

**DOI:** 10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.4-24

**URL:** <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1538>

**EDITORIAL:** Saberes del Conocimiento

**REVISTA:** RECIMUNDO

**ISSN:** 2588-073X

**TIPO DE INVESTIGACIÓN:** Artículo de revisión

**CÓDIGO UNESCO:** 32 Ciencias Médicas

**PAGINAS:** 4-24



## Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud

Workplace harassment with a gender approach and job satisfaction in health personnel

Assédio no local de trabalho com abordagem de gênero e satisfação no trabalho em profissionais de saúde

**Enzo Renatto Bazualdo Fiorini<sup>1</sup>; Sonia Lizeth Alemán Pullas<sup>2</sup>;  
Jinson Giuseppe Mogrovejo Valladarez<sup>3</sup>; Pedro Marcelo Amoroso Moncayo<sup>4</sup>**

**RECIBIDO:** 25/01/2022 **ACEPTADO:** 15/02/2022 **PUBLICADO:** 01/04/2022

1. Especialista en Medicina Ocupacional por la Universidad San Martín de Porres de Lima; Cajamarca, Perú; enzo.bazualdofiorini@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0003-3694-4567>
2. Médica; Investigador Independiente; Quito, Ecuador; liz\_aleman95@hotmail.com;  <https://orcid.org/0000-0003-1723-5079>
3. Médico; Investigador Independiente; Cuenca, Ecuador; giuseppe\_07@hotmail.com;  <https://orcid.org/0000-0001-9331-7362>
4. Médico General; Investigador Independiente; Cuenca, Ecuador; pedro.amoroso.m@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0001-8924-4586>

### CORRESPONDENCIA

Enzo Renatto Bazualdo Fiorini  
enzo.bazualdofiorini@gmail.com

Cajamarca, Perú

## RESUMEN

**Objetivo:** Demostrar cómo el acoso laboral incide sobre la satisfacción laboral de profesionales de salud, identificar la prevalencia de acoso sexual y conocer los tipos de acoso sexual laboral más frecuente y quién lo ejerce. **Material y métodos:** Método inductivo para llegar a conclusiones basadas en resultados de estudios previos, con enfoque cualitativo, de tipo básico. Mediante la realización de una revisión bibliográfica con énfasis descriptivo y retrospectivo. **Resultados:** El Acoso Laboral se presentó en servicios de Salud públicos, según AESST (2020) y Palma Andrea (2018). El tipo de acoso predominante fue el abuso verbal (28,1% a 60%), el abuso físico (6,8% a 61,5%) y se encontró acoso sexual (< 1%), más en mujeres menores de 30 años con impacto negativo en el desempeño laboral según Castro- Osman (2017). El sector de enfermería según Gómez-zequeira & Blanco (2018) presentó acoso laboral (59%), mujeres (64%) licenciados (77%) de centro quirúrgico y central de esterilización, los acosadores fueron los jefes. Acoso Laboral en enfermeras es frecuente según refieren Capacute Chambilla, K (2019), Pérez- Aldrete JA (2019) y Paravic-Klijn (2018). El sexo femenino, tiene mayor riesgo de Acoso Laboral y acoso sexual, según Delgado K. & Espinoza A. (2019) y Velásquez y Díaz (2020). La violencia interna y la violencia externa hacia las enfermeras se relacionan positivamente y ambas a su vez se relacionaban negativamente con la satisfacción laboral según Pérez-Fuentes (2020) y Palacios Carbajal (2020). **Conclusiones:** Se evidencia correlación entre el acoso laboral y la satisfacción laboral. Las frecuencias de acoso laboral y de la satisfacción ocupacional son muy variables y dependen de factores organizacionales intrínsecos y externos, y de las características de las sociedades patriarcales. El tipo de acoso laboral con enfoque de género más frecuente fue el psicológico. El acosador fue el varón, usando la modalidad de chantaje sexual.

**Palabras clave:** Acoso laboral, género, personal de salud, paciente.

## ABSTRACT

**Objective:** To demonstrate how workplace harassment affects the job satisfaction of health professionals, to identify the prevalence of sexual harassment and to know the most frequent types of workplace sexual harassment and who exercises it. **Material and methods:** Inductive method to reach conclusions based on the results of previous studies, with a qualitative approach, of a basic type. By carrying out a bibliographical review with a descriptive and retrospective emphasis. **Results:** Workplace Harassment occurred in public health services, according to AESST (2020) and Palma Andrea (2018). The predominant type of harassment was verbal abuse (28.1% to 60%), physical abuse (6.8% to 61.5%) and sexual harassment was found (<1%), more in women under 30 years with a negative impact on job performance according to Castro-Osman (2017). The nursing sector according to Gómez-zequeira & Blanco (2018) presented workplace harassment (59%), women (64%) graduates (77%) of surgical center and sterilization center, the harassers were the bosses. Workplace harassment in nurses is frequent according to Capacute Chambilla, K (2019), Pérez-Aldrete JA (2019) and Paravic-Klijn (2018). The female sex has a higher risk of Workplace Harassment and sexual harassment, according to Delgado K. & Espinoza A. (2019) and Velásquez and Díaz (2020). Internal violence and external violence towards nurses are positively related and both in turn were negatively related to job satisfaction according to Pérez-Fuentes (2020) and Palacios Carbajal (2020). **Conclusions:** There is evidence of a correlation between workplace harassment and work satisfaction. The frequencies of workplace bullying and job satisfaction are highly variable and depend on intrinsic and external organizational factors, and on the characteristics of patriarchal societies. The most frequent type of workplace harassment with a gender focus was psychological. The harasser was the man, using the modality of sexual blackmail.

**Keywords:** Workplace harassment, gender, health personnel, patient.

## RESUMO

**Objetivo:** Demonstrar cómo o assédio no trabalho afeta a satisfação no trabalho dos profissionais de saúde, identificar a prevalência do assédio sexual e conhecer os tipos mais frequentes de assédio sexual no trabalho e quem o exerce. **Materiais e métodos:** Método indutivo para chegar a conclusões com base nos resultados de estudos anteriores, com abordagem qualitativa, de tipo básico. Realizando uma revisão bibliográfica com ênfase descritiva e retrospectiva. **Resultados:** O assédio no local de trabalho ocorreu em serviços públicos de saúde, segundo AESST (2020) e Palma Andrea (2018). O tipo de assédio predominante foi abuso verbal (28,1% a 60%), abuso físico (6,8% a 61,5%) e assédio sexual foi encontrado (<1%), mais em mulheres com menos de 30 anos com impacto negativo no desempenho do trabalho segundo para Castro-Osman (2017). O setor de enfermagem segundo Gómez-zequeira & Blanco (2018) apresentou assédio laboral (59%), mulheres (64%) graduadas (77%) de centro cirúrgico e centro de esterilização, os assediadores eram os patrões. O assédio no local de trabalho em enfermeiros é frequente de acordo com Capacute Chambilla, K (2019), Pérez-Aldrete JA (2019) e Paravic-Klijn (2018). O sexo feminino apresenta maior risco de assédio no local de trabalho e assédio sexual, segundo Delgado K. & Espinoza A. (2019) e Velásquez e Díaz (2020). A violência interna e a violência externa contra os enfermeiros estão positivamente relacionadas e ambas negativamente relacionadas com a satisfação no trabalho de acordo com Pérez-Fuentes (2020) e Palacios Carbajal (2020). **Conclusões:** Há evidências de uma correlação entre assédio no local de trabalho e satisfação no trabalho. As frequências de assédio moral e satisfação no trabalho são altamente variáveis e dependem de fatores organizacionais intrínsecos e externos e das características das sociedades patriarcales. O tipo de assédio laboral com enfoque de gênero mais frequente foi o psicológico. O assediador era o homem, usando a modalidade de chantagem sexual.

**Palavras-chave:** Assédio no local de trabalho, gênero, pessoal de saúde, paciente.

## Introducción

El acoso laboral, es un fenómeno existente dentro de las organizaciones, que puede ser del tipo psicológico como la forma más frecuente, también se presenta como violencia física, y la tercera forma es el acoso sexual; este tipo de agresión es influenciado por actos de discriminación por raza, sexo y religión como los factores más frecuentes. Con respecto al acoso sexual, éste es un acontecimiento considerado como un delito en el Perú, que fue considerado como un tema tabú hasta que el término fue acuñado por Lin Farley en Norte América en la séptima década del siglo pasado, producto de la investigación de un grupo de féminas que intentaban analizar sus experiencias con los varones dentro del trabajo, y buscaron crear una expresión que involucre estas conductas masculinas (Cepeda-López, 2018), años posteriores la Organización Mundial de Trabajo (OIT 2012) definió el acoso sexual laboral como proposiciones indebidas y tocamientos o acercamientos indeseados con carácter sexual y la consideró un tipo de violencia de género. Las incidencias a nivel mundial son variables, siendo predominantes en sociedades machistas (OIT, 2013), el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre eliminación del acoso laboral, amplió el ámbito de aplicación normativo internacional, incluyendo a labores de naturaleza precaria o en formación, a los voluntarios y trabajadores informales o de áreas rurales (agrícolas), donde existe un alto nivel de exposición a discriminación y acoso contra las mujeres (Yagüe, 2020).

En cuanto a incidencias de acoso sexual laboral, las mujeres son las principales víctimas y raramente las denuncian por temores. En la Unión Europea entre 40 a 50% de mujeres refieren haber sido víctimas de insinuaciones y contactos físicos indeseados, y en Asia y Pacífico entre 30 a 40% de mujeres denunciaron acoso verbal, físico y/o sexual (Defensoría del Pueblo, 2018). En Latinoamérica puede hallarse diferentes

realidades al respecto, en el sector salud, un artículo de revisión sobre Violencia Laboral evidenció un incremento progresivo de publicaciones mayormente en Estados Unidos e Italia, donde la mayoría de profesiones de salud de hospitales, evidenciaron violencia física y psicológica en 56.5% por la naturaleza del trabajo y los riesgos psicosociales existentes (Palma, 2018).

En lo referente al Acoso Laboral, se escogió el ámbito de los servicios de Salud, porque la atención sanitaria es uno de los sectores de mayor riesgo según AESST (2020) y Palma Andrea (2018), porque representa una labor de servicio y en constante contacto con individuos que incluye a familiares y pacientes, que tiene una complicada organización con múltiples jerarquías, con diversidad de áreas, profesiones y servicios; que predisponen a los colaboradores a violencia externa o interna. Asimismo, se presenta en este sector un predominio del sexo femenino, siendo numeroso en enfermería por lo que justifica ser el grupo más acosado, así lo muestra Capacute Chambi, K (2019), Pérez- Aldrete JA (2019) y Paravic-Klijn (2018). El gremio Médico, no está exento de este tipo de violencia como lo cita Criado Julian A. (2019), quien encontró motivaciones como las jerarquías, experiencia laboral y tipo de contrato, hallando subordinación evidente en los médicos Residentes con actos de hostilidad laboral del tipo moral vertical. Asimismo, los Internos de Medicina presentaron manifestaciones de hostilidad laboral como lo señala Lozano, M. (2019), Delgado Sampson, Karen (2019) y Sierra & Zárate (2019). Por ello la prevención de los riesgos psicosociales en una organización es de suma importancia porque pueden derivar en enfermedades ocupacionales agravados por factores externos como la competitividad, la precariedad laboral y la doble carga que presenta el género femenino por ser mujeres y madres en simultaneo, por ello a pesar que es un fenómeno subjetivo en su mayoría de veces, derivado de una situación injusta, su efecto

depende de la fortaleza mental del acosado (para soportar o ignorar al acosador), predisponiendo a un sentimiento de víctima considerada enfermedad emergente, con trastornos de angustia y fóbicos, trastornos obsesivo-compulsivos e incluso ansiedad generalizada, que constituyen el 25 % de los problemas de salud laboral, con mayor impacto en sectores de salud, educación y servicios sociales (Lozano & Rodríguez, 2020).

Por este motivo, creemos importante la realización de la presente investigación bibliográfica en el ámbito Laboral, para demostrar cómo el acoso laboral de tipo sexual incide sobre la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del sector salud, así como identificar la prevalencia de acoso sexual y conocer los tipos de acoso sexual laboral más frecuente y quién lo ejerce. También se buscará determinar su impacto sobre las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral.

### **Metodología**

La presente investigación se gestó sobre una investigación que usó el método deductivo, con enfoque cuantitativo, según su finalidad fue un estudio básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental y transversal, mediante la realización de una revisión bibliográfica con énfasis descriptivo y retrospectivo; con la finalidad de categorizar las variables de interés, bajo el método deductivo tratándose de verificar las proposiciones desde las investigaciones afines, en la búsqueda de conseguir respuestas al estudio.

Se realizó una revisión bibliográfica en buscadores PubMed y Scielo, en el mes de octubre a noviembre del año 2021, con la finalidad de primero caracterizar la variable "acoso laboral", segundo para caracterizar la variable "satisfacción laboral" y finalmente para caracterizar "la relación entre ambas variables Acoso laboral y satisfacción laboral", todas estas investigaciones fueron realizadas en poblaciones de trabajadores de la salud.

Como criterios de inclusión se usó las publicaciones de artículos científicos y de revisión de los periodos comprendido entre los años 2018 y 2021 posteriormente fueron filtrados de acuerdo a 2 idiomas de interés que fueron inglés y español. Asimismo, se excluyó toda publicación que no contaba con el artículo completo publicado

Las palabras clave de búsqueda, para caracterizar la variable Acoso Laboral en el personal de salud fue: (workplace harassment OR sexual harassment) AND (health workers OR nurses); asimismo para caracterizar la variable Satisfacción laboral se usó: (job satisfaction) AND (health workers OR nurses); finalmente para categorizar la relación de ambas variables relacionadas en conjunto, se usó como palabras claves de búsqueda: (workplace harassment OR sexual harassment) AND job satisfaction AND (health workers OR nurses). Toda la información de importancia escogida para el presente estudio fue almacenada usando la herramienta de organización bibliográfica denominada Zotero. Para la descripción estadística de la información recolectada, se usará la estadística descriptiva en base al uso de porcentajes.

### **Resultados y discusión**

Luego de realizar la revisión bibliográfica, podemos conceptualizar al acoso laboral como un tipo de violencia presentada como una acción o incidente no razonable por el cual una persona es amenazada, humillada, agredida o lesionada como consecuencia directa de su trabajo, los que son sistemáticos y proviene de comportamientos negativos y ofensivos, como excluir socialmente e interrumpir el trabajo del acosado en forma regular y semanal, y sino que estos actos deben persistir por un período de por lo menos 6 meses, según Rodríguez-Muñoz Alfredo (2017) y Carhuaz (2020); reconocida también como abuso emocional, victimización, acoso moral o Moobing, y acoso sexual laboral según Olivera Carhuaz (2020). La modalidad de acoso sexual es una dis-

criminación basada en el género y es un acto violento que se respalda en pautas culturales y sociales, no es un acto de galantería y es un factor estresante que afecta fundamentalmente al género femenino y en menor frecuencia a los varones en estrecha relación con los roles de la vida cotidiana, que amenaza la integridad y la seguridad psicológica y física de las víctimas. La perspectiva feminista lo explica porque en una sociedad patriarcal son percibidas como subalternas, con mayor vulnerabilidad e inseguridad, pues existe la creencia que las mujeres son educadas para obedecer y ser silenciadas, lo que se evidencia en la segregación por género y la existencia de brechas al acceso para obtener cargos jerárquicos con toma de decisiones y manejo de recursos, según Sauter Steven (2012).

El Acoso Laboral según la Organización Internacional de Trabajo (2013), es reconocido en tres dimensiones, la dimensión de agresión física, la psicológica y la sexual; así pues ninguna ocupación está exenta de este tipo de violencia dentro de sus organizaciones y están más expuestas las relacionadas a la atención directa de usuarios, como el sector público, el sector de servicios y financiero, el trabajo social, el comercio minorista y los servicios de salud, con mayor riesgo de agresiones de tipo externa influenciadas por la agresividad de los clientes, según AESST (2020) y Rodríguez-Muñoz Alfredo (2017). De acuerdo a las conductas de acoso también puede remitirse a la naturaleza de los actos, desde el hostigamiento hasta la persecución y el asedio. Estos factores combinados pueden dar lugar a 3 modalidades: el acoso moral, el acoso de tipo sexual y el acoso discriminatorio. El Acoso Moral, es el comportamiento contra el derecho a la dignidad de la persona mediante un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo y humillante, mediante una violencia psicológica extrema, extrema y sistemática sobre un colaborador en el lugar laboral para disminuir la reputación, perturbar sus labores y lograr que la perso-

na abandone el puesto de trabajo (Lozano & Rodríguez, 2020). El Acoso de tipo Sexual, es un fenómeno complejo, sin embargo todas las definiciones convergen en que es un comportamiento masculino intrusivo en la vida de las mujeres, con conductas de naturaleza sexual con comentarios, requerimientos indeseados de orden sexual y tocamientos físicos, como también incluye a las conductas de paternalismo o infantilización (Cuvi & Guarderas, 2020), las cuales producen desigualdades laborales y obstaculizan el crecimiento personal y profesional de las trabajadoras. Es considerado como una modalidad de violencia en contra del sexo femenino, que inició desde que la mujer incursionó en el área laboral, siendo definida por la OIT (2003), como un tipo de violencia indeseada a través de actitudes de naturaleza sexual como gestos, comentarios o insinuaciones, miradas lascivas y tocamientos indebidos; o el uso de conductas sexistas que promueven estereotipos de género otorgando atributos, espacios, roles y subordinación a las mujeres, creando un ambiente de trabajo intimidatorio y humillante, que afecta la situación laboral, la relación formativa u otra, independientemente de la jerarquía, jornada laboral o lugar de trabajo público o privado, militar o policial, o de otro tipo donde exista sujeción los cuales producen consecuencias físicas y mentales al igual que en el plano social y familiar, según Castro Menacho K. (2018). Asimismo Rodríguez- Muñoz (2017) lo relaciona a 2 conductas acosadoras; el chantaje sexual que es el ocasionado por un jefe quien solicita un favor sexual a una subordinada con el condicionamiento de algún beneficio; y la segunda conducta es el acoso sexual ambiental que es ejercida por un jefe o por personas de igual o inferior nivel o por terceros como son los clientes donde se produce un entorno laboral intimidatorio u hostil con elementos de carácter sexual y suelen no ser vistos como actos de acoso. Finalmente existe la modalidad del Acoso Discriminatorio, que es el tercer comportamiento derivado de 2 elementos, primero la relación de la

conducta acosadora con los motivos específicos de discriminación por discapacidad, origen étnico, creencias religiosas, edad y orientación sexual; y en segundo plano es la finalidad y ejecución de la conducta para crear el ambiente intimidante o violenta que atente contra la integridad del acosado, mediante el hostigamiento o asedio (Lozano & Rodríguez, 2020).

Con respecto al Acoso Laboral en sus diferentes modalidades dentro de los servicios de salud, encontramos investigaciones que indican que este fenómeno silencioso, afecta la motivación y la productividad laboral, y se llegó a la conclusión que los servicios de salud son trabajos de alto riesgo para Acoso laboral según Araujo M. (2018). El autor llegó a estas conclusiones luego de ejecutar la investigación transversal entre los años 2015 al 2017 en México, en 108 médicos residentes a quienes se les aplicó el cuestionario LIPT-60, para conocer la percepción y magnitud del acoso en el trabajo, encontrándose que el 100% de los médicos residentes refirieron conductas extremas de acoso, siendo en 50% de intensidad muy alta y se identificaron en 3 dimensiones, desprestigio profesional, cese de comunicación e intimidación. También Rocha A. (2020) realizó un estudio descriptivo en México en 387 médicos de 10 diferentes hospitales, para identificar la incidencia, causa y efectos del acoso laboral; encontrando que el 75% de los internos y residentes lo presentaban en niveles de violencia extrema y peligrosa, los cuales presentaron consecuencias para la salud y sobre la satisfacción laboral. En el mismo año Lavoignet Blanca (2020), realizó un estudio en personal de enfermería, usando una investigación del tipo descriptivo, transversal y correlacional en 80 profesionales a los cuales se les realizó un cuestionario para estudiar variables sociolaborales y la escala de reajuste social de Holmes para estrés, hallándose que las 2 áreas "hogar- familia" y "salud" presentaron crisis leves de estrés y estaban relacionados estadísticamente a

la edad, estado civil y los roles en el trabajo, la antigüedad y el ingreso mensual.

El Acoso Laboral se presenta usualmente en los servicios de Salud públicos, porque son sectores que atienden directamente a los usuarios según AESST (2020), Palma Andrea (2018). Castro- Osman (2017), realizó una revisión sistemática sobre acoso laboral en el sector salud de 37 publicaciones entre los años 2008 a 2017 de bases de datos Medline, Scopus y ProQuest con la finalidad de evaluar el impacto de este acoso y establecer la prevalencia. El autor halló que el tipo de acoso predominante fue el abuso verbal con prevalencias entre 28,1% al 60%, el abuso físico tuvo prevalencia entre 6,8% a 61,5% y se encontró acoso sexual en una baja proporción menores del 1%; concluyó que el acoso laboral afectaba a las mujeres menores de 30 años con impacto negativo en el desempeño laboral, siendo un factor desencadenante de depresión. En lo referente al acoso de tipo sexual, éste refleja el patrón de dominación de género contra de las mujeres, al igual que en la Hostilidad Laboral las mujeres son el género más predispuesto a ser violentado en los centros de trabajo, por actos de desigualdad en las condiciones y tipos de jornadas laborales, violencia que proviene de los superiores, subalternos o pares según Pando & Aranda (2016), y Velásquez y Díaz (2020).

La Violencia Laboral en los profesionales de la salud según Criado A. (2019), es una problemática en aumento, con significativas consecuencias, encontrándose una percepción de entre 55% al 70% de actos de violencia en el trabajo, siendo más frecuente encontrada la violencia de tipo Psicológica entre el 80% al 90% de los estudios y en menor frecuencia la del tipo sexual entre el 4.5 al 9%; manifestándose como factor predisponente el hecho de pertenecer al sexo femenino, y dentro de los profesionales de la salud, el gremio con más alta prevalencia de violencia fue el de enfermería, sin influencia de la edad de la víctima pero sí por el tiempo de servicio y los años de gra-

duado. Asimismo, este acoso laboral puede presentarse en la actividad académica universitaria que es desarrollada también por muchos profesionales de la salud, esto lo demostró Rojas-Solís (2019) encontrando con una prevalencia del 25.23% siendo la manifestación más frecuente la del tipo de acoso sexual. Ante estos hechos, existe una ausencia declarada de políticas de prevención para atender y solucionar el acoso laboral de tipos sexual en organizaciones de educación superior, así lo demostró Cuví Juan (2020), quien asimismo identificó que, erróneamente se responsabiliza a las víctimas de provocar las situaciones y de judicializarse los procesos quedan atrapados en un sistema lento.

Sobre acoso laboral; en el sector gremial de enfermería se ha realizado muchas investigaciones. Así por ejemplo, Gómez-zequeira & Blanco (2018) realizaron una investigación en Argentina en el año 2017 para identificar las características del mobbing, mediante un estudio descriptivo, transversal y observacional en 70 enfermeros, hallándose acoso laboral en el 59%, mayormente en mujeres en 64% y entre 35 a 44 años, siendo predominante en licenciados con 77% y más afectadas las trabajadoras de áreas de centro quirúrgico y central de esterilización, además los acosadores fueron los jefes y supervisores, concluyendo que el acoso laboral y las conductas intimidantes son un problema que requieren ser abordados tempranamente para mejorar las condiciones laborales. Se confirma entonces que el Acoso Laboral en enfermeras es frecuente por ser un gremio numeroso y dominado por féminas, según refieren Capacute Chambilla, K (2019), Pérez- Aldrete JA (2019) y Paravic-Klijn (2018). También, Martínez-Falla (2018) estudió los factores predisponentes para sufrir de acoso laboral en un hospital de Chimbote mediante una investigación prospectiva, descriptiva y transversal en 181 trabajadores asistenciales, encontrando que los menores de 30 años estuvieron en 27% de los casos de acoso con OR de

prevalencia de 2.19, también que el género femenino estuvo presente en 87% de los casos con un OR de prevalencia de 2.58, concluyéndose que ambos son factores de riesgos asociados al acoso laboral con valor estadísticamente significativo y que el trabajar como técnico de enfermería era un factor asociado. Asimismo, el sexo femenino, tiene mayor riesgo a presentar Acoso Laboral de cualquier tipo e inclusive acoso sexual, así concluyeron los estudios de Delgado K. & Espinoza A. (2019) y Velásquez y Díaz (2020).

Con respecto al gremio Médico, Sierra & Zarate (2019) realizaron una investigación de acoso en Internos de Medicina en hospitales peruanos, para evidenciar la asociación entre el acoso y el maltrato de los médicos asistentes y residentes hacia los internos, con un estudio analítico transversal donde se usó el cuestionario NAQ-R en 617 internos para evaluar el acoso, su percepción y de dónde provino, se halló que el principal acosador fueron los médicos residentes con razón de prevalencia acumulada de 2,40 y un valor de  $p < 0,001$ , siendo percibido mayormente en internos que habían realizado sus prácticas pre profesionales en más de una sede hospitalaria con razón de prevalencia acumulada de 1,96 y un valor de  $p = 0,003$ , concluyéndose que hubo maltrato proveniente de los médicos residentes y los asistentes, calificado como grave porque crea un ambiente tóxico de trabajo y formativo. Con respecto al acoso de tipo sexual en internas de medicina, Lozano, M. (2019) y Sierra & Zárate (2019) encontraron una prevalencia del 3% y describieron que las víctimas tienen que acostumbrarse, amoldarse y banalizar estos actos de hostilidad provenientes de sus docentes con la finalidad de culminar la carrera. Contrariamente por su mayor incidencia, Delgado K. & Espinoza A. (2019), encontraron que las estudiantes de Medicina, presentaron una mayor prevalencia de hostigamiento sexual que bordea el 47%, siendo esta agresión proveniente de los do-

centes y de sus compañeros, mayormente por sexismo en el 30% de los casos. Los médicos titulados no escapan de estas actitudes, es así que Chuang C (2019), realizó en Chile una encuesta en 139 Médicos Otorrinolaringólogos, hallando una muestra predominantemente masculina (55%) mayores de 40 años, encontrándose que las mujeres reportaron mayor percepción de discriminación de género y de acoso sexual laboral en 18%, a predominio verbal, con cuestionamientos sobre las habilidades quirúrgicas y comentarios de índole sexista.

Para que exista acoso laboral deben existir dos sujetos implicados, primero el acosador y cuando se desea tipificar las características del acosador, se hace referencia a Valls y colaboradores en el año 2008, haciendo énfasis a estudios del Instituto de la Mujer de España (Cuvi & Guarderas, 2020), donde se añade que el acosador es un varón con pareja que usa el argumento de problemas matrimoniales, jefes abusadores y laboralmente dominantes, con desprecio por las mujeres y sexistas. Asimismo, hace referencia a Pina y colaboradores que en el año 2012 reportaron que desde el punto de vista psicológico no existe un perfil o personalidad concluyente para ser acosador. El acosador (Lozano & Rodríguez, 2020), suele ser de personalidad manipuladora y cobarde sin sentimientos de culpa, en ocasiones agresiva y profesionalmente mediocre. Por ello es importante analizar los rasgos de personalidad y las carencias psicoafectivas y emocionales del acosador, con la finalidad que el protocolo de prevención resulte efectivo. Es probable que surja una relación de complicidad activa y pasiva en el grupo que comparte entorno con el acosador, pues el grupo puede ejecutar el acoso en una organización extremadamente improvisada y administrada por superiores incompetentes. La personalidad del acosador puede basarse en dos modelos al referirse a Martínez & Irurtia en el año 2012 (Lozano & Rodríguez, 2020), el perfil psicoticista frío en personas con alto concepto en sí mismas, orgullosos,

calculadores, inteligentes, sin sentimiento de culpabilidad, de fuerte carácter y con desgaste emocional mínimo, el segundo es el perfil neuroticista, que son individuos inteligentes sin o mínima estabilidad emocional, inseguros, dominantes y orgullosos, sufrientes de ansiedad con reacciones explosivas y reacciones desproporcionadas e incoherentes, que suele influenciarse por la mala relación con la trabajadora acosada. El otro sujeto implicado es el acosado; en cuanto a las personas acosadas (Cuvi & Guarderas, 2020), hacen referencia que son mayoritariamente mujeres jóvenes sin pareja conocida, que laboran o estudian en entornos patriarcales, también refirieron que la OIT en el año 2013, señalaron que los varones más vulnerables eran homosexuales y miembros de minorías étnicas, y Bosch en el 2009 señaló que los varones relacionados a atención sexual, ésta era no solicitada y raramente relacionado a chantaje. Siendo las mujeres exclusivamente acosadas por varones y los varones en sus dos tercios acosados por mujeres y en el resto de casos por varones, siendo el hombre el acosador por excelencia. Otros autores se refieren al perfil del acosado, e indican que, según Martínez León en el año 2012, es una mujer entre 35 a 45 años con un fuerte respeto a la moralidad y a los normas sociales, autónomas, autoexigentes, y con gran capacidad profesional (Lozano & Rodríguez, 2020), también pueden ser mujeres con capacidades especiales, en su primer trabajo, mujeres inmigrantes o de minorías étnicas, con contratos temporales de trabajo, personas homosexuales y hombres jóvenes.

Sé y colaboradores en el año 2020 investigó el acoso laboral con la finalidad de conocer los tipos de acoso que sufren los enfermeros que trabajan en la atención prehospitalaria móvil, mediante la aplicación de un cuestionario a 67 enfermeras para recolectar los datos de importancia de la atención prehospitalaria en la ciudad de Río de Janeiro en Brasil. Se obtuvo que la violencia física laboral fue del 49%, el abuso verbal

en casi 87% de casos y el 16,4% manifestó haber sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo. En relación al sexo de los agresores que produjeron violencia física y acoso sexual fueron a predominio masculino, sin embargo, el abuso verbal fue producido por ambos sexos. Destacaron como autores de actos de violencia los familiares de los pacientes y en menor frecuencia los superiores jerárquicos y los compañeros de trabajo. Los actos de violencia ocurrieron en su mayoría en la vía pública y dentro de los domicilios visitados. El sexo de la víctima fue más frecuentemente el femenino tanto para violencia física, abuso verbal y acoso de tipo sexual. Se concluyó que en la atención prehospitalaria existen casos de violencia laboral (Sé et al., 2020).

Pérez-Fuentes y colaboradores en el año 2020, realizaron una investigación descriptiva, transversal y analítico con la finalidad de demostrar la asociación existente entre la violencia laboral producida en los enfermeros y la satisfacción en el trabajo. La muestra fue 1,357 enfermeros entre los 22 y 58 años, a quienes se les administró el Negative Acts Questionnaire, la Healthcare-Workers Aggressive Behaviour Scale-Users, el Brief Perceived Social Support Questionnaire y la Overall Job Satisfaction. Los autores encontraron que la violencia por parte de los compañeros, pacientes y sus familiares ejercían un efecto negativo directo sobre la satisfacción laboral. Los resultados confirmaron las dos hipótesis planteadas porque se demostró que la violencia interna y la violencia externa hacia las enfermeras se relacionan positivamente y ambas a su vez se relacionaban negativamente con el apoyo social y la satisfacción laboral. También los contextos laborales en los que la violencia aumenta el estrés y la tensión de los empleados, aumentaban la probabilidad de que dicha violencia vuelva a ocurrir. Finalmente existió una relación negativa entre exposición a la violencia y la satisfacción laboral en todos los casos; por último, el grado de apoyo social percibido se

correlacionó negativamente con exposición a la violencia entre compañeros de trabajo y superiores, y también se relacionó negativamente con la exposición a la violencia por parte de los pacientes y positivamente con la satisfacción laboral sea general, intrínseca o extrínseca. Los resultados mostraron la necesidad de estimular una red de apoyo para mejorar la satisfacción entre los enfermeros y para menguar los efectos adversos de la violencia laboral y el acoso en los lugares de trabajo (Pérez-Fuentes et al., 2020).

Oscar Palacios, en su tesis de grado académico para Doctor en Gestión pública, realizó una investigación en el año 2020, con el objetivo de determinar la influencia del Acoso ocupacional sobre el clima laboral, para ello realizó la investigación cuantitativa, no experimental, transversal con enfoque correlacional, en una muestra estratificada de 164 colaboradores, de los cuales 77 eran médicos y 87 fueron enfermeros. Se les aplico dos cuestionarios validados, el inventario LIPT de Leymann y la escala CL-SPC. Como resultados se obtuvo el hallazgo de acoso laboral en 55% del nivel intermedio y 45% del nivel bajo; el clima laboral en 91% fue del nivel medio y en 4% fue desfavorable. Se comprobó la influencia del acoso laboral sobre el clima organizacional con 51% de asociación en el nivel intermedio y Rho de Spearman de 0.27. Se concluyó que existió influencia del acoso ocupacional sobre el clima organizacional en los profesionales sanitarios del Hospital de la ciudad de Trujillo para el año 2020 (Palacios Carbajal, 2020).

Las consecuencias del acoso laboral, no solo provocan consecuencias para el acosado, sino que estas consecuencias trascienden a la organización y a la sociedad. En la víctima puede provocar gran tensión por la posición de indefensa, llegando a efectos devastadores como ansiedad generalizada, fatiga, dificultad para concentración, irritabilidad, trastornos musculares y del sueño, depresión, sensación de apa-

tía, melancolía, impotencia, y desmotivación laboral, llegando en casos extremos al suicidio del colaborador; asimismo afecta a la familia, pues si la víctima decide voluntariamente abandonar la empresa, al tener mala imagen de sí misma, tiene imposibilidad de buscar un nuevo trabajo o decide vivir marginado dentro de la organización incrementando sus gastos sanitarios y afectando directamente al bolsillo del trabajador. Los efectos del acoso laboral en la salud según Delgado K. & Espinoza A. (2019), fueron estrés, dificultad de concentración y aumento de la presión arterial a corto plazo; y ansiedad y depresión a largo plazo. El acoso laboral también tiene consecuencias negativas para la organización, repercutiendo en la productividad, con menor rendimiento del trabajo, aumento del absentismo, mayor número de accidentes de trabajo con mayores bajas y costos para la empresa, influye negativamente en el clima laboral, afectando la cohesión, la colaboración y la calidad de las relaciones interpersonales según hallazgos de Rojas Castillo M. (2017), Paravic-Klijin (2018), Rojas-Solis (2019) y Capacute Chambilla, K (2019), cambios que deterioran la calidad de atención y en desmedro de la imagen Institucional.

La satisfacción laboral, es un término muy amplio y presenta múltiples definiciones, muchos autores consideran en su conceptualización la existencia de interacción entre el personal y las características ambientales como una constante, otros autores señalan que es la concordancia entre la persona y su puesto de trabajo dividiéndola en intrínseca con relación a la naturaleza del trabajo y extrínseca relacionada con otros aspectos situacionales de trabajo como las prestaciones y el sueldo. También es definida como la actitud del colaborador frente a su propio trabajo basado en sus creencias y valores personales derivadas del propio trabajo. Estas actitudes son determinadas por las características del puesto como por las percepciones del colaborador, en base a 3 tres características del “debe ser” que son las

necesidades, los valores y los rasgos personales; y los tres aspectos de la situación que afectan el “debería ser” como las comparaciones sociales con otros empleados, las características de trabajos previos y los grupos referenciales (Boada, 2019). La satisfacción laboral, es un comportamiento organizacional variable que mejora el funcionamiento de las organizaciones, y es un importante indicador de gestión, debido al impacto sobre el rendimiento. Por este motivo es importante conocerlo e identificarlo, pues define las estructuras de apoyo y las políticas organizacionales. Por ello los profesionales que se sienten valorados en su profesión tienen menos probabilidades de abandonar el trabajo; muestra mayor satisfacción y mejor desempeño, muestran más confianza y desarrollan sentimientos de lealtad hacia la organización y disminuye el absentismo laboral (da Silva & Potra, 2019). Asimismo, la satisfacción laboral, es la dinámica placentera interactuante entre el agradable ambiente laboral y la evaluación positiva, este estado emocional agradable resultante de la evaluación de la labor o sus experiencias durante el trabajo influye en la escasez global de profesionales de la salud, porque se relaciona al abandono profesional de las enfermeras; pues más de una cuarta parte del grupo poblacional de enfermeras en diversas realidades se encuentran desmotivadas por fuentes de insatisfacción como las relaciones laborales entre compañeros y el liderazgo, así como las oportunidades de educación y promoción, la autonomía y la retribución económica (Boafo, 2018). Asimismo, (Boada, 2019) coincide con Sonia Palma que en el año 2005 señaló que la satisfacción en el trabajo es la predisposición frente al trabajo que se basa en creencias y valores positivos, los cuales son generados por la rutina del trabajo. La satisfacción en el trabajo se relaciona con la experiencia personal dentro de la empresa, la cual se transforma en percepción y culmina como un componente emocional, siendo un conjunto de actitudes ante el trabajo. Siendo una disposición

psicológica del empleado hacia su trabajo conllevando a un grupo de actitudes y sentimientos, dependiente de factores del ambiente físico de trabajo, el trato del jefe, el sentido de realización personal que le otorga el trabajo, la posibilidad de reconocimientos y de crecimiento cognitivo, entre otros. Concluyendo el autor que existe significativa relación entre desempeño laboral y la satisfacción, siendo el significado de la tarea el único aspecto fuertemente relacionado entre ambos y el de menor significancia fue el beneficio económico.

Las teorías que explican los factores que producen satisfacción en el colaborador, son la teoría Bifactorial de Herzberg de 1959 y citado por Boada (2019), donde se plantea que la satisfacción es el resultado de factores intrínsecos relacionados con la naturaleza de las tareas e involucra a los sentimientos relacionados con el desarrollo personal y sus necesidades de autorrealización; por otro lugar existen los factores extrínsecos que evitan la insatisfacción como el sueldo, las políticas, los beneficios y las relaciones inter personales. Existe también la teoría de la discrepancia inter personal de Dawis citado también por Boada (2019), quien afirmó que la satisfacción depende de la discrepancia entre las necesidades y lo que podría obtener el colaborador. La tercera teoría es la satisfacción por facetas de Lawler de 1973 quien estableció que la satisfacción es mediada por las recompensas y la equidad percibida con respecto al recibo de recompensas comparado con sus compañeros. La cuarta teoría es la del Ajuste en el trabajo de Dawens de 1994, quien sostuvo que es probable que el colaborador perciba un trabajo satisfactorio si existe relación entre los premios de la organización con los valores a satisfacer por el empleado como estatus, comodidad y seguridad, el logro y la autonomía. Esta variable puede medirse en forma multidimensionalmente, considerando un conjunto de factores medibles con el fin de calcular el nivel de satisfacción en el individuo. Estos factores son

la estabilidad laboral, el aprendizaje, los beneficios adicionales, las condiciones, la supervisión y la relación entre compañeros, según lo descrito por Boada (2019).

En cuanto a la variable de Satisfacción en el trabajo, hallamos diferentes trabajos, respecto a la Exposición externa a actos violentos y su repercusión en la satisfacción del personal de enfermería que laboran en hospitales públicos en España. Por ello Galián Muñoz (2018) busco determinar la relación existente entre las dos variables, realizando un estudio descriptivo transversal aplicando un cuestionario auto aplicado a 1489 personales de enfermería usando la escala "Hospital Aggressive Behaviour Scale-Users" para valorar la violencia y la "Overall Job Satisfaction" para valorar la satisfacción laboral. Hallando que el 71% de los trabajadores al menos anualmente sufrieron alguna manifestación de violencia del tipo no física; y en cuanto a la satisfacción laboral, la satisfacción del tipo extrínseca predominó, siendo los compañeros de trabajo el factor más satisfactorio (68,2%) y el modo de gestionarse organizacionalmente la violencia fue el factor menos satisfactorio (28,8%). En satisfacción intrínseca, la variedad de tareas realizadas durante el trabajo fue el factor con más satisfacción (51,7%) y la posibilidad de ascensos fue el factor menos satisfactorio. El autor concluyó que la mayor exposición a violencia en el trabajo produce una disminución de la satisfacción de los trabajadores. Asimismo, en cuanto a Satisfacción Laboral, Carrasco Zeña (2020), realizó un estudio cuantitativo con un diseño correlacional de corte trasversal realizada en Moyobamba y se deseó determinar la asociación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en 50 profesionales de la salud, encontrando que más de la mitad o 56% de los profesionales de la salud pensaban que la cultura organizacional era saludable y el 38% que la cultura organizacional está por mejorar. Adicionalmente López-Taco (2018), en una investigación realizada en Huamanga, quiso identificar la

relación entre satisfacción laboral y productividad en la Red Salud, mediante un estudio correlacional con enfoque cuantitativo en 118 trabajadores de la entidad, hallando que la satisfacción laboral y la productividad tuvieron una relación moderada, deduciéndose que a mayor satisfacción laboral se genera una mejor productividad para la institución. Otro autor que evaluó la Satisfacción laboral fue Cercado (2021), quien deseó determinar la influencia del acoso laboral, en el nivel de satisfacción y el estrés profesional sobre el desempeño laboral de los trabajadores de un Laboratorio Clínico de la ciudad de Lima, mediante una investigación explicativa en 156 trabajadores, hallando que el estrés profesional predice mejor el desempeño laboral que las otras dos variables, sin embargo el autor concluye que las 3 variables del estudio influyen en el desempeño laboral de los colaboradores con significancia estadística.

Asimismo Vitali y colaboradores en el año 2020, realizaron un metaanálisis en Brasil, titulado "job satisfaction and Dissatisfaction in primary health Care: an integrative review", con la finalidad de hallar los factores contributivos para la satisfacción y no satisfacción de los profesionales de la salud que trabajan en la Atención Primaria; para ello realizó una revisión sistemática en bases de datos de 63 artículos científicos elegidos, dividiéndose los factores causantes de satisfacción en 4 categorías: "carrera profesional", "los eventos psicosociales", "infraestructura" y las "relaciones interpersonales". Dentro de los hallazgos se obtuvo que la categoría usada como "carrera profesional" obtuvo la mayor cantidad de factores que condujeron a satisfacción como a no satisfacción, siendo factores de satisfacción las características de las tareas, el salario, la autonomía para trabajar, la diversidad de tarea y la posibilidad de tener una educación continua; sin embargo, los factores para no satisfacción en esta categoría fueron la no correspondencia con el salario, excesiva carga y horas de trabajo, y la percepción

de falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. En la categoría de "relaciones interpersonales", ocuparon el segundo lugar para satisfacción laboral con factores como la "relación laboral entre los compañeros" y "la calidad de interacción con los pacientes"; siendo factores de insatisfacción los problemas de "interacción con pacientes" e "interacción con compañeros al trabajar en equipo". La categoría de "infraestructura" fue el segundo factor más importante para la insatisfacción laboral, con factores para no satisfacción como las inadecuadas condiciones de trabajo, deficiente infraestructura y de recursos materiales, así como la escasez de recursos humanos. Siendo factores de satisfacción el contar con un seguro médico, de desempleo y de jubilación, lo que le proporciona al empleado sentimientos de seguridad personal y familiar. Finalmente, dentro de la categoría de "aspectos psicosociales", los factores de insatisfacción fueron los más reportados la falta de reconocimiento con baja realización como personal y el escaso tiempo de ocio; sin embargo, los factores de satisfacción fueron el reconocimiento social, las recompensas personales y el prestigio obtenido. Se concluye que los factores que promueven la satisfacción y la ausencia de la misma son ambiguos en los trabajadores de la salud de la atención primaria, sin embargo, predominan los aspectos satisfactorios relacionados con la carrera y las relaciones interpersonales, y dentro de los aspectos que promueven la insatisfacción se encuentran las debilidades de la carrera profesional y el déficit de infraestructura en salud (Vitali, M. M., 2020).

Niskala y colaboradores en el año 2020, realizaron también otra investigación de revisión sistemática en Finlandia denominada "Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis", con la finalidad de hallar la evidencia más óptima sobre las intervenciones desarrolladas en busca de la mejora de la satisfacción laboral entre las enfermeras y demos-

trar la eficacia de estas intervenciones. Esta revisión sistemática usó las guías y directrices Cochrane para formular los criterios de inclusión de las investigaciones publicadas entre 2003 y 2019 en idioma inglés o finlandés; y luego del proceso de depuración se quedó con una muestra de 20 artículos con texto completo. Se halló que, entre las Intervenciones educativas, la mayoría de los estudios aplicaron métodos educativos de intervención, las intervenciones educativas probaron varios modelos educativos que incluían diversas estrategias pedagógicas y actividades de los participantes, incluso un estudio de intervención evaluó cómo la educación mentor-aprendiz influyó en la satisfacción con una sesión de apoyo cada mes para mejorar la interacción. Dentro de las intervenciones organizativas se hallaron, la intervención de formación de equipos centrado en la comunicación, el manejo del estrés, la revisión de personalidades y la formación de equipos de rendimiento y eficacia. Se concluyó que existió una clara contribución de las intervenciones para la satisfacción laboral de las enfermeras, centrado en estrategias de intervenciones educativas y organizativas, consistentes en talleres, sesiones educativas, programas de tutoría, programa de mejora de interacciones interpersonales y gestión de prácticas de enfermería basadas en la evidencia, ambas intervenciones estaban enfocadas en construir un profesional y un lugar de trabajo que fomenten la satisfacción laboral (Niskala, J., 2020).

Rivera-Rojas y colaboradores en el año 2021, realizaron una investigación en Chile denominada "Psychosocial risks and job satisfaction: A meaningful relationship for oncology workers", con la finalidad de hallar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral de los trabajadores de unidades de oncología y cuidados paliativos en Maule. Para ello realizó una investigación transversal y correlacional del tipo cuantitativa y con enfoque no experimental, aplicando para ello una en-

cuesta basada en 3 cuestionarios (antecedentes socio demográficos, SUSES-ISTAS 21 para evaluación de riesgos psicosociales y cuestionario S20/23 para diagnóstico de satisfacción laboral). Como resultados se obtuvo que la edad media de los trabajadores fue 38 años, el 76% fueron mujeres, 74% tenía pareja y el 58% tenía niños; según el grado de escolaridad, el 62% tenían formación universitaria (médicos, enfermeras, psicólogos, entre otros) y el 68% consultó a un médico en el último año. Sobre las percepciones del riesgo psicosocial, se observó una alta exposición a riesgos psicosociales en las dimensiones "demandas psicológicas" y "doble presencia". Con respecto a los resultados de la percepción de los trabajadores de salud, los "factores intrínsecos del propio trabajo" proporcionó mayor satisfacción laboral con una media de 6,87 de media, siendo el "entorno físico" el factor de satisfacción más bajo con una media de 4,32. Se halló que los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral presentaron una relación con significancia estadística demostrando su asociación y que cuanto mayor es la exposición a riesgos psicosociales, fue mayor la insatisfacción percibida por los trabajadores afectando los entornos laborales. Este trabajo concluyó que los trabajadores de las unidades de oncología perciben mayor riesgo psicosocial en el trabajo, tienen menor satisfacción laboral e impactan en la calidad de la atención, identificando como factores de riesgos a la alta demanda psicológica y la doble presencia (Rivera-Rojas, F., 2021).

Fonseca y colaboradores en el año 2019, realizaron una investigación en Colombia con la finalidad de hallar la relación entre el grado de satisfacción laboral y la presencia de Burnout en profesionales del Hospital Clínico Herminda Martín. Para ello realizó una investigación transversal y correlacional del tipo cuantitativa y con enfoque no experimental, aplicando para ello una encuesta basada en 3 cuestionarios. Como resultados se obtuvo que existió una correlación nega-

tiva significativa entre la satisfacción laboral y el burnout en la muestra de 166 funcionarios escogidos por muestreo probabilístico de los servicios de urgencias, de anestesiología y sala de operaciones, de los servicios de medicina interna y cirugía. Además, no existió diferencias significativas entre las variables estudiadas y los aspectos socio-demográficos, excepto en la dimensión de servicio, donde las unidades de medicina y urgencias tuvieron mayores indicadores de burnout, mientras que el servicio de anestesiología y enfermería presentaba bajos índices de burnout y mayores indicadores de satisfacción laboral. El 91% de la muestra tenía riesgo de sufrir burnout, mientras que el 53% reveló satisfacción laboral. A pesar que alrededor del 50% de la muestra estaba satisfecho con el puesto de trabajo, las dimensiones que mostraron mayores valores para satisfacción fueron "la supervisión" y "la satisfacción intrínseca", mientras que se deben mejorar las "condiciones de trabajo" y "el entorno físico". En relación al burnout, se encontró que las personas padecían de alta despersonalización y baja realización personal. Se concluye que existió una relación significativamente negativa entre la satisfacción laboral y el burnout (Fonseca, V., 2019).

de Moura, A. y colaboradores realizaron una investigación en Brasil en el año 2020, que tuvo la finalidad de evaluar la relación entre la práctica del liderazgo de tipo Coaching realizado por los coordinadores de enfermería y satisfacción laboral expresado en la autopercepción de los coordinadores y la percepción de los técnicos de enfermería del servicio móvil de atención de Emergencia. Usando para ello un estudio transversal, descriptivo correlacional realizado en once sedes macrorregionales de servicio móvil de atención de Emergencia del Estado de Goiás en Brasil. La muestra de 221 trabajadores (210 técnicos de enfermería y 11 coordinadores). Como resultados se obtuvo que el ejercicio del liderazgo tipo coaching se relacionó con la satisfacción laboral tan-

to en la autopercepción de los coordinadores de enfermería con una alta correlación (coeficiente de Spearman - (0,835), como a nivel de la percepción de los técnicos de enfermería, con asociación moderada (Coeficiente de Spearman - 0,678). En cuanto a los coordinadores de enfermería, la edad media fue de 38 años, contaban con especialidad el 91%, con escala laboral de ocho horas diarias y tiempo medio de formación de 10,5 años y tiempo de trabajo en la unidad de 4,73 años. Para los técnicos de enfermería, la edad promedio fue de 39,9 años con tiempo medio de formación de 13,33 años y la antigüedad en la unidad fue de 6.55 años. La práctica del liderazgo tipo Coaching realizado por los coordinadores de enfermería se correlacionó positivamente ( $r = 0,835$ ;  $p$ -valor = 0,00) con la satisfacción laboral, según la autopercepción en las dimensiones "empleados" y "comunicación" con una alta correlación con la puntuación total de la escala de liderazgo y una fuerte correlación entre "apoyar el equipo en la obtención de resultados" y "empleados" ( $r = 0,721$ ; valor de  $p = 0,012$ ). Se concluyó que el liderazgo tipo Coaching mostró una correlación positiva con la satisfacción laboral, marcado por la confianza mutua y la interacción continua entre las enfermeras y los técnicos de enfermería, y la búsqueda de desarrollo profesional y personal. Se encontró que los coordinadores de enfermería de SAMU necesitan desarrollar liderazgo, con el objetivo de mitigar las barreras en el ejercicio y mejorar la competencia, asegurando la satisfacción de los profesionales, siendo fundamental para la atención de urgencias (de Moura et al., 2020).

Boafo en el año 2018, realizó un estudio donde se deseó encontrar los impactos negativos de la falta de respeto y la violencia laboral como factores para la satisfacción laboral en enfermeras, mediante una investigación realizada en Ghana de tipo descriptivo, transversal y correlacional que usó como técnica a la encuesta en 592 enfermeras que laboraban en hospitales pú-

blicos en Ghana. Como resultados se encontró que el 80% de los participantes eran mujeres y con edades que oscilaban entre los 21 y los 60 años con una edad media de 31,76 años, el 53% eran enfermeras, el 23% eran enfermeras superiores y el 4,8% eran enfermeras supervisoras, asimismo la antigüedad profesional tuvo una media de 7.38 años, el 17% trabajaba con pacientes ambulatorios y el 36% trabajaba en unidades quirúrgicas. Las enfermeras no estaban ni satisfechas ni insatisfechas con su trabajo, 53% de los participantes habían sido abusados verbalmente y el 12% habían sufrido acoso sexual en los 12 meses previos al estudio. Con respecto a la escala de satisfacción laboral general tuvo una puntuación media de 3,19 (DE = 0,54), donde las puntuaciones más altas indican una mayor satisfacción. Este resultado significa que, en general, las enfermeras de Ghana no estaban ni satisfechas ni insatisfechas. La Prueba t reveló una diferencia estadísticamente significativa en las puntuaciones de las enfermeras mujeres ( $M = 3,17$ ,  $SD = 0,53$ ) con respecto a los hombres ( $M = 3,30$ ,  $SD = 0,55$ ) con  $p = 0,02$ . En cuanto al cargo, los resultados de una prueba t de muestras indicó que las enfermeras junior y senior tenían puntuaciones medias similares en la escala general de satisfacción laboral. Se exploró la relación entre el respeto, la violencia y la satisfacción laboral utilizando la correlación de Pearson, hallándose relaciones estadísticamente significativas entre la violencia física y violencia verbal en el lugar de trabajo, respeto percibido y Satisfacción laboral. Se encontraron asociaciones negativas entre la violencia en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral. Por otro lado, se encontró una asociación positiva entre la percepción de respeto y satisfacción laboral. Los resultados de los análisis bivariados sugieren que el abuso verbal en el lugar de trabajo explica aproximadamente el 5% de la variación de la satisfacción y; que la satisfacción laboral y el respeto percibido explican el 14,4% de la variación en la satisfacción de las enfermeras. Sin embargo, la mayoría de

las enfermeras creían que eran respetadas en el lugar laboral. Los análisis de regresión múltiple mostraron que el abuso verbal y el respeto percibido eran predictores estadísticamente significativos de la satisfacción laboral en las enfermeras, siendo así que las enfermeras que experimentaron abuso verbal y bajo nivel de respeto tenían más probabilidades de presentar insatisfacción laboral. Para realizar predicción de la satisfacción laboral, se usó un análisis de regresión múltiple estándar y este modelo de predicción de la satisfacción laboral en las enfermeras sugirió que el respeto percibido ( $t = 9.12$ ,  $p < 0.01$ ), experiencia de abuso verbal laboral ( $t = -3.22$ ,  $p < 0.01$ ) y el rango de una enfermera ( $t = -3.21$ ,  $p < 0.01$ ) fueron los predictores significativos de la satisfacción laboral de las enfermeras. Se concluyó que el abuso verbal, el respeto y la adecuación del personal, influyeron en la satisfacción laboral de las enfermeras en un país con recursos económicos limitados como Ghana, donde no es posible aumentar la satisfacción laboral a través de incentivos económicos, sino a través de políticas dirigidas a la reducción de la violencia laboral (Boafo, 2018).

da Silva y colaboradores en el año 2019, realizaron una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, analítico, con diseño observacional y transversal en Portugal con la finalidad de analizar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras según el área de atención de las unidades de salud local, ya que en una misma organización existen diferentes áreas de atención. La población de estudio fueron todas las enfermeras (311) que laboraron entre el 9 al 12 de enero de 2017. Como resultados se encontró una muestra de 218 trabajadores, a predominio del sexo femenino con 85%, de una edad media de 33 años. El 64,0% eran casados, con un hogar de 3 a 4 miembros (56,0%), y tienen de 1 a 2 hijos (59,0%). En cuanto a los aspectos organizativos, el 50% son enfermeras graduadas y trabajan un promedio de 35 horas semanales, fueron en-

fermeras especialistas (22%), con grado de posgrado (23%) y 40% con una carga de trabajo entre 36 y 40 horas semanales. El 81% trabaja con sobrecarga de tareas y de acuerdo al tiempo de servicio, el 47% trabajan de 0 a 10 años, y 29% entre 11 y 20 años (29%). La mayoría de los participantes trabajan en Atención Hospitalaria (57,8%), seguido de Atención Primaria (39,9%). En el análisis del promedio total de satisfacción laboral por área de atención, se halló que la mayoría de enfermeras tuvieron satisfacción "Regular" de 58% a 68%. Existió diferencia estadísticamente significativa en el área de atención de enfermería en cuidados indirectos (esterilización y capacitación) con 96% comparado con los departamentos de área crítica y departamento de atención ambulatoria con valores entre 58% y 77%, también las enfermeras de las unidades de atención comunitaria estuvieron 77% más satisfechos comparado con el 59% que laboraba en el departamento de atención ambulatoria y el 61% de las que laboran en áreas críticas, todas las áreas tuvieron diferencias significativas para  $p$  menor de 0.05 en el análisis de satisfacción laboral por áreas. Las enfermeras de las Unidades de Atención Comunitaria mostraron mayor satisfacción laboral, seguidas de las enfermeras de cuidado indirecto. Las enfermeras de cuidados intensivos tuvieron una menor satisfacción laboral, seguidas de las enfermeras que laboraban en unidades de consulta externa. La mayoría de enfermeras demostraron un menor nivel de satisfacción en el aspecto de organización y de órganos de Gestión y en la dimensión Calidad de la Atención, también se destacó que las enfermeras de cuidados intensivos son las menos satisfechas en todas las dimensiones de la satisfacción laboral, lo cual merece especial atención por parte de las jefaturas. Se concluye que las enfermeras de las Unidades de Atención Comunitaria y Atención Indirecta reconocieron ser los más satisfechos, en cambio los de cuidados críticos fueron los menos satisfechos, y los de las Unidades Ambulatorias tienden a un

punto neutral. Se sugiere la realización de un análisis independiente de la satisfacción laboral en cada área para una identificación más refinada de la percepción de las enfermeras, pues las enfermeras más satisfechas son las de las Unidades de Atención Comunitaria y las enfermeras con el nivel más bajo de satisfacción laboral son las que laboran en unidades de cuidados críticos (da Silva & Potra, 2019).

Castillo Peralta en el año 2020, realizó una investigación con la finalidad de determinar la correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital Dos de Mayo de la ciudad de Lima en Perú. Asimismo, como objetivos específicos se deseó determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción en el trabajo en el personal de enfermería, como también determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción en el trabajo. Realizaron para ello una investigación que usó el método deductivo, con enfoque cuantitativo, según su finalidad fue un estudio básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental y transversal. La población y muestra estuvo conformado por 80 colaboradores de enfermería del área centro quirúrgico durante los meses de enero a mayo del año 2020, a quienes se les aplicó un cuestionario elaborado por el autor para la medición de la variable relaciones interpersonales para las dimensiones cultura organizacional y comunicación. Como resultados se obtuvo que el 80% de la muestra fueron mujeres, con edades entre 26 y 62 años con un promedio de 39 años, 67% fueron enfermeros y 66% fueron personal nombrado, la distribución por tiempo de servicio más frecuente fue de cero a 10 años con 60% seguido de 11 a 20 años con 25%. De la categorización en tres niveles, con respecto a las Relaciones interpersonales, el 60,0% se encuentra en un nivel medio; en lo que respecta a las dimensiones se halló un mayor porcentaje de nivel medio en comunicación con 74% en comparación con

cultura organizacional que alcanzó el 54%. De la descripción de la variable satisfacción en el trabajo de la categorización en tres niveles, como fue una variable unidimensional, el análisis fue único, encontrándose el 60% del nivel medio, y en lo que respecta a las dimensiones hallamos un nivel de agotamiento emocional medio en el 60%. De los resultados inferenciales se encontró que existió una correlación entre la variable relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, encontrándose que existió una correlación positiva buena (0,541) y altamente significativa con  $p < 0.01$ , se determinó la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería con una correlación de Spearman con buena relación positiva de 0.53 y altamente significativa para  $p < 0.01$  y con respecto a determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción en el trabajo, se halló una correlación de Spearman con correlación moderadamente positiva con 0.384 y altamente significativa con  $p < 0.01$ . Se concluyó que existió una correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción en el trabajo, asimismo la cultura organizacional influye sobre la satisfacción en el trabajo y la comunicación influyó también sobre la satisfacción laboral, por lo que a mayor nivel de comunicación será mayor el nivel de satisfacción laboral (Castillo Peralta, 2020).

## Conclusiones

- Se evidencia una clara correlación entre el acoso laboral y la satisfacción organizacional o laboral.
- Las frecuencias de presentación de acoso laboral y de la satisfacción en el trabajo son muy variables y dependen de factores organizaciones intrínsecos como externos, así como de las características de las sociedades patriarcales donde se desarrolló la investigación.
- El tipo de acoso laboral más perpetrado bajo el enfoque de género es el de tipo

psicológico y el menor es el de tipo de agresión sexual.

- El acosador por excelencia es el varón, haciéndose valer por características jerárquicas sobre la mujer subordinada, usando la modalidad de chantaje sexual mayormente con la finalidad de otorgar un beneficio secundario a la mujer acosada.
- En el sector sanitario, por su actividad de servicio, es de alto riesgo para perpetrarse el acoso laboral en los colaboradores, asimismo una característica que empeora el panorama es que el sexo femenino predomina en este grupo profesional siendo hegemónico en enfermería.
- El clima laboral se encuentra estimulado en la mayoría de veces por los aspectos relacionados con la carrera profesional y las relaciones interpersonales, sin embargo, contrariamente los aspectos que promueven la insatisfacción laboral se encuentran relacionados a las debilidades de la carrera profesional, el sueldo y el déficit de infraestructura en salud.

## Bibliografía

- AESST. (2020) FACTS. Luxemburgo, Bélgica. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/24>
- Araujo Álvarez, Juan Manuel; Trujillo Alcivia, Francisco David; Terán, Beatriz Sibaja. Mobbing in medical residents from a surgery specialty in Mexico City / Acoso laboral en residentes médicos de una especialidad médico-quirúrgica, en la Ciudad de México. Red de Investigación en Salud en el Trabajo, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 62-67, dic. 2018. ISSN 2594-0988. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/22>
- Bermúdez- Ruiz Gilberto, Quiroz Cecilia, Rosas Francisco, Rincón Rosa, García Cruz. (2019). Contratación de un modelo confirmatorio para el estudio del acoso laboral en climas y redes profesionales de servicios públicos de salud. Salud de los Trabajadores. ISSN-e 1315-0138, Vol. 27, N°. 2, 2019, págs. 121-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299553>

- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Boafo, I. M. (2018). The effects of workplace respect and violence on nurses' job satisfaction in Ghana: A cross-sectional survey. *Human Resources for Health*, 16(1), 6. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0269-9>. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-018-0269-9>
- Carrasco Zeña Karla. 2020. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Tesis de grado para Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49073>
- Castillo Peralta, E. L. (2020). Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51527>
- Castro- Osman Misael, Forero Jose, Leyton Yinibeth (2017). Acoso laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. Repositorio de la Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14134>
- Castro Menacho, Katherine. (2018). Tesis de Grado de Maestría "Criterios jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las relaciones laborales en el Perú". Repositorio Universidad Santiago Antúnez de Mayolo: [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033\\_43525613\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033_43525613_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Capacute-Chambilla, Katerine. (2019). Violencia Laboral contra el personal de enfermer del Hospital Hipito Unanue Tacna 2019. *Revista Médica Hospital Hipólito Unanue de Tacna*, 12(1), 5-13. Obtenido de <http://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/82>
- Cercado, Zinthia; Huiza, Zaida; Olaya, Angela. 2021. Acoso en el trabajo, nivel de satisfacción y estrés profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de laboratorio clínico patológico de Lima Metropolitana. Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tesis de grado para Maestro en Gerencia Social y Recursos Humanos. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5296>
- Cepeda-López A. 2018. Campaña de concientización sobre el acoso sexual laboral. Ecuador: Repositorio de Universidad Israel. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/1759/1/UISRAEL-EC-DIS-378.242-2018-027.pdf>
- Cuvi Juan, Guarderas Paz, Larrea María, Paula Christian, Almeida Milena y colaboradores. 2020. ¿Cómo se mide el acoso sexual?: Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19557>
- Criado Julian A. (2019). Relevamiento epidemiológico: Violencia hacia médicos en el ambito laboral en la provincia de Santa Fe, Argentina. Argentina: Repositorio Universidad Nacional del Rosario. <http://www.clinica-unr.org.ar/Posgrado/trabajos-graduados/Criado-julian.pdf>
- Chuang C, Ángela, Ricci L, Lara, Aguirre P, Ximena, Pineda D, Rodrigo, Nicolás N, Andrés, & Pereira P, Carla. (2019). Gender equality in otolaryngology?. *Revista de otorrinolaringología y cirugía de cabeza y cuello*, 79(4), 387-394. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-48162019000400387&script=sci\\_arttext&lng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-48162019000400387&script=sci_arttext&lng=en)
- Da Silva, C. I. N. P., & Potra, T. M. F. S. (2019). Job satisfaction of nurses in a local health unit: Determinants of satisfaction. *Revista de Enfermagem Referencia*, 2019(20), 117-128. Scopus. <https://doi.org/10.12707/RIV18077>. [https://www.researchgate.net/publication/332258573\\_Job\\_satisfaction\\_of\\_nurses\\_in\\_a\\_local\\_health\\_unit\\_determinants\\_of\\_satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/332258573_Job_satisfaction_of_nurses_in_a_local_health_unit_determinants_of_satisfaction).
- De Moura, A. A., Bernardes, A., Balsanelli, A. P., Desotte, C. A. M., Gabriel, C. S., & Zanetti, A. C. B. (2020). Leadership and job satisfaction in the mobile emergency care service context. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, 1-10. Scopus. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>
- Defensoría del Pueblo del Perú. 2018. Aproximación a la problemática del Hostigamiento sexual Laboral contra mujeres. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-007-2018-DP-ADM-II.pdf>
- Delgado Sampson, Karen; Espinoza Sanchez. Anielka; Aragón Benavides, Aurora. (2019). Prevalencia, factores causales percibidos y efectos del acoso sexual en estudiantes universitarios de la UNAN-Leon en el periodo marzo-mayo del 2019. Repositorio Institucional UNAN- León. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/7519>

- Fonseca, V. M. V., Pasos, J. C. G., Martínez, J., & Salgado, A. (2019). Relationship between burnout and job satisfaction in health professionals. *Salud(i)Ciencia*, 23(4), 325-331. Scopus. <https://doi.org/10.21840/siic/158957>
- Galián Muñoz, I., Llor Zaragoza, P., Ruiz Hernández, J.A., & Jiménez Barbero, J.A. (2018). Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 41(2), 181-189. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1137-66272018000200181&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1137-66272018000200181&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Gómez-zequeira Anité, Blanco Tamara, Romero Gabriela, Sánchez lucía Rodríguez Leonardo. 2018. Acoso laboral o mobbing en el personal de enfermería del hospital "Dr. José R. Vidal". Ciudad de Corrientes. Año 2017 Repositorio de la Universidad Nacional del Nordeste. <https://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9134>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Mc Graw Hill Education.
- Larrea Maria, Guarderas Paz. Cuvi Juan, Paula Christian y colaboradores. 2020. ¿Cómo se mide El Acoso Sexual? Aportes para determinar la prevalencia de acoso sexual en las instituciones de educación superior. Segunda edición. Universidad Politécnica Salesiana. Quito, Ecuador. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19557>
- Lavoignet Acosta, Blanca; Fabiola Cruz Fabiola, Lara Cynthia y Rodríguez Dora. 2020. Relación entre sucesos vitales causantes de estrés y datos sociolaborales en personal de enfermería. *RIST Vol. 3 No 5 (2020) ISSN 2594-0988*. Disponible en: <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/241/209>
- López-Taco Rubén, Pomasoncco Edgar. 2018. Satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores Red Salud Huamanga 2018. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Tesis de grado para Maestro en Gestión pública. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28683>
- Lozano Yasmína, Rodríguez Susana. 2020. El Acoso Sexual como modalidad de acoso laboral: Conductas y Consecuencias. Repositorio de la Universidad de León. Facultad de Derecho. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13025/LOZANO%20PRIETO%2c%20Yasmína.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez-Falla Rosa. 2018. Edad menor a 30 años y sexo femenino como factores de riesgo de acoso laboral en personal de salud. Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego. Facultad de Medicina Humana. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4274>
- Niskala, J., Kanste, O., Tomietto, M., Miettunen, J., Tuomikoski, A.-M., Kyngäs, H., & Mikkonen, K. (2020). Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(7), 1498-1508. <https://doi.org/10.1111/jan.14342>
- Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. 2014. Guía de Diagnóstico Empresarial. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_622651.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf)
- Olivera-Carhuaz, Edith Soledad. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio*, (38), 180-196. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i38.1152>
- Organización Internacional del Trabajo (2012). El Hostigamiento o Acoso Sexual. Género, Salud y seguridad en el trabajo. 4, 1-8
- Organización Internacional del Trabajo (2013). Acoso Sexual en el Trabajo y Masculinidad. Exploración con hombres de la población general. Centro América y República Dominicana. Resumen Ejecutivo.
- Palacios Carbajal, O. F. (2020). Mobbing y su influencia en clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de Trujillo, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49366>
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral.shtml>
- Palma, Andrea, Ansoleaga, Elisa, & Ahumada, Magdalena. (2018). Workplace violence among health care workers. *Revista médica de Chile*, 146(2), 213-222. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872018000200213&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872018000200213&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- 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. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=es).
- Pérez- Aldrete JA, Navarro-Meza MC, Galván-Salcedo MG. (2019). Características sociodemográficas y acoso sexual laboral en personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de atención. *Sal Jal*. 2019; 6(1):31-42. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2019/sj191e.pdf>
- Pérez-Fuentes, M. del C., Gázquez, J. J., Molero, M. del M., Oropesa, N. F., & Martos, Á. (2020). Violence and Job Satisfaction of Nurses: Importance of a Support Network in Healthcare. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 13(1), 21-28. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2021a3>
- Quintana Cueva, R. I. (2020). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47941>
- Rocha Abraham, Patlán Juana, Barrera Genaro. 2020. Causas y efectos del acoso laboral en médicos residentes e internos de diez hospitales de la Ciudad de México. *Revista Red de investigación en salud en el trabajo*. RIST Vol. 3 Sup. 1 año (2020) ISSN 2594-0988. Disponible en: <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/download/281/189/>
- Rojas-Solís, José Luis, Bernardino García-Ramírez, Brandon Enrique, & Hernández-Corona, Manuel Edgardo. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 354-368. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>
- Saari Jorma. 2012. Capítulo 59. Política de Seguridad y Liderazgo. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+59.+Pol%C3%ADtica+de+seguridad+y+liderazgo>
- Sauter Steven, Murphy Lawrence, Hurrell Joseph, Levi Lennart. 2012. Capítulo 34. Factores Psicosociales y de Organización. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>
- Sé, A., Machado, W., Silva, P., Pereira Passos, J., Araújo, S., Tonini, T., Calado da Silva Gonçalves, R., & Nédia, M. (2020). Violência física, abuso verbal e assédio sexual sofridos por enfermeiros do atendimento pré-hospitalar. <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n6.4087>
- Sierra CA, Zárata CJ, Mejia CR. Maltrato asociado al acoso laboral a internos de Medicina en hospitales peruanos. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. 2019; 33(4):37-50. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=93468>
- Velázquez Yolanda, Díaz- Cabrera Maria. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42). México: Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/628/62863298018/html/index.html>
- Villanueva-Lozano, Marcia. (2019). Discriminación, maltrato y acoso sexual en una institución total: la vida secreta de los hospitales escuela. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 5, e366. Epub 15 de febrero de 2020. <https://doi.org/10.24201/reg.v5i0.366>
- Vitali, M. M., de Pires, D. E. P., Forte, E. C. N., Farias, J. M., & Soratto, J. (2020). Job satisfaction and dissatisfaction in primary health care: An integrative review. *Texto e Contexto Enfermagem*, 29. Scopus. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2018-0181>
- Yassi Annalee. 2012. Capítulo 97. Centros y servicios de Asistencia Sanitaria. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/161971/Cap%C3%ADtulo+97.+Centros+y+servicios+de+asistencia+sanitaria>
- Yagüe-Blanco S. 2020. Violencia y Acoso en el trabajo: Un análisis del nuevo concepto a la luz del 190º Convenio de la OIT. *Revista Inclusiones* ISSN 0719-4706. Vol. 8 enero/marzo 2021. <http://revistainclusiones.org/pdf8/29%20Blanco%20VOL%208%20NUM%20ESP.%20ENEMAR%20NUEVA%20MIRADA%202021INCL.pdf>

**CITAR ESTE ARTICULO:**

Bazualdo Fiorini, E. R., Alemán Pullas, S. L., Mogrovejo Valladarez, J. G., & Amoroso Moncayo, P. M. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. RECIMUNDO, 6(2), 4-24. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(2\).abr.2022.4-24](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.4-24)



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.