



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

**Implicancias del acoso laboral moobing en América Latina y el  
Caribe en el periodo 2019 – 2023**

**H9GG D5F5 C6H9B9F 9 @; F58C 5758vA7C 89:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Díaz Correa, Carmen Estefany (orcid.org/0000-0003-2779-5280)

**ASESORES:**

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

Dr. Mendez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios,  
por darme la fuerza necesaria para  
culminar esta meta.

A mis padres, Yris y Enrique por  
todo su amor, por motivarme a  
seguir hacia adelante y ser la  
fortaleza en los momentos más  
difíciles de mi vida.

A mi Gerita de mi vida, mi querida  
hermana, por todo su apoyo  
incondicional, espero le sirva de  
ejemplo de que todo se puede lograr.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, les agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos.

A mi novio que con su cariño me ha impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades.

A mi familia por brindarme esas palabras de aliento y consejos oportunos de superación.

Al Dr. Heyner Marquez, por su tiempo, dedicación y apoyo en la revisión de mi investigación

Agradecerles a todos mis compañeros los cuales muchos de ellos se han convertido en mis amigos, cómplices y hermanos. Gracias por las horas compartidas, los trabajos realizados en conjunto y las historias vividas Victoria, Rosita, Vanesa y Víctor.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Implicancias del acoso laboral moobing en América Latina y el Caribe en el periodo 2019-2023", cuyo autor es DIAZ CORREA CARMEN ESTEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO <b>DNI:</b> 33335378 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 02- 08-2023 11:32:52

Código documento Trilce: TRI - 0636396





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, DIAZ CORREA CARMEN ESTEFANY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Implicancias del acoso laboral moobing en América Latina y el Caribe en el periodo 2019-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CARMEN ESTEFANY DIAZ CORREA DNI: 74980312 ORCID: 0000-0003-2779-5280	Firmado electrónicamente por: CDIAZCO el 02-08- 2023 16:19:52

Código documento Trilce: TRI - 0636397

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	12
3.3. Escenario de estudio.....	12
3.4. Participantes .....	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento .....	14
3.7. Rigor científico .....	15
3.8. Método de análisis de datos.....	16
3.9. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	17
V. CONCLUSIONES .....	31
VI. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Artículos seleccionados para el análisis.....	16
Tabla 2: Síntesis de las implicancias del acoso laboral en los artículos.....	20

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de flujo de la selección de artículos.....	15
---	----

## RESUMEN

El presente trabajo investigativo tuvo como propósito analizar las Implicancias del acoso laboral o mobbing en América Latina y el Caribe en el periodo 2019 – 2023, mediante un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, de diseño documental; se procesaron artículos científicos de revistas indexadas de las bases de datos Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet y Google Académico entre el periodo antes mencionado. Para ello se aplicó la técnica de análisis documental, mediante la cual se logró filtrar 118 artículos, de los cuales, mediante los criterios de exclusión e inclusión, quedó una muestra de 30 artículos; para ello, se utilizó como instrumentos una matriz de base de datos y una lista de cotejo. Los resultados del estudio arrojan que las implicancias del acoso laboral perjudican las relaciones interpersonales, la comunicación, la libertad de poder expresar las ideas anulando todo aporte que beneficie al colectivo, anulando también el sentido de pertenencia, afectando los valores y propósitos organizacionales; asimismo, se concluyó que el acoso laboral o mobbing es un problema de salud pública que tiene implicancias significativas tanto en la salud de los colaboradores de las organizaciones, en las relaciones laborales eficientes y en los resultados en la productividad de las organizaciones.

**Palabras clave:** Acoso laboral, mobbing laboral, hostigamiento laboral

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work was to analyze the implications of mobbing in Latin America and the Caribbean in the period 2019 - 2023, through a qualitative, descriptive, documentary design approach; scientific articles from indexed journals in the Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet and Google Scholar databases were processed for the aforementioned period. For this purpose, the documentary analysis technique was applied, by means of which 118 articles were filtered, of which, by means of exclusion and inclusion criteria, a sample of 30 articles was left; for this purpose, a database matrix and a checklist were used as instruments. The results of the study show that the implications of mobbing are detrimental to interpersonal relationships, communication, the freedom to express ideas, nullifying any contribution that benefits the collective, also nullifying the sense of belonging, affecting organizational values and purposes; it was also concluded that mobbing is a public health problem that has significant implications both in the health of employees of organizations, in efficient labor relations and in the results in the productivity of organizations.

**Keywords:** Workplace harassment, mobbing at work, workplace harassment.

## I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones a nivel global, siempre surgen diferentes tipos de problemáticas que traen consigo consecuencias muy graves, una de ellas es el acoso laboral o mobbing, el cual se desarrolla en el contexto del área de trabajo, la relación entre compañeros, las exigencias de los superiores, entre otros tienen un impacto negativo en la salud, la productividad y la vida laboral de cada personal (Moreno et al, 2015). El acoso en el lugar de trabajo, está definido como una forma de daño mental, físico, hostil y sexual a los empleados, es decir, cualquier agresión o acoso reiterado de cualquier tipo, se considera acoso que vulnera los derechos básicos de los empleados (Guimarães et al., 2020). Este comportamiento reiterado contra la misma persona le ocasionará problemas psicológicos y laborales, con resultado de despido o muerte (Paravic et al, 2020).

Al analizar los orígenes del acoso laboral, encontramos que fue descubierto en la década de los 80, mostrando el impacto psicológico de los trabajadores en algunos países europeos, alcanzando el 9% del nivel de impacto lo que supone que unos 12 millones de colaboradores estaban involucrados sufriendo este tipo de agresión, mentalmente dañino, este número es alarmante porque se compara en términos de velocidad de desarrollo (Hardies, 2019). Los casos ocurren en más países, como Finlandia (14%), Países Bajos e Inglaterra 14%, y otros países del primer mundo. (De Miguel y Prieto, 2016).

Es indudable que las relaciones interpersonales generan una serie de emociones y actitudes favorables y desfavorables (Harasemiuc y Díaz, 2013); esto siempre estuvo presente; sin embargo, en los últimos tiempos el acoso en los centros de labores ha ganado mucho terreno, al punto de considerarse un riesgo para el buen desempeño en el sistema de trabajo de cualquier organización empresarial, a esto hay que sumarle las exigencias del mundo global en el que vivimos, ya que esta competencia es un factor determinante para generar climas laborales desfavorables (Armas, 2017) ; este riesgo laboral implica una repercusión en el ámbito de las organizaciones de trabajo quienes deben asumir decisiones drásticas, tomando en cuenta que cada vez son mayores las empresas que denuncian este tipo de acoso entre sus trabajadores, como lo afirma la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) con un impacto que llega a más de 13 millones de trabajadores (Ayala, 2019).

En América Latina, esta problemática presenta una exposición entre el 3.5% y el 25,37%, Por su parte en Europa el 5% es por ello que se enfocan en las estrategias para mejorar de la mejor manera la situación y el entorno laboral dentro de las organizaciones (Molina y Jung, 2015). En una investigación se muestra que Perú, Bolivia y Costa Rica presentan altos índices de acoso psicológico entre los colaboradores de una de las organizaciones (Pando et al, 2016).

Como se puede observar el hostigamiento laboral en las organizaciones es un fenómeno global que viene afectando a millones de colaboradores quienes se sienten humillados, vejados, hostilizados y menoscabados en su reputación (Barrado y prieto, 2016), su dignidad e integridad moral por otros compañeros de trabajo o jefes de una manera constante y sostenida en el tiempo; lo más grave del caso es que aquellos victimarios pertenecen a su mismo estatus laboral en otros casos son los jefes (Biviana et al., 2018).

Tanto en el ámbito público como privado, el acoso laboral constituye un tipo de violencia que se ejerce directa o indirectamente contra los trabajadores, generando una limitación en el desarrollo personal y profesional dentro de las empresas lo que no permite cumplir con los propósitos de la institución (Rugilies et al., 2020). Se ha podido verificar, en diferentes investigaciones, que este tipo de violencia se perpetra muchas veces en instituciones cuya labor fundamental es velar por la protección de todos los ciudadanos (Soriano, 2018). Cuando se habla de acoso laboral quienes deben proteger se convierten en violentos muchas veces lo que convierte a este fenómeno como un riesgo de salud pública ya que es necesario utilizar todas las herramientas y recursos posibles para solucionarlos.

Algunos estudios evidencian ciertos factores Implicados en esta problemática como aspectos sociales y demográficos (Molero et al, 2016) la edad, el género y organización en la cual laboran, estatal o privada, estado civil, ocupación o profesión, jerarquía dentro de la empresa y factores con respecto a la organización como la experiencia en las instituciones, los niveles de formación, escaso compromiso, la insatisfacción laboral, los turnos dentro de la organización,

los riesgos, el liderazgo autoritario y la falta de soporte dentro de los equipos de trabajo específico (Trujillo et al., 2018).

La presente investigación sobre acoso laboral o mobbing se ha realizará por la necesidad de conocer las implicancias ligadas a este fenómeno que ocurren en las empresas. En este sentido surgió el interés por un trabajo de revisión, el que permitirá recopilar y analizar información sobre el tema propuesto, resaltar los datos y eventos más relevantes, a través de los cuales se pueden planificar medidas estratégicas para reducir las consecuencias del fenómeno primero y luego controlar los componentes que afectan la ocurrencia del problema anterior. Es por ello se plantea la siguiente interrogante ¿Cuáles son las implicancias del acoso laboral en las organizaciones de América Latina y El Caribe entre los años 2019 a 2023?

Esta investigación se justifica de manera teórica ya que permitirá conocer los estudios realizados sobre la temática a nivel internacional, cuyas conclusiones, asimismo, puedan ser consideradas en futuras investigaciones en esta misma línea. En lo práctico, los hallazgos puedan ser utilizados para la prevención sobre las variables de mobbing; por otro lado, se justifica de manera social, ya que busca que los resultados buscarán generar un impacto para prevenir los problemas observados en la realidad del entorno laboral. Finalmente, metodológicamente, se propone utilizar el aporte de la ciencia mediante la revisión de fuentes confiables aparecidas en las principales bases de datos, procesadas de manera sistemática y con carácter científico.

Este trabajo investigativo se plantea como objetivo principal: Analizar las implicancias del acoso laboral en las organizaciones a nivel de América Latina y El Caribe, entre 2019 a 2023; y como objetivos específicos: a) identificar las implicancias sobre las posibilidades de comunicación adecuada en las víctimas de mobbing; b) identificar las implicancias sobre las posibilidades de establecer contactos sociales de las víctimas de mobbing; c) identificar las implicancias sobre la reputación personal de las víctimas de mobbing; d) identificar las implicancias sobre la actividad laboral de las víctimas de mobbing; e) identificar las implicancias sobre la salud física o psíquica de las víctimas de mobbing.

## II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional, se encontró el trabajo de Matamala y Barrera (2018) quienes elaboraron una revisión de literatura sobre mobbing en 18 artículos obtenidos en diversas bases de datos, entre el periodo de 2012 a 2018, en los cuales se aborda el acoso moral en el trabajo de la nación chilena cuyo resultado más importantes es que las víctimas de esta modalidad de violencia son afectadas de manera directa y presentan mucha insatisfacción laboral lo cual trae como consecuencia más resaltante consumir fármacos psicoactivos y, por otro lado, consecuencias somáticas, así como algunas alteraciones psicosomáticas, cuya prevalencia se encuentra en los países centroamericanos. El aporte de esta investigación para la que estamos realizando está centrado en que una de las implicancias vistas en las investigaciones revisadas es la que está relacionada al daño físico y mental, lo que será tomado en cuenta en el marco teórico de nuestra investigación.

En otro estudio, Rojas (2019) plantea una revisión de literatura sobre acoso laboral cuyo abordaje los ha segmentado por grupos, ya que cada uno tiene diferentes características distintivas dadas las condiciones del entorno organizacional e individual en donde ocurre esta problemática; su trabajo estuvo centrado en una revisión de investigaciones científicas sobre el acoso y tuvo como muestra a trabajadores universitarios; para ello utilizó bases de datos, entre las más importantes Scielo y Scopus en el período 2000 al 2019; entre los resultados obtenidos estuvo que los estudios mayoritariamente tenían un tipo de investigación cuantitativa o mixta, los diseños fueron experimentales y transversales, así mismo los alcances fueron correlacionales y descriptivos. Entre los instrumentos más utilizados resalta el cuestionario; sin embargo, exhorta la implementación y creación de nuevos instrumentos para que sean utilizados en esta problemática; asimismo, la consideración sobre el género y las conductas de acoso para investigaciones futuras. El aporte de esta investigación que se tendrá en cuenta para la nuestra es que los resultados inciden mucho en la consideración de esta conducta con el género de las personas de las organizaciones, lo cual es muy importante a la hora de realizar el análisis y la discusión de los resultados.

Por su parte, Mota (2020), en un estudio realizado en Ecuador, se propuso la identificación de las perspectivas sobre el mobbing; asimismo, hace un análisis

comparativo del derecho ecuatoriano aplicado en ese fenómeno con otros países Latinoamericanos. Este autor también realizó una pesquisa en la de las principales bases de datos de la internet para lo cual utilizó palabras clave como mobbing jurídico, acoso moral, acoso en el trabajo, en el periodo 2000 al 2019; teniendo en cuenta solo los escritos en Latinoamérica; la conclusión a la que llegó fue que el mobbing constituye todo un fenómeno amenazante; que dentro del campo del trabajo, las empresas ya cuentan con códigos y especificaciones reguladas; sin embargo, faltan decisiones para abordar el tema. El aporte que sirve a nuestra investigación es el marco jurídico que aborda y que se tendrá en cuenta en la discusión de los resultados.

En el plano nacional, se encontró una revisión bibliográfica desarrollada por Echeverría Quiroz (2019) cuyo propósito fue comprobar la manera en que el mobbing afecta la Salud mental y la calidad del servicio de atención en el personal; para ello investigó las bases de datos entre el 2010 y 2019 obteniendo una muestra de 10 artículos cuyo resultados concuerdan que el mobbing tiene un impacto negativo a la salud mental y física, incluso se encontró algunos intentos de suicidio en las víctimas, así como trastornos musculares lo que genera insatisfacción laboral, causando efecto negativos en la seguridad de los pacientes ya que se disminuye la calidad del servicio de enfermería donde se realizó la investigación. El aporte que se tendrá en cuenta para nuestra investigación es lo concerniente a los resultados sobre las implicancias en el plano físico y mental, información que será de utilidad en la discusión de este trabajo.

Otro de los estudios encontrados fue el de Farge y Orbegoso (2020) cuyo propósito fue la identificación de los factores psicosociales con relación al acoso laboral realizada en las principales bases de datos, utilizando como características esenciales dentro de los criterios de inclusión el idioma inglés y español en revistas de acceso libre y del ámbito latinoamericano. El estudio estuvo conformado por 13 artículos de los que se derivó la conclusión de que existen diversos factores personales y organizacionales de tipos psicosocial que afectan la interacción entre compañeros de labores; sin embargo, también existen otros factores asociados con los puestos de trabajo en diferentes ámbitos profesionales como la economía y la educación. El aporte que se tendrá en cuenta para nuestra investigación es lo

concerniente a los resultados sobre las implicancias en la comunicación, información que será de utilidad en la discusión de este trabajo.

En otro trabajo Peñaloza y Rodríguez (2021) se plantearon como propósito la identificación de los factores asociados al acoso laboral mediante una revisión de literatura de los últimos 10 años utilizándose la técnica analítica documental mediante la cual se procesó 820 artículos, filtrándose para la muestra solo 20 artículos: entre los resultados más importantes del estudio se encuentran que las víctimas suelen ser más mujeres que varones; en el caso de la edad, sufren de este problema más los más adultos mayores; y en el estado civil, los solteros más que los casados; asimismo, en este análisis se encontró que existe un alto índice de acoso en la nación chilena, 76.5%; concluyendo que el acoso psicológico es más recurrente y los agresores, por lo general, tienen los mismos beneficios o cargos jerárquicos que las víctimas y, en algunos casos, ocupan cargos superiores a estas. El aporte que se tendrá en cuenta para nuestra investigación es lo concerniente a los resultados sobre las implicancias en las relaciones funcionales, información que será de utilidad en la discusión de este trabajo.

Otra revisión de literatura, Abad (2022) estuvo encaminada a identificar los efectos psicológicos del mobbing desarrollada a partir de 60 publicaciones en diferentes bases de datos planteándose algunos criterios de selección, considerando aspectos como el diseño de investigación, entre el periodo de 2011 al 2022, tanto en español como en portugués, concluyéndose que la ansiedad aparece como uno de los factores más recurrentes entre los colaboradores que son víctimas de acoso laboral teniendo como consecuencias trastornos en su personalidad y de sueño; asimismo, en estos artículos se encontró que una de las características más importantes de los victimarios es el narcisismo y su comportamiento paranoide; por otro lado, también se encontraron algunos índices de acoso como los comentarios destructivos, la exclusión de los grupos, un excesivo control de las actividades laborales y la indiferencia para el reconocer el desempeño de los trabajadores, resaltando como el más importante factor organizacional y sociodemográfico que propicia el mobbing es el sexo femenino. El aporte que se tendrá en cuenta para nuestra investigación es lo concerniente a los resultados sobre las implicancias en lo que respecta al factor sexo, información que será de utilidad en la discusión de este trabajo.

Por último, se encontró la investigación sistemática desarrollada por Castillo Sánchez (2022) investigó las consecuencias del mobbing en organizaciones a nivel internacional en diferentes bases de datos teniendo como referencia 74 artículos que formaron parte de la muestra cumpliendo con los criterios que se elaboraron para esta investigación; entre el resultado más importantes se encontró que los efectos psicológicos más frecuentes son el estrés, la somatización, el trastorno de sueño y la depresión; en los efectos interpersonales se estableció que si la víctima no tienen un soporte emocional y social se aíslan con facilidad y llegan hasta tener rompimientos con las parejas y a familiares; en lo que respecta a los efectos en el campo laboral, el bajo rendimiento y la productividad es uno de los más frecuentes, así como la insatisfacción y un compromiso casi nulo frente a las labores del trabajo, incluso la deserción de los centros de labores; estas investigadoras concluyeron que acoso laboral tiene consecuencias mayormente psicológicas las cuales repercuten en la interacción personal dentro y fuera de las organizaciones donde laboran. El aporte que se tendrá en cuenta para nuestra investigación es lo concerniente a los resultados sobre las implicancias en el plano físico y mental, información que será de utilidad en la discusión de este trabajo.

En lo que respecta a las fuentes teóricas consultadas para este trabajo investigativo se encontró el aporte de Leymann (1996) quien denomina mobbing a las conductas agresivas entre las personas dentro del ámbito laboral, adoptando esta terminología para marcar una distinción a nivel de definiciones frente al bullying, puesto que en el caso del mobbing no existe necesariamente una violencia física ni tampoco tiene como protagonistas a los niños o adolescentes. Posteriormente surgen investigaciones sobre este fenómeno por ejemplo desde el punto de vista norteamericano quienes engloban el mobbing o acoso teniendo como principio la violencia en general, caracterizándolo y explicándolo en situaciones concretas en la identificación de incidentes de agresión y a todos los comportamientos violentos de personas desconocidas para las víctimas en diferentes entornos (Glomb, 2002).

En el ámbito europeo se estudió este fenómeno desde una perspectiva psicosocial cuyas víctimas y victimarios eran sujetos conocidos teniendo en cuenta un principio central: la existencia de victimización por parte de quienes recibían el maltrato (Einarsen, 2000) en esta perspectiva existen diferentes modelos que

explican el fenómeno, como por ejemplo la teoría de los rasgos, la cual afirma que existen características estables en la personalidad de los individuos sobre quiénes son más propensos a sufrir este tipo de maltrato considerando entonces una predeterminación para el acoso laboral.

Otra de las teorías toma en cuenta factores de la personalidad y las agrupa de la siguiente manera: extraversión/energía; amabilidad/afabilidad; tesón/rectitud; inestabilidad/emocional o neurotismo e intelecto/apertura a la experiencia. Desde la perspectiva de esta teoría una víctima de mobbing siente y se comporta de diferentes formas frente a esta situación y puede experimentar miedo, ansiedad y otros desórdenes emocionales que van a dificultar su interacción con los demás dentro y fuera del campo laboral (Costa y McCrae, 2001).

Posteriormente, surge un segundo modelo centrado en el contexto social, organizacional y condiciones de trabajo el cual plantea que el mobbing es generado por el comportamiento de los individuos y la suma de factores que son fácilmente de identificar y que constituyen parte de las organizaciones laborales (Weziak et al., 2020); entre estas variables se tiene el liderazgo, los conflictos de los roles dentro de la organización, el control excesivo sobre las actividades laborales, el entorno social, la poca precisión de las funciones, una elevada carga de trabajo lo que supone un propósito malsano para aburrir a los trabajadores y abandonen el centro de labores (Einarsen, 1994).

Coincidiendo con esto Meliá (2006) logró establecer diversos predictores que permiten la observación de algunas causas del mobbing, por ejemplo, el soporte que brindan los jefes algunos colaboradores preferidos por estos, así mismo la falta de preocupación por los trabajadores víctimas de la violencia o la generación de una Autoeliminación o depreciación, lo que viene a ser el desprecio que sienten por sí mismos al verse envueltos en situaciones como estas. Frente a lo descrito anteriormente surge el modelo psicopatológico de Iñaki Piñuel quien analiza que el mobbing es generado por tres actores: la personalidad, el entorno y las situaciones que lo favorecen. El autor enfatiza en que el entorno organizacional en el que se desenvuelven los colaboradores y establecen una relación interpersonal entre ellos pueden generar acoso por diferentes razones una de ellas es la envidia, por tanto llega a la conclusión de que existe un perfil del acosador caracterizado por ser paranoicos, psicópata o narcisista (Piñuel, 2001).

Otro lado, este mismo autor afirma que para el caso del acoso laboral existe todo un rubro de tipologías que pueden ser enfocadas desde la perspectiva de la víctima o del victimario, llegando a la conclusión de que mucha de la responsabilidad la tienen las organizaciones donde ocurre este tipo de violencia entre los trabajadores, ya que hacen caso omiso a este problema convirtiéndose en una en organizaciones tóxicas para el desempeño laboral (Piñuel, 2001).

Existe un cuarto modelo que explica el fenómeno del mobbing y está asociado a la teoría del conflicto, el cual determina que este problema es generado como resultado de la interacción humana entre los colaboradores de una organización laboral (Verona y Santana, 2012), ya que dentro de estos organismos existe relaciones en diferentes jerarquías y funciones establecidas en los roles que son determinadas por las mismas organizaciones de tal manera que van apareciendo conflictos por el poder adquirido por cada uno de los colaboradores dentro de la organización, dando forma sí a un mobbing creciente o progresivo (Zapf y Gross, 2001).

Por otro lado, se tiene la teoría de la acción práctica donde se hace un análisis detenido de este fenómeno de acoso laboral, concluyendo que existen tres elementos fundamentales que permiten la práctica del móvil en este campo: el entorno, el capital y los hábitos; estos elementos aparecen en casi todos los entornos organizacionales ya que engloban los elementos vistos en los anteriores modelos, introduciendo un elemento nuevo, el capital, considerándolo un instrumento clave dentro de la problemática del mobbing o acoso, ya que el capital es la herramienta del poder dentro de las organizaciones y es manejado con mayor solvencia por los agresores derivado por supuesto de una distribución asimétrica de dicho capital ( Bourdieu, 2002).

Después de hacer un recorrido por los diferentes teorías del mobbing que tienen como soporte científico este fenómeno de acoso laboral habría que volver a sus orígenes definidos por Leymann (1996) como cualquier conducta interactiva que amenaza a los individuos a sufrir daños psíquico físicos en una acción repetitiva dentro de un entorno laboral, dirigida por una o varias personas hacia una tercera a la que se le denomina víctima de mobbing; frente a este problema Leymann (1996) propuso cinco implicancias que se derivan de este: la primera tiene que ver con la limitación en la comunicación impuesta a las víctimas y generada por el

entorno agresivo de quienes ejercen el acoso y no permiten una interacción comunicativa efectiva entre compañeros de trabajo; otra implicancia tiene que ver con la interferencia en su socialización generada también por la falta de comunicación y el aislamiento dentro de la organización; otra implicancia tiene que ver con el desprestigio profesional que siente la víctima, ya que se es discriminado dentro de su organización por sus diferentes situaciones que pueden ser su origen étnico o sus antecedentes desacreditándolo de manera profesional asignándole cargos o funciones que están por debajo o por encima de su capacidad profesional y finalmente las implicancias más notorias son aquellas que comprometen la salud del trabajador ya sea esta mental o física poniendo el riesgo su vida.

En el caso de este problema de mobbing o acoso laboral pueden diferenciarse dos tipos, visto desde una perspectiva jerárquica, esto se pueden definir como mobbing horizontal y mobbing vertical (Piñuel, 2001) el primero es aquel donde el acosador y la víctima tienen pertenecen al mismo nivel dentro de la organización y cumplen la misma función (Rojo y Cervera, 2006; González y Graña, 2009); una de las causas más recurrentes de este tipo de mobbing es la envidia entre los compañeros por diversos motivos, como por ejemplo, su estilo de trabajo (Padial y De la Iglesia, 2002; Rojo y Cervera, 2006). Entre otras de las razones muy fuertes en este tipo de es la escasa integración de la víctima con los otros colaboradores de la organización lo que ocasiona que los demás lo vean de manera adversa, es decir, como un contrincante en potencia (Padial y De la Iglesia; 2002).

En el caso del mobbing vertical se puede dar en dos direcciones, ya que se entiende que la existencia de los rangos laborales o roles y funciones que cumplen los trabajadores son diferentes, ascendente o descendente (Piñuel, 2001). En el caso del mobbing ascendente son los mismos colaboradores los que ejercen las conductas de acoso contra personas que están por encima de ellos en el nivel de jerarquía dentro del centro de trabajo (Rojo y Cervera, 2006; Rubio, 2008; Sanz y Hava, 2014) este caso se da en aquellas personas que vinieron de fuera de la organización y ocupan puestos de nivel superior o se da también con personas que fueron promovidas dentro de la organización y se convierten en jefes de quienes fueron compañeros en una primera instancia y ahora son estos quienes atentan contra los ascendidos (Riquelme, 2006).

El mobbing descendente es el más frecuente ya que son los jefes, es decir, las personas con mayor jerarquía dentro de las organizaciones quienes ejercen el abuso contra los colaboradores de menor rango, manifestándose en comportamientos de desprecio, acusaciones falsas, las cuales son realizadas con un propósito el debilitamiento del colaborador para prevalecer el poder de quien ejerce el mayor rango (Hirigoyen, 2001). A decir de Piñuel (2009) esta es la modalidad de acoso laboral que se realiza de manera más frecuente y tiene como causa que el victimario piensa que las víctimas en algún momento podrían ocupar su puesto, por lo tanto lo hacen con la finalidad de defenderse de esta situación; en otros casos quien acosa busca el cese voluntario de la víctima por varias razones, la más común es que no reciba los beneficios que le corresponde si sale de la empresa (Velázquez, 2002); este último tipo de mobbing tiene un alto impacto en las víctimas ya que denota la exclusión del grupo laboral por tanto es más complejo manejar la situación para sobrellevarla sin problemas (Hirigoyen, 2001). Finalmente, Arbonés (2014) afirma la existencia de un nuevo tipo de mobbing mixto donde se da una combinación de los vistos anteriormente, el que es menos frecuente, pero tiene una implicancia mayor en quienes reciben el acoso laboral dentro de las organizaciones.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo**

Este trabajo investigativo fue de tipo básico ya que su propósito es la ampliación del conocimiento sobre el objeto de estudio; asimismo, está clasificado como un estudio documental; para Hernández y Mendoza (2018) esta clase de trabajo investigativo constituye el análisis de la información sobre una temática específica con la finalidad de relacionarla entre sí, establecer comparaciones y actualizar los conocimientos sobre la temática estudiada.

##### **3.1.2. Diseño**

Este trabajo investigativo tiene un diseño documental, es decir, se orienta hacia la respuesta a una pregunta de investigación mediante la recopilación, la selección y el análisis crítico de toda la bibliografía de la cual se dispone con respecto al tema estudiado, en este caso, al acoso laboral, en vista de que este tipo de trabajos sistemáticos están constituidos por una diversidad de artículos y fuentes con un alto grado de sostenibilidad científica se garantiza su fiabilidad (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

Como plantea Hernández y Mendoza (2018) las categorías se emplean para el establecimiento de definiciones, clasificaciones y determinar códigos en concordancia con los criterios temáticos, de los cuales se derivan las subcategorías, que vienen a ser unidades de menor tamaño, pero que sirven para especificar la búsqueda y el análisis de la temática de estudio. La categoría que se empleó para realizar la búsqueda fue acoso laboral o mobbing

#### **3.3. Escenario de estudio**

En la elaboración de este trabajo sistemático fue considerado, en primer lugar, la revisión de las bases de datos que guardan relación con la temática elegida, de tal manera que puedan contener los artículos que reúnan los requisitos para el estudio; pero también se consideró el periodo elegido para la revisión, ya que se considera un periodo antes, durante y después de la pandemia de la Covid 19, cuyo entorno fue propicio para que los casos de acoso laboral acrecentaran sobre todo en los países latinoamericanos y de El Caribe.

### 3.4. Participantes

Se debe aclarar que en este punto no se considera ninguna persona, sino a los artículos de la literatura existente (Urrutúa y Bonfill (2019). Este trabajo se orientó a desarrollar un análisis crítico de las referencias científicas sobre el tema, por lo que la investigación estuvo conformada por 118 artículos recopilados en bases de datos de uso abierto como son Redalyc, Scielo, Google académico y Dialnet; insertando la terminología de acoso laboral y mobbing en español e inglés, que cumplan los criterios siguientes:

Se tuvo en cuenta los **criterios de inclusión** siguientes:

- Artículos publicados en revistas indizadas, entre los años 2019 al 2023 dentro del ámbito latinoamericano y El Caribe, y que tenga como tema central el mobbing.
- Artículos publicados en base de datos de impacto en el ámbito latinoamericano y El Caribe.

Como **criterios de exclusión**, los siguientes:

- Artículos publicados en revistas que no estén indizadas, entre los años 2019 al 2023 dentro del ámbito latinoamericano y El Caribe, y que tenga como tema central el mobbing.
- Artículos incompletos sobre el tema no tengan acceso libre o cuyos archivos no puedan abrirse o archivos incompletos.
- Artículos que estén referenciados como revisiones sistemáticas,

En la base de datos Scopus se obtuvo 79 artículos, de los cuales fueron excluidos 71, quedaron 7; de Scielo, después de la aplicación de los filtros correspondientes se logró obtener 14 artículos, de los cuales fueron excluidos 2 por ser revisiones sistemáticas quedando con solo 12 resultados. En Redalyc, después de filtrar los resultados, se obtuvo 12 artículos de los cuales excluyendo 2 revisiones sistemáticas y 2 planteaban propuestas de instrumentos evaluativos, quedaron 8. De la base Dialnet se hallaron 7 artículos, de los cuales se seleccionaron 2 para el análisis; en la base de datos de Google Académico se obtuvo 6 resultados, de los cuales fueron excluidos 5 artículos incompletos, y uno por ser revisión, quedando 1 con los criterios propuestos; el total de la muestra fue de 30 artículos.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

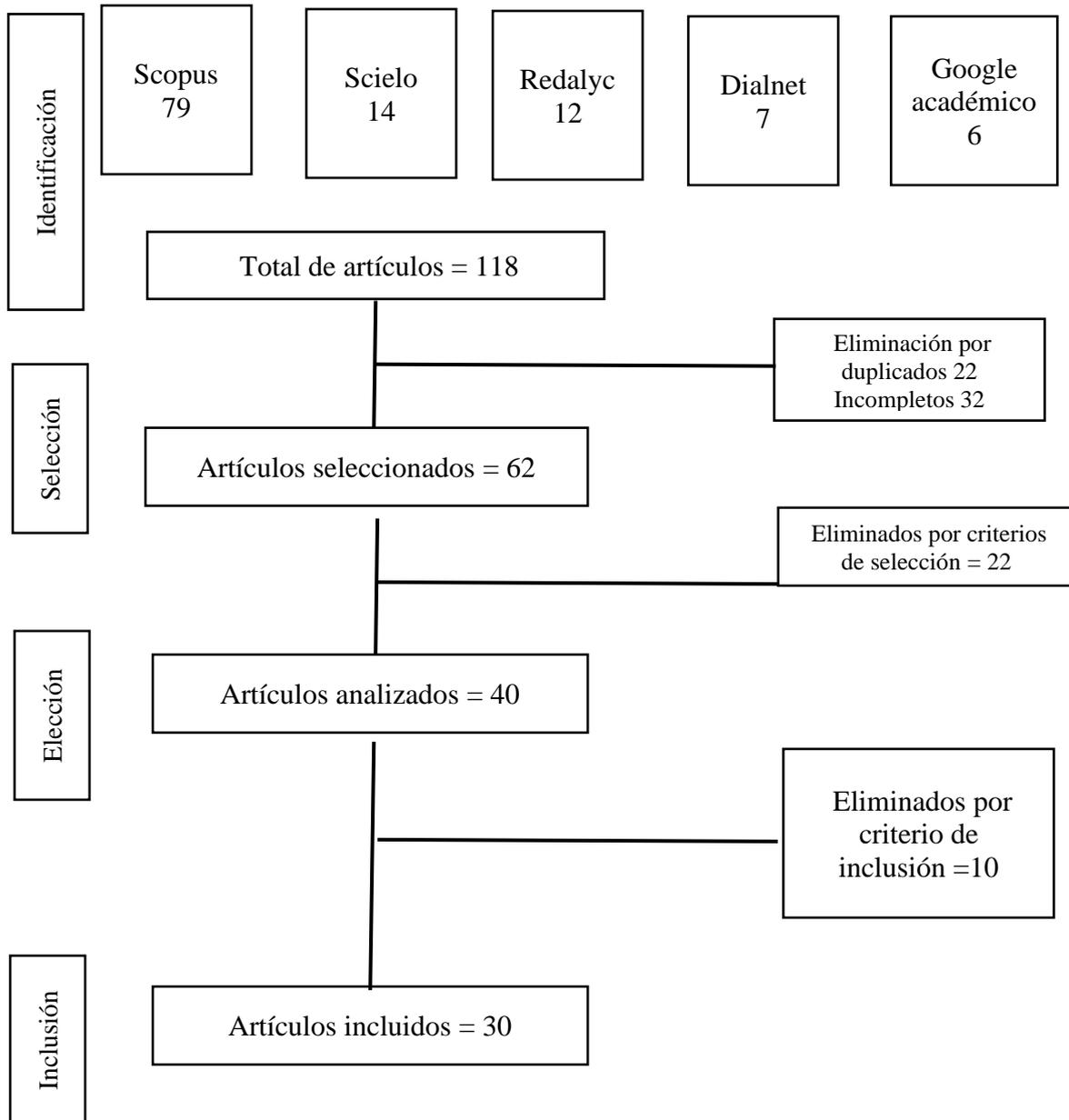
Para este trabajo investigativo se aplicó la técnica denominada análisis documental la cual se define como un procedimiento que se apoya en la pesquisa, recojo, observación, lectura comprensiva y crítica, y conclusiones de los datos registrados en otras investigaciones y que han sido publicados en fuentes electrónicas o escritas y que tienen una naturaleza confiable (Arias, 2021). Para este propósito se utilizará una lista de cotejo para evaluar los artículos recopilados y poder determinar si cumplen o no los criterios de inclusión para el estudio propuesto en este trabajo de investigación (Gallardo, 2017)

### **3.6. Procedimiento**

Para desarrollar este trabajo investigativo de revisión sistemática se estableció las bases de datos donde se realizó la búsqueda y recopilación de los artículos publicados en revistas indizadas teniendo en cuenta el propósito de identificar las implicancias del mobbing en los países latinoamericanos utilizando para ello el protocolo Prisma a través del cual se realizó un organizador para sintetizar la información más relevante de cada artículo, de tal manera que se pueda tener de una manera clara y ordenada los datos requeridos para ser analizados y comparados de una forma objetiva que permita arribar a conclusiones que aporten al conocimiento sobre el tema (Moreno et al, 2018).

**Figura 1**

**Diagrama de flujo PRISMA para la selección de artículos**



### 3.7. Rigor científico

El método para el análisis de los datos que se utilizó tendrá como base el protocolo Prisma, ya que constituye un modelo que tiene el respaldo de diversos autores por la efectividad y la objetividad para el tratamiento y análisis de la información (Moreno et al, 2018).

### **3.8. Método de análisis de datos**

Los artículos seleccionados para este trabajo de revisión se sometieron a los criterios de inclusión y exclusión, además al filtro que sirvió para evaluar y verificar la calidad, asimismo para determinar la eficacia de los contenidos de las investigaciones seleccionadas se establecieron ciertos descriptores: título de la investigación, año de publicación, nacionalidad, resumen de resultados, descubrimientos y relevantes. Con la información seleccionada se elaboró la base de datos final, suprimiéndose los artículos que no cumplieron con los criterios propuestos.

### **3.9. Aspectos éticos**

Los datos de este trabajo investigativo son auténticos y para ello se respetará debidamente la propiedad intelectual de las investigaciones realizadas por otros autores por lo que se ha realizado las citas según la nomenclatura APA 7; así mismo, se han utilizado programas legítimos para el acceso a las bases de datos de donde se han recopilado los artículos para esta investigación; de igual manera el propósito de esta investigación es ofrecer un aporte científico dejando de lado el interés personal, orientando la investigación hacia un propósito de objetividad de tal manera que no se produzcan sesgos sobre la temática tratada ni de los resultados obtenidos (American Psychological Association, 2010).

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 1**

*Número de artículos seleccionados para el análisis*

Nº	AUTOR (ES)	TÍTULO	AÑO	PAÍS	REVISTA/ BASE DE DATOS
1	Acosta et al.	Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia	2020	Colombia	Redalyc
2	Aguirre, A	Acoso. ¿Denuncia legítima o victimización?	2019	México	Redalyc
3	Atencio et al.	Acoso laboral como riesgo psicosocial	2020	Ecuador	Dialnet
4	Ávila Urdaneta, J Fernández & Escobar	El acoso laboral o mobbing como causante de accidentes laborales	2020	Ecuador	Scielo
5	Burneo & Burneo	Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano	2020	Colombia	Scopus
6	Ávila Urdaneta, J Fernández & Escobar	Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal	2020	Ecuador	Scielo

7	Burneo & Burneo	El acoso moral	2020	Perú	Redalyc
8	Díaz & Carrasco	Acoso Laboral y Felicidad Subjetiva	2023	Chile	Redalyc
9	Gaitán & Palacio	Eficacia de los comités de convivencia laboral	2021	Colombia	Scopus
10	Martín, E	Violencia contra las mujeres en el trabajo: regulación, percepción y responsabilidad del empresariado	2020	México	Scielo
11	García & Guillén	¿Cuáles son los efectos que produce el acoso laboral en ambientes laborales?	2019	México	Dialnet
12	Gómez et al.	Acoso laboral en el arbitraje de fútbol	2019	Ecuador	Redalyc
13	Lalama & Santamaría	El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio	2021	Ecuador	Redalyc
14	Lanata, G	Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile	2019	Chile	Redalyc
15	Lima et al.	Asedio moral laboral: planeamiento estratégico para a ruptura do ciclo de violência a partir da enfermagem do trabalho	2021	Costa Rica	Redalyc

16	Undurraga & López	Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo	2019	Chile	Scopus
17	Nava et al.	Prevalencia del mobbing en la industria maquiladora	2020	México	Scielo
18	Ochoa et al.	El Acoso Laboral	2021	Ecuador	Scielo
19	Olivera, E	Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas	2019	Perú	Scielo
20	Parra et al.	Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia	2019	Colombia	Scielo
21	Patlán et al.	Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización	2022	México	Scielo
22	Rojas et al.	El Mobbing en trabajadores universitarios	2019	Perú	Scielo
23	Muñoz et al.	Identificación de acoso laboral en docentes de educación superior	2022	México	Scopus
24	Sandoval, J	¿Disciplina o acoso laboral?	2020	México	Google Académico
25	Mogollón et al.	Acoso laboral como elemento predictivo de la depresión	2023	Perú	Scopus
26	Ahumada et al.	Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos	2021	Chile	Scopus
27	Muñoz et al.	Experiencias de acoso laboral de trabajadores antioqueñas	2022	Colombia	Scielo

28	Matamala, J	Cuerpo y silencio en el acoso moral en el trabajo: una reflexión desde la La clínica del trabajo	2021	Chile	Scopus
29	Martínez et al.	Violencia laboral por razón de género	2022	México	Scielo
30	De Lima et al.	Acoso moral entre los trabajadores brasileños de atención primaria y hospitalaria	2022	Brasil	Scielo

*Nota:* La tabla 1 presenta los artículos publicados en las principales bases de datos seleccionados para el presente trabajo de investigación, cumpliendo con el objetivo de haber sido publicados en Latinoamérica y en El Caribe, siendo su distribución por país la siguiente: México presenta 27%; Ecuador, 20%; Chile, 17%; Colombia, 17%; Perú, 13%; Brasil, 3% y Costa Rica, 3%. Asimismo, por base de datos se puede constatar que el 40% de artículos fueron publicados en Scielo; el 27%, en Redalyc; el 23% en Scopus; el 7% en Dialnet; y el 3% en Google Académico durante el periodo correspondiente entre 2019 a 2023.

## Tabla 2

### *Síntesis de las implicancias del acoso laboral en los artículos*

N°	AUTOR (ES)	Implicancias
1	Acosta et al.	La existencia del acoso laboral horizontal mediante comportamientos que tienen que ver con la limitación en las comunicaciones entre los integrantes de la organización; asimismo actitudes de desprecio y desprestigio. Asimismo, se pudo observar el otro tipo de acoso descendente cometido por los superiores de la organización.
2	Aguirre, A	Las complejas aristas que rondan el significado de acoso cabe destacar que muy pocas veces salen a la luz aquellos casos que, hoy más que nunca, a saber, son casos de hostigamiento sexual y el abuso sexual.
3	Atencio et al.	Las implicancias de tipo psicosocial que ocurren con más frecuencia son el estrés laboral, el acoso sexual, el síndrome de Bournot; concluyendo que el acoso laboral debe considerarse como el riesgo psicosocial que se caracteriza por una violencia psicológica de manera continua contra los trabajadores de las organizaciones con el propósito de menguar la capacidad psíquica optando así por el despido voluntario o el abandono de su trabajo.

- 4 Ávila Urdaneta, J Este problema es uno de los más graves factores de riesgo psicosociales, ya que trae consigo una innumerable serie de implicancias entre las emocionales, físicas y psicológicas en quienes sufren este tipo de violencia dentro de las organizaciones, lo que hay que tener en cuenta aquí es que esta violencia no es gratuita, sino que tiene la intención de discriminar o alejar al trabajador por diversas razones.
- 5 Fernández & Escobar Existen esquemas incoherentes en la protección de los trabajadores que sufren la violencia o el acoso laboral; esta discordancia entre los factores tiene que ver con la cultura de la organización, la política, la historia del entorno sociocultural en que el que se desarrolla la organización donde ocurre este tipo de acontecimientos.
- 6 Burneo & Burneo El mobbing o acoso en las organizaciones laborales es una de las situaciones que está ocasionando una gran pérdida entre las relaciones dentro de los centros de trabajo y no se están midiendo el efecto que tiene, no solo en los que sufren este tipo de violencia, sino también en los empleadores, ya que los resultados de las empresas no son los mismos ,puesto que sus colaboradores no tienen una buena relación entre ellos por lo tanto no hay una un trabajo efectivo por el bien de los objetivos de la organización.
- 7 Castro et al. Existe, dentro de este problema organizacional, rasgos en el perfil de las personas que cometen acoso laboral pero también existen rasgos en las personas que reciben este acoso y no lo denuncian a pesar de que sufren daños psicológicos incluso a veces en la integran la integridad de las personas.
- 8 Díaz & Carrasco Los resultados de este trabajo demuestran que el mobbing y sus efectos son nocivos para la felicidad de los trabajadores, pero hay que tener en cuenta que hay dos factores que pueden contener estos efectos: el género y el capital psicológico de las personas, es decir, que varones y mujeres cometen y resisten de diversas maneras este tipo de violencia.
- 9 Gaitán & Palacio En la jurisprudencia no existen mecanismos que amparen de manera decisiva este tipo de violencia laboral; a pesar de que existen reglamentos de trabajo estos no son aplicados convenientemente, porque pondrían en riesgo la reputación de las empresas, haciendo que las víctimas no divulguen lo que le sucede o simplemente solapar los comportamientos entre los trabajadores haciéndolos ver como algo normalizado
- 10 Martín, E Definitivamente, la gestión dentro de las organizaciones debe incluir en su normatividad la conducta ética y sancionar de manera ejemplar a quienes cometan acoso laboral, incluyendo las acciones de acoso sexual, pero también se debe garantizar que estás acciones no se cometan a través de mecanismos de control y prevención.
- 11 García & Guillén El acosador sigue con las prácticas en contra del acosado, y éste empieza a percibir las, pero aún no siente ninguna enfermedad de gravedad, solamente comienza a tener incomodidad, aunque aún es leve, no hay pérdida importante de la salud, solo se hace cuestionamientos sobre el origen de estos hechos sin tener clara una respuesta a por qué fue elegido como víctima.
- 12 Gómez et al. El estudio desarrollado observó que existen diferencias significativas relacionadas con la identificación de conductas agresivas según el género de las víctimas; en el caso de los varones se halló un puntaje más alto; otro de los factores es la edad, la cual tiene un efecto significativo, ya que frente a las personas mayores existe una hostilidad encubierta encontrándose que a mayor edad estas conductas agresivas encubiertas aumentan.

- 13 Lalama & Santamaría Desde el punto de vista legal se debe incluir un equipo interdisciplinario que ayuden el análisis y la toma de decisiones legales frente a las causas y los efectos de esta problemática psicosocial dentro de las organizaciones y proponer soluciones que tengan a la víctima como un protagonista principal el deseo ayudarlo a superar en el entorno mismo la problemática a la que se enfrenta.
- 14 Lanata, G El propósito del acoso laboral de manera indirecta es lograr que el acosado termine dejando su puesto de trabajo o discriminándolo por diversas razones, ya que muchas veces los acosadores se sienten amenazados por la capacidad o habilidades que traen consigo en su desempeño nuevos trabajadores de las empresas.
- 15 Lima et al. Los daños más frecuentes del acoso laboral o mobbing son la pérdida del valor, la insatisfacción, la indignación, el desánimo, la ansiedad, la depresión, el aislamiento social hasta el suicidio. En los entornos sanitarios, las enfermeras siguen padeciendo este tipo de situaciones, a pesar de tener normatividad, esta no se aplica de manera contundente por decisiones propias de la organización.
- 16 Undurraga & López En este trabajo se pudo identificar tres tipos de violencia de género dentro de la organización: un trato condescendiente, una discriminación frente al embarazo de las mujeres y el acoso sexual. Frente a estas situaciones las mujeres optan por dos respuestas: la resignación y resistencia, en las que juega un papel muy importante el nivel de educación de las agraviadas y sus propias experiencias objetivas.
- 17 Nava et al. El fenómeno del mobbing sigue normalizado en algunas organizaciones como en el caso de la industria maquiladora de exportación, puesto que a pesar de existir un alto porcentaje de trabajadores que identifica tanto a los acosadores como a los acosados lo ven como una situación común en el comportamiento de las personas.
- 18 Ochoa et al. La vulnerabilidad personal familiar o social de las víctimas es muy común en los casos del mobbing o acoso laboral, ya que es más fácil atentar contra este tipo de personas porque así conseguirán la impunidad de los victimarios por lo que es muy importante analizar localizar y aplicar estrategias para prevenir el acoso dentro de las organizaciones.
- 19 Olivera, E Se pudo concluir que la alta dirección cumple un rol fundamental para detectar y evaluar estas situaciones a fin de que sean manejadas adecuadamente para evitar graves consecuencias.
- 20 Parra et al. Cuando se denuncia este tipo de violencia laboral frente a los poder judicial, las sentencias son favorables, pero no son evaluadas desde la perspectiva del acoso mismo, sino desde la perspectiva de los derechos fundamentales y de la tutela, por lo tanto es necesario que la aplicación de la ley laboral en este tipo de violencia tenga una coherencia y sea más contundente.
- 21 Patlán et al. Se validaron seis factores con el análisis factorial exploratorio y confirmatorio. La validez predictiva se determinó con diferencias significativas entre acosados y no acosados ( $p \leq 0.000$ ). La Escala Cisneros es válida y confiable para medir seis factores de acoso psicológico en la organización, además de objetivar las 43 conductas de acoso diseñadas por el profesor Piñuel.
- 22 Rojas et al. Las manifestaciones más frecuentes son de carácter sociocultural y, en menor medida, sexual; esto en relación con la constante mención de la incidencia de agresiones sexuales y sus consecuencias. Ya que cada estudio analizado identifica diferentes acciones para referirse al acoso laboral y se centra en el motivo causal de éstas.
- 23 Muñoz et al. Entre los mecanismos para predecir el acoso o móvil en las organizaciones existe el instrumento denominado Kemel, cuyas dimensiones tienen que ver con una carga excesiva de trabajo, la violencia entre el personal y una discriminación o de valorización del trabajo. Este modelo permite detectar con anticipación la posibilidad de que el móvil aparezca dentro de la organización.

24	Sandoval, J	Estas situaciones eran en concreto: guardias de castigo; no autorización para ir a comer, bañarse, o inclusive ir al baño; agresividad verbal; prepotencia; ridiculización pública; cambio de fecha de vacaciones, o suspensión de las mismas; obligar a los educandos a tomar clases en fin de semana; amenaza de suspensión o de no entrega de diplomas, etcétera...
25	Mogollón et al.	Las condiciones laborales de informalidad que se viven en este sector productivo (Mypes Región Piura), han permitido identificar ciertas conductas de tipo acosadoras que vienen afectando las emociones de los trabajadores (Depresión). El acoso laboral se viene dando por la inexistencia de políticas sancionadoras a nivel organizacional que regulen conductas inadecuadas dentro del trabajo
26	Ahumada et al.	Uno de las implicancias encontradas en este trabajo en la los síntomas depresivos, asimismo el consumo de medicamentos y el distrés con alta incidencia en la muestra tomada; existiendo una relación significativa entre las variables de salud Mental y el acoso o móvil; sin embargo, esta comparación no fue significativa cuando se hizo entre el factor género.
27	Muñoz et al.	Los resultados evidencian cómo las víctimas de acoso recorren la mayoría de sus fases, siendo la principal modalidad de acoso la persecución laboral, con graves consecuencias físicas y psicológicas.
28	Matamala, J	Al ser una violencia estigmatizante, el acoso moral en el trabajo obstruye las potencialidades sublimatorias del trabajo, lo que incide negativamente en la subjetividad, el goce y salud mental de los trabajadores
29	Martínez et al.	Los resultados demuestran que las mujeres perciben con claridad la violencia laboral por razón de género: maltrato, menor participación laboral en el sector agropecuario, menor participación en puestos de mando y dirección, exposición a comentarios sexistas y racistas y acoso sexual durante sus jornadas de trabajo.
30	De Lima et al.	En el caso de este estudio Los profesionales del sector salud relataron que habían sido, en algún momento, víctimas de incidentes de mobbing y estos tenían que ver con el poco reconocimiento al trabajo realizado, las indiferencias en el trato con entre compañeros de trabajo y superiores, incluso, la vulneración de sus horas de sueño, demostrando una despreocupación por los derechos laborales dentro de la organización de salud.

*Nota:* La tabla 2 muestra que un porcentaje significativo de los artículos revisados consideran que las críticas destructivas, la incomunicación y exclusión social, el control excesivo de actividades y la falta de reconocimiento ante el desempeño son los principales indicadores de acoso laboral o mobbing; sin embargo, en otro nivel de prevalencia se detectó que el acoso sexual a las trabajadoras es una de las implicancias más significativas; asimismo que pudo determinar que no existe una legislación que contemple de manera clara y haya sanciones contundentes.

### **Tabla 3:**

#### *Implicancias relevantes por artículos analizados*

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	ID
-----------	-------------	----

---

Imposibilidades de comunicación adecuada en las víctimas de mobbing	Limitación en la comunicación impuesta a las víctimas y generada por un ambiente agresivo al no permitir una interacción entre los compañeros del centro laboral.	6,9,12,18,22, 27
Imposibilidades de establecer contactos sociales de las víctimas de mobbing.	La interferencia en la interacción social generada también por la falta de comunicación, pero, sobre todo, por el aislamiento dentro del centro de labores.	5,10,13,19,23
Acciones contra la reputación de las víctimas de mobbing	El desprestigio profesional que siente la víctima cuando los ataques son contra su reputación, contra de su dignidad, incluso, acusándolo de situaciones ajenas a él.	1,2,14,16,17,29
Acciones contra la actividad laboral de las víctimas de mobbing	La asignación de cargos o funciones que están por debajo o por encima de su capacidad profesional con la finalidad de hostilizarlo laboralmente.	7,11,15,21
Implicancias sobre la salud física o psíquica de las víctimas de mobbing	Atentados contra la salud del trabajador ya sea esta mental o física poniendo el riesgo su vida exponiéndolo a situaciones extremas.	3,4,8,20,24,25,26,28,30

---

*Nota:* El resultado obtenido según las implicancias más relevantes en los artículos analizados arroja que el 30% de artículos aborda de manera relevante la implicancia que tiene el mobbing contra el aspecto físico y psicológico de los acosados; el 20% aborda las acciones que tiene el mobbing contra la reputación de las víctimas; asimismo, el 20%, la imposibilidad de comunicación impuesta a las víctimas de mobbing; el 17%, la imposibilidad de establecer interacción social; y el 13%, al implicancia que tienen que ver con las acciones contra la actividad laboral de las víctimas de mobbing.

En el ámbito de las organizaciones el mobbing o acoso laboral repercute de manera directa en las relaciones entre los colaboradores de los diferentes niveles jerárquicos, ya que disminuye el desempeño eficiente que debe tener cada colaborador en las actividades que cumple el según el rol que se les asigna; por consiguiente, estas repercusiones o implicancias son multifactoriales y merman la armonía que debe tener la organización con sus trabajadores, y entre estos (De

Lima, 2022). Este tipo de comportamientos, dentro de las organizaciones, atentan contra trabajadores por diversas causas y también por diversos compañeros de trabajo los cuales pueden tener el mismo nivel o rango o estar en un nivel superior, incluso, puede ser efectuado por un subalterno con el propósito de generar miedo, angustia desmotivación para el trabajo y ocasionar grandes daños en la salud mental y física, puesto que, en algunos casos, cuando esta acción se realiza contra trabajadores que tienen una baja autoestima se puede llegar hasta el suicidio (Matamala, 2021).

En este sentido, la presente revisión sistemática cuyo propósito fue analizar las implicancias del acoso laboral en las organizaciones a nivel de América Latina y El Caribe, entre 2019 a 2023. Los resultados de esta pesquisa en las diferentes bases de datos fue por país la siguiente: México presenta 27%; Ecuador, 20%; Chile, 17%; Colombia, 17%; Perú, 13%; Brasil, 3% y Costa Rica, 3%. Asimismo, por base de datos se puede constatar que el 40% de artículos fueron publicados en Scielo; el 27%, en Redalyc; el 23% en Scopus; el 7% en Dialnet; y el 3% en Google Académico durante el periodo correspondiente entre 2017 a 2023.

Nuestro estudio puede compararse a las revisiones sistemáticas encontradas en los antecedentes internacionales como la de Matamala y Barrera (2018) quienes elaboraron una revisión de literatura sobre mobbing en 18 artículos obtenidos en diversas bases de datos, entre el periodo de 2012 a 2018; por otro lado, en el ámbito nacional la investigación desarrollada por Echeverría Quiroz (2019) cuyo propósito fue comprobar la manera en que el mobbing afecta el aspecto mental de las personas que lo sufren y la calidad del servicio de atención en el personal; para ello investigó las bases de datos entre el 2010 y 2019, cuya muestra de 10 artículos; otra investigación es la de Farge y Orbegoso (2020) realizada en las principales bases de datos, discriminando según los criterios de inclusión, logró trabajar con 13 artículos; por su parte, Abad (2022) planteó identificar los efectos psicológicos del mobbing trabajada con 60 publicaciones de diferentes bases de datos; por último, la investigación de Peñaloza y Rodríguez (2021) se plantearon como propósito la identificación de los factores asociados al acoso laboral mediante una revisión de literatura de los últimos 10 años, procesando 820 artículos, filtrándose para la muestra solo 20 artículos. Se puede afirmar que nuestra investigación contó con un número adecuado de artículos analizados lo que le da

una consistencia objetiva a los resultados obtenidos, por la calidad y procedencia de los artículos y las bases de datos de procedencia.

Como primer objetivo específico se planteó identificar las implicancias sobre las posibilidades de comunicación adecuada en las víctimas de mobbing; en estos artículos se encontró que una de las características muy importantes de los victimarios es el narcisismo y su comportamiento paranoico, lo que hace romper las relaciones de comunicación adecuada que debe existir entre los colaboradores de una organización (Burneo & Burneo, 2020); por otro lado, también se pudo evidenciar algunos resultados de acoso mediante los comentarios destructivos, resaltando como el más importante factor organizacional y sociodemográfico que propicia el mobbing es el sexo femenino, con quienes se limita la comunicación (Gaitán & Palacio, 2021).

Otro de los efectos interpersonales se estableció que si la víctima no tiene un soporte emocional y social se aíslan con facilidad y llegan hasta tener rompimientos con las parejas y a familiares (Gómez et al., 2019; Ahumada et al., 2021); en lo que respecta a los efectos en el campo laboral, el bajo rendimiento y la productividad es uno de los más frecuentes, así como la insatisfacción y un compromiso casi nulo frente a las labores del trabajo, incluso la deserción de los centros de labores, por no encontrar la mejor manera de coordinar dentro de los grupos de trabajo (Rojas et al., 2021). Todo esto afecta los propósitos de la organización, perjudicando las relaciones interpersonales, la comunicación, la libertad de poder expresar las ideas anulando todo aporte que beneficie al colectivo, anulando también el sentido de pertenencia, desterrando los valores organizacionales (Ochoa et al., 2021).

Hay que considerar que el fenómeno del mobbing y está asociado a la teoría del conflicto, el cual determina que este problema es generado como resultado de la interacción humana entre los trabajadores de un organismo público o privado, de tal forma que van surgiendo enfrentamientos apareciendo generados por el apetito de poder adquirido por cada uno de los colaboradores dentro de la organización, dando forma sí a un mobbing creciente o progresivo (Zapf y Gross, 2001); por otro lado, el acoso puede generarse por diferentes razones una de ellas es la envidia, por tanto, puede identificarse un perfil de acosador cuyas características son ser paranoico, psicópata o narcisista (Piñuel, 2001).

El segundo objetivo específico fue identificar las implicancias sobre las posibilidades de establecer contactos sociales de las víctimas de mobbing; al respecto Farge y Orbegoso (2020) concluyeron que existen diversos factores personales y organizacionales de tipos psicosocial que afectan la interacción entre compañeros de labores; sin embargo, también existen otros factores asociados con los puestos de trabajo en diferentes ámbitos profesionales como la economía y la educación (Fernández & Escobar, 2020)

La estrategia de acoso de contacto social supone no poder contar con el apoyo de sus compañeros de labores, también se encuentra en su totalidad la estrategia de acoso del personal que ocupa un cargo jerárquico quien siente celos profesionales de alguien nuevo y decide aplicar “la ley del hielo”, confabulando con otros compañeros, logrando así el desplazamiento de la víctima hasta cansarlo y hacer que renuncie a su puesto de trabajo (Martín, 2020).

De igual manera, el mobbing o acoso laboral incide en todas las relaciones de la víctima, no solamente desde un punto de vista laboral, sino familiar, con los miembros de la comunidad (Lalama, 2021), en virtud de la alteración del estado emocional del afectado, es decir que produce efectos negativos y adversos en todas sus relaciones sociofamiliares afectando así a su pleno desarrollo como individuo en sociedad (Olivera, 2019; Munoz & López, 2022)

Estos resultados se pueden comparar con los encontrados por Mota (2020) en lo referido a las implicancias sobre la organización, ya que el impacto está centrado en el más exiguo rendimiento en las labores, ausencia en los centros, así como la incidencia de accidentes laborales. Por otro lado, Abad (2022) menciona que el acoso influye de manera significativa en el entorno de los organismos público privados laboral de tal manera que afecta la coordinación, la calidad en relaciones las interpersonales y el carácter productivo de la empresa.

El tercer objetivo específico fue identificar las implicancias sobre la reputación personal de las víctimas de mobbing; al respecto Mota (2020) la conclusión a la que llegó fue que el mobbing constituye todo un fenómeno amenazante para la dignidad de las personas atentándose contra sus derechos fundamentales; por lo que dentro del campo del trabajo, las empresas ya cuentan con códigos y especificaciones reguladas; sin embargo, faltan decisiones para abordar el tema (Acosta et al., 2020; Aguirre, 2019).

La exposición a mobbing está asociada con una mayor prevalencia de sintomatología depresiva, consumo de psicotrópicos y distrés psicológico en trabajadores asalariados de zonas urbanas (Lanata, 2019), cuando este ataca a la reputación de las personas ya que se exponen a la opinión pública. La ausencia de diferencias significativas de género puede deberse a una falta de precisión respecto de sectores ocupacionales específicos en los cuales se observa mayor acoso laboral en mujeres que en hombres, siendo ellas las que llevan la peor parte ya que muchas veces el acoso laboral ocurre solo por el hecho de ser mujeres, incluso, se llega al acoso sexual (Undurraga y López, 2019). Contrario a lo observado en estudios similares, no se observaron diferencia en estas asociaciones entre hombres y mujeres.

El propósito fundamental del acoso laboral es causar intencionalmente y con premeditación un impacto dañino a la víctima, que la obligue a retirarse de su centro de trabajo, es así como este fenómeno puede ser considerado fácilmente como una causa justificada de retiro, pues los estímulos negativos a los que se ve expuesta la víctima vulneran de una manera incalculable sus derechos humanos (Nava et al., 2020); por otro lado, También existen situaciones de acoso realizadas por los compañeros de trabajo, donde se manifiestan burlas, ofensas, exclusión social, que dañan la reputación personal, dada la exposición al ridículo, e inclusive, se puede llegar a la agresión física amenazante o verbal que intimidan a quien las sufre (Martínez et al., 2022).

Esta implicancia del mobbing es típico de mobbing vertical, ya que el acosador tiene un grado de jerarquía superior llamado mobbing descendente, es decir, que es cometido por los trabajadores, cuyo grado en el organización es superior, contra los subordinados, comportándose con ellos de manera despreciable, insultando, acusando sin fundamento, haciendo uso de su poder absoluto o el poco poder que ostentan (Hirigoyen, 2001).

El cuarto objetivo específico fue identificar las implicancias sobre la actividad laboral de las víctimas de mobbing; hay que considerar que esta implicancia a decir de Leyman (1996) otra implicancia tiene que ver con el descrédito profesional asignándole cargos o funciones que están por debajo o por encima de su capacidad profesional; entre los resultados más relevantes están que las víctimas suelen ser

más mujeres que varones; en el caso de la edad, sufren de este problema más los más adultos mayores (Castro et al., 2020); y en el estado civil, los solteros más que los casados; asimismo, en este análisis se encontró que existe un alto índice de acoso en la nación mexicana, 76.5%; concluyendo que el acoso psicológico es más recurrente y los agresores, por lo general, tienen los mismos beneficios o cargos jerárquicos que las víctimas y, en algunos casos, ocupan cargos superiores a estas (García y Guillén, 2019).

El mobbing es generado por el comportamiento de los individuos y la suma de factores que son fácilmente de identificar y que constituyen parte de las organizaciones laborales; entre estas variables se tiene el liderazgo, los conflictos de los roles dentro de la organización, el control excesivo sobre las actividades laborales, el entorno social, la poca precisión de las funciones, una elevada carga de trabajo lo que supone un propósito malsano para aburrir a los trabajadores y abandonen el centro de labores (Einarsen, 1994).

Esto se puede evidencia en el artículo analizado donde entre los factores influyentes está ser enfermero o enfermera, es decir, la cuestión de género; tener percepciones negativas sobre el reconocimiento en el trabajo, las relaciones interpersonales en el trabajo evaluadas como indiferentes, las horas de sueño y una mayor preocupación por la violencia. Los resultados apoyan las intervenciones intersectoriales y multidisciplinarias que reducen, previenen y abordan el acoso laboral en los servicios sanitarios (Lima et al., 2021)

Asimismo, en el estudio desarrollado en una institución educativa el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima; aunque ya existen Reglamentos Internos de Trabajo que implementen los empleadores deberán contener códigos de ética funcionales, basados en la labor encaminada a proteger los derechos de los trabajadores y además los intereses del empleador, tras el establecimiento de una relación laboral armónica y saludable (Patlán et al., 2022).

Por último, el quinto objetivo específico fue identificar las implicancias sobre la salud física o psíquica de las víctimas de mobbing; habría que tener en cuenta el trabajo realizado por Matamala y Barrera (2018) quienes elaboraron una revisión de literatura sobre mobbing en 18 artículos obtenidos en diversas bases de datos, entre el periodo de 2012 a 2018, en los cuales se aborda el acoso moral cuyo

resultado más importantes es que las víctimas de esta modalidad de violencia son afectadas de manera directa y presentan mucha insatisfacción laboral lo cual trae como consecuencia el consumo de fármacos psicoactivos y, por otro lado, consecuencias somáticas, así como algunas alteraciones psicosomáticas, cuya prevalencia se encuentra en los países centroamericanos.

Por otro lado, el acoso laboral tiene consecuencias mayormente psicológicas (Atencio et al., 2020), las cuales repercuten en la interacción personal dentro y fuera de las organizaciones donde laboran las víctimas (Avila, 2020). Desde un punto de vista laboral, el acoso produce notables efectos por llevarse a cabo un ataque reiterado contra el equilibrio psicológico y emocional de la víctima o acosado (Díaz y Carrasco, 2023), lo que disminuye su productividad en el trabajo así como su rendimiento y calidad en las tareas ejecutadas y por otro lado aumenta e incrementa el gasto de indemnizaciones por bajas de trabajo, procedimientos de incapacidad y sustitución de trabajadores (Parra et al., 2019)

Estos hallazgos se pueden comparar con otros estudios donde las normas autoimpuestas que elija aplicar el empleador deberán ser acordes también al principio de responsabilidad por actos propios, el cual obliga a este a cumplir con estándares de control de cumplimiento mayores a los exigidos por la ley (Sandoval, 2020), pero creados por sí mismo y a su medida, para otorgar un cierto grado de seguridad a los trabajadores con respecto al respeto de sus derechos fundamentales (Mogollón et al., 2023). Lo anterior no es una tarea simple, porque muchas veces las víctimas niegan que son acosados laboralmente, es decir, normalizan los hechos, ya sea por temor a las represalias. Por otra parte, es más fácil aplicar encuestas de satisfacción en el trabajo, en lugar de encuestas sobre mobbing (Ahumada y Castillo, 2021)

## V. CONCLUSIONES

La revisión sistemática desarrollada estableció a las conclusiones siguientes:

1. El acoso laboral o mobbing es un problema de salud pública en los países de Latinoamérica y El Caribe, que tiene implicancias significativas tanto en la salud de los colaboradores, en las relaciones laborales eficientes y en los resultados en la productividad de las organizaciones.
2. Una de las implicancias relevantes es la que está relacionada con las limitaciones en la comunicación dentro de las organizaciones, generando una descoordinación en el trabajo lo que dificulta su operatividad.
3. Otra de las implicancias relevantes es las barreras sociales que dificultan la interacción interpersonal por diversas razones entre ellas la discriminación en los centros laborales, lo cual genera el retraso de las actividades y la improductividad de la organización.
4. La implicancia referida a la reputación personal tiene una repercusión relevante ya que está muy vinculada a la sexualidad de las víctimas, lo que impacta de manera significativa en el menoscabo de la dignidad como un derecho fundamental de las personas que sufren de este tipo de violencia.
5. La implicancia relacionada a las acciones contra las actividades laborales de los colaboradores dentro de las organizaciones se da más por celos laborales y envidias por el desempeño eficiente de las víctimas, pero también por la personalidad narcisista de quienes ocupan cargos superiores.
6. El análisis ha permitido evidenciar que las implicancias más comunes son las que están relacionadas a la salud física y mental de los colaboradores de las organizaciones donde se realizaron las investigaciones analizadas para este trabajo de investigación documental.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Desarrollar investigaciones documentales en contextos diferentes para poder compararlos con el fenómeno latinoamericano, esto permitirá a su vez comparar los factores psicosociales al Mobbing y entender mejor el comportamiento de este problema social.
2. Aplicar evaluaciones psicolaborales en el proceso de selección de personal, con el fin de identificar características idóneas con la finalidad de promover una comunicación efectiva y asertiva entre los colaboradores de la organización.
3. Organizar programas para disminuir el Mobbing integrando a los colaboradores en equipos con el propósito de fidelizar las relaciones interpersonales de tal manera que puedan orientar su trabajo hacia los objetivos de la organización.
4. Implementar un código de ética con el fin de que los colaboradores o jefes con la finalidad de contrarrestar situaciones que pongan en riesgo la integridad personal y reputación personal y profesional de los trabajadores.
5. Diseñar políticas en las organizaciones que busquen una mejor distribución en las actividades laborales, de tal manera que su cumplimiento sea equitativo y responda a los perfiles de los colaboradores, que garanticen el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
6. Desarrollar talleres vivenciales con profesionales de salud y del Derecho para que compartan su experiencia en lo que respecta a las implicancias físicas y psicológicas del mobbing; pero también a la normatividad existente en el marco legal para salvaguardar la integridad de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Abad Boyer, G y Guevara Celedonio, D (2022) Mobbing o acoso en el ámbito laboral: una revisión sistemática [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104627>
- American Psychological Association. (2010). American Psychological Association ethical principles of psychologists and code of conduct. Recuperado de <http://www.apa.org/ethics/code/index.aspx>
- Arbonés, H.I. (2014). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Albacete: d. Bomarzo.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (1 era. Ed.). Enfoques Consulting EIRL.
- Armas, D. (2017). *Acoso Moral y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19879/armas\\_sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19879/armas_sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrado, V. y Prieto, B. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 19(38), 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Biviana, L., Restrepo, V. y Orjuela, J. (2018). El teletrabajo autónomo en una entidad oficial de Medellín. Un programa femenino percibido como susceptible al acoso laboral. *Revista Indisciplinas*, 4(7), 183-198. <https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/indisciplinas/article/view/674/889>
- Bowling, N.; & Beehr, T. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: BA theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Cobb, E.P. (2017). *Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law*. New York: Taylor & Francis group. <https://doi.org/10.4324/9781315468891>

- Campo, V. R., y Klijn, T. P. (2018). Verbal abuse and mobbing in pre-hospital care services in Chile. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25(0). <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2073.2956>
- Cicerali, L., y Cicerali, E.E. (2016). A qualitative study on how Swedish organizations deal with workplace bullying. *Nordic Psychology*, <https://doi.org/10.1080/19012276.2015.1071198>
- Cardona, A. y Ballesteros, M. (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23 (2), 99 – 106.
- Carvajal, J. y Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29 (49), 95 -106.
- Castillo Cornejo, B y Sánchez Morillas, M (2022) Revisión sistemática de las consecuencias del mobbing en colaboradores de organizaciones a nivel internacional [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102584>
- De Miguel, V. y Prieto J. M. (2016). El Acoso Laboral como factor determinante en la productividad empresarial. Bolivia. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Echevarría Mendivil, M y Quiroz Luyo, M (2019) Impacto del mobbing en el personal de enfermería [Trabajo académico para optar el título de especialista en gestión de servicios de salud y enfermería, Universidad Norwert Wiener] <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3292>
- Farge Zegarra, K y Orbegoso Guillén, Y (2020) Revisión sistemática de los factores psicosociales del mobbing en trabajadores públicos de Latinoamérica [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54812>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación. Universidad Continental.
- Guimarães, H., Machado, S., Corrêa, W., Da Fonseca, A., Valladares, P. y Montenegro, J. (2020). Nurse's management of workplace violence 27 situations in the family health strategy. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 29, 1-13. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2018-0432>
- Gómez, J. (2015). Relaciones Laborales y Derechos del empleo. México, España y Colombia. Volumen 3, núm. 3}

- Harasemiuc, V. y Díaz, J. (2013). Evidence based relationship between mobbing and depression. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 361-371. DOI: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000300006>
- Hardies, K. (2019). Personality, social norms, and sexual harassment in the workplace. *Personality and Individual Differences*. 151. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.07.006>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6a edición). Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Hirigoyen, M.E. (2016). Le harcèlement moral, un symptôme de la société moderne. *Annales Medico-Psychologiques*. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2016.05.004>
- Hollis, L. P. (2017). Workplace bullying in the United States and Canada: Organizational accountability required in higher education. *Comparative Civilizations Review*, 76(76), 117-132. Recuperado de: <http://scholarsarchive.byu.edu/ccr/vol76/iss76/27>
- Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing entrabaja. *Revista europeade Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 5 (2), 165-184.
- Matamala, J. y Barrera, A. (2018). Acoso moral en el trabajo en Chile: una revisión de propuestas científicas para su abordaje (2012-2018). *Fides Et 49 Ratio*, 1(19), 93-123. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2020000100006&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000100006&lng=es&nrm=iso)
- Molero, M., Pérez-Fuentes, M. y Gásquez, J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería Universitaria*, 13(2), 114-123. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, F. y Villanueva, J. (2018, 11 de octubre). Revisiones sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología rehabilitación oral*. 11 (3), 184-186. Recuperado de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0719-01072018000300184&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0719-01072018000300184&script=sci_arttext)
- Moreno, B.; Rodríguez, A.; Garrosa, E.; Morante, M. (2015). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4) pp. 627-632.

- Morales, M, (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. México.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v49n147/2448-4873-bmdc-49-147-00071.pdf>
- Molina, N. y Jung, J. (2015). Estudio del Acoso Psicológico Laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial. Revista de investigación psicológica.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322015000200004](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322015000200004)
- Mota Ibarra, Y (2020) El mobbing en latinoamérica: conceptos y legislaciones. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Quito-Ecuador Mes Abril del año 2020.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4179/1/T-UIDE-0017.pdf>
- Padial Ortiz, O., De La Iglesia Marí, M. (2002). El mobbing como enfermedad del trabajo. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (7), 231-240
- Pando, M., Aranda, C., y Salaza, G. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. Enseñanza e investigación en psicología.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>
- Paravic K.; Burgos M.; Luengo M.; (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. Chile. Recuperado de:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000300005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005)
- Peñaloza Asparrin, R y Rodríguez Salazar, K (2021) Revisión sistemática de Acoso laboral en Latinoamérica [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78638>
- Piñuel, I. (2015). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae.
- Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. Ciencias sociales online, 3(2), 39-57.

- Rodríguez V, Paravic T. (2017). Abuso verbal y acoso laboral en servicios de atención prehospitalaria en Chile. [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es\\_0104-1169-rlae-25-e2956.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es_0104-1169-rlae-25-e2956.pdf)
- Rojas-Solís, J., García-Ramírez, B., & Hernández-Corona, M. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 354-382. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>
- Rojo, J.V., Cervera A.M. (2006). *Mobbing o acoso laboral*, Ed. Tebar, Madrid.
- Rugillies, R., Sorensen, K., Aldrich, P., Folker, A., Friborg, M., Kjaer, S., Nielsen, M., Sorensen, J. y Madsen, I. (2020). Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce. *Journal of Affective Disorders*. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.058>
- Soriano, R. (2018). *Estudio de factores psicosociales en una empresa de fabricación metálica. (Tesis de Maestría)*. España: Universidad Miguel Hernández.
- Trujillo, F., Sibaja, B. y Araujo, J. (2018). Acoso laboral en residentes médicos de una especialidad médico-quirúrgica, en la Ciudad de México. *Revista de Investigación en Salud en el Trabajo*, 1(2), 62-67. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/22/38>
- Urrutúa, G. y Bonfill, X. (2019). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*. 135(11), 507-511. DOI: 10.1016 / j.medcli.2010.01.015
- Verona, M; y Santana, R (2012). El Mobbing: ¿el crimen perfecto? No, que más quisieran "algunos". *Criterio Libre*. 10(17). DOI: <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2012v10n17.1145>
- Weziak, D., Bialowski, P. y McNeely, E. (2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development*. 126. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.10473>
- Zapf, D. y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 ,4, 369-373.

**ANEXOS:**  
**Matriz de categorización**

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS
Implicancias del acoso laboral o mobbing en América Latina y el Caribe en el periodo 2019 – 2023	La excesiva carga laboral, la presión por demandar o reclamar algo a lo que el personal tiene derecho, a esto se suma que la población más afectada es el femenino; las repercusiones del Mobbing suelen ser diversas con respecto al desempeño en el área laboral de la víctima que son constantes, ya que disminuye su rendimiento y calidad de trabajo, llevándolo incluso a postergar la ejecución de sus funciones y/o tareas asignadas dentro del ámbito laboral, hasta haciéndolo ausentarse del centro laboral.	¿Cuáles son las implicancias del Mobbing en América latina y el Caribe en investigaciones realizadas el periodo 2019 – 2022?	Analizar las implicancias del acoso laboral en las organizaciones a nivel de América Latina y El Caribe, entre 2019 a 2023	<p>a) identificar las implicancias sobre las posibilidades de comunicación adecuada en las víctimas de mobbing;</p> <p>b) identificar las implicancias sobre las posibilidades de establecer contactos sociales de las víctimas de mobbing;</p> <p>c) identificar las implicancias sobre la reputación personal de las víctimas de mobbing;</p> <p>d) identificar las implicancias sobre la actividad laboral de las víctimas de mobbing;</p> <p>e) identificar las implicancias sobre la salud física o psíquica de las víctimas de mobbing.</p>	Mobbing o acoso laboral	<p>Incomunicación o bloqueo de la comunicación</p> <p>Limitación en el contacto Social</p> <p>Desprestigio de la reputación</p> <p>Entorpecimiento de las actividades laborales</p> <p>Daños físicos y psicológicos</p>

Anexo:

Matriz de base de datos

N°	AUTOR (ES)	TÍTULO	AÑO	PAÍS	REVISTA/ BASE DE DATOS
1	Acosta Villa, Carlos Manuel; Cervantes Atia, Viviana; Valero Manjarres, María Lourdes; Fontalvo, Marina Concepción	Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia	2020	Colombia	Redalyc
2	Aguirre, Analhi	Acoso. ¿Denuncia legítima o victimización?	2019	México	Redalyc
3	Atencio González, Rously Eedyah; Pupo Kairuz, Alba Rosa; Coronel Piloso, Johanna Emperatriz	Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano	2020	Ecuador	Dialnet
4	Ávila Urdaneta, Juan Gerardo	El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales	2020	Ecuador	Scielo
5	Mónica Lucía Fernández-Muñoz Billy Escobar-Pérez	Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano	2020	Colombia	Scopus
6	Burneo Burneo, José Antonio; Burneo Carrera, José Antonio	Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal	2020	Ecuador	Scielo
7	Castro-Ospino, Naik C.; Sánchez de Gallardo, Marhilde; Espinoza-Beraún, Juan C.; Molina-Espinoza, Silvana	El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional	2020	Perú	Redalyc
8	Díaz Pincheira, Francisco Javier; Carrasco Garces, Moisés Esteban	Acoso Laboral y Felicidad Subjetiva: El Capital Psicológico Positivo como moderador	2023	Chile	Redalyc

9	Julián Andrés Gaitán Reyes Luperly Palacio Rodríguez	Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot	2021	Colombia	Scopus
10	Martín Izquierdo, Elena	Violencia contra las mujeres en el trabajo: regulación, percepción y responsabilidad del empresariado	2020	México	Scielo
11	García Heredia, Francisco Javier y Guillén Rodríguez, Selena	¿Cuáles son los efectos que produce el acoso laboral en ambientes laborales?	2019	México	Dialnet
12	Gómez, Josefa Sánchez; Viera, Estefanía Castillo; Espínola, Carlos Fernández; Arbinaga, Félix; Reyes, Sara Serrat	Acoso laboral en el arbitraje de fútbol	2019	Ecuador	Redalyc
13	Lalama-Flores, María José y Santamaría- Velasco, Juan Pablo	El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio	2021	Ecuador	Redalyc
14	Lanata Fuenzalida, Gabriela	Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile	2019	Chile	Redalyc
15	Lima; Ferreira, Antonio; Rodrigues; Galiza, Dayze Djanira Furtado de Sampaio, José Jackson Coelho; Brandão, Iolanda Bezerra dos Santos	Assédio moral laboral: planejamento estratégico para a ruptura do ciclo de violência a partir da enfermagem do trabalho	2021	Costa Rica	Redalyc
16	Rosario Undurraga Natalia López Hornickel	Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género	2019	Chile	Scopus

17	Nava, Marisela; Reyes Escalante, Aida Yarira; Nava González, Wendolyne; Cobos Floriano, Sixta Ochoa Díaz, César Eduardo; Eduardo Hernández Ramos, Kleber; Guamán Chacha; Pérez Terue, Karina	Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez	2020	México	Scielo
18	Hernández Ramos, Kleber; Guamán Chacha; Pérez Terue, Karina	El Acoso Laboral	2021	Ecuador	Scielo
19	Olivera Carhuaz, Edith Soledad	Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas	2019	Perú	Scielo
20	Parra Osorio, Liliana; Gaona Ramírez, Jorge Esteban; Romero Pumalpa Acosta Fernández; Diego Armando	Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia. Abordaje fenomenológico	2019	Colombia	Scielo
21	Patlán Pérez, Juana; Rocha Pino, Abraham; Barrera Garcés, Genaro; León García, Placido Enrique; Leyva Santana, Miriam; Moreno Requena, Sergio	Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización	2022	México	Scielo
22	Rojas-Solís, José Luis; García-Ramírez, Bernardino; Hernández-Corona, Manuel Edgardo	El Mobbing en trabajadores universitarios	2019	Perú	Scielo
23	Juana-Patricia Muñoz-Chávez y Asdrúbal López-Chau	Identificación de acoso laboral en docentes de educación superior basada en respuestas de satisfacción en el trabajo	2022	México	Scopus
24	Sandoval-Gutiérrez, José Luis	¿Disciplina o acoso laboral?	2020	México	Google Académico
25	Mogollón García, Francisco Segundo Becerra Rojas, Linda Diana Núñez Puse, Sonia Magali Ancajima Mauriola, Julio Sergio Adolfo	Acoso laboral como elemento predictivo de la depresión en el sector de medianas y pequeñas empresas de la región Piura-Perú	2023	Perú	Scopus
26	Magdalena Ahumada Elisa Ansoleaga Alvaro Castillo-Carniglia	Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género	2021	Chile	Scopus

27	Maryory Muñoz Londoño Diana C. Vélez Castro Angélica M. López Velásquez	Experiencias de acoso laboral de trabajadores de empresas antioqueñas	2022	Colombia	Scielo
28	José Matamala Pizarro	Cuerpo y silencio en el acoso moral en el trabajo: una reflexión desde la La clínica del trabajo	2021	Chile	Scopus
29	María Guadalupe Martínez Alba Silvia Mata Zamores Emilio Díaz Carreto Víctor Manuel Molina Morejón Juan Ramón Gutiérrez Velasco Letícia de Lima Maiara Daís Schoeninger	Violencia laboral por razón de género en el sector agropecuario de Aguascalientes	2022	México	Scielo
30	Elisabete Maria das Neves Borges Maiara Bordignon <sup>3,4</sup> Kaciane Boff Bauermann Grasiele Fátima Busnello	acoso moral entre los trabajadores brasileños de atención primaria y hospitalaria	2022	Brasil	Scielo

---