



Escala de percepción de factores clave para la prevención del acoso laboral

Nicolás Barrientos Oradini, Doctor (mención internacional) en Salud, Psicología y Psiquiatría, Universidad Rovira i Virgili, Cataluña, España. Doctor of Philosophy in Business Administration, Cass European Institute of Management Studies, Francia. Académico Facultad de Economía y Negocios, UAH.

Introducción

En un entorno laboral cada vez más complejo, el acoso laboral ha surgido como uno de los problemas más preocupantes y persistentes.

A pesar de la existencia de directrices y regulaciones legales diseñadas para combatirlo, el acoso laboral sigue siendo una realidad que afecta tanto a individuos como a organizaciones, con consecuencias profundas y duraderas.

La ineficacia de la implementación de estas regulaciones ha sido ampliamente documentada, demostrando que el acoso laboral no siempre puede resolverse internamente y, en muchos casos, requiere intervenciones de instituciones públicas o grupos de interés dedicados a la protección de los derechos laborales.

Definido como un patrón repetitivo y persistente de comportamientos que amenazan, intimidan y degradan a un individuo, el acoso laboral se manifiesta en formas que van desde la intimidación sutil hasta la agresión abierta, siempre con el objetivo de socavar la posición profesional de la víctima. Este fenómeno, conceptualizado como una forma de violencia psicológica, impacta significativamente la salud mental y física de los empleados, creando un ambiente de trabajo hostil que puede llevar a consecuencias graves como el aislamiento, la depresión e incluso trastornos de estrés postraumático.

El impacto del acoso laboral no se limita a las víctimas individuales; las organizaciones también sufren sus efectos. La productividad disminuye, el absentismo aumenta y la rotación de personal se eleva, creando una atmósfera de miedo y desconfianza que debilita la moral de los empleados. Además,



la relación entre el acoso y el desequilibrio de poder en el lugar de trabajo es clara: los perpetradores, a menudo en posiciones de autoridad, utilizan su influencia para intimidar y controlar a otros, exacerbando el daño causado.

Este artículo se centra en la validación de una escala para la percepción de factores clave para la prevención del acoso laboral, construida a partir de un análisis factorial exploratorio y confirmatorio. A través del análisis bibliométrico, se explora la productividad científica en este campo, destacando la creciente importancia de abordar el acoso laboral como un problema crítico de salud ocupacional. Los hallazgos presentados no solo refuerzan la necesidad de una implementación más efectiva de las políticas existentes, sino que también enfatizan la urgencia de adoptar un enfoque proactivo en la identificación y prevención de este fenómeno en todas sus manifestaciones.

El acoso laboral, un problema creciente a pesar de las regulaciones existentes, se define como un patrón repetitivo de comportamientos que amenazan, intimidan y degradan a un individuo. Se manifiesta de diversas formas, desde la intimidación sutil hasta la agresión abierta, con el objetivo de socavar la posición profesional de la víctima.

Conceptualizado como una forma de violencia psicológica, el acoso laboral tiene graves repercusiones en la salud mental y física de los empleados, pudiendo causar aislamiento, depresión y trastornos de estrés postraumático. A diferencia de los conflictos laborales comunes, se caracteriza por una campaña sistemática que humilla y aísla a la víctima, creando un ambiente de trabajo hostil.

Este fenómeno se intensifica progresivamente, comenzando con la falta de conciencia de la víctima y evolucionando hacia un estado crítico de violencia. El aislamiento resultante causa un estrés psicológico significativo, que puede derivar en problemas cardiovasculares y otros trastornos. Ade-

más, el acoso laboral presenta una condición cíclica, con aumentos graduales de intensidad, lo que dificulta su detección y perpetúa la dinámica del acoso.

Marco Referencial

La productividad de una organización se refleja en su capacidad para alcanzar sus metas y transformar sus recursos en productos de manera eficaz y eficiente.

Por ejemplo, en el ámbito hospitalario, la eficacia se evidencia cuando se satisfacen las necesidades de los pacientes, mientras que la eficiencia se mide por la capacidad de lograrlo a un bajo costo. Si un hospital logra aumentar la productividad de su personal reduciendo el tiempo promedio de hospitalización o aumentando la atención individualizada, se considera que ha mejorado su eficiencia. Del mismo modo, una empresa es eficaz si cumple con sus objetivos de ventas o participación en el mercado, pero su productividad también depende de la eficien-

La diversidad en la fuerza laboral presenta desafíos y oportunidades para la gestión. Los administradores deben adaptar sus prácticas para garantizar la retención de empleados y aumentar la productividad sin discriminar. Gestionar la diversidad de manera efectiva puede fomentar la creatividad, la innovación y la toma de decisiones más sólidas, mientras que una gestión deficiente puede resultar en alta rotación, dificultades de comunicación y conflictos internos.

Las consecuencias del acoso laboral no se limitan a la víctima, sino que también afectan a la organización en su conjunto, reduciendo la productividad y aumentando el absentismo y la rotación de personal. Además, el acoso contribuye a un clima de miedo dentro de la organización, donde los empleados temen hablar o tomar medidas contra el comportamiento abusivo que experimentan. En muchos casos, el acosador ocupa una posición de poder sobre la víctima, lo que dificulta aún más que el individuo afectado busque ayuda o denuncie el abuso. En este



Este artículo se centra en la validación de una escala para la percepción de factores clave para la prevención del acoso laboral, construida a partir de un análisis factorial exploratorio y confirmatorio

cia con la que alcanza estos objetivos. Las métricas comunes de eficiencia incluyen el rendimiento de la inversión, las utilidades por unidad monetaria de ventas y la producción por hora laboral.

En el sector de servicios, la eficacia se evalúa en función de la atención a las necesidades y requisitos de los clientes, ya que existe una relación directa entre las actitudes y conductas de los empleados, la satisfacción del cliente y los ingresos de la empresa. Sears, por ejemplo, ha documentado cómo mejorar las actitudes de los empleados puede impactar positivamente en la satisfacción del cliente y, a su vez, en los ingresos adicionales.

sentido, el acoso laboral es el resultado de un desequilibrio de poder, donde el acosador utiliza su autoridad e influencia para intimidar o controlar a los empleados de manera agresiva. Las tácticas utilizadas por los acosadores pueden variar, incluyendo la difusión de rumores falsos, el aislamiento y la retención de información importante.

En este contexto, el desequilibrio de poder y el abuso de autoridad son temas clave asociados con el acoso laboral. Otro tema relevante es la variedad de tácticas de acoso empleadas por los agresores, que van desde formas sutiles hasta la agresión abierta. Además, el acoso laboral se caracteriza por

comportamientos crecientes y repetitivos que tienden a intensificarse, desgastando progresivamente la capacidad de autodefensa de las víctimas.

La salud es otro aspecto fundamental en el estudio del acoso laboral, ya que las víctimas a menudo enfrentan graves problemas emocionales y físicos. El impacto psicológico del acoso puede ser duradero, con síntomas similares al trastorno de estrés post-traumático que persisten mucho después de que el acoso ha cesado.

Un problema crítico es la naturaleza sutil del acoso laboral, que dificulta su identificación y evidencia en las primeras etapas. Este fenómeno puede desarrollarse sin ser detectado hasta que alcanza una gravedad significativa y difícil de abordar. Como resultado, las víctimas a menudo sufren en silencio por temor a represalias o a no ser creídas por la dirección, lo que contribuye a las dificultades para observar y abordar este fenómeno.

Además, el acoso laboral se manifiesta como un fenómeno grupal, que a menudo implica un esfuerzo colectivo de varias personas para aislar a un individuo, con el entorno laboral general, junto con el acosador, participando. El silencio y el miedo a represalias hacen que las víctimas sufran sin que el fenómeno sea públicamente evidente. En este contexto, las víctimas enfrentan amenazas para evitar que sus casos sean reconocidos, junto con tácticas de acoso sutiles, lo que significa que son fácilmente descartadas por terceros y autoridades como conflictos menores.

Una de las principales consecuencias del acoso laboral es la transformación del entorno laboral en una atmósfera negativa, caracterizada por el miedo y la desconfianza generalizada, que en última instancia afecta el rendimiento general de la organización. Este fenómeno puede conducir a un colapso en la comunicación dentro de los equipos, lo que dificulta la colaboración y el trabajo en equipo efectivos. Por lo tanto, el acoso labo-

ral no solo representa una amenaza para la salud y el bienestar de los empleados, sino que también plantea un riesgo para el clima y la cultura organizacional. La presencia de acoso laboral a menudo está vinculada a un liderazgo deficiente y a la falta de políticas claras para abordar los comportamientos abusivos, lo que puede conducir a altas tasas de rotación, absentismo y una disminución general de la moral de los empleados. En consecuencia, el acoso laboral tiende a reducir la satisfacción laboral.

En este contexto, "acoso laboral" se define como un comportamiento violento, discriminatorio e inapropiado dirigido a un individuo o grupo debido a sus características, siendo una conducta legalmente regulada para su prohibición en los entornos laborales. En contraste, el acoso psicológico en el trabajo, aunque también es un comportamiento ofensivo, no siempre está regulado ni se basa en discriminaciones por características legalmente protegidas, aunque aún puede ser igualmente perjudicial.

Metodología y Aplicación de Instrumentos

Esta investigación utilizó una encuesta desarrollada por la Central Unitaria de Trabajadores de Chile, que consultó a empleadores y dirigentes sindicales de los sectores público y privado sobre cuestiones relacionadas con el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Se encuestó a un total de 480 personas. De estas, el 31,7% eran dirigentes sindicales del sector público, el 24,6% eran

dirigentes sindicales del sector privado, el 2,3% eran empleadores del sector público y el 41,5% eran empleadores del sector privado, como se muestra en la Tabla 8. Entre los encuestados, El 61,9% se identificó como femenino y el 38,1% como masculino, como se refleja en la Tabla 9. La encuesta reveló que el 42,2% de los encuestados eran de la región metropolitana, mientras que los encuestados restantes eran de diversas regiones en cantidades iguales. Además, el 87,9% eran de zonas urbanas y el 11,5% de zonas rurales.

En este contexto, se realizó un análisis factorial exploratorio utilizando el método de extracción de factorización del eje principal para identificar estructuras latentes. Se aplicó una rotación varimax para distinguir los constructos latentes entre las diferentes preguntas de la encuesta, lo que resultó en la identificación de elementos relevantes asociados con tres constructos principales: aspectos institucionales, aspectos normativos y aspectos sociales. También se realizó un análisis de fiabilidad para cada conjunto de elementos generado.

Posteriormente, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio para verificar la validez discriminante de las dimensiones identificadas en el análisis exploratorio. Este proceso condujo a la validación de una escala de percepción de factores clave para la prevención del acoso laboral. Las características de la muestra analizada se describen a continuación.

Table 8. Union Leaders and Employers by Sector

		Frequency	Percentage	Cumulative Percentage
Valid	Public Union Leaders	152	31,7	31,7
	Private Union Leaders	118	24,6	56,3
	Public Sector Employers	11	2,3	58,5
	Private Sector Employers	199	41,5	100,0
	Total	480	100,0	

Source: Created by author using SPSS software

Table 9. Gender of Trade Union Actors and Employers

		Frequency	Percentage	Cumulative Percentage
Valid	Female	297	61,9	61,9
	Male	183	38,1	100,0
	Total	480	100,0	

Resultados

Los resultados permitieron el diseño y la validación de una escala para evaluar la percepción de los factores clave en la prevención del acoso laboral. Primero, se realizó un análisis factorial exploratorio, que arrojó un índice KMO aceptable de 0,746 y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa. Además, las communalidades de extracción superaron un valor de 0,7 para todos los elementos. La varianza total explicada reveló tres factores asociados con posibles dimensiones dentro de los elementos, representando un 91,870% acumulativo de la varianza total. Las cargas factoriales de la matriz factorial rotada mostraron valores superiores a 0,8 para todos los elementos, con tres dimensiones claramente diferenciadas. Cada una de estas dimensiones se sometió a un análisis de fiabilidad, que arrojó un alfa de Cronbach superior a 0,9 en todos los casos. Por lo tanto, el análisis factorial exploratorio no solo confirmó la fiabilidad de los elementos, sino que también sugirió la existencia de tres dimensiones, que se confirmaron posteriormente en el análisis factorial confirmatorio. Los resultados de estos procesos analíticos se describen a continuación:

Table 12. KMO and Bartlett test

KMO and Bartlett test		
Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy		,746
Bartlett's test of sphericity	Aprox. Chi-cuadrado	2968,550
	G1	21
Sig.		,000

Source: Prepared by the authors using SPSS software

Los resultados de sucesivas regresiones lineales aplicadas permitieron establecer un modelo con relaciones que presentan un alto índice de concomitancia. Estas relaciones

permiten establecer las causas más probables que coadyuvan a situaciones de acoso laboral. A saber:

The executive branch is relevant in the context of violence and harassment in the world of work	<-- INST	,894
The legislative branch is relevant in the context of eradicating violence and harassment in the world of work	<-- INST	,961
The judicial branch is relevant in the context of eradicating violence and harassment in the world of work	<-- INST	,940
The most appropriate mechanism for building policies and/or protocols on violence and harassment in the workplace is national legislation on violence and harassment	<-- NORM	,919
The most appropriate mechanism for building policies and/or protocols on violence and harassment in the workplace is government protocols and/or regulations specific to each area of work in the public sector	<-- NORM	,894
Grassroots trade union associations are relevant in the context of eradicating violence and harassment in the world of work	<-- SOCIAL	,942
Higher-level trade union organisations (federations, confederations and central organisations) are relevant in the context of eradicating violence and harassment in the world of work	<-- SOCIAL	,925

Source: Prepared by the authors using AMOS software



Conclusiones

Este estudio realiza una contribución significativa a la comprensión del acoso laboral, un problema global que ha ganado creciente atención a nivel nacional e internacional. Al llevar a cabo una revisión exhaustiva de la literatura y validar una escala específica, la investigación identifica y confirma tres dimensiones críticas esenciales para la prevención del acoso laboral: aspectos institucionales, normativos y sociales. La confirmación de estas dimensiones a través de un sólido análisis factorial confirmatorio (AFC) proporciona una base sólida para evaluar los factores que contribuyen a la prevención del acoso en diversos entornos laborales.

Los resultados enfatizan la importancia de implementar eficazmente las directrices

y marcos legales en todos los niveles de gobernanza, particularmente en términos de garantizar que las medidas de prevención del acoso se legislen, se hagan cumplir y se sigan de manera consistente. Al mismo tiempo, el estudio destaca la necesidad de una sensibilización, educación y capacitación continuas en los entornos organizacionales, particularmente para abordar el acoso desde sus primeros signos. Los programas de capacitación eficaces y el apoyo organizacional pueden prevenir la escalada de

El estudio subraya que el acoso es un problema generalizado que requiere una intervención y participación activa y continua de todos los niveles de una organización, tanto del liderazgo como de los empleados.

Además, la investigación revela el grave impacto que el acoso laboral tiene tanto en las víctimas individuales como en la organización en su conjunto. El acoso no solo daña la salud física y mental de los empleados, sino que también crea una atmósfera tóxica que afecta la productividad, la moral y el bienestar organizacional. Las tácticas utilizadas por los acosadores, que pueden variar desde microagresiones sutiles hasta actos manifiestos de agresión, a menudo involucren desequilibrios de poder que refuerzan

y perpetúan los comportamientos abusivos. Esta dinámica resalta la necesidad de políticas organizacionales efectivas y entornos de trabajo de apoyo que puedan identificar y abordar el acoso de manera oportuna, asegurando que las víctimas estén protegidas y que se salvede la cultura laboral general.

El análisis bibliométrico complementa aún más estos hallazgos al mostrar el creciente interés académico en el acoso laboral, particularmente en las disciplinas de salud ocupacional. Países como Estados Unidos lideran la producción científica en esta área, con investigaciones concentradas en gran medida en la salud pública y la seguridad en el lugar de trabajo. Esto refuerza la noción de que el acoso laboral debe tratarse no solo como un problema organizacional, sino también como una preocupación importante de salud pública. Abordar el acoso no solo es esencial para el bienestar mental y físico de los trabajadores, sino también para mejorar la productividad y la eficacia general de las organizaciones.

Finalmente, la validación de la escala de percepción desarrollada en este estudio sirve como una herramienta poderosa para futuras investigaciones, permitiendo a las

organizaciones evaluar y abordar el acoso de manera proactiva. Al proporcionar una medida confiable y válida de los factores clave que influyen en la prevención del acoso laboral, esta escala se puede utilizar para evaluar las prácticas existentes, identificar brechas e implementar estrategias basadas en evidencia para crear lugares de trabajo más seguros e inclusivos. Además, la escala se puede adaptar y ampliar para adaptarse a diferentes industrias, contextos organizacionales y entornos culturales, lo que la convierte en un instrumento versátil para evaluar los esfuerzos de prevención del acoso laboral a escala global.

A la luz de estos hallazgos, se alienta encarecidamente a las organizaciones a adoptar un enfoque proactivo para identificar, abordar y prevenir el acoso laboral. Esto implica no solo desarrollar e implementar políticas efectivas contra el acoso, sino también fomentar una cultura de apertura y respeto donde los empleados se sientan empoderados para denunciar el acoso. Al priorizar el bienestar de los empleados y crear un entorno de trabajo de apoyo, las organizaciones pueden mejorar su productividad, mejorar la retención de empleados y contribuir a un clima organizacional positivo. **OE**

Referencias:

- Akter, R., Teicher, J., y Alam, Q. (2024). Gender-Based Violence and Harassment in Bangladesh's Ready-Made Garments (RMG) Industry: Exploring Workplace Well-Being Issues in Policy and Practice. *Sustainability*, 16(5), 2132.
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., y Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 1035.
- Baillien, E., De Cuyper, N., y De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's job demand control model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 191-208.
- Berdahl, J. L., y Moore, C. (2006). Workplace harassment: double jeopardy for minority women. *Journal of applied psychology*, 91(2), 426.
- Bowling, N. A., y Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and metaanalysis. *Journal of applied psychology*, 91(5), 998.
- Bowling, N. A., y Michel, J. S. (2011). Why do you treat me badly? The role of attributions regarding the cause of abuse in subordinates' responses to abusive supervision. *Work and Stress*, 25(4), 309-320.
- Brewster, M. E., Velez, B., DeBlaere, C., y Moradi, B. (2012). Transgender individuals' workplace experiences: the applicability of sexual minority measures and models. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 60.
- Buchanan, N. T., y Fitzgerald, L. F. (2008). Effects of racial and sexual harassment on work and the psychological well-being of African American women. *Journal of occupational health psychology*, 13(2), 137.
- Claybourn, M. (2011). Relationships between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. *Journal of business ethics*, 100(2), 283-301.