

# PREDICTORES DEL ACOSO EN EL TRABAJO: UN ESTUDIO CON ENFERMERAS GESTORAS EN HOSPITALES

**Elisabete Borges**

Escola Superior de Enfermagem do Porto, CINTESIS@RISE, Portugal

**Letícia Trindade**

Universidade do Estado de Santa Catarina, Universidade Comunitária da Região de Chapecó,  
Brasil

**Assunção Nogueira**

Escola Superior de Enfermagem Tâmega e Sousa, IPSN, CESPU, Portugal

**Gildo Castro**

Centro Hospitalar Universitário São João, Portugal

[elisabete@esenf.pt](mailto:elisabete@esenf.pt)

**ENFERMERÍA  
DEL TRABAJO**

**360°**

**II CONGRESO INTERNACIONAL DE  
LA ASOCIACIÓN DE ESPECIALISTAS  
EN ENFERMERÍA DEL TRABAJO**

**13 JORNADA DE LA AET  
8ª JORNADA DE ACITSL**

**DEL 15 AL 17 DE FEBRERO DE 2024**

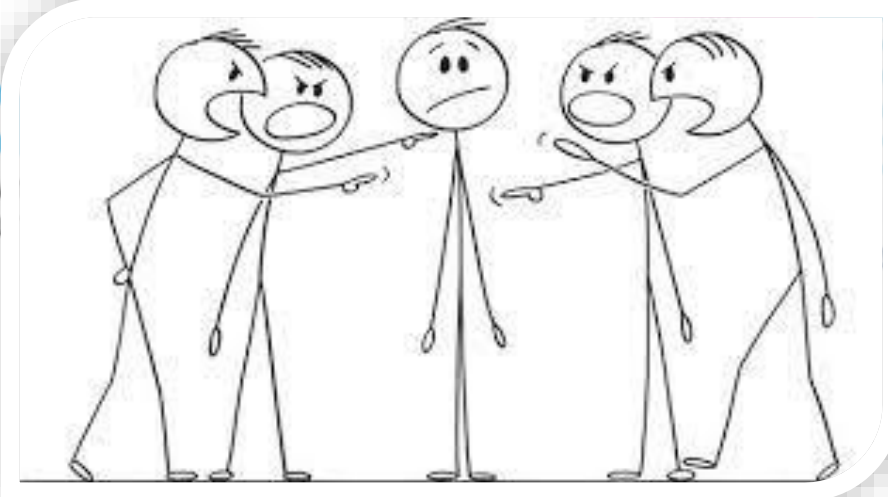
 Col·legi Oficial d'Infermeres i  
Infermers de Barcelona

# INTRODUCCIÓN

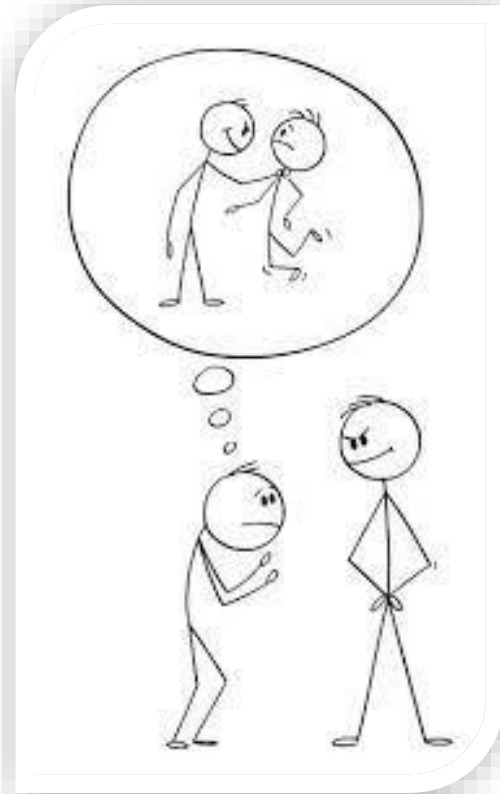
La dimensión global del acoso es especialmente relevante en contextos laborales hospitalarios, en los que las enfermeras emergen como una población más vulnerable a este tipo de conductas.

El acoso laboral engloba acciones como el hostigamiento, la ofensa, la exclusión social o cualquier comportamiento perjudicial para el trabajo de una persona. Para que un caso se califique de acoso moral (mobbing), el comportamiento debe producirse de forma persistente y recurrente, normalmente de forma regular (por ejemplo, semanalmente) durante un periodo prolongado (por ejemplo, aproximadamente seis meses).





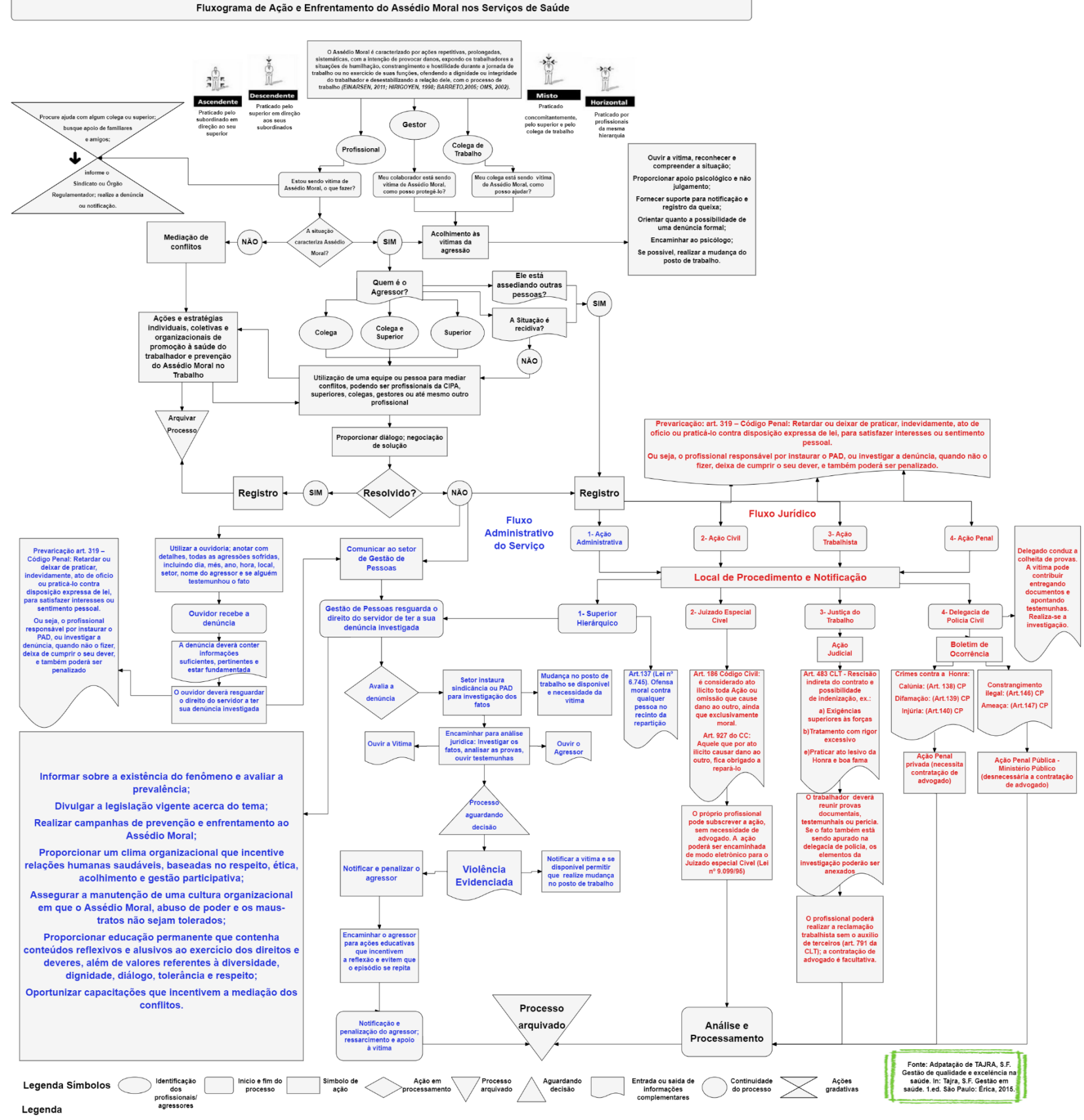
workplacebullying.org © 2021 Workplace Bullying Institute



**Acoso Laboral**  
afecta al:  
**Trabajador**  
**Organización**  
**Comunidad**

# OBJETIVOS

Identificar los predictores de acoso en enfermeras gestoras de un centro hospitalario del norte de Portugal.



# MATERIAL Y MÉTODOS

Estudio cuantitativo, transversal y correlacional.

## Participantes

Enfermeras que trabajaban como enfermeras gestoras o en puestos de gestión durante al menos seis meses en un centro hospitalario y que aceptaron participar en el estudio (64,9% de adhesión).

## Material

- Cuestionario Online
- Formulario sociodemográfico y profesional
- Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)

Tabla 1. Caracterización sociodemográfica/profesional de las enfermeras (n=63)

Mujer, n (%)	43 (68.3)
Edad en años, media, mean $\pm$ DP	51.9 $\pm$ 8.5
Cohabitación, n (%)	51 (81.0)
Con niños, n (%)	55 (87.3)
Graduación, n (%)	28 (44.4)
Experiencia profesional en años, media $\pm$ DP	29.5 $\pm$ 7.8
Enfermera especializada (funciones de gestión), n (%)	31 (49.2)
UAG Quirúrgico e UAG Medicina, n (%)	39 (61.9)
Turnos fijos, n (%)	55 (87.3)
Con actividades lúdicas, n (%)	42 (66.7)

El estudio fue aprobado por el Consejo de Administración del Centro Hospitalario y el Comité de Ética Sanitaria

## Material

### Negative Acts Questionnaire-Revised - NAQ-R (Einarsen & Hoel, 2001; Borges & Ferreira, 2015)

- Se trata de un cuestionario autoadministrado que consta de 23 ítems
- Se pide al participante que marque su percepción de actos negativos en el lugar de trabajo referidos a los últimos seis meses en una escala de frecuencia de 1 a 5 puntos
- En el ítem 23 se presenta la definición de acoso moral y se pide al participante que considere este concepto en relación con sus experiencias durante el mismo periodo de tiempo. A continuación, se pide al participante que marque en una escala de 5 puntos la frecuencia del fenómeno
- Incluye cuatro subescalas: intimidación, exclusión, calidad/sobrecarga de trabajo e Subvaloración del trabajo del trabajo



# RESULTADOS

Tabla 2. Regresión lineal univariada

	Intimidación	<i>p</i>	Exclusión	<i>p</i>	Calidad/sobrecarga de trabajo	<i>p</i>	Subvaloración del trabajo	<i>p</i>
Sexo. femenino [ref: masculino]	0.052 (0.108)	0.629	-0.053 (0.180)	0.771	-0.156 (0.150)	0.303	0.292 (0.252)	0.251
Edad (años)	-0.011 (0.006)	0.068	-0.016 (0.010)	0.104	-0.011 (0.008)	0.183	-0.039 (0.013)	<b>0.004</b>
Nivel académico [ref: Graduado ]								
Estudios de postgrado	-0.205 (0.129)	0.116	-0.147 (0.218)	0.503	-0.214 (0.181)	0.242	0.161 (0.310)	0.519
Master	-0.104 (0.114)	0.363	-0.028 (0.193)	0.884	0.060 (0.160)	0.711	0.149 (0.273)	0.545
Unidad Experiencia laboral (años) [ref: de 6 meses a 2 años]								
3 to 10 años	-0.279 (0.139)	<b>0.048</b>	-0.442 (0.236)	0.067	-0.167 (0.206)	0.421	-0.842 (0.321)	<b>0.011</b>
11 to 20 años	-0.339 (0.143)	<b>0.021</b>	-0.510 (0.244)	<b>0.041</b>	-0.016 (0.212)	0.940	-1.005 (0.332)	<b>0.004</b>
>20 años	-0.060 (0.149)	0.691	-0.251 (0.255)	0.327	-0.015 (0.222)	0.947	-0.917 (0.346)	<b>0.010</b>
Unidad de trabajo [ref: UAG Cirugía]								
UAG Medicina	0.311 (0.123)	<b>0.014</b>	0.507 (0.205)	<b>0.016</b>	0.268 (0.177)	0.135	0.481 (0.288)	0.100
UAG de la Mujer y el Niño. Psiquiatría y Salud Mental y Medicina de Urgencias y Cuidados Intensivos	0.076 (0.127)	0.553	0.036 (0.211)	0.865	-0.023 (0.183)	0.899	0.091 (0.297)	0.760
Otros	-0.004 (0.194)	0.982	0.229 (0.322)	0.479	-0.171 (0.278)	0.542	1.218 (0.453)	<b>0.009</b>
Turnos. Giratorio [ref: fijo]	0.317 (0.145)	<b>0.033</b>	0.621 (0.238)	<b>0.012</b>	0.308 (0.208)	0.144	1.375 (0.310)	<b>&lt;0.001</b>

## Intimidación

- Los participantes con más años de experiencia (excepto los que tienen >20 años) presentan una puntuación media más baja
- Los participantes de la UAG de Medicina presentan una puntuación media más alta en comparación con la UAG de Cirugía
- Los que tienen un horario rotativo presentan una puntuación media más alta

## Exclusión

- Los participantes con 11-20 años de experiencia presentan una puntuación media inferior en comparación con los que tienen menos experiencia
- Los participantes de la UAG de Medicina presentan una puntuación media más alta en comparación con la UAG de Cirugía
- Los que tienen un horario rotativo presentan una puntuación media más alta

## Calidad/sobrecarga de trabajo

- No hay factores estadísticamente significativos

## Subvaloración del trabajo

- Los participantes de más edad tienen una puntuación media más baja
- Los participantes con más años de experiencia presentan una puntuación media más baja
- Los participantes de la categoría "Otros" presentan una puntuación media más alta en comparación con la UAG de Cirugía
- Los que tienen un horario rotativo tienen una puntuación media más alta

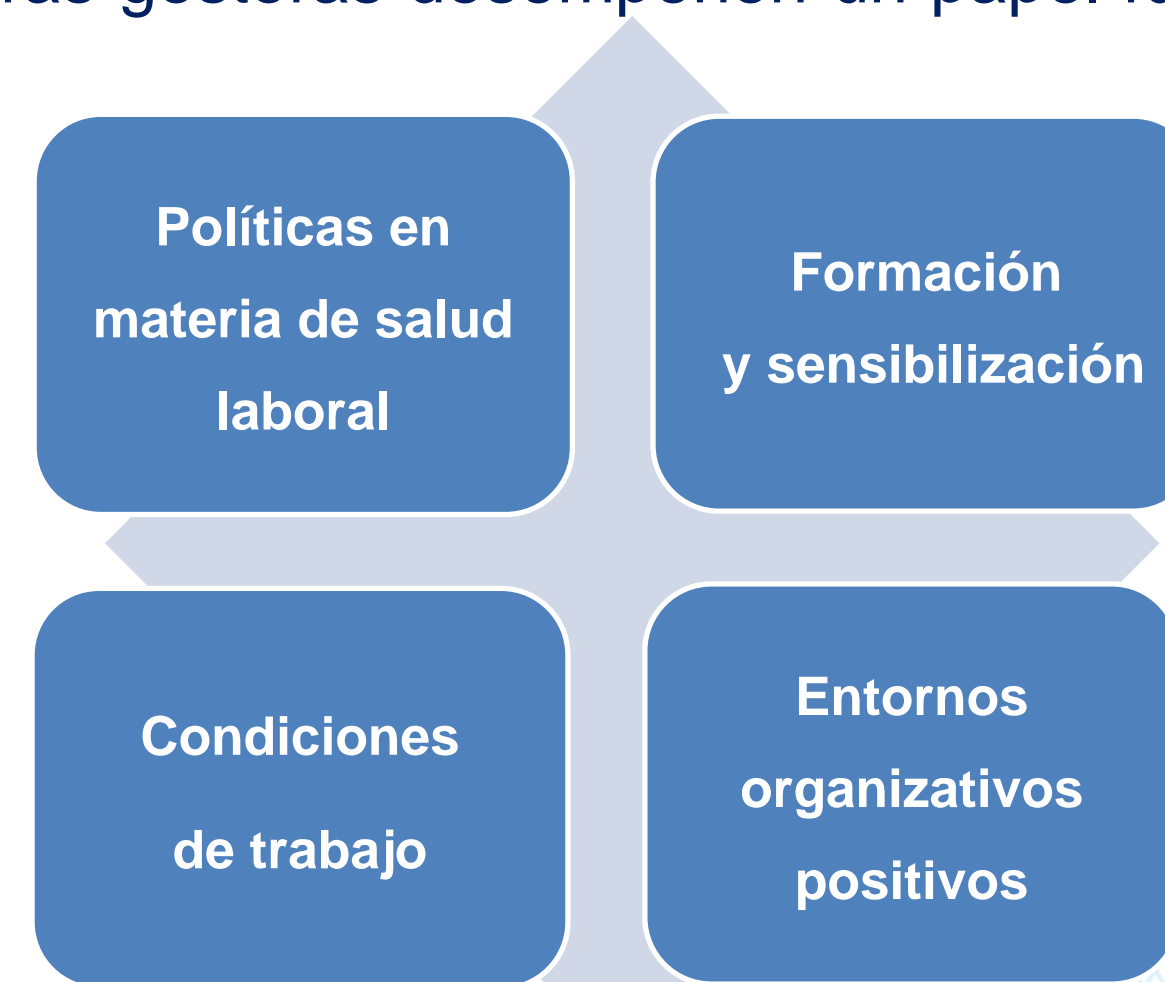
## CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos indican claramente que el acoso es un fenómeno entre las enfermeras que ocupan puestos directivos.

Por lo tanto, se necesitan estrategias en las que las enfermeras gestoras desempeñen un papel fundamental en su promoción y aplicación.

## LIMITACIONES

Muestra de conveniencia y estudio transversal





## REFERENCIAS

Borges, E., & Ferreira, T. (2015). Bullying no trabalho: adaptação do negative ACTS Questionnaire-Revised (NAQ-R) em Enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 13, 23-25.

Einarsen, S., & Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. *European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague*.

Einarsen, S., Zapf, H., & Cooper, C. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (Eds), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 3-39). CRC Press.

Karatuna, I., Jonsson, S., & Muhonen, T. (2020). Workplace bullying in the nursing profession: a cross-cultural scoping review. *International Journal of Nursing Studies*, 111, 1-35. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103628>

Al Muharraq, E. H., Baker, O. G., & Alallah, S. M. (2022). The Prevalence and The Relationship of Workplace Bullying and Nurses Turnover Intentions: A Cross Sectional Study. *SAGE open nursing*, 8, 23779608221074655. <https://doi.org/10.1177/23779608221074655>



*¡Muchas gracias!*



II CONGRESO INTERNACIONAL  
**ENFERMERÍA DEL TRABAJO**

**BARCELONA 2024**  
15, 16 Y 17 DE FEBRERO

[elisabete@esenf.pt](mailto:elisabete@esenf.pt)