Universidad de Lima

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología

ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE BULLYING LABORAL Y ENGAGEMENT LABORAL

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Lucia Carmita Serpa Rodriguez

20123115

Asesor

Mónica Fernandez Otoya

Lima – Perú

Marzo de 2021

UNIVERSIDAD DE LIMA
MCMLXV
SCIENTIA ET PRAXIS

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE BULLYING AND WORK ENGAGEMENT: A SYSTEMATIC REVIEW

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN……...…….vii

ABSTRACT……..…viii

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN……1

1.1 Introducción……..……1

1.2 Definición de variables…….3

1.3 Marco teórico……3

1.4 Objetivo……8

1.5 Pregunta de investigación…….8

CAPÍTULO II: MÉTODO……..……9

1.1 Criterios de elegibilidad……9

1.2 Estrategia de búsqueda…….…..10

CAPÍTULO III: RESULTADOS……12

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN…….20

CONCLUSIONES……24

REFERENCIAS……25

.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Análisis de los estudios seleccionados……13
Tabla 3.2 Continuación de análisis de los estudios seleccionados…….14

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Diagrama de flujo…….1¡Error! Marcador no definido.

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

RESUMEN

El bullying laboral es uno de los estresores más dañinos en las organizaciones y tiene consecuencias importantes en el bienestar psicológico y el engagement de los colaboradores. El objetivo de este trabajo fue analizar la relación entre bullying laboral y engagement laboral a través de una revisión sistemática de artículos. Se realizó una búsqueda sistemática siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA (Urrútia y Bonfill, 2013). Las bases de datos consultadas fueron Scopus, Ebsco y PubMed. Se seleccionaron para el análisis los estudios que evaluaban el bullying laboral y el engagement laboral con instrumentos psicométricos (n=7), aplicados a profesionales económicamente activos de diferentes partes del mundo y con una confiabilidad reportada adecuada. La metodología utilizada en los estudios seleccionados fue en su mayor parte análisis cuantitativo correlacional transversal o longitudinal, no experimental. entre resultados de la Utrecht Engagement Scale y el Negative Acts Questionnaire. Se encontró una relación negativa entre bullying y engagement laboral, que muchas veces está mediada por otras variables que enriquecen el análisis y aportan conclusiones de alta aplicabilidad. Para futuras revisiones, se debe considerar mayor variedad de diseños en las investigaciones y focalizar el análisis en zonas geográficas para identificar matices más significativos de la relación entre ambas variables.

Palabras clave: Engagement laboral, Bullying laboral, Inseguridad laboral, bienestar laboral.

ABSTRACT

Workplace bullying is one of the most harmful stressors in organizations and has important consequences on the psychological well-being and engagement of employees. The objective of this work was to analyze the relationship between workplace bullying and work engagement through a systematic review of articles. A systematic search was carried out following the indications of the PRISMA guide (Urrútia & Bonfill, 2013). The databases consulted were Scopus, Ebsco and PubMed. Studies that evaluated workplace bullying and work engagement with psychometric instruments (n = 7), applied to economically active professionals from different parts of the world and with adequate reported reliability were selected for the analysis. The methodology used in the selected studies was, for the most part, cross-sectional or longitudinal correlational quantitative analysis, not experimental. A negative relationship was found between bullying and work engagement, which is often mediated by other variables that enrich the analysis and provide highly applicable conclusions. For future reviews, a greater variety of research designs should be considered, and the analysis focused on geographic areas to identify more significant nuances in the relationship between both variables.

Keywords: Work commitment, Work bullying, Work insecurity, work well-being.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción

El ambiente laboral, dentro de la psicología organizacional, goza de una importante atención por los impactos que tienen las variables interpersonales e intrapersonales, en relación a la productividad de las empresas. Alguna de estas variables de interés son la satisfacción laboral, el burnout, empoderamiento en el trabajo, estrés laboral, balance familia-trabajo, entre otras (Orgambídez & Almeida, 2020). Sin embargo, una de las variables que está ganando mayor atención por el daño que causa tanto en los empleados como en toda la empresa, es el bullying laboral (Rai & Agarwal, 2018; Samnani & Singh, 2016; Trepanier, Fernet & Austin, 2015), cuyas principales repercusiones incluyen el engagement laboral por parte de los trabajadores (Einarsen et al., 2016; Liang, 2021).

Dado que este fenómeno no es reciente, diversas investigaciones se han centrado en identificar sus consecuencias más dañinas. A nivel social, las víctimas de bullying en el trabajo experimentan exclusión y agresión provenientes de sus jefes, colegas o subordinados (Goodboy, Martin & Bolkan, 2017). A nivel de la salud física y psicológica, ésta última se ve alterada debido a que experimentan fuertes emociones negativas, como frustración, miedo e ira, y pueden, del mismo modo, ser víctimas de violencia física o sufrir de algún tipo de malestar debido a la somatización de la tensión (Liang, 2021). A nivel laboral, otros estudios han encontrado que el bullying laboral está relacionado con conductas negativas en las víctimas, tales como ausentismo laboral (Magee et al., 2017), bajos niveles de engagement laboral (Goodboy, Martin & Bolkan, 2017), bajos niveles de satisfacción laboral y altos de intención de rotación (Quine, 2011). Esto, sumado a que las víctimas suelen permanecer en silencio para evitar el riesgo de perder recursos y oportunidades laborales (Rai & Agarwal, 2018), genera una disminución en el nivel de desempeño laboral. Adicionalmente, las investigaciones relacionadas al ámbito de la neurociencia han encontrado que el bullying laboral está relacionado con alteraciones del sueño, estrés, ansiedad, trastorno de estrés post traumático y síntomas psicosomáticos debido a cambios en el sistema nervioso autónomo y en la glándula hipotalámica-pituitaria-suprarrenal (HPA) (Notelaers, Einaren, De Witte

& Wermunt, 2006; McQuade & Breaux, 2017). Asimismo, esta inflamación de bajo grado del sistema nervioso causada por estrés está asociada con dolor lumbar persistente, dolor crónico generalizado y fibromialgia (Stensson, Ghafouri, Gerdle & Ghafouri, 2017; Backryd, Tanum, Lind, Larsson y Gordh, 2017; Jacobsen et al., 2020).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2017) y la Organización Internacional para el Trabajo [OIT] (2017), las conductas de bullying en el trabajo son causas frecuentes de malestar físico y psicológico, repercutiendo a nivel social y familiar de las víctimas. Distintos autores han señalado una multicausalidad de este fenómeno laboral como, por ejemplo, los rasgos de personalidad, tanto de los abusadores, víctimas y espectadores (Fernández-del-Río et al., 2021; Nielsen et al., 2017), factores organizacionales como la carga laboral, salarios, cohesión grupal, conflicto de roles (Balducci et al., 2018), así como aspectos culturales o de contexto, como la distribución del poder, orientación del crecimiento personal, legislación (Salin et al., 2019).

El bullying laboral presenta una serie de impactos en las víctimas tanto a nivel personal como colectivo. A nivel individual, la exposición a estas formas de violencia psicológica genera depresión, ansiedad, irritabilidad, una salud cardiovascular pobre y estrés traumático (Law, Dollard, Tuckey & Dormann, 2011). Asimismo, los aspectos motivacionales se ven también vulnerados lo que repercute en la satisfacción y engagement laboral (Liang, 2021). A un nivel colectivo, no solo la productividad puede verse seriamente afectada, sino que en ocasiones los casos de bullying laboral pueden recibir la atención mediática, ocasionando importantes daños en la imagen institucional y el respectivo costo de reparación. De modo similar y desde una mirada más panorámica, el bullying laboral tiene repercusiones en prácticamente todos los ámbitos. El ámbito social puede verse afectado por el deterioro de las relaciones personales que rodean a las víctimas, quienes empiezan necesitar mayor soporte emocional por parte de su familia y amigos (Courcy, Morin & Madore, 2016; Desrumaux, Jeoffrion, Bouterfas, De Bosscher, & Boudenghan, 2018). En el ámbito económico, las repercusiones sobre la productividad del empleado golpean su economía, pero también sobre el de la empresa por la posibilidad de generar un importante malestar en el funcionamiento colectivo (Courcy, Alexandre, Morin & Madore, 2016).

De esta manera, variables de interés para esta investigación son el **bullying laboral**, entendido como "acosar, ofender, excluir socialmente a alguien, o afectar negativamente las tareas de trabajo de alguien" (Einarsen et al., 2003, p. 15) y el **engagement laboral,** entendido como "un estado de bienestar o de realización positivo, caracterizado por un alto nivel de energía y una fuerte identificación con el trabajo" (Bakker & Leiter, 2010, p. 182). Así también, un modelo teórico útil para comprender la dinámica entre estas dos variables es la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci (2017).

Por todo lo expuesto, la presente investigación se propuso como objetivo responder a la pregunta ¿cuál es la relación entre el bullying laboral y el engagement laboral?, por lo que para ello se realizará una revisión sistemática.

1.2. Descripción de variables

1.2.1 Bulllying Laboral

"Acciones y prácticas repetidas que están dirigidas contra uno o más trabajadores; que no son deseados por la víctima; que pueden llevarse a cabo deliberada o inconscientemente, pero claramente, causan humillación, ofensa y angustia; y eso puede interferir con el desempeño laboral y / o generar un desagradable ambiente de trabajo" (Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2011, pág.9).

1.2.2 Engagement laboral

"Un estado de bienestar o de realización positivo, caracterizado por un alto nivel de energía y una fuerte identificación con el trabajo" (Bakker & Leiter, 2010, p. 182), que está conformado por tres dimensiones medibles: vigor, dedicación y absorción (Shaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002).

1.3. Marco teórico

A continuación, se procederá a explicar los modelos teóricos detrás de los instrumentos de cada variable, con el objetivo de entender el marco conceptual del que provienen y, posteriormente, se explicarán los modelos teóricos que asocian al bullying laboral y el

engagement laboral. En primer lugar, el bullying laboral es definido por Einarsen et al. (2003) como:

> acosar, ofender, excluir socialmente o afectar negativamente a alguien en sus tareas de trabajo. Para que la etiqueta intimidación se aplique a una actividad en particular, interacción o proceso, tiene que ocurrir repetida y regularmente (por ejemplo, semanalmente) y durante un período de tiempo (por ejemplo, unos seis meses). El acoso es un proceso que se intensifica en el transcurso de que la persona enfrentada termina en una posición inferior y se convierte en el objetivo de actos sociales negativos sistemáticos (Einarsen et al., 2003, p. 15).

De esta manera, los autores explican que las personas que sufren de bullying laboral experimentan un detrimento en su salud tanto física como mental y en el bienestar general. Asimismo, el bullying está asociado con consecuencias individuales y colectivas en una organización tales como una reducción de la creatividad, aumento de las tasas de ausentismo y rotación, y disminución del compromiso laboral (Einarsen et al., 2003). A pesar de que la naturaleza negativa e indeseada de las conductas de bullying es algo que resalta mucho en la definición, el factor realmente central para definir el concepto es la persistencia de éstas (Einarsen et al., 2003). Por esta razón, podemos afirmar que los factores más adecuados para definir esta variable son la repetición (frecuencia), duración (durante un periodo de tiempo) y el patrón (una serie de comportamientos involucrados específicos) (Einarsen et al., 2003).

De forma similar, Einarsen (2003) estableció una distinción entre los comportamientos relacionados al trabajo y los comportamientos relacionados con la persona, explicando que conductas como calumnia, aislamiento social o referencias sobre la salud mental de alguien del trabajo pueden ser clasificadas como comportamientos relacionados a la persona; mientras que conductas como darle a alguien tareas inadecuadas o criticar persistentemente su trabajo pueden ser clasificadas como conductas relacionadas con el trabajo. Finamente, un factor importante de mencionar es el desnivel de poder presente en las situaciones de bullying laboral. Esta experiencia de diferencia de poder preexistente es central en la definición del constructo (Niedl, 1996).

Por otro lado, el engagement laboral es entendido como un “estado afectivo-motivacional positivo, satisfactorio y de bienestar relacionado con el trabajo, que puede

verse como la antípoda del burnout laboral" (Bakker & Demerouti, 2008, pp. 189-190), y que se mide en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Shaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). El vigor hace referencia a altos niveles de energía y resiliencia que hace posible que la persona se dedique al trabajo incluso en los momentos más desafiantes. La dedicación se entiende como un sentimiento de importancia, significado, pasión, motivación, orgullo y desafío. La absorción, por otro lado, hace referencia a un estado de intensa concentración y participación en el trabajo de uno (González-Romá, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006).

Una teoría que se ha sido exitosamente aplicada al engagement laboral es la de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2002). Esta teoría explica que la motivación intrínseca es fomentada por la satisfacción de tres necesidades básicas: la de autonomía, la de competencia, y la de relacionamiento; las cuales, al ser atendidas permiten a la persona experimentar motivación intrínseca y hacer las cosas por gusto y realización personal. Esto ha sido constatado por algunas investigaciones. Meyer (2014) encontró que los trabajadores que cuentan con altos niveles de engagement cuentan con una alta motivación instrínseca y perciben que sus necesidades psicológicas básicas están satisfechas. Schreurs, van Emmerick, Van den Broeck & Guenter (2014) encontraron que la satisfacción de las necesidades psicológicas de los empleados está positivamente relacionada con el engagement laboral. Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens (2008) demostraron que la satisfacción de necesidades psicológicas básicas sirve como mediador entre las demandas laborales y el engagement laboral. Finalmente, los estudios de Trépanier, Fernet & Austin (2013, 2015) revelaron que la relación negativa entre el bullying laboral y el engagment laboral está mediada por las necesidades insatisfechas de autonomía, competencia y afinidad.

Diversos estudios se han interesado por las consecuencias o efectos más notorios del bullying laboral y su relación con el engagement laboral. Así, los autores de diferentes investigaciones han seleccionado diversas teorías para enmarcar su análisis de la relación de las variables en cuestión. Algunos de estos modelos están más relacionados al individuo y sus procesos internos, y otros a factores relacionados con la estructura organizacional.

El primer caso es el de la ya mencionada, Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985). Por muchos años, esta teoría ha servido para explicar por qué los

individuos actúan intrínsecamente motivados, es decir, por qué hacen las cosas por el interés y disfrute en sí mismo, y explica, como se mencionó anteriormente, que el cumplimiento de tres necesidades básicas (autonomía, competencia y relacionamiento), fomenta la motivación intrínseca. Esta idea central ha sido ampliamente aplicada a las organizaciones, para entender cómo es que los empleados logran estar intrínsecamente motivados y altamente "engaged" en el trabajo (Meyer, 2014). Esto es importante por dos razones, la primera es que la teoría en mención ha sido útil para predecir cómo la negación de necesidades psicológicas básicas explica la falta de compromiso en los colaboradores (Goodboy, Martin y Bolkan, 2017). En segundo lugar, porque ha sido utilizada para predecir la relación negativa entre bullying laboral y engagement laboral, en la que se propone que las necesidades psicológicas básicas y la motivación intrínseca serían variables mediadoras (Goodboy, Martin y Bolkman, 2017).

De modo similar, se ha utilizado la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1997) para explicar cómo el compromiso y el bullying se relacionan. Esta teoría plantea que las personas son tanto productores como productos de la sociedad, y que son agentes activos en la construcción de motivación, así como en la mejora de su entorno social (Consiglio, Borgogni, Di Tecco & Schaufeli, 2016). En consecuencia, sobre la base de esta perspectiva teórica, los colaboradores con altos niveles de engagement, quienes cuentan con la motivación intrínseca, tendrán más recursos para adaptarse al cambio y a las situaciones desafiantes -como puede ser la exposición a bullying- que les presenten el entorno a través de estrategias de afrontamiento efectivas (Langelaan, Bakker, van Doornen, & Schaufeli, 2006; Rothmann, Jorgensen, & Marais, 2011).

Por otro lado, la Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales (JD-R; Bakker & Demerouti, 2008) también ha sido de utilidad para explicar la relación de las variables en cuestión. Este modelo propone que el engagement laboral está influenciado por las demandas laborales, los recursos laborales y, además, por recursos personales (Bakker & Demeroutti, 2008). Los recursos laborales son, por ejemplo, la autonomía en el trabajo o el soporte social que una persona pueda tener, lo que genera el fomento del engagment a través de experiencias de desarrollo o del logro de objetivos. Los recursos personales, como el optimismo o la perseverancia, fomentan el engagement laboral a través de un mejor uso de los recursos laborales y un mejor control del ambiente de trabajo (Magee et al., 2016). Finalmente, las demandas de trabajo pueden dividirse en dos tipos. Por un

lado, aquellas que pueden considerarse demandas de "desafío" y que impulsan la motivación y el engagement a través de la percepción de adquisición de sabiduría. Por otro lado, las demandas "obstaculizantes" como el conflicto laboral y el micromanagement, no tienen un efecto positivo en el personal (Magee et al., 2016), sino que, por el contrario, entorpecen el crecimiento de los colaboradores y generan emociones negativas en ellos. Se considera que las demandas desafiantes promueven el engagement laboral, por lo que el bullying, que está considerado como una demanda obstaculizante, actuaría como una variable que disminuye el engagement laboral (Magee et al., 2017).

Otro modelo explicativo cognitivo fue utilizado por Park & Ono (2017), quienes investigaron la relación entre bullying laboral y engagement, con la percepción inseguridad laboral como variable mediadora. Ellos explican que, si bien muchos modelos se aproximan a la relación entre las variables desde una perspectiva afectiva, en la que las emociones moldean la experiencia, las rutas cognitivas que se generan como consecuencia del bullying tienen consecuencias importantes. De esta manera, proponen que la percepción de inseguridad laboral es un mecanismo cognitivo evaluativo que explica la relación entre el bullying laboral y sus consecuencias, siendo una de las consecuencias indirectas la afección del engagement laboral (Park & Ono, 2011).

De modo similar, Einarsen et al. (2016), explican que si bien existe una relación negativa significativa entre bullying laboral y engagement, esta puede ser mediada por un concepto denominado Clima para la Gestión de Conflictos (CCM), el cual hace referencia a las evaluaciones que realizan los empleados sobre los procedimientos para gestionar los conflictos que posee la organización y sobre qué tan justa o predecible es la interacción entre los jefes y sus subordinados en este aspecto (Einarsen et al., 2016). De esta manera, explican que el CCM mediaría el impacto del bullying laboral en el engagement, actuando como una variable moderadora o protectora de este último (Einarsen et al., 2016).

Finalmente, la perspectiva de Clima de Seguridad Psicosocial (CSP; Dollard & Bakker, 2010), la cual se define como "políticas organizacionales, prácticas y procedimientos para la protección de la salud y seguridad psicológicas del trabajador" (Dollard & Bakker, 2010, p. 580), funciona como un indicador principal de los riesgos psicosociales en el trabajo, como el bullying e intimidación. La concepción teórica del

Clima de Seguridad Psicosocial surge de perspectivas como las del estrés laboral, el riesgo psicosocial y literaturas de clima organizacional (Dollard & Bakker, 2010). Como el clima organizacional, el CSP es percibido como propiedad de la organización y consiste en las percepciones agregadas de las personas respecto al compromiso de la organización con su salud y seguridad psicológica (Dollard & Bakker, 2010). Asimismo, la literatura de clima de seguridad, a lo largo del tiempo, se ha enfocado en la detección de errores, accidentes y desastres, que resulten en daño físico, pero también en daño psicológico (Law et al., 2011). De esta manera, se entiende que el clima precede las condiciones que llevan a daño psicológico, como, por ejemplo, las condiciones sociales inseguras (Law et at., 2011). Por esto, el CSP funciona como una variable moderadora entre el engagement organizacional y el bullying, pues funciona como un recurso basado en la organización que puede ser utilizado por el colaborador como herramienta para lidiar con situaciones desafiantes en el trabajo (Dollar & Bakker, 2010). Debido a que el engagement organizacional involucra la experiencia del trabajo, cuando existe el apoyo de un CSP robusto, esa experiencia que resulta significativa (dedicación), interesante (absorción) y algo en lo que se desea invertir esfuerzo (vigor), por lo que el CSP se convierte en un factor protector (Law et al., 2011).

Todos los modelos teóricos mencionados buscan explicar la relación del bullying laboral y el engagement laboral, sea que ésta es directa o si está mediada por otras variables.

1.4. Objetivo

Analizar la relación que existe entre el bullying laboral y el engagement laboral en una población económicamente activa perteneciente a sectores profesionales diversos.

1.5. Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación que existe entre el bullying laboral y el engagement laboral en una población económicamente activa perteneciente a sectores profesionales diversos?

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. Criterios de elegibilidad

Para fines de este artículo fueron seleccionadas las investigaciones que cumplieron con los siguientes criterios de **inclusión**: a) estudios que relacionan el bullying laboral con el engagement laboral en trabajadores profesionales de diferentes rubros, pues el objetivo fue analizar la relación de ambas variables en diferentes contextos laborales y el sustento de ésta en marcos teóricos; b) estudios en los que se han utilizado instrumentos para evaluar tanto el bullying laboral como el engagement laboral como constructos psicológicos medibles, pues se considera importante que exista en los artículos una evaluación psicométrica de las variables y que se especifique la confiabilidad y validez; c) estudios cuantitativos, empíricos y que relacionen la V1 con la V2 a través de análisis estadístico, con el objetivo de analizar el tipo, la intensidad y la dirección de la relación de ambas variables; d) estudios que provengan de revistas científicas de psicología, para garantizar que las variables estén circunscritas en el ámbito psicológico. Cabe mencionar que se utilizó un estudio que data del 2009 debido a varias razones (Rodríguez-Muñoz, Baillien, Witte, Moreno-Jiménez & Pastor, 2009). En primer lugar, la muestra de dicha investigación es amplia y representa varios sectores laborales de un país (Rodríguez-Muñoz, Baillien, Witte, Moreno-Jiménez & Pastor, 2009). En segundo lugar, el estudio es de diseño longitudinal, por lo que permite observar la prevalencia y efectos del bullying laboral a largo plazo en un grupo de colaboradores. Esto es importante debido a que brinda información acerca de la dinámica en la que el bullying se presenta, es decir, de las condiciones y el contexto, así como la evolución de los mismos, y sobre cómo puede ser una experiencia estable en el tiempo que genere impactos en bienestar de los colaboradores. Finalmente, y como mencionan los autores, el estudio es uno de los pocos que analiza la relación entre las variables a la luz de diversos modelos causales (debido al diseño del estudio), por lo que ha sido ampliamente citado en la literatura que estudia las variables de bullying laboral y engagement.

Asimismo, para los criterios de **exclusión** de la selección de los artículos a analizar, se cuidaron los siguientes aspectos: a) que los estudios no sean revisiones sistémicas, debido a que por default no cumplen el criterio anteriormente mencionado al no presentar análisis estadístico; b) que los estudios no sean cualitativos, debido a que es necesario que las variables a estudiar estén cuantificadas y que se pueda determinar la fuerza de asociación o correlación entre ambas (Ugalde & Benavent, 2013); c) que no provengan que congresos, seminarios, libros o tesis, pues esa información, aunque valiosa, no necesariamente cumple con estándares de calidad de un artículo científico.

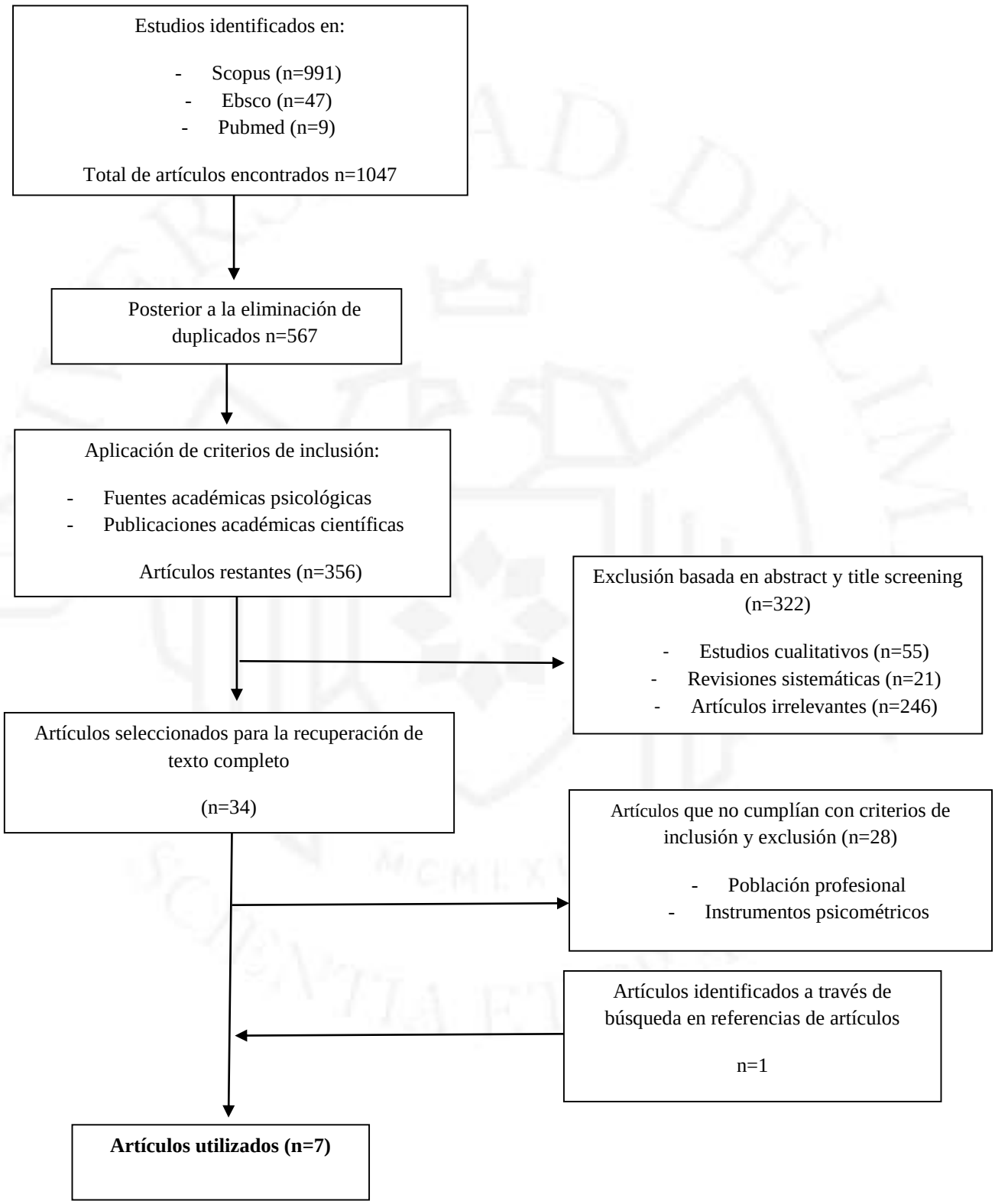
2.2. Estrategia de búsqueda

La búsqueda se realizó entre enero y febrero del 2021, en las bases de datos, Scopus, Ebsco y Pubmed, y se utilizaron las siguientes palabras clave: workplace bullying, work-related bullying, harassment, work engagement, wellbeing. Estas palabras clave fueron combinadas de la siguiente manera, utilizando operadores booleanos y tesauros: (“workplace bullying” AND “work engagement”), (workplace bullying” AND “wellbeing”), (“work-related bullying” OR “harassment” AND “work engagement”). No se especificó la población con el objetivo de obtener resultados de muestras diversas con diferentes profesiones.

Este proceso de búsqueda sistemática dio como resultado un total de 1047 artículos de investigación, de los cuales se seleccionó 7 que cumplieron con todos los criterios (ver figura 2.3) y con las recomendaciones de la declaración PRISMA 2010 (Urrutia y Bonfill, 2010). El flujo presentado en la figura 2.3 detalla en el primer recuadro las bases de datos que se utilizaron y el número total de artículos (n=1047) que se obtuvo. El segundo recuadro detalla la cantidad de artículos que resultaron luego de la eliminación de duplicados (n=567). Posteriormente, se realizó un primer filtro general que buscó que las investigaciones provengan de revistas científicas y que pertenezcan a fuentes académicas de psicología, lo cual dio un resultado de 356 artículos. De modo similar, se realizó una exclusión basada en la revisión de abstracts y de títulos que resultó en un total de 34 artículos restantes. Finalmente, se analizó a detalle cada uno para eliminar aquellos cuyos instrumentos de evaluación no cumplan con los criterios de calidad y cuyas muestras no correspondan a colaboradores profesionales. Esto obtuvo un total de 6 investigaciones, a las cuales se agregó 1 artículo ubicado en las referencias de los artículos seleccionados.

Figura 2.1

Diagrama de Flujo.



CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para la presente revisión de utilizaron 7 artículos, cuyos datos principales de detallan en las tablas 1 y 2. Se consideró importante especificar el año, el país, los modelos teóricos de los instrumentos utilizados, los instrumentos usados y su fiabilidad, el diseño, la cantidad de participantes, y un breve resumen de la relación encontrada entre ambas variables.

Tabla 3.1

Análisis de los estudios seleccionados

Autor	País	Año	Título	Modelo teórico de Bullying Laboral	Modelo teórico de Engagement Laboral	Diseño	Participantes
Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., Witte, H., Moreno-Jiménez, B., & Pastor, J. C	Bélgica	2009	Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: two longitudinal studies.	Modelo explicativo y evaluativo del Bullying laboral de Einarsen, S., Hoel, H., y Notelaers, G. (2009).	Self Determination Theory (Ryan y Deci, 2002).	Cuantitativo longitudinal	681
Law, R., Dollard, M., Tuckey, M., & Dormann, C.	Australia	2011	Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement.	Modelo explicativo y evaluativo del Bullying laboral de Einarsen, S., Hoel, H., y Notelaers, G. (2009).	Self Determination Theory (Ryan y Deci, 2002).	Cuantitativo transversal	220
Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Bjørke, A., & Birkeland, M.	Noruega	2016	Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis.	Modelo explicativo y evaluativo del Bullying laboral de Einarsen, S., Hoel, H., y Notelaers, G. (2009).	Self Determination Theory (Ryan y Deci, 2002).	Cuantitativo transversal	312
Park, J. & Ono, M.	Korea	2016	Effects of workplace bullying on work engagement and health: the mediating role of job satisfaction.	Modelo explicativo y evaluativo del Bullying laboral de Einarsen, S., Hoel, H., y Notelaers, G. (2009).	Self Determination Theory (Ryan y Deci, 2002).	Cuantitativo transversal	221
Goodboy, A., Martin, M., & Bolkan, S.	Estados Unidos	2017	Workplace Bullying and Work Engagement: A Self Determination Model.	Modelo explicativo y evaluativo del Bullying laboral de Einarsen, S., Hoel, H., y Notelaers, G. (2009).	Self Determination Theory (Ryan y Deci, 2002).	Cuantitativo transversal	243

Autor	País	Año	Título	Modelo teórico de Bullying Laboral	Modelo teórico de Engagement Laboral	Diseño	Participantes
Coetzee, M., & van Dyk, J.	Sudáfrica	2017	Workplace bullying and turnover intention: Exploring work engagement as a potencial mediator	Modelo explicativo y evaluativo del Bullying laboral de Einarsen, S., Hoel, H., y Notelaers, G. (2009).	Self Determination Theory (Ryan y Deci, 2002).	Cuantitativo transversal	373
Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P., & Oades, L.	Australia	2017	Workplace bullying and absenteeism: The mediating roles of poor health and work engagement.	Modelo explicativo y evaluativo del Bullying laboral de Einarsen, S., Hoel, H., y Notelaers, G. (2009).	Self Determination Theory (Ryan y Deci, 2002).	Cuantitativo longitudinal	500

Tabla 3.2

Continuación de análisis de los estudios seleccionados.

Autor	Instrumento Bullying Laboral	Instrumento Engagement Laboral	Relación entre V1 y V2
Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., Witte, H., Moreno-Jiménez, B., & Pastor, J. C	Negative Acts Questionnaire (NAQ-R; Einarsen et al., 2009), Short Version (S-NAQ; Notelaers & Einarse, 2008). *Alpha de Cronbach de .76 y .79 para el studio 1 y de .85 y .87 para el studio 2.	Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli & Bakker, 2001). *Alpha de Cronbach de .89 y .90 para el estudio 1 y de .85 y .87 para el estudio 2 de la dimensión "dedicación". De .92 y .92 para el estudio 1, y de .91 y .92 para el estudio 2 de la dimensión de "vigor".	Se encontraron correlaciones significativas negativas entre el bullying laboral y dos dimensiones del engagement: dedicación y vigor.
Law,R., Dollard, M., Tuckey, M., & Dormann, C.	General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic) (Lindström et al., 2000). *No	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *Alpha de Cronbach de .84.	Cuando el PSC es bajo, existe una correlación negativa significativa entre bullying laboral y engagement laboral.
Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Bjørke, A., & Birkeland, M.	Negative Acts Questionnaire–Revised (NAQ-R; Einarsen et al., 2009). *Alpha de Cronbach de .86.	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *Alpha de Cronbach de .95.	Se encontró una correlación significativa negativa entre bullying y engagement, siendo el CCM una variable que protege el engagement y es un indicador de bajos niveles de bullying.

Autor	Instrumento Bullying Laboral	Instrumento Engagement Laboral	Relación entre V1 y V2
Park, J. & Ono, M.	Negative Acts Questionnaire (NAQ; Einarsen & Raknes, 1997). *Alpha de Cronbach de .94.	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *Alpha de Cronbach para las subescalas de vigor, dedicación y absorción de .77, .79, y .71 respectivamente.	Se encontró que la percepción de inseguridad laboral es una variable mediadora entre bullying laboral y engagement laboral. La presencia de bullying afecta la percepción de inseguridad laboral, disminuyendo el engagement.
Goodboy, A., Martin, M., & Bolkan, S.	Negative Acts Questionnaire–Revised (NAQ-R; Einarsen et al., 2009). *Alpha de Cronbach de .90.	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *Alpha de Cronbach de las subescalas vigor, dedicación y absorción fue de .79, .85 y .72 respectivamente.	Se encontró una correlación significativa negativa entre el bullying laboral y el engagement organizacional.
Coetzee, M., & van Dyk, J.	Negative Acts Questionnaire–Revised (NAQ-R; Einarsen et al., 2009). * Alpha de Cronbach de .90.	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *Alpha de Cronbach va de .68 a .91.	Se encontró que la presencia de bullying en el trabajo genera una disminución en los niveles de vigor y dedicación del engagement laboral (correlación negativa), lo cual, a su vez, genera un aumento de la intención de rotación.
Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P., & Oades, L.	Negative Acts Questionnaire–Revised (NAQ-R; Einarsen et al., 2009). *No.	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *No.	El bullying limitado indirecto se correlacionó negativamente con engagement laboral y el bullying ocasional se asoció indirectamente con un menor engagement laboral.

Todos los artículos revisados en el presente estudio se publicaron entre los años 2009 y 2017 y fueron revisados en el idioma inglés. En cuanto a los modelos teóricos que se encuentran detrás de los instrumentos utilizados para la evaluación, estos fueron los siguientes: el Modelo Explicativo y Evaluativo del Bullying laboral de Einarsen, Hoel y Notelaers (2009), para la variable Bullying Laboral y la Teoría de Autodeterminación de (Ryan y Deci, 2002), para la variable de Engagement Laboral. De modo similar, todos los estudios seleccionados evaluaron a muestras de personas profesionales, económicamente activas de diferentes rubros con el objetivo de ofrecer una visión panorámica de la relación entre los dos constructos.

En cuanto a los modelos teóricos que fundamentan la relación entre ambas variables, estos son diversos: la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985), la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1997), el Modelo explicativo de Park y Ono (2017) (modelo propuesto por los autores que analiza el papel de la ruta cognitiva que se utiliza para evaluar el nivel de inseguridad laboral percibida al afrontar una situación de estrés), la Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales (JD-R; Bakker & Demeroutt, 2008) y la perspectiva que incluye al Clima de Seguridad Psicosocial (CSP; Law et al. 2011) como recurso para afrontar las situaciones desafiantes y estresantes.

En cuanto a la fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados, todos los artículos reportan el valor del Alpha de Cronbach, a excepción de la investigación de Magee et al. (2011), la cual no hace mención de este aspecto en ninguno de los instrumentos, y la de Law et al. (2011), la cual no reporta la fiabilidad del instrumento que evalúa el bullying laboral: General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic; Lindström et al., 2000) (ver tabla 2). En el primer caso (Magee et al., 2011), los instrumentos usados en el artículo fueron el NAQ-R y el UWES-9. En cuanto al NAQ-R, se considera que es un instrumento confiable, que presentó un Alpha de Cronbach total de .90 de acuerdo con los estudios de Einarsen, Hoel y Notelaers (2009) y ha obtenido coincidentemente puntuaciones aceptables de confiabilidad en el resto de los artículos revisados. En cuanto al UWES-9, también se trata de un instrumento ampliamente utilizado en la investigación científica, cuyos autores reportan un Alpha de Cronbach total que va de .85 a .92 en las aplicaciones que se han realizado en un total de 10 países europeos (Nunnally & Bernstain, 1994; Henson, 2001; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). En el segundo caso (Law et al., 2011),

aunque los autores no lo mencionan, la consistencia interna del QPSNordic, medida a través del Alpha de Cronbach por los autores, va de .61 a .91 en todas las escalas (Lindström et al., 2000).

De forma concreta pasaremos a mencionar los datos más importantes de los artículos seleccionados, entre ellos, el diseño del estudio, la muestra, el marco teórico que enmarca el análisis de las variables y el tipo de relación encontrada entre ambas.

Rodríguez-Muños et al. (2009), investigaron la relación del bullying y el bienestar de los colaboradores a través del uso de un estudio longitudinal, que consistió en la aplicación de evaluaciones en dos tiempos (estudio de panel de dos ondas). El primero utilizó un lapso de 6 meses y el segundo de dos años. Dichas evaluaciones se aplicaron a muestras de colaboradores belgas (N=681), pertenecientes a rubros diversos como el textil, manufactura, servicios, administración pública, salud, entre otros. Los autores se aproximaron a las variables desde diversos modelos de causalidad, comparando el ajuste de las variables a diferentes modelos causales. En este sentido, documentan una serie de estudios transversales en los que se han encontrado relaciones de causalidad, ya sea directa, inversa, recíproca o revertida entre el bullying laboral y el bienestar, por lo que se plantean poner a prueba dicha causalidad con un estudio longitudinal (De Jonge et al., 2001). La variable de engagement laboral fue analizada como parte del bienestar general del colaborador, y fue medida a través de dos dimensiones: dedicación y vigor. Se encontró una correlación negativa significativa entre el bullying laboral y estas dos dimensiones de engagment laboral.

Law et al. (2011), investigaron el rol del Clima de Seguridad laboral en la incidencia de bullying y engagement laboral, entre otras variables. Utilizaron un diseño cuantitativo transversal, en el que evaluaron a 220 trabajadores australianos de diversos sectores económicos. Se plantearon analizar la relación de las variables en cuestión desde un modelo mediador en el que Clima de Seguridad Laboral funciona como variable protectora del engagement laboral, al asegurar un ambiente seguro en las organizaciones. Asimismo, encontraron que el CSL modera la relación significativa y positiva que existe entre el bullying y los problemas de salud mental, así como la relación negativa que existe entre bullying laboral y engagement organizacional.

Einarsen et al. (2016), analizaron la relación entre bullying y compromiso laboral a través de un estudio cuantitativo transversal, en el que evaluaron a 312 profesionales

noruegos. Analizaron la relación de las variables en base a la Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales (JD-R; Bakker & Demeroutt, 2008), en la cual el bullying vendría a estar entendido como una demanda de recursos negativa en el trabajo. Asimismo, lo hicieron incorporando la variable de "Clima para la Gestión del Conflictos" (CCM), encontrando que existe una relación negativa entre engagement laboral y bullying en el trabajo, y que la presencia de altos niveles de CCM potencia el engagement e indica al mismo tiempo, la ausencia de bullying laboral.

Park & Ono (2016), realizaron un estudio cuantitativo transversal en una muestra de 221 colaboradores profesionales coreanos, de diferentes rubros. Analizaron los efectos de la exposición al bullying en el engagement laboral y los problemas de salud. Para entender esta relación introducen la percepción de inseguridad laboral como variable mediadora, encontrando que la exposición a bullying disminuye los niveles de engagement organizacional, y aumenta los problemas de salud, por los altos niveles de inseguridad laboral percibida.

Goodboy, Martin & Bolkan (2017), por otro lado, realizaron una investigación cuantitativa transversal en una muestra de 243 profesionales estadounidenses de diferentes sectores. Estudiaron la relación entre el bullying y el engagement organizacional a través de los mecanismos motivacionales que están involucrados en la presencia de engagement. Explican la relación predictiva indirecta que existe entre el bullying y el engagement y señalan el importante rol de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas para el bienestar laboral y el engagement del colaborador.

Coetzee & van Dick (2017), estudiaron cómo el bullying se relaciona con la intención de rotación y encontraron que la presencia de bullying en el trabajo genera una disminución en los niveles de vigor y dedicación del engagement laboral (correlación negativa), lo cual, a su vez, genera un aumento de la intención de rotación. Su estudio fue de tipo cuantitativo transversal, y se aplicó en una muestra de 873 colaboradores sudafricanos de organizaciones diversas.

Finalmente, Magee et al. (2017), realizaron un estudio longitudinal, en el que analizaron la relación entre ambas variables desde la presunción de que es indirecta. Se analizó el potencial mediador del engagement laboral en las consecuencias del bulllying, específicamente en el ausentismo laboral. Ellos exploraron diferentes tipos de bullying, encontrando que el bullying limitado indirecto se relaciona con un menor engagement

organizacional y que el bullying ocasional se asoció indirectamente con un menor engagement organizacional. Este estudio contó con una muestra de 500 profesionales australianos de diferentes rubros.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer qué tipo de relación existe y se ha documentado en la literatura científica entre el bullying laboral y el engagement laboral en poblaciones de trabajadores profesionales, económicamente activos, pertenecientes a diversos rubros y sectores económicos alrededor del mundo. Se consideró a trabajadores que pertenecen tanto al sector público como al privado, y que cumplen con jornadas completas de trabajo. Para esto, se realizó una revisión sistemática.

Uno de los hallazgos principales señala que, si bien el bullying se correlaciona negativamente con el engagement laboral, en la mayoría de los casos se observa que existen variables que pueden cumplir un rol mediador o moderador entre ambas, que aportan una mayor profundidad al análisis de dicha correlación negativa. Tal es caso de cinco de siete estudios analizados en el presente trabajo: Law et al. (2011), Einarsen et al. (2016), Park & Ono (2016), Coetze & van Dyk (2017) y en el de Magee et al. (2017).

Esto puede deberse al hecho de que las variables en cuestión son por definición opuestas en su conceptualización y a que están circunscritas en un contexto específico (el trabajo) que es, a su vez, muy relevante. Es decir, el bullying, por un lado, se define como una serie de actos negativos y repetitivos de una persona a otra, que conllevan una serie de consecuencias negativas para la salud de una de las partes (Einarsen et al., 2016). Mientras que el engagement es más una experiencia personal del colaborador que implica el cumplimiento de ciertas necesidades psicológicas básicas (Goodboy et al., 2016). Estas diferencias implican que, cuando un colaborador es víctima de bullying, hay dos relaciones que se ven afectadas; por un lado, su relación con el abusador, y por otra, su relación con el trabajo (experiencia personal con el trabajo). Ésta última podría ser un factor principal para explicar por qué las diferentes consecuencias del bullying en otras variables es mediada por el engagement laboral. Tanto en el ausentismo como en la intención de rotación, por ejemplo, están involucrados componentes comportamentales del colaborador víctima de bullying, los cuales a su vez están influenciadas por su *experiencia* en el trabajo. Esto ha generado que algunos autores entiendan la relación

entre engagement y bullying más como un proceso, que como una consecuencia (Goodboy et al., 2016).

Otro dato resaltante de la revisión realizada es que el bullying es un fenómeno que afecta negativamente un abanico de variables. Como indican Park & Ono (2016), esto tiene implicancias a nivel de la salud integral de los colaboradores y puede estar relacionado a la filosofía de trabajo de las organizaciones per se. Es decir, si la cultura de una organización promueve la competencia entre colaboradores, sin cuidar la sanción de conductos agresivas o pasando por algo las diferentes actitudes negativas que puedan salir a la luz entre los colaboradores, lo que está haciendo es promover una cultura de bullying. Como encontraron Salin & Hoel (2011), las organizaciones con estructuras de poder muy marcadas, sistemas de recompensa formales y alta competencia interna entre empleados suelen contar con la presencia de bullying laboral. Además, un resultado directo de que una empresa no se preocupe del bienestar psicológico de sus colaboradores es una disminución en el engagement organizacional (Law et al., 2011).

De modo similar, se pudo observar que las investigaciones han coincidido en tipificar al bullying laboral como un potente estresor laboral, que impacta negativamente en el engagement y que esta relación puede ser entendida desde diversas perspectivas. Así, en cuanto a los modelos teóricos que sustentan las investigaciones, en la presente revisión se encontraron varias teorías y modelos que buscan explicar o predecir la relación entre ambas variables, lo cual es considerado una fortaleza, pues estos modelos toman en cuenta diversas variables, abriendo paso para diferentes soluciones que pueden ser aplicadas por los empleadores para solucionar casos ya existentes, así como para trabajar en la prevención del bullying.

Por ejemplo, Law et al. (2011) utilizan el marco conceptual de el "Clima de Seguridad Psicológica", y resuelven que el CSP es un recurso para las personas y las organizaciones a través del cual se puede disminuir el impacto en la salud psicológica y en el detrimento del engagement laboral. Esto cuenta con aporte aplicativo relevante para las organizaciones debido a que la investigación de Law et al. (2011) evidencia que las organizaciones con un CSP bajo reportan tener una mayor incidencia de bullying y acoso, por lo que el CSP es un punto de referencia para evaluar e identificar casos de bullying a tiempo. Einarsen et al. (2016), por otro lado, eligen el concepto de "Clima para la Gestión de Conflictos" (CCM) para explicar cómo la relación negativa entre bullying y

engagement puede ser moderada por las políticas y estructura de una organización en la cual se traten los conflictos de una forma justa. Los colaboradores que perciben esto mantienen un engagement laboral con la organización, al separar lo que les está ocurriendo (bullying) de la imagen de la empresa, percibiendo incluso que ésta los protege (Mikkelsen, Hogh & Puggard, 2011). De esto podemos inferir la importancia de la formación de los líderes entorno a la gestión de conflictos como estrategia preventiva frente al bullying, así como la creación de políticas adecuadas y canales de denuncia con procedimientos que permitan corregir estos abusos oportunamente (Hoel & Einarsen, 2008). Actualmente, para el profesional de Recursos Humanos es un reto enfrentarse a casos severos de bullying laboral debido a la falta de definiciones y políticas claras que existe en muchas organizaciones, así como la falta de apoyo de la dirección y el temor a las repercusiones negativas que pueda tener intervenir en el problema (Fox y Cowan, 2015). Esto podría a su vez fomentar un "Clima para la Gestión de Conflictos" (Einarsen et al., 2016).

Como consecuencia de lo mencionado, se infiere que el bullying laboral siempre está relacionado con una percepción de bienestar laboral negativo por parte de los colaboradores. Esto coincide con diversas investigaciones que utilizan como marco de referencia el modelo de la Autodeterminación (Bryan & Deci, 2002), quienes explican que la satisfacción de necesidades psicológicas básicas impacta directamente en el engagement laboral, mientras que el bullying es un ataque directo a la satisfacción de estas necesidades. De eso se concluye que el bullying mantiene una relación negativa con el engagement laboral, que muchas veces está mediada o moderada por otras variables. De éstas, se considera importante mencionar dos variables que se revisaron durante este análisis, y cuyos resultados aportan diversos insights para el análisis de la relación entre bullying y engagement laboral. Por un lado, la intención de rotación, que fue analizada por Coetzee & van Dyk (2017), mantiene una relación está relacionada con las variables en cuestión debido a que el engagement laboral cumple un rol importante disminuyendo las intenciones de rotación de los colaboradores víctimas de bullying, y ofrecen información de mucha utilidad para las organizaciones al confirmar que el promover el vigor y la dedicación en los colaboradores puede minar los efectos negativos del bullying laboral. Por otro lado, otros autores han señalado el rol del ausentismo laboral en la relación entre bullying y engagement, concluyendo que el bullying genera ausentismo,

debido a que impacta en la salud mental y el engagement de los colaboradores. De modo similar al estudio anterior, esta investigación también cuenta con aportes prácticos, debido a que explica cómo los actos negativos de bullying más sutiles pueden, con el tiempo, generar un desgaste o burnout en las personas, provocando ausentismo y finalmente, destruyendo el engagement laboral. Esto genera ruido en torno a el rol de los profesionales de recursos humanos y su capacidad de intervenir a través de políticas claras y formación a los líderes, como ya se mencionó anteriormente.

En cuanto a las limitaciones de esta revisión, se procederá a mencionar algunas. En primer lugar, la mayoría de los estudios seleccionados cuentan con un diseño transversal. Esto tipo de diseño genera diversas limitaciones en sí mismo debido a que los investigadores no pueden determinar una relación de causalidad, ni cuentan con la amplitud necesaria para interpretar las asociaciones (Müggenburg-Rodríguez & Pérez-Cabrera, 2018). Por otro lado, no se ve la evolución de la relación entre las variables, sino solo un estado en un momento determinado (Müggenburg-Rodríguez & Pérez-Cabrera, 2018). En segundo lugar, se considera que siempre existen variables externas o internas al individuo, no medidas ni tomadas en cuenta en las investigaciones revisadas, lo genera que no se pueda calcular el impacto de dichas variables en la relación de los conceptos estudiados. Los estilos de personalidad, por ejemplo, tanto de la víctima como del perpetrador, serían una variable interesante de incluir en la investigación de la relación entre el bullying laboral y el engagement. En tercer lugar, si bien esta revisión brinda una visión panorámica de lo que ocurre en el mundo respecto a estas dos variables, para obtener una conclusión más potente sobre una población en particular sería necesario revisar investigaciones que se enfoquen en una zona geográfica más reducida. En cuarto y último lugar, para analizar a más detalle el fenómeno de bullying laboal y sus efectos en el engagement, sería interesante identificar la prevalencia de bullying en cada país, pues existen casos como el de Noruega, en el que la prevalencia de bullying no es muy alta, y hay una aceptación cultural baja a ese tipo de comportamientos (Power et al. 2013). Esto podría generar que la relación entre ambas variables tenga matices distintos dependiendo del lugar y la cultura. La tolerancia al bullying podría ser más alta en culturas donde este tipo de comportamiento está más aceptado o donde las personas están menos predispuestas a alzar la voz y defender sus derechos.

CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo fue realizar una revisión sistemática sobre los estudios científicos que relacionan el constructo bullying laboral con el engagement laboral, en trabajadores profesionales, económicamente activos de diferentes partes del mundo. En esta línea, las conclusiones encontradas fueron las siguientes:

- En todos los artículos se identificó una relación negativa entre bullying y engagement laboral, lo que significa que a mayor prevalencia de bullying, menor es el engagement en el colaborador.
- La mayoría de las investigaciones cuenta con una variable mediadora o moderadora entre bullying y engagement laboral, que aporta diversos insights de la relación entre ambas, así como conocimiento aplicativo para combatir los efectos negativos del bullying en las organizaciones. Así, la tendencia por analizar ambos constructos a la luz de un tercero ha ayudado a reducir las limitaciones existentes de los análisis transversales de la correlación entre ambas, ayudando a los autores a entender dicha relación como un proceso en el que muchas veces las condiciones, el entorno, y la prevalencia de los actos negativos de bullying van afectando el engagement de forma sistemática.
- El modelo de la Autodeterminación de Bryan y Deci (2002) ha sido aceptado por la mayoría de las investigaciones como un buen punto de inicio para entender la relación entre bullying y engagement laboral, debido a que explica detalladamente cómo la satisfacción de necesidades psicológicas básicas genera engagement en el colaborador, y cómo el bullying, que es considerado un estresor laboral, afecta la satisfacción de estas necesidades.

REFERENCIAS

Backryd, E., Tanum, L., Lind, A., Larsson, A. & Gordh, T. (2017). Evidence of both systemic inflammation and neuroinflammation in fibromyalgia patients, as assessed by a multiplex protein panel applied to the cerebrospinal fluid and to plasma. *Journal of Pain Research, 10,* 515–525. doi:10.2147/JPR.S128508

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13,* 209-223. doi:10.1108/13620430810870476

Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 181-196). New York, NY: Psychology Press.

Balducci, C., Conway, P. M. & Van Heugten, K. (2018). The contribution of organizational factors to workplace bullying, emotional abuse and harassment. In P. D'Cruz et al. (Eds.), *Pathways of job-related negative behaviour, handbooks of workplace bullying, emotional abuse and harassment* (Vol. 2). Singapore: Springer.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy and health behaviour. In A. Baum, S. Newman, J. Wienman, R. West & C. McManus (Eds.), *Cambridge handbook of psychology, health and medicine* (pp. 160–162). Cambridge, England: Cambridge University Press.

Coetzee, M. & van Dyk, J. (2018). Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator. *Psychological Reports, 121*(2), 375–392. https://doi.org/10.1177/0033294117725073

Consiglio, C., Borgogni, L., Di Tecco, C. & Schaufeli, W. (2016). What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. *Career Development International, 21*(2), 125–143. doi:10.1108/CDI-03-2015-0045

Courcy, F., Morin, A. & Madore, I. (2019). The Effects of Exposure to Psychological Violence in the Workplace on Commitment and Turnover Intentions: The Moderating Role of Social Support and Role Stressors. *Journal of Interpersonal Violence, 34*(19):4162-4190. doi:10.1177/0886260516674201

De Jonge, J., Dormann, C., Jannssen, P., Dollard, M., Landerweerd, J. & Nijhuis, F. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71*, 29-46.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* New York, NY: Plenum.

Desrumaux, P., Jeoffrion, C., Bouterfas, N., De Bosscher, S. & Boudenghan, M. (2018). Workplace bullying: How do bystanders' emotions and the type of bullying influence their willingness to help? *Nordic Psychology*, *70*(4), 259-277. doi:10.1080/19012276.2018.1430610

Dollard, M. & Bakker, A. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology 83*, 579–599.

Einarsen, S. & Mikkelsen, E.G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (Eds.), Bullying and emotional abuse in the workplace. *International perspectives in research and practice* (pp. 127-144). London: Taylor & Francis.

Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress, 23*(1), 24–44. doi:10.1080/02678370902815673.

Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Bjørke, A. & Birkeland, M. (2016) Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management, 29*(3), 549-570. DOI: 10.1080/09585192.2016.1164216

Fernández-del-Río, E., Ramos-Villagrasa, P. J. & Escartín, J. (2021). The incremental effect of Dark personality over the Big Five in workplace bullying: Evidence from perpetrators and targets. *Personality and Individual Differences*, *168*, 110-291. doi:10.1016/j.paid.2020.110291

Fox, S. & Cowan, R. (2015). Revision of the workplace bullying checklist: The importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, *25*(1), 116–130.

González-Romá, V., Schaufeli, W., Bakker, A. & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles*? Journal of Vocational Behavior*, *68*(1), 165–174. doi:10.1016/j.jvb.2005.01.003

Goodboy, A., Martin, M., y Bolkan, S. (2017). Workplace Bullying and Work Engagement: A Self Determination Model. *Journal of Interpersonal Violence, 35*, (21-22). 4686-4708. DOI: 10.1177/0886260517717492

Henson, R. K. (2001). Understanding internal consistency reliability estimates: A conceptual primer on coefficient alpha. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, *34*, 177-189.

Hoel, H., & Einarsen, S. (2008). Bullying and mistreatment at work: How managers may prevent and manage such problems. In A. Kinder, R. Hughes, & C. L. Cooper (Eds.), Employee well-being support. *A workplace resource,* pp. 161–173. Chichester: Wiley.

Hoel, H., & Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (Eds.), Bullying and emotional abuse in the workplace: *International perspectives in research and practice* (pp. 201 218). London: Taylor & Francis.

International Labor Organization [ILO]. (2017). Informe V. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Retrieved from https://www.ilo.org

Jacobsen, D., Eriksen, M., Rajalingam, D., Nymoen, I., Nielsen, M., Einarsen, S. & Gjerstad, J. (2020). Exposure to workplace bullying, microRNAs and pain; evidence of a moderating effect of miR-30c rs928508 and miR-223 rs3848900. *Stress*, *23*(1), 77-86. doi:10.1080/10253890.2019.1642320

Langelaan, S., Bakker, A., van Doornen, L. & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, *40*(3), 521–532. doi:10.1016/j.paid.2005.07.009

Law, R., Dollard, M., Tuckey, M. & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention, 43*(5), 1782-1793. ISSN 0001-4575. Retrieved from: https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010.

Liang, H. (2021). Does workplace bullying produce employee voice and physical health issues? testing the mediating role of emotional exhaustion. *Frontiers in Psychology*, *12*. doi:10.3389/fpsyg.2021.610944

Lindström, K., Elo, A.-L., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Ørhede, E. (2000). *User's Guide for QPSNordic. General Nordic ques-tionnaire for psychological and social factors at work.* Copenhagen.

Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P. & Oades, L. (2017). Workplace bullying and absenteeism: The mediating roles of poor health and work engagement. *Human Resource Management Journal, 27*(3), 319–334. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12156

McQuade, J. & Breaux, R. (2017). Parent emotion socialization and pre-adolescent's social and emotional adjustment: Moderating effects of autonomic nervous system reactivity. *Biological Psychology*, *130,* 67–76. doi:10.1016/j.biopsycho.2017.10.007

Meyer, J. P. (2014). Employee commitment, motivation, and engagement: Exploring the links. In M. Gagné (Ed.), The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory (pp. 33-49). New York, NY: Oxford University Press.

Mikkelsen, E. G., Høgh, E. G. & Puggard, L. B. (2011). Prevention of bullying and conflicts at work. Process factors influencing the implementation and effects of intervntions. *International Journal of Workplace Health Management, 4,* 84–100.

Müggenburg-Rodríguez, M. & Pérez-Cabrera, I. (2018). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, *4*(1). https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2007.1.469

Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 239-249.

Nielsen, M. B., Glasø, L., & Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the five-factor model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 104,* 195–206. https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.015.

Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress, 20,* 288-301.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Orgambídez, A., & Almeida, H. (2020). Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress: A cross-sectional questionnaire study. *International Journal of Nursing Studies, 109*. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103672

Park, J. H., & Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: the mediating role of job insecurity. *International Journal of Human Resource Management, 28*(22), 3202–3225. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155164

Power, J. L., Brotheridge, C. M., Blenkinsopp, J., Bowes-Sperry, L., Bozionelos, N., Buzády, Z., … Nnedumm, A. U. O. (2013). Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents. *Journal of Business Research, 66*, 374–380.

Rai, A. & Agarwal, U. A. (2018). A review of literature on mediators and moderators of workplace bullying: agenda for future research. *Management Research Review, 41*(7), 822–859. https://doi.org/10.1108/mrr05-2016-0111

Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., Witte, H., Moreno-Jiménez, B. & Pastor, J. C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: two longitudinal studies. *Work and Stress, 23*(3), 225-243. DOI: 10.1080/02678370903227357

Rothmann, S., Jorgensen, L. I. & Marais, C. (2011). Coping and work engagement in selected South African organisations. *South African Journal of Industrial Psychology*, *37*(1), 1–11. doi:10.4102/sajip.v37i1.962

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *University of Rochester Press.*

Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Developtment, and Wellness*. The Guilford Press.

Salin, D., Cowan, R., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P., Djurkovic, N., Durniat, K., Escartín, J., Guo, J., Išik, I., Koeszegi, S. T., McCormack, D., Monserrat, S. I. & Zedlacher, E. (2019). Workplace bullying across the globe: a cross-cultural comparison. *Personnel Review*, *48*(1), 204–219.

Salin, D., & Hoel, H. (2011). Organizational causes of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice* (pp. 3–41). Boca Raton, FL: Taylor and Francis Group.

Samnani, A.-K. & Singh, P. (2016). Workplace bullying: Considering the interaction between individual and work environment. *Journal of Business Ethics*, *139*(3), 537–549. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2653-x.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3,* 71-92.

Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716. DOI: 10.1177/0013164405282471

Schreurs, B., van Emmerick, I. H., Van den Broeck, A., & Guenter, H. (2014). Work values and work engagement within teams: The mediating role of need satisfaction. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *18*, 267-281. doi:10.1037/gdn0000009.

Stensson, N., Ghafouri, B., Gerdle, B., & Ghafouri, N. (2017). Alterations of anti-inflammatory lipids in plasma from women with chronic widespread pain – A case control study. *Lipids in Health and Disease, 16*, 112. doi:10.1186/s12944-017-0505-7

Trépanier, S., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress, 27,* 123-140. doi:10.1080/02678373.2013.782158

Trépanier, S., Fernet, C., & Austin, S. (2015). A longitudinal investigation of workplace bullying, basic need satisfaction, and employee functioning. Journal of *Occupational Health Psychology, 20*, 105-116. doi:10.1037/a0037726.

Ugalde Binda, N., & Balbastre Benavent, F. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Ciencias Económicas, 31*(2), 179+. https://link.gale.com/apps/doc/A367076969/IFME?u=ulima&sid=IFME&xid=514b3ead

Urrútia, G. & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA. Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, *135*(11), 507-511.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, *22*, 277-294. doi:10.1080/02678370802393672.

World Health Organization [WHO]. (2017). Hoja informativa: Salud mental en el lugar de trabajo. Retrieved from https://www.who.int