



**Universidad  
Europea** VALENCIA

**Máster Universitario en Psicología General Sanitaria**

**Trabajo Fin de Máster**

**El Sentimiento de Culpa y el Acoso Psicológico Laboral y su Impacto en la Ideación Suicida.**

**Presentado por: Vanessa Martínez de Dios**

**Tutor/a: Javier Esparza Reig.**

**Curso: 2024/25**

**Convocatoria: Ordinaria Noviembre de 2024**



## **El Sentimiento de Culpa y el Acoso Psicológico Laboral y su Impacto en la Ideación Suicida.**

### **1. Resumen.**

El acoso psicológico en el lugar de trabajo o Mobbing es un grave problema que se encuentra en auge por su prevalencia y grave afectación a la salud mental y física de millones de trabajadores de todo el mundo. Este fenómeno que se considera un tipo de maltrato sistemático, tiene como principal objetivo la destrucción psicológica de la víctima, pudiendo incluso conllevar un aumento en el riesgo de ideación suicida.

Con la presente investigación, se pretende analizar la relación entre los sentimientos de culpa y el acoso laboral y cómo influyen en la ideación suicida; y cómo los sentimientos de culpa actuarían en el tiempo que la persona tarda en identificarse como víctima de acoso laboral.

Para comprobarlo se realizó un estudio empírico correlacional cuantitativo con 180 personas trabajadoras, encontrando que el 47,2% de los encuestados se sentían acosados laboralmente. De los cuales casi el 50% reportaron ideas de suicidio. Extrayendo como resultado la confirmación de la hipótesis de estudio en la que tanto los sentimientos de culpa como el acoso laboral, tendrían una relación significativa sobre la ideación suicida. No encontrando suficiente evidencia de que las personas con una alta puntuación en sentimientos de culpa retrasen en el tiempo la identificación como víctimas de acoso laboral.

Se desprende del estudio la importancia de la implementación de políticas de prevención y concienciación del Mobbing, así como el apoyo a las víctimas para reducir los efectos negativos de la salud y el riesgo de ideas de suicidio.

**Palabras clave:** acoso laboral, mobbing, ideación suicida, sentimientos de culpa, estilos de afrontamiento.

## 2. Abstract

Psychological harassment in the workplace, or Mobbing, is a serious and increasingly prevalent issue that seriously impacts the mental and physical health of millions of workers worldwide. This phenomenon, which is considered a type of systematic mistreatment, primarily aims to the psychological destruction of the victim, sometimes even increasing the risk of suicidal ideation.

The aim of this research is to analyse the relationship between feelings of guilt and mobbing, and how the influence suicidal ideation; and how feelings of guilt might affect the time it takes for individuals to identify themselves as victims of workplace harassment.

To test this, a quantitative correlational empirical study was conducted with 180 workers, revealing that 47.2% of respondents felt harassed at work. Among these, nearly 50% reported suicidal thoughts. The findings confirm the study hypothesis that both feelings of guilt and workplace harassment have a significant relationship with suicidal ideation. However, there was insufficient evidence to suggest that individuals with high levels of guilt delay identifying themselves as victims of mobbing.

The study shows the importance of implementing preventions and awareness policies on mobbing, as well as providing support to victims in order to reduce negative health effects and the risk of suicidal ideation.

**.Keywords:** workplace bullying, mobbing, , suicidal ideation, self-blame, coping styles.

### 3. Marco Teórico.

Los pequeños actos perversos son tan cotidianos que parecen normales. Se encuentran insoportables cuando afectan a uno mismo. Cuando en el grupo social en el que se da, no se reconocen, se producirá la conocida escalada de estas conductas negativas y se convertirán en verdaderos comportamientos perversos con graves consecuencias para la salud. Este tipo de violencia psicológica es reproducida con más asiduidad en todas las relaciones humanas, no siendo el ámbito laboral una excepción (Hirigoyen, 1998).

En las últimas décadas, el Mobbing ha crecido exponencialmente, siendo uno de los riesgos psicosociales que entrañan mayor gravedad tanto por su prevalencia como por la negativa repercusión en la salud de los trabajadores (Pompili et al., 2007). El objetivo que persiguen las conductas de hostigamiento, es el aniquilamiento psicológico de la víctima (Piñuel, 2001), provocando esto graves afectaciones para la salud y mayor riesgo de ideación suicida. Aunque sólo un porcentaje muy bajo denuncian este sufrimiento (Hirigoyen, 1998) convirtiéndose en un fenómeno oculto y silenciado, además aceptado y normalizado en la cultura laboral (Finkelstein, 2024).

Según los datos que arrojan el Estudio Cisneros XI (2009) realizado en Madrid a trabajadores de todos los sectores a los que se les evaluó con el Barómetro Cisneros indican que un 13,2% de los trabajadores en activo sufrían acoso psicológico en el lugar de trabajo. Trasladada esa cifra a el total de la población, estaríamos hablando de que más de 2,5 millones de trabajadores referirían estar sufriendo acoso psicológico. Un dato que no resulta banal si, además, se tiene en cuenta que alrededor de un 42 % presentaban daños psicológicos.

Son muchos los programas, proyectos, convenciones a nivel internacional y europeo, donde se establecen acuerdos, compromisos, medidas a cumplir por los diferentes estados. En ellas se reconoce la importancia de los factores psicosociales y de su prevención con el fin de prevenir los efectos nocivos en la salud mental. En esta línea, el informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de trabajo, indicaba que un 15% de la población española ha sufrido acoso laboral en algún momento de su vida (Eurofound, 2024) En similar criterio, a nivel internacional, el informe realizado por la Oficina Internacional del Trabajo y Lloyd's Register Foundation-Gallup (2023) arrojaron datos sobre las experiencias personales de violencia y acoso en el trabajo. Entre los cuales, determinaron que "Una de cada cinco personas en empleo (743 millones, o sea, el 22,8 %) ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida". También analizaron diferentes características del acoso y señala los sectores más

afectados. Destacando que la modalidad más común es la de violencia o acoso psicológico (17,9%) frente al 8,5% que habrían sufrido violencia o acoso física en el ámbito laboral. No se encuentran diferencias significativas por sexo, aunque los hombres son los más afectados en la violencia física y las mujeres estarían más expuestas a la violencia y acoso sexual en el trabajo.

De esta encuesta, la cual proporciona una visión general sobre la medición de la violencia y el acoso, así como el auge que está tomando a nivel mundial. También se extraen los factores que pueden influir en la falta de visualización. Tal y como recoge el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (2022), serían los sentimientos de venganza o culpa, la falta de confianza en las instituciones que deben proteger estas situaciones y la normalización de las conductas relacionadas con el acoso laboral. Si analizamos los datos disponibles podemos observar que entre los estudios Cisneros del 2006 al 2009, las tasas de acoso laboral en España se habrían incrementado casi en 4 puntos, es decir, de 9,6% a 13,2 (Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo,2009).

Los datos a nivel mundial más recientes no son menos preocupantes. Según el Presidente de la Asociación contra el maltrato y acoso AMAYAS, Juan Francisco Méndez, estima que, en la población española, el índice de acoso laboral en la actualidad habría aumentado alrededor de 10 puntos, un 22,8% (Sánchez, 2023). Teniendo en cuenta que en 2023 el número de trabajadores fue de 21.182.200, el número de personas que estaría pasando por situaciones de acoso laboral sería de 5 millones (INE,2024).

Son muchas las definiciones que se han dado sobre acoso laboral, mobbing, o acoso psicológico laboral, a continuación, se destacan las más relevantes:

Se define acoso laboral como “la expresión, violencia y acoso, en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (Internacional Labour Organización,2019).

Leymann, como cita Navarrete (2022) entendió el mobbing como una modalidad de violencia psicológica extrema, que se da de forma sistemática en el ámbito laboral y en la que se reproducen uno o más de las conductas hostiles descritas en su Cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) cuya duración de las mismas es superior a seis meses y su frecuencia de, al menos, una vez por semana. Se ha identificado como una forma de violencia psicológica sutil y devastadora, que no solo afecta al que lo padece, sino que se extiende al medio

social y al clima de la organización, teniendo esto también consecuencias en cuestiones de productividad y económicas (Colunga et al., 2011).

Las características para delimitar el Mobbing: (1) serían conductas repetitivas hostiles y persistentes; (2) se dan mediante conductas negativas; (3) implican un conjunto de reacciones típicas en la víctima a lo largo de las distintas fases del acoso; (4) se hace necesaria la participación de una o varias personas; (5) se da en contextos de desequilibrio de poder, en el que en algún momento la víctima queda indefensa; (6) se produce una diferenciación de estatus de los trabajadores, diferenciándose así el acoso laboral vertical, ascendente o descendente, y horizontal (Einarsen y Johan, 2003).

Según defiende Iñaki Piñuel (2001), las conductas negativas que infringen los hostigadores laborales a sus víctimas irían desde ataques constantes a través de la crítica y desacreditación, maltrato verbal con amenazas, gritos o insultos, desestabilización de la víctima, generación de rumores falsos y calumnias para desestabilizar su reputación, intoxicación del entorno laboral, intentos constantes de perjudicar el rendimiento laboral, provocar errores en el desempeño del trabajo de la víctima, reducirle la comunicación en la organización, imponer un exceso de tarea o tareas imposible de realizar en los plazos, o dejarla sin tareas y función, aun habiéndola, para posteriormente ser acusada de bajo rendimiento, entre otras muchas más conductas.. Posiblemente el Mobbing no sea más que un cajón que recoge diversas modalidades de violencia psicológica. (Meseguer,2007).

Según Gil-Monte et al., (2024) la exposición prolongada al acoso psicológico en el trabajo es un problema para los trabajadores que les provoca graves problemas psicosomáticos que pueden reflejarse en dolores osteomusculares, dificultad para conciliar el sueño, fatiga crónica, dolores de cabeza, mareos, hipertensión arterial, y psiquiátricos, desesperanza y depresión, síndrome de estrés postraumático (Escartín-Solanelles, 2009), angustia, ansiedad, irritabilidad, depresión, pérdida de la autoestima personal y laboral, apatía, indiferencia, aislamiento laboral (Rodríguez, 2011), enfermedades cardiovasculares, problemas de sueño e insomnio y riesgo de suicidio (Gil-Monte et al., 2024).

Se entiende por ideación suicida, los pensamientos de quitarse la vida y el suicidio como un acto de culminarlo y terminar con la vida (Rangel y Jurado, 2022). Según el Instituto Nacional de Estadística (2024), 4227 personas se suicidaron en nuestro país en 2023 y siendo la primera causa de muertes externas. Se calcula que se suicidan 11 personas al día en España.

En esta línea de trabajo Leach et al., (2020) realizaron un estudio Personality and Total Health (PATH) Through Life Study en Australia, encontrando que el acoso laboral está relacionado con un mayor riesgo de ideación suicida y que esto se refleja por la naturaleza tóxica de los ambientes de trabajo donde se da el acoso. Que un suicidio ocurra a causa o con ocasión de aspectos laborales indica que todas las normas y protocolos de prevención a nivel institucional, empresarial y social, han fallado. Un suicidio laboral es el mayor indicativo de una falta de identificación adecuada y a tiempo (Colunga et al., 2011).

No existe acuerdo en la literatura científica sobre la influencia de determinadas características de personalidad en el perfil de víctima de acoso psicológico. La cuestión de análisis sería encontrar porqué ante situaciones similares a unas personas les genera malestar y a otras no. Los resultados de varias investigaciones indican que ciertas variables individuales, tal como indica García-Izquierdo (2007) tienen importancia a la hora de reaccionar ante diferentes situaciones de acoso laboral y pueden explicar los efectos sobre la salud. Resultados similares obtuvieron en un estudio realizado a enfermeras chinas sobre Bournout, otro de los factores psicosociales de mayor importancia, donde encontraron que los estilos de afrontamiento juegan un papel mediador en el estrés psicológico (Yin et al., 2022).

Se puede definir el afrontamiento como “el esfuerzo continuo de un individuo por cambiar la cognición y el comportamiento para hacer frente a las demandas consideradas estresantes y que se encuentran fuera del alcance de los recursos personales” (Folkman et al., 1986). De estas investigaciones se desprenden la importancia de analizar los estilos de afrontamiento para entender los ajustes que hace la persona. Cada estilo de afrontamiento conllevaría unas estrategias que podrían ser funcionales o disfuncionales. En el caso de las situaciones de estrés psicosocial, como puede ser el acoso laboral, se ponen en marcha dos tipos de estrategias: las estrategias centradas en el problema y las estrategias centradas en la emoción. Las estrategias centradas en el problema serían más adecuadas si percibimos el estrés como controlables y en cambio las estrategias centradas en las emociones serían más adecuadas cuando la percepción es de incontrolabilidad (Folkman et al., 1986).

Continuando con lo anterior y en referencia al papel de la culpa como estilo de afrontamiento, en un intento de conceptualizarla se podría añadir:

El filósofo Nietzsche considera que la culpa es similar a un instinto de crueldad contra uno mismo por lo que habría que concienciar a las personas de que tanto la culpa como el remordimiento o el pesar se asimilan a una forma de autoagresión de la que se sirve la moral

dominante (Aguilar-Gordón, 2021). Otra definición sería la nombrada por la defendida por Freud que la considera como un mecanismo de represión de la sociedad al individuo, a través de la interiorización de las normas y el autocastigo proporcionado por haberlas trasgredido (Iracheta, 2011).

Es difícil dar una definición de aceptación general del sentimiento de culpa. Citando a Echeburúa (2001), "La culpa es un afecto doloroso que surge de la creencia o sensación de haber transgredido las normas éticas personales o sociales, sobre todo cuando de la conducta (u omisión) de una persona ha derivado un daño a otra" (p. 908).

Centrando el argumento en el proceso objeto de estudio, en el Mobbing se advierte un triple proceso de culpabilización: en primer lugar, se responsabiliza por parte del hostigador a la víctima mandando mensajes acusatorios (Piñuel, 2001) y hacerla sentir culpable a modo de chantaje emocional por no someterse a las normas sociales o morales. Hablamos aquí de una inducción artificial de la culpa para obtener la sumisión de la persona (Etxebarria, 2000).

Por otra parte, la propia introyección de la culpa por parte de la persona hostigada, cuando se siente sobrepasados por las circunstancias, se culpabilizan cada vez más, aumentando su nivel de autoexigencia a la vez que se intentan mostrar cada vez más trabajadores, generando mayor agotamiento, llevándoles a parecer ineficaces, creando así un círculo vicioso que retroalimenta al acosador. Cualquier error se lo atribuyen a sí mismo, es decir, se autoculpabilizan, aumentando a la vez el miedo a fallar, las víctimas adoptan la culpabilidad del otro. Sirviéndose los acosadores de esta culpabilización como justificación a su actuación (Hirigoyen, 1999). La culpabilización generaría una autocrítica desadaptativa entendida como creencias, emociones y cogniciones sobre uno mismo tendentes a la humillación y el castigo (Etxeberria y et al., 2003).

Por último, cuando la atribución de la culpa se hace por no haber adoptado medidas preventivas antes o no haber actuado apropiadamente ante el problema. Estaría actuado aquí la interiorización de las normas sociales, que tienden a atribuir una parte de culpa de lo ocurrido a las víctimas (Echeburúa, et al., 1995), así como a la falta de información sobre la violencia laboral y su uso normalizado entre los miembros de la organización (Piñuel, 2006).

Esta atribución de la culpa o autoculpación, estarían influyendo en los sentimientos, pensamientos y comportamientos, por tanto, en el ajuste personal y social de las situaciones de adversidad. La culpa influiría, en situaciones de acoso, negativamente a la hora de decidir sobre otras estrategias de afrontamientos más adaptativas, como las centradas en el problema. Ante los sentimientos de culpa se desarrollarían estrategias de afrontamiento desadaptativas con el objetivo

de eludir el malestar, actuando como moderador entre las conductas de hostigamientos y las futuras consecuencias para la salud, generando una sintomatología característica y conductas desadaptativas (Echeburúa et al., 2001) siendo su presencia palpable en enfermedades físicas. Se ha comprobado que el sentimiento de culpa excesivo e inapropiado también está vinculado con la depresión y con el trastorno obsesivo de la personalidad en cuanto al alto nivel de exigencia y perfeccionismo, es considerada destructiva e impide al sujeto experimentar alegría por las conductas que realiza de manera correcta (Etxebarria, 2000), provocando represión emocional, soslayar el remordimiento sin afrontarlo directamente, implicación en conductas muy excitantes, intentos de suicidio, comida abusiva, comportamientos adictivos, el trabajo vivido compulsivamente (Echeburúa et al., 2001).

Unido a lo anterior, el propio proceso de Mobbing donde la persona recibe un bombardeo psicológico, el cual produce una enorme confusión en la víctima, producto del autoanálisis repetido de su comportamiento y actitudes en busca de dónde ha fallado y del porque merece esto que le está pasando. Este estado de confusión y la evaluación errónea de ser responsable de ello, explicaría que los afectados tardan entre 15 y 18 meses de media en darse cuenta de lo que les ocurre, es decir, identificarse como víctima (Piñuel, 2001).

Se desprende de lo expuesto la necesidad de conocer cuál es el origen y las causas del acoso psicológico en el trabajo y qué variables están agravando las consecuencias de salud derivadas del mismo, con el principal objetivo de poder implantar un sistema de prevención eficaz y tratamiento adecuado para la víctima. Así como, prevenir el suicidio en la población de trabajadores-as.

#### **4. Objetivos e Hipótesis**

El presente estudio tiene como objetivo general identificar de forma empírica la relación que los sentimientos de culpa y el acoso laboral y el impacto que ambos tienen sobre la ideación suicida; y conocer si las personas más propensas a tener sentimientos de culpa presentan una demora en la identificación como víctima de acoso laboral.

De lo anterior se desprende el planteamiento de los siguientes objetivos específicos:

El primer objetivo sería analizar la posible relación entre los sentimientos de culpa y el acoso laboral con la ideación suicida.

Como segundo objetivo se pretende estudiar la relación entre la tendencia a sentir culpa y un mayor tiempo de identificación como víctima de acoso laboral.

Para cumplir con los objetivos anteriormente expuestos, se plantean dos hipótesis:

H1: Las personas que puntúan alto en sentimientos de culpa y que alcanzan alta puntuación en acoso laboral también lo harían en ideación suicida (González et al.,2019).

H2: Las personas con mayor tendencia a tener sentimientos de culpa tardarían más tiempo en identificarse como víctimas de acoso psicológico laboral (Piñuel,2001).

## **5. Metodología**

### **5.1. Diseño y Procedimiento.**

Este trabajo consiste en un estudio empírico correlacional, transversal con muestreo no aleatorio por conveniencia.

Tras la toma de decisión de los instrumentos, se configuró a través de Google Forms el cuestionario de la fase de recogida de datos, en el cual se incluyeron 75 preguntas y su duración era de unos 8 minutos aproximadamente.

Una vez elaborado el cuestionario, se solicitó la aprobación a la Comisión de ética de la Universidad Europea de Valencia.

La recogida de muestra tuvo lugar de septiembre a octubre de 2024. Dadas las características del objeto de estudio y la población objetivo, se consideró como formato más adecuado, la recogida de datos mediante difusión por vía internet.

El acceso a la muestra de trabajadores y trabajadoras se realizó a través de varias listas y aplicaciones de mensajería, difundiendo especialmente en grupos de trabajadores de empresas.

Una vez cumplimentada la encuesta y enviada, se procedió a su almacenamiento en la base de datos.

El cuestionario estuvo disponible durante las tres semanas posteriores al inicio de la recogida, cerrándose el mismo pasado este tiempo. Se recogieron un total de 181 cuestionarios, descartando uno de ellos al responder que no había trabajado nunca.

Todos los participantes participaron de manera voluntaria en el estudio y de acuerdo con los objetivos y las hipótesis de esta investigación, se decidió que los elementos de la muestra que se analizarían serán aquellos cuestionarios válidos, recibidos por el equipo investigador.

### **5.2. Participantes.**

La investigación se destinó a personas que hubieran trabajado alguna vez, filtrando aquellas que contestaron que no habían trabajado ninguna vez. La muestra estuvo formada por 181 personas, el 72,2% fueron mujeres y el 27,8% hombres. Las edades estuvieron comprendidas entre los 26 y 73 años, situándose la media de edad en 49,4 años (DT= 9,95). De ellas, 4 personas indicaron llevar menos de cinco años en el puesto de trabajo y 36 personas entre seis y quince años,

distribuyéndose el 77,7% de la muestra entre 56 personas con una experiencia laboral de dieciséis a veinticinco años y 84 participantes en más de veinticinco años de inclusión en el mercado laboral. En cuanto al nivel de estudios, más de la mitad de la muestra, 56,7% refieren estudios universitarios o superior, habiendo sólo un 1,7% de encuestados sin estudios. En cuanto al estado civil de los encuestados, el 61,7% estarían casados o en pareja, distribuyéndose el resto en separado-a, soltero-a y viudo-a (15%,18,3%y 5% respectivamente).

Ha recogido de un total de trece comunidades autónomas, recogiendo el mayor número de participantes de Andalucía y Baleares.

De las 180 personas que se consideraron aptas para el estudio, el 47,2%(85 participantes) indicaron que habían sufrido acoso laboral. De las cuales 67, un 78,8% indicaban una duración de más de seis meses, frente al 14,1% que indicaron menos de los meses indicados. Además, un 57,3% referían que las conductas de acoso se sucedían más de una vez a la semana, un 17,3% sufrirlas una vez a la semana y un 24,4% las habían recibido menos de una vez a la semana.

En cuanto a la ideación suicida, de la muestra total de participantes, 60 personas indicaron haber tenido ideas de suicidio. De las personas que perciben haber sufrido acoso laboral, 41 han tenido ideación suicida alguna vez, lo que supone un 48,3% de las personas con acoso en su puesto de trabajo.

De la muestra total de participantes 85 personas contestaron afirmativamente a haber sufrido acoso laboral, de las cuales 31 personas (36,5%) indicaron que se habían identificado como víctima antes de los tres meses; 11 participantes (12,9%) lo hicieron entre los 3 y 6 meses; 13 personas (15,3%) lo hicieron entre los 6 y 12 meses y 30 personas (35,3) en más de 12 meses

### **5.3. Instrumentos.**

Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo, CAPT (Moreno-Jiménez et al.,2005). Desarrollado específicamente para evaluar el acoso psicológico en población de lengua española. Se utilizó el cuestionario completo que consta de un total de 23 preguntas donde el sujeto indica el grado en que ha sufrido conductas de acoso en una escala que va de 0 (“Nunca”) a 4 (“Continuamente”) divididas en 6 escalas que indican: aislamiento social, exigencia extrema, desacreditación, política organizacional, información y actuación y consecuencias. También recoge información sobre si considera que ha sido objeto de acoso laboral y por parte de quién: de sus superiores, de sus compañeros o de ambos, eligiendo en una escala dicotómica entre si y no; con qué frecuencia ha sufrido acoso, eligiendo entre 0 (“menos de una vez a la semana”) y 2 (“más de una vez a la semana”); la duración del acoso, donde los sujetos elegían entre 0 (“menos de 6 meses”)

y 2 (“más de 6 meses”); por último, pregunta si ha sido testigo de acoso. El coeficiente de fiabilidad (Alpha de Cronbach) de este cuestionario fue de 0,95.

Los sentimientos de culpa fueron medidos por la Escala de Sentimientos de Culpa SC-35 (Zabalegui, 1993, 1997, como se citó en González et al., 2019). Consiste en un instrumento elaborado con población española. Mide la tendencia de las personas a experimentar sentimientos de culpa como característica actitudinal de la persona, dividiendo la escala en 6 factores: autodesprecio, aprensión, vergüenza y mancha, sentimientos de indignidad entendida como incapacidad de amar o de ser amado, necesidad de reparación e insatisfacción con la vida pasada.

El cuestionario está elaborado por 35 ítems, con cuatro categorías de respuesta: falso (1 punto) más falso que verdadero (2 puntos), más verdadero que falso (4 puntos) y verdadero (5 puntos). Tiene un índice de fiabilidad (Alfa de Cronbach) es de 0,902.

La ideación suicida se evaluó mediante una única pregunta: “¿ha tenido pensamientos de quitarse la vida?” Los sujetos tenían que responder eligiendo entre cuatro categorías de respuesta: 0=no, nunca; 1=si, hace más de 12 meses; 2= si, hace más de 6 meses; sí, recientemente. Para la inclusión de este ítem se tomó como referencia el ítem de la Encuesta Nacional de Comorbilidad que evalúa la ideación suicida los que nos facilita la comparación con otro estudio de características similares, lo que puede sugerir una validez aparente intuitiva (Menon, 2020).

Para medir la identificación de la víctima y el tiempo que tardó en identificarse, se han incluido dos preguntas: la primera debía contestar si “considera que ha sufrido acoso laboral” pudiendo elegir entre sí o no. Las personas que contestaron afirmativamente a la cuestión, se le derivó a la pregunta “¿Cuánto tiempo tardaste en ser consciente de que sufrías acoso laboral? Y podían elegir entre cuatro alternativas de respuesta: 1= menos de 3 meses; 2= de 3 a 6 meses; 3= de 6 a 12 meses; 4= más de 12 meses.

#### **5.4. Análisis**

Para obtener los resultados de la muestra se ha utilizado el paquete estadístico JAMOVl.

En primer lugar, se realizaron análisis descriptivos para obtener un resumen de la información obtenida de la muestra. Para las variables sociodemográficas se le ha calculado el tamaño de la muestra (N) y las respuestas perdidas, así como la media de respuestas, mediana y desviación típica en valores mínimos y máximos.

A las dos escalas que componen el cuestionario se les realizó el análisis de fiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach.

Para establecer el grado de relación entre los pares de variables, se ha aplicado una matriz de correlación calculando el coeficiente R de Pearson.

Por último, se ha estudiado la regresión lineal que existe entre variables y el porcentaje de estimación de la variable independiente sobre la dependiente, calculando el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) y la significación estadística entre las medias de las variables, se ha realizado la prueba F.

## 6. Resultados.

Primera hipótesis. La primera hipótesis del presente estudio pretendía comprobar que las personas que obtenían altas puntuaciones en acoso laboral y en sentimientos de culpa también puntuarían alto en ideación suicida.

Para analizar esta hipótesis, se ha realizado una matriz de correlación bivariada de Pearson, obteniendo que la ideación suicida se asocia positiva y significativamente con los sentimientos de culpa y con el acoso laboral.

Concretamente, la ideación suicida muestra una relación positiva con los sentimientos de culpa ( $r=0,342$ ;  $p<0,01$ ) y con el acoso laboral ( $r=0,381$ ;  $p<0.001$ ) Se establece que entre ellas tienen una relación positiva, significativa y directa.

Por último, se llevó a cabo un análisis de regresión lineal múltiple con el sentimiento de culpa y el acoso laboral como VI y la ideación suicida como VD. El modelo de regresión resultó estadísticamente significativo,  $F(2)= 20,4$ ;  $p< 0,001$ , siendo ambas VI significativas (la información detallada se encuentra en la tabla X). El valor del  $R^2$  corregido indicó que el modelo explicó el 17,8% de la varianza de la VD.

**Tabla 1.**

*Regresión lineal múltiple de los sentimientos de culpa y el acoso laboral con la ideación suicida.*

VD: Ideación suicida			
	$\beta$	t	p
V.I.(I) Sentimientos de culpa	0,224	3,02	0,004
V. I. (II). Acoso laboral en el trabajo	0,290	3,92	0,003

$\beta$ : Estimador Estandarizado t: t de Student. p: Coeficiente de correlación de Pearson.

Segunda hipótesis. La segunda hipótesis del presente estudio plantea que aquellas personas con mayor puntuación en sentimientos de culpa, mayor será el tiempo que tarda en identificarse como víctimas de acoso laboral.

En primer lugar, se llevó a cabo un análisis de regresión lineal simple con los sentimientos de culpa como VI y la identificación como víctima como VD. El modelo de regresión no resultó estadísticamente significativo ( $F= 3,34$ ;  $p= 0,07$ ), por lo que el sentimiento de culpa no afectaría a la identificación como víctima.

## **7. Discusión.**

Según se expresa en el inicio de este trabajo, se pretende contrastar la hipótesis de este estudio que pretende comprobar que las personas que puntúan alto en sentimientos de culpa y que alcanzan alta puntuación en acoso laboral también lo harían en ideación suicida (González et al ,2019). Los datos obtenidos apoyan la hipótesis indicando que aquellas personas que puntuaron alto en el cuestionario de sentimientos de culpa tenían una relación significativa y directa con el acoso laboral y también habría relación significativa entre los sentimientos de culpa y la ideación suicida y el acoso laboral con la ideación suicida.

Por tanto, los datos obtenidos son congruentes con la hipótesis de que una persona con mayor tendencia a tener sentimientos de culpa, cuando se enfrenta a un proceso de acoso laboral, tendrá mayor tendencia a tener ideas de suicidio. Los datos sugieren que la ideación suicida se puede predecir en 14% por las dos variables; acoso laboral y pensamientos de suicidio. Lo que también confirma lo expuesto por Leach et al., (2020), Gil-Monte et al., (2024) que indican la existencia de relación del acoso laboral y la ideación suicida; y la mediación de los sentimientos de culpa (Echeburúa, 2001). Por tanto, se concluye que en personas con acoso laboral y mayor puntuación de sentimientos de culpa aumenta el riesgo de ideación suicida. Confirmando los efectos negativos que el Mobbing tiene sobre la salud.

En la segunda parte del estudio, se analizaron la relación entre los sentimientos de culpa y el tiempo de identificación como víctimas. Con los resultados obtenido comprobamos que no hay una relación significativa entre los sentimientos de culpa y el tiempo de identificación como víctima utilizando la muestra reducida de sólo aquellos participantes que si consideran que tienen acoso laboral.

Los resultados indican que la variable sentimientos de culpa no influyen el retraso de tiempo que una persona tarda en identificarse como víctima de acoso laboral. Por tanto, dichos resultados no apoyan la hipótesis planteada.

Una posible explicación para esta falta de significancia podría ser el tamaño de la muestra. Ya que al trabajar solamente con la población de la muestra que referían tener acoso laboral, se reducía a un total de 85 participantes. Un tamaño mayor de la muestra podría arrojar resultados diferentes.

Habría que tener en cuenta que otras variables podrían estar influyendo en los resultados que no han sido objeto de este estudio, tales como la intensidad del acoso, el tipo de organización, características personales del sujeto, historia de acoso anterior, etc.

Además, este resultado no significativo de ambas variables se podría explicar por el reducido tamaño muestral, habría que comprobar si se corroboraría la hipótesis al aumentar el número de participantes con acoso laboral, ya que en la literatura analizada al principio de este documento desprende que la culpa retrasaría la puesta en marcha de mecanismos de afrontamiento más adaptativos que conllevarían conductas de resolución de problemas y por tanto un retraso en la identificación (Echeburúa, 2001; Piñuel 2001).

### **7.1. Limitaciones.**

Para interpretar los resultados de esta investigación hay que tener en cuenta varias limitaciones.

En primer lugar, algunos resultados del estudio podrían estar influidos por el tamaño de la muestra, concretamente en aquellos que sólo se filtraban las personas que indicaban haber sufrido acoso laboral, por lo que la muestra se reducía a ochenta y cinco.

La segunda limitación está relacionada con la autoadministración del cuestionario por los encuestados, lo que implicaría cierta subjetividad y, por tanto, no estaría libre de sesgo.

En otra línea, habría que tener en cuenta que tanto la ideación suicida y la culpa tienen carácter transdiagnostico lo que hace complejo su abordaje y la determinación de la especificidad en la relación entre variables.

Otra limitación a tener en cuenta es que la ideación suicida puede estar ocurriendo en el contexto de otros estresores psicosociales en el trabajo.

## **7.2. Futuras Líneas De Investigación.**

Una vez finalizado este estudio y con la visión que nos ofrecen los resultados, se propone diferentes líneas de investigación en la que ampliar el conocimiento sobre el fenómeno del acoso laboral y las posibles estrategias de prevención e intervención.

En primer lugar, se propone obtener datos reales de prevalencia actuales sobre acoso, referidos a la población de trabajadores de todos los sectores. sobre acoso laboral a nivel nacional para la población de trabajadores de todos los sectores y mantenerlos actualizados en el tiempo. Se considera que, si entendemos su origen y sus causas, facilitara el poder enfrentarlo y defenderlo.

En la misma línea, ampliar los estudios sobre diferencias en cuestión género, minorías étnicas, inmigrantes y discapacidad en el acoso laboral y el acceso a los recursos de apoyo.

Se hace necesario un mayor conocimiento de cuáles son las variables de la víctima que están influyendo en el proceso y no entendiéndolo como responsable de lo que le está ocurriendo, si no cuales de ellas están influyendo en el deterioro de la salud y cuales podrían actuar como protectoras de procesos psicopatológicos, desde una perspectiva que garantice la salud y la vida.

Desde este enfoque, es fundamental analizar el papel de la introyección de la culpa en el agravamiento del problema de cara a proponer programas de información y psicoeducación que reduzca el tiempo de identificación como víctima de la persona que sufren acoso psicológico laboral, así como la reducción de los efectos nocivos para la salud física y mental y la reducción de los sentimientos que derivan en la ideación suicida.

Se propone aumentar la investigación y concretamente, estudios longitudinales que establezcan la relación causal sobre el acoso y la ideación suicida, Así como la identificación que aumentan la probabilidad de que se dé la ideación suicida. En la misma línea, desarrollar protocolos de información y prevención del suicidio.

Se sugiere, para futuras investigaciones, la complementariedad del estudio cuantitativo con otra fase cualitativa a través de entrevista para corroborar que la ideación suicida no se debe a otros factores psicosociales.

En cuanto a la identificación temprana del acoso, se propone medidas preventivas basadas en la información sobre el acoso, cultura organizacional positiva y fomento de la comunicación en la organización. Investigar sobre los factores que están operando en el silencio del acoso, como por ejemplo la normalización de las conductas hostigadoras.

Relacionado con la propuesta anterior, identificar los motivos e impedimentos que las víctimas encuentran para no demandar ni denunciar el acoso, así como generar protocolos que garanticen la seguridad de la víctima.

### **7.3. Implicaciones teóricas y prácticas.**

El acoso psicológico laboral, conocido como Mobbing, cada vez tiene más presencia en el ámbito laboral, afectando a un alto número de trabajadores y teniendo graves consecuencias para la salud.

En la misma línea, estarían la ideación suicida o el suicidio, un fenómeno preocupante y que durante años sigue siendo la primera causa de muerte externa en España. Y aunque no son muchos los estudios sobre ello, existe relación causal entre el acoso laboral y la ideación suicida, tal y como se ha comprobado en esta y otras investigaciones. Relación que ampliamente justifica la investigación sobre este asunto.

Estas cifras y el hecho de que haya trabajadores-as de que puedan culminar su vida en un suicidio por causa del acoso laboral, demuestra la gran importancia de continuar investigando sobre este tema y de proponer formas de afrontamiento del mismo.

Entender la génesis del acoso laboral, el proceso que sigue y las variables tanto organizacionales e individuales que están influyendo, es fundamental de cara a implementar adecuadas políticas de concienciación y prevención.

En cuanto a las variables organizacionales, se debe caminar en ampliar la información y formación específica sobre aquellos factores que generan un ambiente laboral laxo contra el maltrato laboral y que permite que los conflictos y las relaciones interpersonales negativas aumenten en intensidad hasta dar lugar a procesos de acoso laboral. En este aspecto, las administraciones y empresas tienen que cumplir y se les debe hacer cumplir con la normativa y la instauración y aplicación real de políticas y protocolos que reduzcan el mobbing.

Paralelamente, en relación a la víctima se hace fundamental el conocimiento sobre el proceso que está sufriendo y conocer el efecto que los sentimientos de culpa tienen sobre su comportamiento de paralización ya que la identificación temprana provocaría movimientos en esta, tendentes a la activación de cogniciones y conductas más adaptativas para la resolución de conflictos.

Cabe recordar que las consecuencias no se limitan solamente a la víctima, sino que afecta en términos de productividad, economía y clima laboral en las empresas. Así como al entorno social y familiar de la víctima. No se reduce por tanto a un pequeño ámbito, sino que es una problemática

social, por lo que la intervención debe de incluir el componente social de concienciación como fenómeno con consecuencias negativas para la salud.

Como conclusión, es imprescindible la toma de conciencia de esta problemática y se promuevan medidas efectivas para la prevención y la intervención del acoso y del suicidio. Generar desde las organizaciones un clima laboral de respeto y de crecimiento mutuo y la implantación de medidas claras y seguras para la identificación y tratamiento del problema. Puesto que se conoce que el acoso laboral no sólo afecta al área organizacional, sino que se extiende a la vida personal, familiar y social, con estas medidas se trabajaría en garantizar y promover el bienestar en las personas de todas las edades.

## 9. Bibliografía.

- Aguilar-Gordón, F. y Batallas-Almeida, K. (2021). *El concepto de culpa desde los principales referentes de la filosofía contemporánea*. *Revista Cátedra*, 4(2), 106-120. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/2982/3650>
- Colunga, C., González M. A., Lorelei y Gómez H. A. (2024). *Workplace Harassment and Workers' Health; Review of the "Mobbing and Health" Working Groups*. *Social Medicine*. 6, (4), 264-268. <https://socialmedicine.info/index.php/socialmedicine/article/view/640>
- Dujo, V. y González-Trijueque, D. (2022). *Revisión de instrumentos en español para medir el acoso laboral: su utilidad en la evaluación pericial*. *Anuario de Psicología Jurídica*, 32, 11-21. <https://doi.org/10.5093/apj2021a16>
- Einarsen, S., Johan, L. (2006). *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121002.pdf>
- Echeburúa, E., De Corral P., & Amor, P.J. (2001) *Estrategias de afrontamiento ante los sentimientos de culpa*. *Análisis y Modificación de Conducta*, 27, 905-929. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7061554.pdf>
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound) (2024), *Workplace bullying, harassment and cyberbullying: Are regulations and policies fit for purpose*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/workplace-bullying-harassment-and-cyberbullying-are-regulations-and-policies-fit>.
- INE. Instituto Nacional de Estadística (junio de 2024) Nota de Prensa: *Estadísticas de defunciones según la causa de muerte. Año 2023. Datos provisionales*. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/pEDCM2023.htm>
- INE. Instituto Nacional de Estadística (octubre 2024) Nota de Prensa: *Encuesta de población activa (EPA) Tercer trimestre de 2024*. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/EPA3T24.htm>
- Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2010). *"Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio*.

- Actualidades en Psicología*, 23-24(110-111), 1-19.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133217282001>
- Etzebarria, I. (2003). *Las emociones autoconscientes: culpa, vergüenza y orgullo. Motivación y emoción. La adaptación humana* (pp. 369-393). Centro de Estudios Ramón Areces.  
<https://www.researchgate.net/publication/264909909> Etzebarria I 2003 Las emociones autoconscientes culpa vergüenza y orgullo En E G FernandezAbascal\_M\_P Jimenez\_y\_M\_D Martin\_Coor\_Motivacion\_y\_emocion\_La\_adaptacion\_humana\_pp\_369-393\_Madrid\_Centro\_de\_E
- Finkelstein, R. (2024) “Acoso laboral, suicidio y la normalización del maltrato en los ambientes laborales. Columna de opinión del Docente Rodrigo Finkelstein. UAH, Facultad de Psicología. Universidad Alberto Hurtado <https://psicologia.uahurtado.cl/acoso-laboral-suicidio-y-la-normalizacion-del-maltrato-en-los-ambientes-laborales-columna-de-opinion-del-docente-rodrigo-finkelstein/>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). *Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. Journal of personality and social psychology*, 50(3), 571–579.  
<https://doi.org/10.1037//0022-3514.50.3.571>
- Ávila-Urdaneta, J. G. (2020). *El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128  
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Gil-Monte, P. R., Espejo, B., Checa, I., & Gil-LaOrden, P. (2024). *Mobbing as a Predictor of Health Risk Behaviours and Seeking Specialist Support in Non-university Teachers. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 40(1), 41-49–49. <https://doi.org/10.5093/jwop2024a4>
- Gómez-Sánchez, L. (2023) “El Mobbing laboral, un maltrato “oculto”: Llegan a normalizar el ambiente tóxico en el trabajo”. RTVE. <https://www.rtve.es/noticias/20230921/mobbing-acoso-laboral-adultos/2452192.shtml#:~:text=En%20total%2C%20se%20estima%20que,sufrido%20alguna%20vez%20acoso%20laboral.>
- González, M., Voces, J., y García-Haro, J. M. (2019). *Evaluación de la culpa en psicopatología y psicoterapia: Instrumentos disponibles. Revista de Psicoterapia*, 30(113), 119-139.  
<https://doi.org/10.33898/rdp.v30i113.306>

- Hirigoyen, M. (1999). *El Acoso Moral. El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Instituto de Innovación y Desarrollo Directivo (3 de Julio 2009). *Barómetro Cisneros XI Liderazgo tóxico y Mobbing en la crisis económica. Resumen de datos preliminares*. Rosamat. <https://es.slideshare.net/slideshow/barmetro-cisneros-xi/1677293>.
- Instituto de prevención de Riesgos laborales (2022). (LARPSICO). *La OIT publica la 1ª Encuesta sobre experiencias de violencia y acoso en el mundo del trabajo*. Instituto Andaluz de Prevención de riesgos Laborales. Conserjería de Empleo, Empresas y Trabajo Autónomo. <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/servicios/actualidad/noticias/detalle/387721.html>
- Internacional Labour Organization (2019). *C190-Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) NORMELEX*. Information System on Internacional Labour Standars. [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).
- Iracheta, A., Rodriguez, N.A. (2014): *“Breve historia de la culpa: una revisión general”*. (Tesis: Benemérita Universidad de Puebla. Facultad de Psicología. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/4d30e539-c141-47c2-8576-9ebb70382c4c/content>
- Leach, L. S., Too, L. S., Batterham, P. J., Kiely, K. M., Christensen, H., & Butterworth, P. (2020). *Workplace Bullying and Suicidal Ideation: Findings from an Australian Longitudinal Cohort Study of Mid-Aged Workers*. *International journal of environmental research and public health*, 17(4), 1448. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041448>
- Navarrete, S., (2022). *Textos fundamentales sobre Mobbing*. Heinz Leymann. Publicación independiente. [https://www.researchgate.net/publication/366558455\\_Leymann\\_Heinz\\_TEXTOS\\_FUNDAMENTALES\\_SO\\_BRE\\_MOBBING\\_202](https://www.researchgate.net/publication/366558455_Leymann_Heinz_TEXTOS_FUNDAMENTALES_SO_BRE_MOBBING_202)
- Menon, N.K, Shanafelt T.D., Sinsky, CA, et al. (2020). *Association of Physician Burnout With Suicidal Ideation and Medical Errors*. *JAMA Netw Open*,3(12). doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.28780
- Sanchez, L. (2003) *El 'mobbing' laboral, un maltrato "oculto": "Llegan a normalizar el ambiente tóxico de trabajo"*. RTVE.<https://www.rtve.es/noticias/20230921/mobbing-acoso-laboral-adultos/2452192.shtml>

Meseguer, M., Soler, M. I., Sáez, M. C., y García-Izquierdo, M. (2007). *Incidencia, componentes y origen del Mobbing en el trabajo en el sector hortofrutícola*. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 23(1), 92–100. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/23151>

Morante, E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R., Díaz-Gracia, L. (2008)

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R., Díaz-Gracia, L. (2008) *Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida*. *Universitas Psychologica, Pontificia Universidad Javeriana*, 7 (2) pp. 335-345. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64770203.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) & Lloyd's Register Foundation. (2023). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial Ginebra*. DOI: <https://doi.org/10.54394/TGKC528>

Piñuel, J.I. (2001) *Libro Blanco. Los riesgos psicosociales en la administración. La incidencia del Mobbing y el Burnout en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y en la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE)*. Equipo de Investigación Cisneros. <https://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/El%20informe%20Cisneros.pdf>

Piñuel, J. I., & Fidalgo Aliste, Á. M. (2004). *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*. *Psicothema*, 16(4), 615-624. <https://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>

Pompili M., Lester D, Innamorati M., De Pisa, E., Iliceto. P., Puccinno M, Fiori Nastro P, Tatarelli R,

(2023.) *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial, Ginebra*. Oficina Internacional del Trabajo y Lloyd's Register Foundation,

Pompili, M., Lester, D., Innamorati, M., De Pisa, E., Iliceto, P., Puccinno, M., Fiori Nastro, P., Tatarelli, R., & Girardi, P. (2008). *Suicide risk and exposure to mobbing*. *Work (Reading, Mass.)*, 31(2), 237–243. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18957741/>

Rangel, J.N. y Jurado, S. (2022). *Definición de suicidio y de los pensamientos y conductas relacionadas con el mismo: una revisión*. *Psicología y Salud* 32 (1), 39-48. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2709>

Rodríguez, C. C., González, M. Á., Roaf, P. L. M., y Rodríguez, H. A. G. (2011). *El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa "Mobbing y salud"/Workplace harassment and the health of workers: a review of the "mobbing and health" simposium*. *Medicina Social/Social Medicine*, 6(4), 346-351. <https://www.socialmedicine.info/index.php/socialmedicine>

Secretaría de Estado de Función Pública (2024). *Actuaciones sobre el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo*. Ministerio para la transformación digital y función pública <https://funcionpublica.digital.gob.es/funcion-publica/dialogo-social/actuaciones-acoso.html>

Yin M, Li W, Yang Q, Yue Y, Fang X, Yang Z, Wang X, Liu Q, Kong F, Ji C, Lv X, Wang H, Yuan N, Li Z, Zhang C, Li K, Yang Y and Du X (2022) *The Mediating Role of Coping Style in the Relationship Between Sleep Quality and Burnout: A Cross-Sectional Study Among Psychiatric Nurses*. *Front. Psychiatry* 13:926040. doi: 10.3389/fpsy.2022.926040