
INFLUENCIA DEL ACOSO LABORAL Y ESTUDIANTIL A LAS MUJERES DE LA PROVINCIA DE CHIRIQUÍ

Hartmann, Ana

Universidad Tecnológica de Panamá

David, Panamá

Ana.hartmann@utp.ac.pa

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5324-4716>

Hoquee, Marleny

Universidad Tecnológica de Panamá

David, Panamá

Marleny.hoquee@utp.ac.pa

Hartmann, Lian

Universidad Tecnológica de Panamá

Panamá, Panamá

Lian.hartmann@utp.ac.pa

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8537-1280>

Berbey-Álvarez, Aránzazu

Universidad Tecnológica de Panamá

David, Panamá

Aranzazu.berbey@utp.ac.pa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4278-5478>

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo conocer los efectos que puede tener el acoso laboral y estudiantil en las mujeres residentes de la provincia de Chiriquí, ya que es una problemática que enfrentan una gran cantidad de personas en su día a día. Para obtener datos se utilizó un método cuantitativo de recolección de datos en formato de encuestas en línea de manera anónima, con el objetivo de que las mujeres que llenaran la encuesta se sintieran seguras en cuanto a las preguntas que se les realizó y pudieran responderlas con confianza y precisión. Los resultados obtenidos fueron cuantificados por porcentaje, los cuales nos llevan a concluir que investigar sobre el acoso era una necesidad que debía ser atendida cuanto antes, haciendo conciencia en la población para disminuir el número de víctimas de acoso tanto a nivel nacional, como provincial y promover políticas que sancionen a los acosadores.

.Palabras clave: Acoso, desempeño laboral, mujeres, rendimiento académico, violencia de género

ABSTRACT

The objective of this research is to learn about the effects that workplace and student harassment can have on women residents of the province of Chiriquí, since it is a problem faced by a large number of people in their daily lives. To obtain data, a quantitative method of data collection was used in the form of anonymous online surveys, with the goal that the women who filled out the survey would feel confident about the questions they were asked and could answer them confidently and accurately. The results obtained were quantified by percentage, which lead us to

conclude that research on harassment was a need that should be addressed as soon as possible, raising awareness in the population to reduce the number of victims of harassment both nationally and provincially and promote policies to punish harassers.

Keywords: Harassment, job performance, women, academic performance, gender violence.

1. INTRODUCCIÓN

El enfoque de este estudio es un análisis de los efectos del acoso laboral y escolar en las mujeres de la provincia de Chiriquí. Los resultados fueron obtenidos mediante una serie de encuestas aplicadas a 105 mujeres. Nuestro objetivo fue permitir comprender las experiencias personales e identificar los patrones y las tendencias comunes que pueden revelar la magnitud del problema. Mediante el análisis de los datos recogidos en el formulario, se estudiaron diversos aspectos relacionados con el acoso laboral y escolar, tales como: las manifestaciones más frecuente y patrones que se presentan con mayor frecuencia, por otra parte, el impacto emocional y psicológico (Varela, Ávila, and Martínez-Ferrer 2013).

Estos resultados nos permitieron obtener una comprensión más completa de cómo el acoso escolar y laboral afecta a las mujeres en Panamá y brindarán información valiosa para diseñar intervenciones y políticas de prevención y apoyo efectivas. Es importante enfatizar que este estudio contribuirá a la ampliación del conocimiento existente sobre el acoso laboral y escolar en Panamá, con un enfoque especial en las experiencias y perspectivas de las mujeres. Al comprender mejor el impacto y el alcance del problema, se pueden desarrollar estrategias más efectivas para abordarlo, contribuyendo así a conseguir que los entornos laborales y educativos sean más seguros, justos y libres de violencia.

2. MARCO CONCEPTUAL

El acoso laboral y escolar es parte de la violencia sistemática que vivimos cada día en nuestra sociedad. En este sentido, Rodríguez (Rodríguez 2015) realizó un estudio sobre el acoso laboral en la universidad a través de una perspectiva comparada entre España, México y Colombia que concluyó que la «*existencia de un ambiente hostil de trabajo genera diferentes tipos de conflictos interpersonales y relaciones negativas entre los compañeros de trabajo, que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores*».

Por otra parte, el acoso escolar, corresponde a una conducta de transgresión moral de violencia sistemática y repetitiva, que ocurre en el entorno educativo (Ortega-Ruiz, Del Rey, and Casas 2016). Este tipo de problema no solo se centra en el hostigamiento. Ambos tipos de acoso conllevan a comportamientos que afectan directamente la vida cotidiana de la víctima, minando su dignidad (M. Castro Osman 2017).

Este fenómeno afecta tanto a hombres como a las mujeres (N. Rico 2019), pero este estudio se centrará específicamente en las mujeres, ya que son especialmente más vulnerables (C. García-Moreno, H. A. F. M. Jansen and Watts 2006). Existen múltiples estudios tanto del acoso laboral como el que se da en el ámbito académico (Alvarado et al. 2021; Cuenca Piqueras 2013; Fernández-Marín and Garnique-Castro 2014; Hernández-Hirsch, Iternas-Gasset, and Niño-Vásquez 2017; Rodríguez-Feijóo 2010; Rodríguez 2015; Westhues 2011) (Asociación Latinoamericana para la formación y la Enseñanza de la Psicología 2017; Echeburúa 2014; Expósito-Jiménez 2006; Morales de la Cruz 2017; Quirós García 2020; Rodríguez 2015). En todos estos estudios las consecuencias son extremadamente negativas para las víctimas del acoso laboral y escolar. Para efectos de este estudio, el acoso laboral se refiere a aquellas conductas repetitivas, sistemáticas, intencional y persistentes en el tiempo en las que se perciben intenciones perversas, lesivas que pretenden perjudicar y minar psicológicamente a un trabajador o trabajadora (Expósito-Jiménez 2006).

3. MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación se enfoca en conocer la influencia y los efectos que tiene el acoso en las mujeres a nivel estudiantil y laboral en la provincia de Chiriquí (Panamá). El estudio es de tipo descriptivo con un enfoque mixto tanto cuantitativo como cualitativo en el que se analizó la situación de 105 mujeres residentes de la provincia de Chiriquí de forma anónima en cuanto a las situaciones de acoso, hostigamiento o intimidación. Los datos se obtuvieron a través de un cuestionario de 15 preguntas en línea en *Microsoft Forms* durante el período de los meses de mayo a junio del año 2023 y se procedió al análisis de los recabados. Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula de población conocida, siendo esta:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

De acuerdo al BID (BID 2019) la población femenina de la provincia de Chiriquí corresponde a 234,834 mujeres. Para los valores de las probabilidades de éxito(p) y la de fracaso(q) se utilizó un valor conservador de 0.50 respectivamente. El nivel de confianza es del 95% y el error de diseño del 10% por lo que el tamaño de la muestra corresponde a:

$$n = \frac{(234834) * (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}{(0.10)^2(234834 - 1) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50} = 97 \text{ mujeres}$$

Cabe destacar, que se logró encuestar a más mujeres de las indicadas en el tamaño de la muestra. El total de mujeres encuestadas fue de 105, es decir un 8.25% adicional al tamaño de la muestra necesario. Para el análisis de los datos, primero se validó que las mujeres encuestadas estuviesen estudiando o trabajando en la actualidad, antes de que comenzaran a llenar todas las preguntas del cuestionario.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El listado de preguntas se presenta a continuación y los resultados obtenidos para medir la influencia del acoso laboral y escolar en las mujeres de la provincia de Chiriquí fueron los siguientes:

1. ¿Cuál es su rango edad?

El mayor rango de edad fue del 18 a 25 años con un total de 63 encuestadas y que representa el 60%, el segundo lugar lo obtuvo el rango de edades de 26 a 35 años y también mujeres mayores de 26 años. Dándose un empate en el segundo lugar con 15 respuestas respectivamente y con 14% en ambos casos. El tercer lugar y en último lugar se encuentra el rango de mujeres de mayores de 36 años.

2. ¿Usted actualmente es estudiante?

Las encuestas se aplicaron a 105 personas de las cuales 76 corresponden a estudiantes y las otras 29 no se encuentran realizando estudios. De las 76 mujeres que respondieron si, 60 (79%) son mujeres universitarias de licenciatura, 11(14%) estudiantes de secundarias, 5 (7%) de maestría y cero mujeres en grado de doctorado.

3. ¿Usted trabaja actualmente?

De las 105 encuestas, la mayoría 64(61%) no tiene un trabajo que genere ingresos y 41 (39%) si cuenta con un trabajo que genera ingresos.

4. ¿Qué tipo de acoso has experimentado?

El tipo de acoso que mayor experimentan las mujeres encuestadas corresponde al acoso de carácter verbal con 74 (45%), en segundo lugar, se encuentra la intimidación con 38 (23%), y en tercer lugar el acoso físico con 19 (11%).

5. ¿Cuánto tiempo ha durado esa situación de acoso laboral o estudiantil?

El mayor tiempo de acoso laboral o escolar experimentado por las mujeres encuestadas corresponde a 46 encuestas que respondieron que el acoso tomó varios días (44%), seguido de 23 (22%) mujeres que respondieron que el período de acoso fue de meses, el tercer lugar corresponde a 18 mujeres (17%) que respondieron que el período de acoso correspondió a semanas (ver figura 7). En ese sentido, se recomienda prestar atención a este tipo de fenómeno negativo porque de acuerdo con Quirós-García (Quirós García 2020) el mobbing «*es una práctica negativa que puede presentarse de diferentes maneras en las organizaciones. Este fenómeno consiste en el sometimiento de una persona a un ataque sutil y sistemático, directo o indirecto, durante al menos seis meses, con el objetivo último de que la víctima abandone su trabajo o se “vuelva invisible” en la institución*»

6. ¿Le ha afectado emocionalmente el tipo de acoso escolar o laboral que ha enfrentado?

Los resultados indicaron que 83 mujeres respondieron “sí”, lo que representaría el 79% de las encuestadas.

7. ¿Cómo le ha afectado emocionalmente el acoso que ha enfrentado?

La mayoría de las participantes indicaron que el acoso les ha afectado emocionalmente generando ansiedad (19%). El estrés fue mencionado como el segundo factor de impacto más común (16%). El acoso laboral y escolar puede generar una carga emocional intensa y constante, lo que contribuye a un aumento en los niveles de estrés. El tercer resultado más mencionado fue el impacto en la autoestima (14%). La cuarta respuesta más común fue la desmotivación (11%). El acoso puede desgastar la motivación y el entusiasmo de las personas afectadas. El quinto resultado mencionado fue la afectación de la confianza (11%). La sexta respuesta fue el estado de hipervigilancia (9%). El acoso constante puede hacer que las mujeres se sientan en constante alerta y vigilantes. El aislamiento social fue mencionado como uno de los impactos emocionales del acoso. Sentirse acosada puede llevar a las mujeres a evitar interacciones sociales o a retraerse y por último “otras” (4%).

Los resultados encontrados se corresponden con los estudios de este tipo, los cuales indican que los efectos negativos que pueden darse, prevaleciendo los trastornos en materia de salud (Fernández-Marín and Garnique-Castro 2014), así como las consecuencias sociales que pueden llevar al aislamiento severo y a una distorsión de la realidad que le rodea a la víctima (Expósito-Jiménez 2006). Entre los trastornos de salud se encuentran la ansiedad y la depresión (Rodríguez-Feijóo 2010).

8. ¿Cómo ha afectado el acoso laboral o escolar el bienestar emocional?

Para el 31% de las encuestadas el acoso ha tenido un impacto significativo en sus bienestar emocionales, mientras que el 18% se siente afectada emocionalmente debido al acoso, lo cual ha llevado a una disminución de sus autoestimas y confianza.

9. ¿Ha habido algún patrón recurrente en los comportamientos de acoso que ha experimentado?

Las opciones de respuestas y sus resultados fueron:

- A. Sí, he notado un patrón recurrente. (un 16%)
- B. No, no he identificado un patrón recurrente. (un 31%)
- C. No estoy segura o no puedo determinar si ha habido un patrón recurrente. (un 40%)
- D. No he experimentado comportamientos de acoso. (un 13%)

10. ¿Has experimentado algún tipo de represalia o consecuencias negativas en el trabajo o lugar de estudio debido al acoso?

Las opciones de las respuestas y sus resultados fueron:

- a. Sí, he experimentado represalias o consecuencias negativas debido al acoso (representando el 15%).
- b. No he experimentado represalias directas, pero he notado cambios en mi entorno o en mis oportunidades profesionales como resultado del acoso (representando el 15%).
- c. No, no he experimentado represalias o consecuencias negativas debido al acoso (representando el 42%).
- D. No estoy segura. No quiero responder (con un 28%).

11. ¿Has considerado cambiar de empleo o abandonar tus estudios debido al acoso?

El 72% de las mujeres encuestadas respondieron “no” a querer cambiar de empleo o abandonar sus estudios, mientras el 28% respondió a “sí”, esta respuesta muestra un alto grado de resiliencia o determinación a pesar de las circunstancias.

12. ¿Qué medidas has tomado para hacer frente al acoso?

Las opciones de las respuestas y sus resultados fueron:

- a. He tomado medidas concretas para hacer frente al acoso. Por ejemplo, he denunciado los incidentes de acoso a las autoridades correspondientes (representa el 6%).
- B. He establecido límites claros y he comunicado de manera asertiva a las personas que me acosan que su comportamiento no es aceptable. (representa el 40%).
- c. He buscado asesoramiento legal para comprender mis derechos y las acciones legales que puedo emprender contra el acoso (representa el 4%).
- d. Aún no he tomado medidas específicas para hacer frente al acoso. Sin embargo, reconozco la importancia de abordar la situación y estoy considerando buscar ayuda o tomar acciones concretas para protegerme y detener el acoso (representa el 20%).
- e. Otras (representa el 30%).

13. ¿Qué tipo de apoyo ha recibido, tanto dentro como fuera del entorno laboral o escolar, para lidiar con el acoso?

La mayoría de las encuestadas respondieron amistades representando el 31%, siguiente fue la ayuda familiar con un 24%.

14. ¿Cree que las políticas y los procedimientos existentes en su lugar de trabajo o estudio son efectivos para abordar el acoso?

Las opciones de las respuestas y sus resultados fueron:

- a. Sí, considero que las políticas y los procedimientos existentes en mi lugar de trabajo/estudio son efectivos para abordar el acoso (representa el 9%).
- b. No, no considero que las políticas y los procedimientos existentes en mi lugar de trabajo sean efectivos para abordar el acoso (representa el 30%).
- c. Creo que las políticas y los procedimientos en mi lugar de trabajo/estudio son insuficientes y requieren mejoras para abordar eficazmente el acoso (representa el 15%).
- d. No estoy segura/No tengo suficiente información para evaluar la efectividad de las políticas y los procedimientos en mi lugar de trabajo/estudio para abordar el acoso (representa el 29%).
- e. Creo que las políticas y los procedimientos son adecuados en teoría, pero su implementación y aplicación real son problemáticas (representa el 8%).
- f. Me gustaría tener más información o participar en discusiones sobre las políticas y los procedimientos existentes en mi lugar de trabajo/estudio para evaluar su efectividad en el abordaje del acoso (representa el 9%).

Según los resultados de la encuesta aplicada, el acoso de carácter verbal fue el tipo más experimentado por las mujeres encuestadas, seguido de la intimidación y el acoso físico. Estos hallazgos resaltan la importancia de tomar medidas para prevenir y abordar el acoso verbal, ya que parece ser una forma de agresión predominante. Esto puede incluir la implementación de políticas claras y programas de concientización sobre el respeto y la comunicación efectiva.

Los resultados muestran que la mayoría de las mujeres encuestadas experimentaron acoso durante varios días, seguido de un período de meses y semanas. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar el acoso de manera temprana y efectiva para evitar que se prolongue en el tiempo. Es fundamental fomentar entornos seguros donde las víctimas de acoso se sientan empoderadas para denunciar y recibir todo el apoyo necesario.

Los resultados indican que el acoso tiene un impacto emocional significativo en las mujeres encuestadas. La ansiedad fue mencionada como el impacto más común, seguido del estrés, los problemas de autoestima, la desmotivación, la afectación de la confianza, la hipervigilancia y el aislamiento social. Todos estos resultados guardan relación con el estudio de Morales de la Cruz (Morales de la Cruz 2017) que indicó que a mayor acoso laboral se produce mayores niveles de depresión. Para abordar estos problemas, se requiere una respuesta integral que incluya el acceso a servicios de apoyo psicológico y emocional, así como la implementación de programas de empoderamiento y promoción de la autoestima.

Un porcentaje significativo de las mujeres encuestadas informó haber experimentado represalias o cambios en su entorno como consecuencia del acoso. Esto destaca la importancia de establecer políticas y mecanismos de protección que protejan a las víctimas de las represalias y promuevan un entorno seguro y libre de hostigamiento.

Los resultados muestran una falta de confianza en las políticas y los procedimientos existentes para abordar el acoso en los lugares de trabajo y estudio. Es esencial revisar y mejorar estas políticas, asegurándose de que sean claras, accesibles y eficaces. Además, se deben proporcionar recursos y capacitación adecuada a las personas encargadas de hacer cumplir estas políticas.

Como sociedad es nuestra responsabilidad abordar estos temas para lograr hacer un cambio y podríamos empezar por:

- Educación y concientización: Promover la educación y la conciencia sobre el acoso

laboral y escolar, sus efectos perjudiciales y las formas de prevenirlo. Esto puede incluir campañas de sensibilización, talleres en las escuelas y programas de formación en los lugares de trabajo. Los resultados obtenidos en esta investigación demuestran que el 86% de mujeres ha enfrentado situaciones de acoso, por lo que es importante que en centros educativos y empresas se expongan charlas sobre el acoso, con ejemplos claros que ayuden tanto a estudiantes como empleadas a reconocer el problema. Además, la población en general debe conocer a quién dirigirse para denunciar una situación de acoso, por lo que en centros educativos y empresas deben estar al alcance de todas las personas la línea de denuncias y el protocolo a seguir.

- Políticas claras y aplicables: Desarrollar y aplicar políticas claras contra el acoso laboral y escolar, que establezcan consecuencias claras para los acosadores y protección para las víctimas. En este sentido, la Universidad Tecnológica de Panamá a través de la Dirección de equiparación de oportunidades cuenta con el procedimiento para la atención y tratamiento de la denuncia de violencia de género (PC-DEU-UG-01)(Universidad tecnológica de Panamá 2021) y el procedimiento de atención psicológica individual de la Dirección General de Recursos Humanos (PCUTP-DRH-46-2207)(Universidad Tecnológica de Panamá 2007).

5. CONCLUSIONES

El acoso es una problemática experimentada por 8 de cada 10 mujeres, y eso sólo en el ámbito académico y laboral. Aunque tantas personas lo viven, esta situación no tiene la atención que debería tener al punto de que las víctimas se ven obligadas a normalizarlo y mantenerse alerta para evitar experimentarlo a toda costa.

La Asamblea Nacional olvidó por completo la Ley 7 del 14 de febrero de 2018, la cual obligaría a instituciones públicas, empresas y colegios públicos y particulares a implantar una política interna que evite y sancione conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo. Esta ley protegería a miles de víctimas, en específico, mujeres estudiantes o trabajadoras que desean sentirse seguras durante sus estudios o sus funciones laborales.

Nos encontramos en 2023, esta ley aún no se reglamenta, y las mujeres se siguen enfrentando a los distintos tipos de acoso, intimidaciones u hostigamiento. Esto nos hace concluir que ahora más que nunca debemos hablar sobre el tema, hacer activismo, concientizar a las personas para que no se conviertan en acosadores y recordarles a las autoridades que todas las mujeres tienen derecho a un ambiente laboral o estudiantil seguro y digno.

Para un estudio más amplio sería ideal darle importancia y hacer partícipes a grupos feministas, instituciones y organizaciones que apoyen a mujeres víctimas de acoso, incluyendo sus datos y experiencia como parte de la investigación para tener conocimientos más específicos en cuanto al proceder de las víctimas.

Recomendamos a más compañeras y colegas continuar investigando sobre las problemáticas que nos afectan en las áreas de STEM, en especial en carreras de ingeniería en las que tenemos tan sólo un 35% de matrícula femenina, según la ONU y aun siendo un porcentaje bajo, ellas merecen llevar a cabo sus estudios e ingresar al mercado laboral siendo reconocidas por sus aportes e inteligencia, libres de prejuicios sin ser afectadas por algún tipo de acoso, ser minimizadas, intimidadas, hostigadas, ni reprimidas.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a la Doctora Aranzazu Berbey-Álvarez, a la psicóloga Mirla Herrera y la Organización Feministas de Chiriquí por apoyarnos e impulsarnos al elegir este tema tan importante, del que poco se habla en nuestra sociedad.

REFERENCIAS

- Alvarado, S et al. 2021. Academias asediadas *Academias Asediadas*. ed. CLACSO. Mejico: CLACSO. <https://www.kavilando.org/images/stories/documentos/Academias-asediadas.pdf#page=91>.
- Asociación Latinoamericana para la formación y la Enseñanza de la Psicología. 2017. "Integración Académica En Psicología." *Revista científica de la Asociación Latinoamericana para la formación y la Enseñanza de la Psicología* 5(13): 140. [https://www.integracion-academica.org/attachments/article/147/Integracion Academica en Psicología V5N13.pdf#page=23](https://www.integracion-academica.org/attachments/article/147/Integracion%20Academica%20en%20Psicologia%20V5N13.pdf#page=23).
- BID. 2019. "Mapa de Información Económica de La República de Panamá." *Población por provincia y género*. <https://minerpa.com.pa/poblacion-por-provincia-y-genero/> (August 18, 2023).
- C. García-Moreno, H. A. F. M. Jansen, M. Ellsberg, and L. Heise y C. H. Watts. 2006. "Prevalence of Intimate Partner Violence: Findings from the WHO Multi-Country Study on Women's Health and Domestic Violence." *The Lancet* 368(9543): 12607–12369. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17027732/>.
- Cuenca Piqueras, Cristina. 2013. "El Acoso Sexual En El Ámbito Académico Una Aproximación." *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación* 6(3): 426–40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5144551>.
- Echeburúa, Enrique. 2014. "Cuaderno Del Instituto Vasco de Criminología San Sebastián." *Modulación Emocional de la Memoria de las Vivencias Traumáticas a los Recuerdos Biográficos* 16: 169–76. <https://www.ehu.eus/documents/1736829/3498354/eguzkilore+28+todo.pdf#page=9>.
- Expósito-Jiménez, A. 2006. "El Acoso Laboral: Profesiones Más Afectadas y Repercusión Según Sexo y Edad." Universidad de Jaén. https://crea.ujaen.es/jspui/bitstream/10953.1/12808/1/TFG_ANTONIO_EXPOSITO_JIMENEZ.pdf.
- Fernández-Marín, S, and F Garnique-Castro. 2014. "Acoso Laboral (Mobbing). Análisis, Propuestas y Recomendaciones Para Instituciones de Educación Superior." *Gestión y estrategia* 45(Enero/Junio): 81–94. http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2608/Acoso_laboral_mobbing_analisis_propuestas_y_recomendaciones.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Hernández-Hirsch, P, M Isternas-Gasset, and E Niño-Vásquez. 2017. "Experiencias de Acoso Sexual En La Universidad de Chile." In *XXXI Congreso ALAS*, ed. Congreso Alas. Montevideo, Uruguay: Congreso Alas, 1–15. https://www.academia.edu/41340372/Experiencias_de_Acoso_Sexual_en_la_Universidad_de_Chile?email_work_card=view-paper.
- M. Castro Osman, J. F. Forero Martínez y Y. P. Leyton Castro. 2017. "Acoso Laboral En Trabajadores Del Sector Salud: Revisión Sistemática." <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/34220789-9487-4f92-b2c3-2f14cd4530ad/content>. (August 18, 2023).
- Morales de la Cruz, Rosa Geraldine. 2017. Universidad César Vallejo "Acoso Laboral y Depresión En Docentes de Ambos Sexos Del Nivel Secundario Del Distrito de Puente Piedra, 2017." Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3333/Morales_DLACRG.pdf?sequence=1.
- N. Rico. 2019. "Violencia de Género: Un Problema de Derechos Humanos." https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5855/S9600674_es.pdf (August 18, 2023).
- Ortega-Ruiz, R, R Del Rey, and J Casas. 2016. "Evaluar El Bullying y El Cyberbullying

-
- Validación Española Del EBIP-Q y Del ECIP-Q.” *Revista de los Psicólogos de la Educación* 22(1): 71–79. <https://core.ac.uk/download/pdf/81983035.pdf>.
- Quirós García, Elizabeth. 2020. “El Mobbing Académico, Fenómeno Ignorado y de Responsabilidad Conjunta: Estudio de Caso En Una Universidad Estatal En Costa Rica.” *Repertorio Americano* (29): 185–200.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/repertorio/article/download/13523/18804>.
- Rodríguez-Feijóo, N. 2010. “Mobbing y Nivel de Estrés En El Ámbito Académico = Mobbing and Stress Level in the Academic Community.” *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina* 56(2): 91–95.
<https://ezproxy.deakin.edu.au/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=psyh&AN=2010-15879-003&site=ehost-live&scope=site>.
- Rodríguez, Juan Manuel Gómez. 2015. “El Acoso Laboral En La Universidad. Una Perspectiva Comparada Entre España, México y Colombia.” *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 3(3): 23. http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/311.
- Universidad tecnológica de Panamá. 2021. “Procedimiento Para La Atención y Tratamiento de La Denuncia de Violencia de Género.” : 1–5.
https://utp.ac.pa/sites/default/files/documentos/2021/pdf/pc-deo-ug-01_.pdf.
- Universidad Tecnológica de Panamá. 2007. “Procedimiento de Servicio de Atención Psicológica Individual.” : 3. <https://utp.ac.pa/documentos/2010/pdf/PCUTP-DRH-46-2007.pdf>.
- Varela, R, M Ávila, and B Martínez-Ferrer. 2013. “Violencia Escolar: Un Análisis Desde Los Diferentes Contextos de Interacción.” *Psychosocial Intervention* 22(1).
https://www.researchgate.net/publication/262922454_Violencia_escolar_Un_analisis_de_sde_los_diferentes_contextos_de_interaccion.
- Westhues, Kenneth. 2011. “Mobbing En El Ámbito Académico.” In *I Congreso Iberoamericano Sobre Acoso Laboral e Institucional*, ed. Escuela Nacional de Antropología e Historia. Mejico: Escuela Nacional de Antropología e Historia, 1–12.
<http://www.kwesthues.com/ENAH11-Westhues141114.pdf>.

i

ⁱ Los autores del trabajo autorizan a la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología (UNICYT) a publicar este resumen en extenso en las Actas del Congreso IDI-UNICYT 2023 en Acceso Abierto (Open Access) en formato digital (PDF) e integrarlos en diversas plataformas online bajo la licencia CC: Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.