectos importantes en las organizaciones generando insatisfacción y constante rotación. Se suma a lo anterior que, en el sector salud existen diversos agresores, como pacientes o sus familiares, médicos, las mismas compañeras o sus jefes.^(13,14,15)

Por otra parte, países como España, Chile, Portugal, México, Argentina, Irán, Jordania, Polonia, Grecia, Etiopía y Arabia Saudita, en sendas investigaciones han identificado factores de riesgo para que se dé el acoso y la violencia en el entorno laboral como la edad, la experiencia del trabajador y el nivel educativo, sin importar si es un establecimiento de salud público, privado o en una determinada unidad hospitalaria. Las actuaciones más comunes encontradas fueron: violencia física, abuso verbal, bloqueo de la comunicación, humillación personal, rechazo personal, desprestigio y el ninguneo-aislamiento profesional. Además, varios estudios hallaron que gran parte del acoso y violencia es ejercido de forma horizontal, es decir entre los mismos compañeros, aunque también se reporta el ejercido por jefes, supervisores y directivos. De acuerdo a los investigadores, lo anterior genera un clima laboral muy desfavorable que afecta el ambiente y disminuye la productividad. Numerosos estudios señalan que se requiere de una intervención integral que considere medidas organizacionales, como elaborar programas de evaluación, intervención y prevención de éste y otros fenómenos psicosociales, aunado a la mejora de condiciones de trabajo y al desarrollo de una cultura laboral óptima para logra un mejor ambiente de trabajo.^(16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32)



Agregado a lo anterior, es importante mencionar que en Colombia no se encontraron estudios recientes sobre este tema objeto del estudio. Es por ello que la presente investigación buscó identificar prácticas de acoso laboral en el personal de enfermería que labora en la ciudad de Bogotá.

Métodos

Estudio descriptivo transversal realizado en la ciudad de Bogotá, Colombia. Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico de tipo intencional al personal de enfermería (jefes y auxiliares) que laboraban a nivel hospitalario, con el fin de identificar si existían prácticas de acoso laboral. Se tomó como base para el cálculo de la muestra la población total del personal de enfermería de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud para Colombia durante 2014 era de 50.548 enfermeras licenciadas y 241.621 auxiliares de enfermería.⁽³³⁾ Se tomó como error el cinco por ciento (5 %); la prevalencia (p) esperada de acuerdo a estudios previos fue del 20 % ($p = 0,2$). Se solicitó el permiso a la Dra. Joana Fornés Vives, profesora del Departamento de Enfermería y Fisioterapia de la Universidad de la Islas Baleares, de la comunidad autónoma española, para la utilización del instrumento de investigación que ella construyó y validó (*alfa de Cronbach* = 0,96).⁽³⁴⁾ El instrumento mide el acoso laboral, y consta de 44 ítems que evalúa siete dimensiones: ninguneo-aislamiento profesional; degradación profesional; rechazo profesional y violación de la intimidad; desprestigio profesional y humillación y rechazo personal, a través de una escala *Likert* de cinco ítems. El instrumento de investigación fue diligenciado por los participantes del estudio, quienes fueron instruidos y firmaron el consentimiento informado. El análisis estadístico se llevó a cabo en Epi Info 7. La base de datos se realizó en *Microsoft Excel 15*. Para la elaboración de la investigación se realizó un estudio de frecuencias y determinación de prevalencias mediante un análisis univariado; se planteó una asociación estadística únicamente con el ánimo de responder a los objetivos planteados con respecto a la posible asociación (prueba Chi^2 y valor de p) entre factores relacionados con el acoso laboral al personal de enfermería que realiza sus funciones en el ámbito hospitalario de la ciudad de Bogotá. El manejo de la información fue anónimo y confidencial. No se realizó ninguna intervención durante el desarrollo del estudio.

Resultados



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

El tamaño de la muestra fue 239 personas. En las tablas 1 y 2 se muestra una caracterización sociodemográfica de los participantes, mientras que en la figura 1 se observa la distribución porcentual de la manifestación o no de alguna forma de acoso laboral.

Tabla 1. Estadísticas del estudio

	Número
Número de trabajadores participantes en el estudio	239
Edad máxima	73 años
Edad mínima	19 años
Promedio de edad	33,5 años
Desviación estándar	9,4 años
Moda	30 años
Mediana	32 años

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Características de los participantes

Característica	Número	%
Profesionales (jefes de enfermería)	75	31,0
Auxiliares (de enfermería)	164	69,0
Trabajadores de sexo femenino	190	79,0
Trabajadores de sexo masculino	49	21,0
Grupos etarios		
Entre 19 a 23 años	28	11,7
Entre 24 a 28 años	55	23,0
Entre 29 a 33 años	54	22,6
Entre 34 a 38 años	37	15,5
Entre 39 a 43 años	37	15,5

Entre 44 a 48 años	8	3,4
Igual o mayor de 49 años	20	8,3
Experiencia laboral		
Tiempo máximo	38 años	
Tiempo mínimo	1 año	
Entre 1 y 6 años	144	60,3
Entre 7 y 12 años	44	18,4
Entre 13 a 18 años	26	10,9
Entre 19 a 24 años	13	5,4
Mayor o igual a 25 años	12	5,0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 1. Manifestación de acoso laboral en el sitio de trabajo.

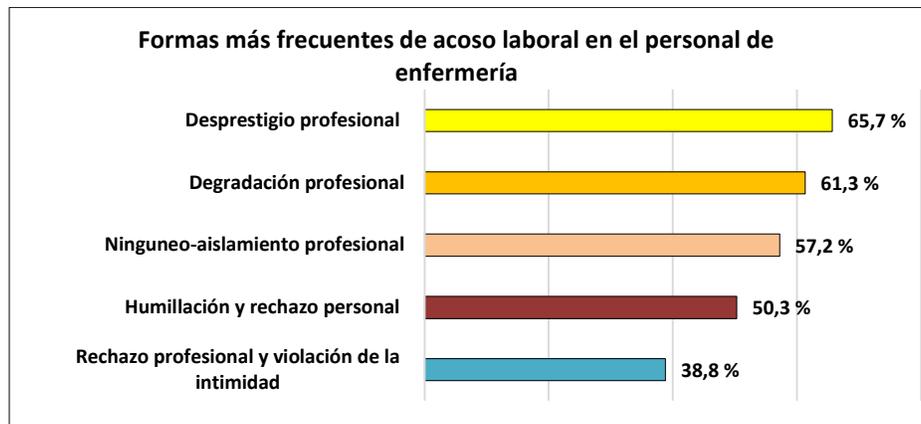
La forma más frecuente de desprestigio profesional fue el exponerles a críticas por parte del grupo, después, el recibir críticas directas sobre la forma como realizar el trabajo, posteriormente recibir informaciones contradictorias, seguidas por el dirigirse al trabajador a través de intermediarios. El evitarle o impedirle comunicarse normalmente con el grupo y las expresiones negativas o dudas sobre la responsabilidad o capacidad también se encontraron como formas de desprestigio profesional, aunque en menor proporción.

En cuanto a las formas más frecuentes de degradación profesional, el asignarle trabajos innecesarios o sin motivo justificado fue lo más reportado, seguidas por el no respetar su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo, posteriormente el asignarle tareas inferiores a su grado de cualificación profesional y finalmente el asignarle los trabajos desagradables o que otros no querían. Así mismo, con relación al ninguneo-aislamiento profesional, las formas más frecuentes reportadas fueron: el no recibir información que otras personas del grupo si lo habían hecho, seguidas por el no recibir respuesta a las preguntas verbales o escritas, posteriormente el recibir informaciones erróneas. El dejar de asignarles tareas y el discriminarle con respecto al resto de grupo, fueron las menos reportadas.

En esta investigación, el no saludarle se constituyó en la forma más frecuente de humillación y rechazo personal, seguida de las miradas de desprecio, posteriormente los comentarios maliciosos sobre la persona o su forma de vida. La imitación de gestos, palabras o comportamientos, así como el ridiculizarle públicamente fueron los comportamientos menos reportados. Del mismo modo, la forma más frecuente de rechazo profesional y violación a la intimidad que fue reportadas fue el considerarle responsable por los errores cometidos por los demás, seguido por el rechazo a las propuestas del trabajador, posteriormente el no cederle la palabra en reuniones o interrumpirlos constante en las exposiciones. El evitarle actividades que tenían posible influencia o repercusión profesional, así como el manipularle las pertenencias del trabajador también fueron reportados en esta forma de acoso.

Con relación al acoso durante los últimos seis meses, el 32 % (76) manifestó haberlo percibido, mientras que un 68 % (163) manifestó que no. Sumado a lo anterior, el 63 % (150) manifestaron haber sido testigos de acoso laboral a un compañero de trabajo, mientras que el 37 % (89) expreso que no. Cabe señalar que, esta investigación no encontró asociación entre el acoso laboral y el grupo etario ($Chi^2 = 8,76 p = 0,1871$); tampoco entre el acoso laboral y la experiencia laboral ($Chi^2 = 8,76 p = 0,1871$); ni entre ser jefe o auxiliar de enfermería ($OR = 1,01$), (figura 2).





Fuente: Elaboración propia.

Fig. 2. Formas frecuentes de acoso en el lugar de trabajo.

Discusión

El acoso laboral contra el personal de enfermería, es una realidad que evidenció este trabajo de investigación, ya que el 85 % de las participantes en el estudio manifestaron haber sido víctima de alguna forma de este fenómeno. Estos hallazgos están por debajo a los encontrados por de Cifuentes,⁽¹⁸⁾ en Chile, quien en un estudio en profesionales de enfermería encontró que este porcentaje llegaba a un 88-89,5 %, de los de Al-Ghabeesh y otros,⁽²⁸⁾ quien también en enfermeras jordanas del servicio de urgencias, encontraron que el 90 % de ellas manifestó haber sido víctima de esta conducta y los de Pinto y Nunez,⁽²⁰⁾ en Portugal quienes en 218 enfermeras encontraron que el 92,2 % manifestó haberlo experimentado.

Los hallazgos de esta investigación están por encima de los reportados por Molero y otros,⁽¹⁶⁾ en España, quienes encontraron que dicha prevalencia oscilaba entre el 17 al 20 %, de los resultados de Llanos y otros,⁽²¹⁾ en Chile, que encontraron una oscilación entre 21,1 al 79,4 %, de los de Carrillo⁽²³⁾ y Reyes,⁽²⁴⁾ ambos en México, quienes reportaron prevalencias del 29 y 62 %, respectivamente. De igual forma superan los de Gómez y otros,⁽²⁵⁾ en Argentina, quienes encontraron que la prevalencia de acoso fue del 59 %, los de Esfahani y otros,⁽²⁶⁾ en Irán, quienes en un estudio determinaron que en una muestra de 122 enfermeras el 31 % estuvo expuesta a este fenómeno, también, en Polonia, a Serafín y otros,⁽²⁹⁾ que en 404 enfermeras, encontraron que el 65,8 % de ellas manifestó haberlo experimentado, en Grecia, Karatza y otros,⁽³⁰⁾ en un estudio encontraron que el 30,2 % de las participantes manifestaron haber sido objeto de esta práctica en el lugar de trabajo, Valenzuela,⁽¹⁵⁾ en Chile, quien en su estudio encontró que entre el 19 al 44 % el personal de enfermería lo había sufrido, así mismo Paravic y otros,⁽¹⁸⁾ en Chile, encontraron que la prevalencia de acoso en esta población



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

estaba en un 14,3 %; Sal y Rosas,⁽²²⁾ en Perú, encontraron este fenómeno en el 60,8 %; Hosseini y otros,⁽²⁷⁾ en Irán; Aristidou y otros,⁽⁵⁾ en Grecia; Weldehawaryat y otros,⁽³¹⁾ en Etiopía y Rayan y otros,⁽³²⁾ en Arabia Saudita, quienes en sus estudios en personal de enfermería reportaron porcentajes menores de acoso laboral.

Las formas más frecuentes de acoso laboral encontradas en esta investigación fueron el desprestigio profesional con el 65,7 %, la degradación profesional con el 61,3 %, el ninguneo-aislamiento profesional con el 57,2 %, la humillación y el rechazo profesional con el 50,3 % y finalmente el rechazo profesional y la violación de la intimidad con un 38,8 %, hallazgos que coinciden con los encontrados por Cifuentes,⁽¹⁸⁾ en España, y Reyes⁽²⁴⁾ en México. Por otra parte, en Polonia, Serafín y otros,⁽²⁹⁾ encontraron que el mayor riesgo de acoso estuvo asociado con tener menor edad, menos experiencia laboral, y nivel educativo, pero en el presente estudio no encontró asociación entre ninguna de las variables estudiadas.

Conclusiones

El acoso laboral contra el personal de enfermería, es una realidad que evidenció este trabajo de investigación, ya que el 85 % de los participantes en el estudio manifestó haber sido víctima de alguna forma de acoso en el trabajo. Las formas más frecuentes reportadas fueron el desprestigio profesional, la degradación profesional, el ninguneo-aislamiento profesional, la humillación y el rechazo profesional, y finalmente el rechazo profesional y la violación de la intimidad.

Es de anotar que esta investigación no encontró asociación entre el acoso laboral y el ser jefe o auxiliar de enfermería y en ninguna de las variables estudiadas.

Recomendaciones

Es importante que los departamentos de recursos humanos de las entidades hospitalarias realicen estudios al interior de las mismas para determinar si este fenómeno está inmerso en las relaciones laborales de sus empleados, lo cual puede afectar la convivencia, las buenas relaciones que deben existir en un equipo de trabajo y por supuesto el rendimiento laboral. Es imperativo establecer estrategias para tratar de eliminar o disminuir este fenómeno que impacta de forma negativa a las instituciones.

También es importante decir que esta investigación presentó limitaciones en cuanto al tamaño poblacional ya que, si se toma un número mayor de participantes, es posible que los resultados podrían variar. Además, el hecho de que la totalidad del estudio fuera realizado en una ciudad multicultural como lo es Bogotá podría marcar un sesgo de selección, es posible que, si se realiza esta investigación en ciudades más pequeñas, los resultados también mostrar otros hallazgos.



Fuentes de financiación

Los costos de la presente investigación fueron asumidos completamente por el investigador.

Agradecimientos

El autor expresa su agradecimiento a los estudiantes de la Fundación Universitaria del Área Andina.

Referencias bibliográficas

1. Congreso de Colombia. Ley 1010 de 2006. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006 [acceso 30/03/2022]. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
2. Juárez A, Hernández E, Ramírez JA. Mobbing un riesgo psicosocial latente en el trabajo de enfermería. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. 2019 [acceso 30/03/2022];13(3):153-60. Disponible en: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/629
3. Ávila A, Bernal V, Alzate L. ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o Mobbing? Revista electrónica PSICONEX. 2016 [acceso 30/03/ 2022];8(3):1-10. Disponible en: <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/326991/20784214>
4. Tatar ZB, Yüksel Ş. Mobbing at Workplace-Psychological Trauma and Documentation of Psychiatric Symptoms. Noro Psikiyatr Ars. 2019;56(1):57-62. DOI: <https://doi.org/10.29399/npa.22924>
5. Aristidou L, Mpouzika M, Papathanassoglou EDE, Middleton N, Karanikola MNK. Association Between Workplace Bullying Occurrence and Trauma Symptoms Among Healthcare Professionals in Cyprus. Front Psychol. 2020;11:575623. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.575623>
6. López CM, Seco E, Ramírez D. Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. Cuad. Admon. ser. Organ. 2011 [acceso 30/03/2022];(43):307-28. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000200015&lng=en&nrm=iso
7. Organización Internacional del Trabajo OIT. Convenio sobre la violencia y el acoso. 2019 [acceso 30/03/2022];(190). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,fr:NOç



8. Fornes J, Cardozo M, Castelló JM, Gili M. Psychological Harassment in the Nursing Workplace: An Observational Study. *Archives of Psychiatric Nursing*. 2011;25(3):185-94. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2010.08.008>
9. Fornes J, García G, Pascual M. The Role of Neuroticism in Predicting Psychological Harassment in Nursing: A Longitudinal Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2019;16(5):e889. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph16050889>
10. Botero DK, Riveros MA. Protocolo de prevención al acoso laboral y sexual en mujeres enfermeras de la Clínica Meta, de Villavicencio. Programa de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia. 2021. Seminario de Profundización en Salud y Seguridad en el Trabajo. 2021 [acceso 30/03/2022]. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34965/1/2021_protocolo_prevenccion.pdf
11. Homayuni A, Hosseini Z, Aghamolaei T, Shahini S. Which nurses are victims of bullying: the role of negative affect, core self-evaluations, role conflict and bullying in the nursing staff. *BMC Nurs*. 2021;20(1):57. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00578-3>
12. Kang H, Han K. Moderating Effects of Structural Empowerment and Resilience in the Relationship between Nurses' Workplace Bullying and Work Outcomes: A Cross-Sectional Correlational Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(4):1431. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18041431>
13. Yoo SY, Ahn HY. Nurses' Workplace Bullying Experiences, Responses, and Ways of Coping. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(19):7052. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197052>
14. Ruíz KJ, Pacheco LA, García MI, Gutiérrez MC, Guevara MC. Mobbing perception among Intensive Care Unit nurses. *Enfermería intensiva*. 2020;31(3):113-9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.007>
15. Valenzuela Y. Violencia y acoso laboral en el personal de enfermería como enfermedad multirresistente. *Revista Chilena de Enfermería*. 2020;2(1):1-16. DOI: <https://doi.org/10.5354/2452-5839.2020.58158>
16. Molero M, Pérez M, Gázquez J. Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería Universitaria*. 2016;13(2):114-23. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>
17. Cifuentes V. Mobbing entre personal de enfermería. *Rev. enferm. CyL*. 2018 [acceso 30/03/2022];10(2):36-45. <https://gredos.usal.es/handle/10366/137598>
18. Paravic T, Burgos M, Luengo L. Mobbing and associated factors in emergency health care workers. *Index Enferm*. 2018 [acceso 03/08/2022];27(4):201-5. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es



19. Benitez E. Mobbing in nursing students: characteristics and frequency of harassment behaviors. Eur J Occ Health Nurs.2020 [acceso 30/03/2022];1:48-65. Disponible en:
<https://www.ejohn.eu/index.php/et/article/view/14>
20. Pinto A, Nunez JS. Predictores de mobbing en enfermeras en contexto hospitalario. Revista Portuguesa de Enfermería en Salud Mental/Revista Portuguesa de Enfermería en Salud Mental. Número especial. 2018 [acceso 30/03/2022];77-84. Disponible en:
<https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=16472160&AN=133646040&h=tCrMoDs2ekaqKnMRjM6rkKBtPuhdc4D27R3AEgmMbR917WlyMRTnDOOJYiQvdfO2GaU4G0VIR2l8e37MCTninQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNtoAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d16472160%26AN%3d133646040>
21. Llanos I, Rivas E, López M. Factores asociados a violencia horizontal intrahospitalaria en el personal de enfermería: revisión sistemática. Enfermería Universitaria. 2018;15(4):417-27. DOI:
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.4.536>
22. Sal y Rosas J. Mobbing y clima laboral en trabajadores de un Hospital de Tarma. Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología. 2020 [acceso 30/03/2022]. Disponible en:
<http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/1016/Tesis%20-%20Sal%20y%20Rosas%20Soto%2c%20Joselyn%20Del%20Milagro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Carrillo D. Factores de riesgo asociados a Mobbing en enfermeras del hospital general regional “Vicente Guerrero”. 2014. Trabajo de Grado. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México 2020 [acceso 30/03/2022]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/6056>
24. Reyes C. Acoso laboral y estilos de afrontamiento en enfermeras de un hospital infantil en la ciudad de México. 2013. Tesis de grado. Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. 2013 [acceso 30/03/2022]. Disponible en: <http://132.248.9.195/ptd2013/junio/0695002/0695002.pdf>
25. Gómez A, Blanco T, Romero G, Sánchez L, Rodríguez L. Acoso laboral o mobbing en el personal de enfermería del hospital “José R. Vidal”. Libro de Artículos Científicos en Salud 2018. Facultad de Medicina. Universidad Nacional del Nordeste. 2018 [acceso 30/03/2022]. Disponible en:
<https://med.unne.edu.ar/web/wp-content/uploads/2019/09/1-acoso-laboral-o-mobbing-en-el-personal-de-enfermera-del-hospital-dr.-jos-r.-vidal.-ciudad-de-corrientes.-ao-2017.pdf>



26. Esfahani A, Shahbazi G. Workplace bullying in nursing: The case of Azerbaijan province, Iran. *Irán J Nurs Midwifery Res.* 2014 [acceso 30/03/2022];19(4):409-15. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25183984/>
27. Hosseini A, Mousavi SH, Hajibabae F, Haghani S. The relationship between workplace bullying and professional self-concept in Iranian nurses. *Nurs Open.* 2020;8(1):232-40. DOI: <https://doi.org/10.1002/nop2.622>
28. Al-Ghabeesh SH, Qattom H. Workplace bullying and its preventive measures and productivity among emergency department nurses. *BMC Health Serv Res.* 2019;19(445). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4268-x>
29. Serafin L, Czarkowska B. Prevalence of bullying in the nursing workplace and determinant factors: a nationwide cross-sectional Polish study survey. *BMJ Open.* 2019;9(12):e033819. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-033819>
30. Karatza C, Zyga S, Tziaferi S, Prezerakos P. Workplace bullying and general health status among the nursing staff of Greek public hospitals. *Ann Gen Psychiatry.* 2016;15:7. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12991-016-0097-z>
31. Weldehawaryat HN, Weldehawariat FG, Negash FG. Prevalence of Workplace Violence and Associated Factors Against Nurses Working in Public Health Facilities in Southern Ethiopia. *Risk Manag Healthc Policy.* 2020;13:1869-77. DOI: <https://doi.org/10.2147/RMHP.S264178>
32. Rayan A, Sisan M, Baker O. Stress, Workplace Violence, and Burnout in Nurses Working in King Abdullah Medical City During Al-Hajj Season. *J Nurs Res.* 2019;27(3):e26. DOI: <https://doi.org/10.1097/jnr.000000000000291>
33. Cassiani SHB, Hoyos MC, Barreto MFC, Sives K, Da Silva FAM. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Rev Panam Salud Pública.* 2018 [acceso 21/12/2022];42. Disponible en: https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2018/2018_ops_distrib_enf.pdf
34. Fornés J, Martínez M, García G. Análisis factorial del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo en profesionales de Enfermería. *International Journal of Clinical and Health Psychology.* 2008 [acceso 30/03/2022];8(1):267-83. Disponible en: aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-277.pdf

Conflicto de intereses

El autor declara no tener conflicto de intereses.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)