



**Biblioteca
Cochrane**

Base de Datos **Cochrane** de Revisiones Sistemáticas

Intervenciones para la prevención del acoso laboral (Revisión)

Gillen PA, Sinclair M, Kernohan WG, Begley CM, Luyben AG

Gillen PA, Sinclair M, Kernohan WG, Begley CM, Luyben AG.
Interventions for prevention of bullying in the workplace
(Intervenciones para la prevención del acoso laboral).
Cochrane Database of Systematic Reviews 2017, Issue 1. Art. No.: CD009778.
DOI: [10.1002/14651858.CD009778.pub2](https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2).

www.cochranelibrary.com/es

[Revisión de intervención]

Intervenciones para la prevención del acoso laboral

Patricia A Gillen^{1,2}, Marlene Sinclair¹, W George Kernohan¹, Cecily M Begley^{3,4}, Ans G Luyben⁵

¹Institute of Nursing and Health Research, Ulster University, Newtownabbey, UK. ²Nursing, Midwifery and Allied Health Professions Research and Development, Southern Health and Social Care Trust, Portadown, UK. ³School of Nursing and Midwifery, Trinity College Dublin, Dublin, Ireland. ⁴Institute of Health and Care Sciences, The Sahlgrenska Academy, University of Gothenburg, Gothenburg, Sweden. ⁵Institute of Psychology, Health and Society, University of Liverpool, Liverpool, UK

Contacto: Patricia A Gillen, Institute of Nursing and Health Research, Ulster University, Jordanstown, Newtownabbey, Northern Ireland, BT37 0QB, UK. p.gillen@ulster.ac.uk.

Grupo Editorial: Grupo Cochrane de Salud Laboral.

Estado y fecha de publicación: Nueva, publicada en el número 1, 2017.

Referencia: Gillen PA, Sinclair M, Kernohan WG, Begley CM, Luyben AG. Interventions for prevention of bullying in the workplace (Intervenciones para la prevención del acoso laboral). *Cochrane Database of Systematic Reviews* 2017, Issue 1. Art. No.: CD009778. DOI: [10.1002/14651858.CD009778.pub2](https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2).

Copyright © 2017 The Cochrane Collaboration. Publicada por John Wiley & Sons, Ltd.

RESUMEN

Antecedentes

El acoso se ha identificado como uno de los principales estresantes en el lugar de trabajo, con consecuencias adversas para el empleado individual, los grupos de empleados y las organizaciones en su totalidad. Los empleados que han sido víctimas de acoso presentan niveles inferiores de satisfacción en el trabajo, niveles más altos de ansiedad y depresión, y una mayor probabilidad de abandonar el lugar de trabajo. Las organizaciones se enfrentan con un mayor riesgo de depleción de las habilidades y ausentismo, lo cual da lugar a la pérdida de ganancias, gastos legales potenciales y casos en el tribunal. No está claro en qué medida pueden tratarse estos riesgos a través de las intervenciones para prevenir el acoso.

Objetivos

Explorar la efectividad de las intervenciones en el lugar de trabajo para prevenir el acoso laboral.

Métodos de búsqueda

Se hicieron búsquedas en: el Registro de ensayos del Grupo Cochrane de Trabajo (agosto de 2014); Registro Cochrane Central de Ensayos Controlados (Cochrane Central Register of Controlled Trials, CENTRAL; *The Cochrane Library* 2016, número 1); PUBMED (1946 hasta enero 2016); EMBASE (1980 hasta enero 2016); PsycINFO (1967 hasta enero 2016); Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINAHL Plus; 1937 hasta enero 2016); International Bibliography of the Social Sciences (IBSS; 1951 hasta enero 2016); Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA; 1987 hasta enero 2016); ABI global (registro más antiguo hasta enero de 2016); Business Source Premier (BSP; registro más antiguo hasta enero de 2016); OpenGrey (previamente conocido como OpenSIGLE-System for Information on Grey Literature in Europe; 1980 hasta diciembre 2014); y en las listas de referencias de los artículos.

Criterios de selección

Ensayos controlados aleatorios y con asignación al azar por grupos de las intervenciones dirigidas al empleado, estudios controlados de antes y después y estudios de series de tiempo interrumpido de intervenciones de cualquier tipo, centradas en la prevención del acoso laboral y dirigidas a un empleado individual, a un grupo de empleados, o a una organización.

Obtención y análisis de los datos

Tres autores de la revisión, de forma independiente, examinaron y seleccionaron los estudios. Se extrajeron los datos de los estudios incluidos sobre la victimización, la perpetración y el ausentismo asociado con el acoso laboral. Se contactó con los autores de los estudios

para recopilar datos adicionales. Se utilizaron los ítems de validez interna de la herramienta de evaluación de la calidad Downs and Black para evaluar el riesgo de sesgo de los estudios incluidos.

Resultados principales

Cinco estudios cumplieron los criterios de inclusión. En total incluían a 4116 participantes. Fueron apoyados por la teoría y el cambio en el comportamiento medido en cuanto al acoso y el ausentismo relacionado. Los estudios incluidos midieron la efectividad de las intervenciones en el número de casos de acoso autoinformado como autor o como víctima o ambos. Algunos estudios se refirieron al acoso mediante el uso de sinónimos comunes como hostigamiento e incivilidad y antónimos como civilidad.

Intervenciones de nivel institucional/del empleador

En dos estudios con 2969 participantes, se encontró que la intervención Civility, Respect, and Engagement in the Workforce (CREW) produjo un aumento pequeño en la civilidad que se traduce en un aumento del 5% del valor inicial al momento del seguimiento, medido a los seis a 12 meses (diferencia de medias [DM] 0,17; IC del 95%: 0,07 a 0,28).

Uno de los dos estudios informó que la intervención CREW produjo una disminución pequeña en la victimización por incivilidad del supervisor (DM -0,17; IC del 95%: -0,33 a -0,01) pero no en la victimización por incivilidad del compañero de trabajo (DM -0,08; IC del 95%: -0,22 a 0,08) ni en la perpetración de incivilidad autoinformada (DM -0,05; IC del 95%: -0,15 a 0,05). El estudio encontró una disminución en el número de días de ausentismo durante el mes anterior (DM -0,63; IC del 95%: -0,92 a -0,34) a los seis meses de seguimiento.

Intervenciones de nivel individual/laboral

Un estudio controlado de antes y después con 49 participantes comparó la redacción expresiva con un ejercicio de redacción de control a las dos semanas de seguimiento. Los participantes del brazo de intervención tuvieron puntuaciones significativamente inferiores en el acoso medido como perpetración de incivilidad (DM -3,52; IC del 95%: -6,24 a -0,80). No hubo diferencias en el acoso medido como victimización por incivilidad (DM -3,30; IC del 95%: -6,89 a 0,29).

Un estudio controlado de antes y después que incluía a 60 empleados con discapacidades de aprendizaje comparó una intervención cognitivo-conductual con ninguna intervención. No hubo diferencias significativas en la victimización por acoso después de la intervención (cociente de riesgos [CR] 0,55; IC del 95%: 0,24 a 1,25), ni a los tres meses de seguimiento (CR 0,49; IC del 95%: 0,21 a 1,15), ni hubo una diferencia significativa en la perpetración del acoso luego de la intervención (CR 0,64; IC del 95%: 0,27 a 1,54), ni a los tres meses de seguimiento (CR 0,69; IC del 95%: 0,26 a 1,81).

Intervenciones de múltiples niveles

Un ECA por grupos de cinco sitios con 1041 participantes comparó la efectividad de las combinaciones de comunicación de políticas, entrenamiento en el manejo del estrés, y entrenamiento en la concienciación de las conductas negativas. Los autores informaron que no hubo cambios en la victimización por acoso (13,6% antes de la intervención y 14,3% luego de la intervención). Los autores informaron que no hay suficientes datos para realizar un análisis propio.

Debido al alto riesgo de sesgo y la imprecisión, las pruebas para todos los resultados se calificaron como de muy baja calidad.

Conclusiones de los autores

Hay pruebas de calidad muy baja de que las intervenciones institucionales e individuales pueden prevenir el comportamiento de acoso laboral. Se necesitan ensayos controlados amplios bien diseñados de las intervenciones para la prevención del acoso que operen en los niveles de sociedad/política, organización/empleador, trabajo/tarea e interrelación individuo/trabajo. Los estudios futuros deben emplear medidas de resultado validadas y confiables del acoso, y un mínimo de seis meses de seguimiento.

RESUMEN EN TÉRMINOS SENCILLOS

¿Hay formas de prevenir el acoso laboral?

Antecedentes

El acoso laboral puede deteriorar la salud mental de los pacientes que trabajan. También puede dañar a las organizaciones en las que trabajan estas personas. Ha habido mucha investigación acerca del acoso laboral. Sin embargo, la mayoría de los estudios ha considerado la forma de controlar el acoso una vez que ha sucedido, en lugar de tratar de impedir que suceda en primer lugar. Muchas personas que han sido víctimas de acoso eligen dejar el trabajo en lugar de enfrentar al acosador. Es importante conocer si las acciones que realizan los lugares de trabajo para prevenir el acoso son efectivas.

Pregunta de la revisión

¿Cuáles son los beneficios de las diferentes formas de tratar de prevenir el acoso laboral?

Lo que mostraron los estudios

Se incluyeron cinco estudios realizados con 4116 participantes que midieron el hecho de ser víctima de acoso o de ser un acosador y las consecuencias del acoso como el ausentismo. Dos intervenciones se clasificaron como de nivel institucional, dos como de nivel individual y una como multinivel. No hubo ningún estudio acerca de las intervenciones realizadas a nivel de la sociedad/política.

Intervenciones de nivel institucional

Dos estudios encontraron que las intervenciones institucionales aumentaron la civilidad, lo contrario del acoso, en alrededor de un cinco por ciento. Uno de estos estudios también reveló una reducción de la incivildad de los colegas y los supervisores. También se encontró que el tiempo promedio de ausentismo laboral se redujo en más de un tercio de un día por mes.

Intervenciones de nivel individual

Una tarea de redacción expresiva con 46 empleados, mostró una reducción en la cantidad de acoso. Se realizó una intervención educativa cognitivo-conductual en 60 empleados con una dificultad del aprendizaje, pero no hubo ningún cambio significativo en el acoso.

Intervenciones de múltiples niveles

Un estudio evaluó una combinación de intervenciones de educación y de políticas a través de cinco organizaciones y no encontró cambios significativos en el acoso.

¿Qué conclusión puede establecerse?

Esta revisión muestra que las intervenciones institucionales e individuales pueden prevenir el acoso laboral. Sin embargo, las pruebas son de muy baja calidad. Se necesitan estudios que utilicen mejor las formas de medir el efecto de todas las clases de intervenciones para prevenir el acoso.