



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Revisión sistemática de Acoso laboral en Latinoamérica

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Peñaloza Asparrin, Rosycela (ORCID: 0000 0002 0768 7533)

Rodríguez Salazar, Keiko Johana (ORCID: 0000 0003 0272 753X)

ASESORA:

Dra. Chávez Ventura, Gina María (ORCID: 0000 0002 4638 3487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO — PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedicó el éxito de esta investigación a mi madre Olga Asparrin Astete, quién es la fuente de mi fortaleza para nunca rendirme.

Peñaloza Asparrin, Rossycelabella

Este logro está dedicado a mi madre y hermanos, por permanecer a mi lado, brindándome su apoyo en todo momento, con palabras de aliento cada vez que afrontaba un obstáculo.

Rodríguez Salazar, Keiko

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, nuestro padre celestial, por brindarnos vida y salud, para cumplir con esta meta. Agradecemos de igual manera a nuestra asesora, por su paciencia y conocimientos brindados, con la finalidad de consolidar este logro.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE FIGURAS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Población y Muestra	9
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	10
3.4. Método de análisis de datos.....	11
3.5. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: DIAGRAMA DE FLUJO	13
-----------------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características de los estudios seleccionados	20
--------------------------------------------------------------------	-----------

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad identificar los factores asociados al acoso laboral, desde una revisión sistemática, donde se analizaron artículos científicos de revistas indexadas de las bases de datos Scopus, EBSCO, Sciencedirect, Scielo y Redalyc, entre los años 2010 al 2020. Además se utilizó la técnica de análisis documental, mediante la cual se logró filtrar 820 artículos, de los cuales por medio de los criterios de exclusión e inclusión, quedaron 20 artículos seleccionados como la muestra. Posteriormente para analizar los artículos de la muestra obtenido se empleó la lista de cotejo. Los hallazgos del estudio, identifican que los factores asociados más relevantes al acoso laboral son ser mujer, edad (etapa adulta) y el estado civil (estar soltero). Así mismo se revela que la prevalencia de víctimas de acoso laboral está en aumento llegando a una tasa de 76.5% en Chile. Se concluye que el acoso laboral psicológico es el más recurrente y el agresor con mayor frecuencia ocupa el mismo cargo jerárquico o superior al que ocupa la víctima.

Palabras clave: Acoso laboral, Mobbing Laboral, Workplace Harassment, Hostigamiento Laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the factors associated with workplace bullying, from a systematic review, where scientific articles from indexed journals of the Scopus, EBSCO, Sciencedirect, Scielo and Redalyc databases were analyzed, between the years 2010 to 2020. In addition, the documentary analysis technique was used, by means of which it was possible to filter 820 articles, of which, through the exclusion and inclusion criteria, 20 articles were selected as the sample. Subsequently, to analyze the articles of the sample obtained, the checklist was used. The study findings identify that the most relevant factors associated with workplace bullying are being a woman, age (adulthood) and marital status (being single). Likewise, it is revealed that the prevalence of victims of workplace harassment is increasing, reaching a rate of 76.5% in Chile. It concludes that psychological harassment is the most recurrent and the aggressor most frequently occupies the same hierarchical position or superior to that of the victim.

Keywords: Workplace Harassment, Workplace Mobbing, Workplace Harassment, Workplace Harassment.

I. INTRODUCCIÓN

A través de los años, la civilización ha pasado por diversos cambios y problemáticas psicosociales, entre ellos tenemos a un fenómeno conocido que a pesar del tiempo, sigue vigente e incluso tomando víctimas mortales, este fenómeno es denominado como Acoso Laboral o Mobbing, el cual se define como una modalidad de relacionarse con un trabajador de forma hostil, con maltratos psicológicos, físicos y hasta sexuales, es decir que toda conducta de agresión u hostigamiento de cualquier tipo de manera reiterado es considerado como Mobbing, atentando en contra de los derechos fundamentales del trabajador. Dichos comportamientos son recurrentes hacia una misma persona, ocasionando problemas psicológicos y profesionales, llegando a una desvinculación laboral o muerte (Paravic et al., 2020).

En los últimos años la tasa porcentual de acoso laboral o Mobbing, a nivel mundial ha ido en aumento, llegando a un total de 481 denuncias reportadas por el Ministerio de Trabajo de Perú. Así mismo, el acoso laboral o mobbing es definido como un problema psicolaboral, el cual se ejerce mediante un proceso de agresión sistemática y repetitiva por parte de una persona o grupo hacia un compañero (Morales, 2016). Es por ello, que analizando el origen del acoso laboral, identificamos que se descubre en los años ochenta, manifestando efectos en la psique en trabajadores de varios países europeos, los cuales alcanzaron un 9% de influencia, lo cual indica que 12 millones trabajadores habían sufrido de esta agresión, recibiendo daños morales, dicha cifra era alarmante pues se comparaba con alcances dados por una epidemia, debido a la tasa de aumento. Y los casos se presentaban en más países, como Finlandia con el 15%, Holanda y Reino Unido 14%, Suecia 12%, Bélgica 11%, Francia e Irlanda 10%, Dinamarca 8%, Alemania y Luxemburgo 7%. (De Miguel & Prieto, 2016)

Por otro lado, a nivel de Latinoamérica el acoso laboral, tiene una prevalencia entre el 3.5% y el 25,37%, así mismo, la fundación Europea, identifica la prevalencia en el sector europeo en el 5%; por el cual buscan estrategias para la mejora de las condiciones de vida y trabajo para sus ciudadanos (Molina & Jung, 2015). Además, en un estudio se demuestra que Perú, Bolivia y Costa Rica presentan las mayores

tasas de exposición en violencia psicológica en los trabajadores (Pando et al., 2016).

Así mismo, el acoso moral o acoso laboral, tiende a generar alteraciones físicas, como fatiga, inseguridad, palpitaciones, hipervigilancia y sensación de ahogo entre otras; además de generar problemas en la psique de los trabajadores, como estrés y depresión; los cuales de no ser intervenidos a tiempo puede convertirse en una depresión mayor o distimia (EUROFOUND, 2016).

Por otro lado, en un estudio sobre el tema de acoso laboral, se evidencia algunos factores que influyen en la aparición de dicho fenómeno, entre ellos se menciona a los factores sociodemográficos (Molero et al., 2016) como: el género de la persona, la edad, la organización a la que pertenecen, ya sea pública o privada, estado civil, ocupación o profesión, y rango jerárquico en la empresa, además de los factores relacionados con la organización, entre estos tenemos nivel de formación, experiencia laboral, baja autonomía, escaso compromiso organizacional, baja satisfacción laboral, turno de trabajo, riesgo de la laboral, liderazgo autoritario y ausencia o falta de apoyo por parte del equipo de trabajo.

El Acoso laboral es un fenómeno de causa multifactorial, el cual puede conllevar a graves consecuencias en el individuo, la sociedad y la organización (Molero et al., 2016). Desde una perspectiva laboral, existen profesiones con mayor vulnerabilidad a sufrir de mobbing; esto se evidencia en el sector público y privado, donde los funcionarios y/o administrativos del sector público, al tener contratos estables y normas legales a su favor; pueden mantener sin problemas sus puestos laborales; es por ello que al no poder desplazarlos de la organización por decisión del empleador, se utiliza la estrategia negativa de convertir el ambiente laboral en un contexto hostil, para que de esta manera ellos por voluntad propia decidan retirarse del puesto y empresa, dichos actos han cobrado las muertes de 40 personas en un año; así mismo tenemos profesionales del rubro educativo de todos los niveles, donde el acoso laboral se interrelaciona con la corrupción. Por otro lado tenemos a los trabajadores del sector sanitario que son acosado por ser empáticos y sensibles; así tenemos el personal de organizaciones ideológicas como los partidos políticos que se enfrentan unos contra los otros de manera violenta. (Molero et al., 2016).

Las investigaciones sobre el acoso laboral se han realizado a causa de la necesidad de conocer la problemática a la cual la población se enfrenta, con la intención de posteriormente buscar estrategias que disminuyan y controlen los efectos que genera, es por ello que al presentar una gran cantidad de estudios sobre este tema, se crea la necesidad de realizar una investigación que permita recopilar toda la información de manera resumida, evidenciando los datos y acontecimientos más relevantes, mediante ellos poder planificar medidas estratégicas que permitan disminuir en una primera instancia las consecuencias del fenómeno y posteriormente controlar los factores que influyen al surgimiento de dicha problemática.

Ante la problemática mencionada se plantea la pregunta ¿Cuáles son los factores asociados con el acoso laboral según los artículos de investigación revisados entre los años 2010 a 2020? Por tal motivo, el presente estudio se justifica a nivel teórico, ya que tiene como finalidad consolidar las investigaciones realizadas a través de los años, descubriendo y exponiendo la evolución del fenómeno organizacional conocido como acoso, en el contexto laboral.

Así mismo, a nivel metodológico se busca indagar cuáles han sido las metodologías utilizadas en los artículos de investigación revisados, buscando el porqué de esa elección. Por otro lado, el presente estudio tendrá un impacto positivo en la sociedad, ya que dará a conocer a la población cuáles son las causas más predeterminadas y detonantes para generar acoso; así mismo las organizaciones al conocer dicha información podrán planificar estrategias de prevención, con el fin de disminuir y prevenir dicho fenómeno.

El objetivo general de la presente investigación es explorar los factores asociados con el acoso laboral en Latinoamérica, específicamente se busca identificar la prevalencia del acoso laboral en los estudios realizados sobre la materia en el periodo de recolección desde el año 2010 a 2020. Así, se pretende identificar el tipo de acoso más recurrente dentro del contexto laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A lo largo de los años las investigaciones realizadas sobre el acoso laboral han sido limitadas en comparación al intervalo de tiempo, predominando estudios con metodología descriptivo y correlacional; sin embargo se rescata que en los últimos años ha incrementado el interés por el tema acoso laboral, definiéndolo como un fenómeno contextual y multifactorial (Rojas et al., 2019).

Por otro lado, se evidencia que las consecuencias que trae el acoso laboral son: los síntomas depresivos, trastorno de estrés postraumático, y estrés laboral; demostrando que en el campo de la medicina se experimenta una tasa más elevada de acoso, por la tensión de la profesión (Palma et al., 2018). Por tal motivo, se ha convertido en un fenómeno, que está asumiendo un rol importante en el mundo organizacional o laboral, además de que este fenómeno surge por múltiples factores, sin embargo las más vulnerables de sufrir de acoso en el contexto laboral son las mujeres por la estructura de su personalidad (Arenas, 2017).

El acoso laboral se ha convertido con el tiempo en una amenaza para el ámbito empresarial; sin embargo a pesar de ello el estudio que sea realizado sobre este ha sido escasa, por tal motivo es de importancia que la población trabajadora y los empresarios conozcan del tema (Ansoleaga et al., 2017). Es por ello, que para conocer un poco más de la variable se realiza la siguiente definición: El acoso laboral es una conducta demostrativa de hostigamiento, el cual es considerado como una forma específica de violencia, direccionado de una persona o grupo hacia una persona. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015)

Así mismo, dicha problemática es una dificultad para la salud pública la cual no reconoce límites, ataca a las personas sin distinción de su raza, genero, nivel socioeconómico, educación, religión u orientación sexual, lo cual lo hace un fenómeno complejo, ligado a la amplia gama de los códigos morales de los diferentes países (Campo & Klijn, 2018). El fenómeno conocido como mobbing o acoso laboral es uno de los problemas más notorios y crecientes en las organizaciones, el cual tiene una gran repercusión a nivel social, ya que las personas que son víctimas de acoso en el contexto laboral, permanecen en la

organización por la necesidad de un empleo y sostenibilidad económica para su hogar (Cicerali & Cicerali, 2016).

Por otro lado, el mayor exponente del fenómeno laboral es Leymann, el cuál menciona que el término Mobbing fue empleado por Konrad Lorenz en los años noventa, para describir a los ataques de un grupo de animales pequeños, que atacan a un animal más grande. Conforme los años este terminó cambió, y se convirtió en un terror psicológico, describiendo al trato o conducta hostil e inmoral de un grupo de personas hacia un compañero de trabajo (Rodríguez & Paravic, 2017). Así mismo, el contexto o entorno social ha sufrido diversos cambios, por los cuales manifiestan que el fenómeno laboral, se presenta como un proceso progresivo, donde en la fase inicial, se muestra como un acoso psicológico corto, el cual no puede ser considerado como mobbing; por otro lado en la segunda fase se manifiesta la estigmatización o actividades de acoso psicológico, que implican diversos comportamientos inadecuados que generan incomodidad, intimidación y fastidio en la persona que los recibe, sin llegar necesariamente a una agresión o expulsión (Hirigoyen, 2016).

Es por ello que el fenómeno está compuesto por elementos, el primero es la continuidad, es decir que las conductas de acoso son prolongadas, con un promedio mínimo de seis meses. El segundo es el sujeto paciente, lo cual hace referencia a la víctima que es una única persona; sin embargo también puede darse el caso que sean un grupo de personas las víctimas. Como tercero se observa la finalidad, el cual generalmente es el aislamiento o marginación de la organización, generando destrucción en la autonomía y autoestima de la persona. El cuarto son las conductas, las cuales están dirigidas a atacar a la persona en diferentes aspectos, como su capacidad profesional, dignidad y vida privada (Miguel & Prieto, 2016).

El mobbing en una organización surge por múltiples factores o motivos; como el justificar un despido que le conviene a la empresa y mantiene argumentos sólidos para la ejecución; o el desplazar a un trabajador a otro puesto o departamento, con la finalidad de sustituirlo, otro factor es obligar al trabajador a retirarse voluntariamente para que no pueda obtener una jubilación completa, sino una

anticipada, otra sería el ahorrarse la indemnización por despido, esto nos lleva a reflexionar que la mayoría de motivos por los cuales surge el acoso laboral, es con la finalidad de beneficiar a la organización (Piñuel, 2015).

Por otro lado, dentro de las leyes que protege al trabajador, se manifiesta que éste debe laborar en un ámbito sin riesgos físicos o psicológicos, es por ello que muchos países han optado por la opción de implementar leyes más específicas para reducir el acoso o violencia laboral (Cobb, 2017). El acoso laboral se clasifica en dos clases; según su función; es por ello que se menciona al acoso laboral en función de su procedencia; el cual surge por el factor de la jerarquía, y se distingue por un acoso descendente, ascendente, horizontal y mixto (Arbonés, 2014).

El acoso laboral descendente es aquel que se inflige de una persona que ocupa un puesto o cargo jerárquicamente alto en la organización sobre sus subordinados; mostrando conductas de desprecio y haciendo acusaciones falsas con la finalidad de disminuir la confianza en sus capacidades profesionales, además de ser la modalidad de mobbing más frecuente en las empresas. Sin embargo, las consecuencias de este tipo de acoso son graves para la víctima, logrando que esta se sienta excluida, tomando un punto insoportable; generando su declive voluntario de la empresa (Arbonés, 2014). Por otro lado, el acoso laboral ascendente, se genera cuando los subordinados muestran conductas hostiles e irrespetuosas con su superior o jefe directo según la jerarquía, sin embargo, pese al cargo o autoridad que pueda poseer esta persona, los trabajadores a su cargo no se encuentran, ni muestran conformes con esto, generalmente cuando se transfiere a una persona externa, a un puesto alto, sin considerar a los trabajadores que tienen antigüedad en la empresa (Hollis, 2017).

El acoso laboral horizontal, se da entre personas del mismo cargo jerárquico, es por ello que las causas para infligir acoso son muy variadas; sin embargo, una de ellas es la rivalidad frente a un ascenso; pero el más común es el sentimiento de envidia, que el acosador o acosadores sienten por la víctima. La envidia es un sentimiento muy poderoso que puede convertir a una persona en un ser destructivo y violento (Soares & Silva, 2016). Por consiguiente, el acoso laboral mixto, es aquel donde intervienen personas cargos altos en la jerarquía de la organización y

subordinados al mismo tiempo; generando alianza para luchar con un mismo fin; esto generalmente se origina cuando todas estas personas se sienten amenazadas (Arbonés, 2014).

La segunda clase de este fenómeno es el acoso laboral en función de la intencionalidad del acosador, el cual presenta cuatro modalidades. La primera es el acoso laboral estratégico es cual busca intimidar extremadamente al colaborador, obligándolo a renunciar e manera voluntaria, reduciendo el presupuesto por despidos (Trujillo, 2014). La modalidad de acoso laboral de dirección surge por diversas causas, como el reducir el porcentaje de recurso humano, de esta manera disminuir el egreso en sueldo; por otro lado, otra causa es el eliminar a las personas que muestran conductas de liderazgo y opacan a su jefe (Liu, 2015). Así mismo, el acoso laboral perverso, se ejerce cuando un trabajador se acerca a su compañero para entablar confianza, logrando que este le confiese los más grandes secretos de su vida; pero estos serán divulgados con la finalidad que el trabajador se convierta en su único refugio. En esta modalidad el acosador busca sencillamente destruir a su compañero, infligiendo poder sobre él (Arbonés, 2014).

Por otro lado, se debe tener presente que el fenómeno conocido como acoso laboral, presenta consecuencias en la víctima, en la empresa y la sociedad. Las repercusiones en la víctima se dan generalmente a nivel psicológico, que suelen convertirse en una sintomatología física, así tenemos la tensión, fatiga, dificultades para concentrarse y dormir, depresión, apatía y estrés postraumático entre otros según el organismo de la víctima; estas repercusiones pueden llegar a punto mortal para el trabajador, de no ser intervenido (Rissi et al., 2016).

A nivel organizacional, las consecuencias se evidencian la productividad, ya que existe bajo rendimiento en el acosado, esto origina un aumento en accidentes, por lo que se demora el avance en la producción de los productos y genera un incremento en gastos para indemnización a los trabajadores afectados por los accidentes. Además de ello repercute en el clima organizacional, convirtiéndolo en ambiente inadecuado y hostil, donde no existe cohesión, colaboración, cooperación, trabajo en equipo y calidad en las relaciones interpersonales (Romero et al., 2018).

Por otro lado, realizando un análisis sobre la prevalencia del acoso laboral, se encuentra un estudio donde se demuestra que la profesión de enfermeras tiene un prevalencia del 14.3 % siendo la profesión más vulnerable a sufrir acoso laboral, esto aumenta en porcentaje cuando dichos profesionales laboran en establecimientos públicos llegando a un 18.1 % a comparación del 6.2 % que se obtienen en establecimientos privados. Los agresores más frecuentes en estos ámbitos son compañeros con el mismo rango y supervisores o jefes, ocasionando agresión con intensidad media y alta (Paravic et al., 2020).

Así mismo, dentro de las causas que influyen en el acoso laboral tenemos como más relevantes, la edad, estado civil, género, profesión referente al género (carreras profesionales de mujeres que estudian hombres o viceversa), nivel de formación, experiencia laboral, y los problemas de comunicación entre compañeros, identificando que la mayor cantidad de factores están relacionados con el contexto y/o ambiente laboral, sin embargo debemos tener en cuenta que también es importante el perfil psicológico de los trabajadores, además de normas legales que protegen la integridad de la persona como colaborador de una organización, así mismo el entorno familiar puede ser de soporte para apaciguar los problemas que puedan surgir en la organización, sin embargo también se puede convertir en un factor más que incite al acoso (Molero et al., 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

El presente estudio fue de tipo Básico, porque se logró obtener diversos conocimientos sin la aplicación de algún instrumento, sino a través de la observación y análisis de lo visible (artículos científicos) (CONCYTEC, 2018).

3.1.2. Diseño

La investigación se basó en el diseño de revisión sistemática, es por ello que, la población o unidades de estudio no fueron personas o unidades administrativas, sino trabajos originales que tuvieron un objetivo en común, al igual que la variable de estudio; es por ello que, no se realizó ningún proceso estadístico para la obtención de los resultados (Ato et al., 2013).

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población del presente estudio estuvo conformada por artículos científicos que cumplen con ciertas características como estudiar la variable acoso laboral en los países de Latinoamérica.

3.2.2. Muestra

La muestra de la presente investigación estuvo compuesta por artículos científicos que cumplen con ciertos criterios de inclusión y exclusión, los cuales son:

Criterios de Inclusión:

- Artículos científicos elaborados en los países de Latinoamérica (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela).
- Estudiar la variable acoso laboral.
- Presentar instrumento aplicado.
- Publicación y ejecución se haya realizado en el periodo 2010 a 2020
- Pertenecientes a las siguientes base de datos: Scopus, EBSCO, Scimedirect, Scielo, Redalyc.
- Presentar tipo de investigación Cuantitativo.
- Estar público en idioma español o inglés.

Criterios de Exclusión:

- Ser revisión sistemática.
- Presentar el tipo de estudio Cualitativo o ser una revisión literaria.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Análisis Documental

El análisis documental fue la técnica empleada en el estudio, porque tiene como finalidad la recopilación, análisis, descripción de diferentes investigaciones, representándolas unificada y sistemática, para facilitar la comprensión del estudio evolutivo de una variable a través del tiempo. (Delgado; 2016)

3.3.2. Instrumento

El instrumento utilizado en la investigación fue la lista de cotejo, por tener la modalidad de evaluación, y comprender diferentes criterios, que son establecidos por el autor, estos criterios con clasificados por la escala dicotómica, la cual menciona que solo existe dos alternativas de

respuesta. El principal objetivo de este instrumento es evaluar contenidos procedimentales actitudinales. (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2019).

3.3.3. Procedimientos

La presente investigación inicia la recolección de información mediante una búsqueda sistemática de artículos científicos elaboradas sobre la variable acoso laboral, para ello se usaron diferentes bases de datos como: Scopus, EBSCO, Scielo, Redalyc, Sciencedirect. La búsqueda se realizó utilizando palabras claves las cuales son: Acoso laboral, Mobbing Laboral, Workplace Harassment, Hostigamiento Laboral. Para la selección de los artículos, se utilizó los criterios de inclusión y exclusión que definieron las investigadoras.

3.4. Método de análisis de datos

El programa Excel se utilizó para la recopilación y análisis de los estudios, de esta forma se realizó la elaboración de la base datos, luego con la lista de cotejo, se suprimió las investigaciones que no cumplieron con los criterios de evaluación, generando la base final. Los criterios considerados fueron los siguientes: título, año de publicación, tipo de diseño, tamaño de muestra, variable de estudio, sustentos bibliográficos, entre otros.

3.5. Aspectos éticos

En la presente investigación se consideraron los siguientes aspectos éticos reglamentados por el código de ética:

Primero, fomentar la integridad científica, cumpliendo con los estándares de rigor científicos, responsabilidad y honestidad.

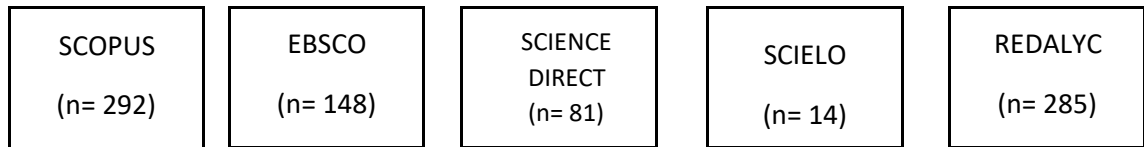
Segundo, con respecto al código de ética implementado por el Colegio de Psicólogos del Perú, los investigadores protegen el derecho de autor, evitando el plagio o auto plagio, realizando citas y referencias en toda la investigación según las normas establecidas, resaltando el aporte de los autores en los estudios utilizados en esta investigación.

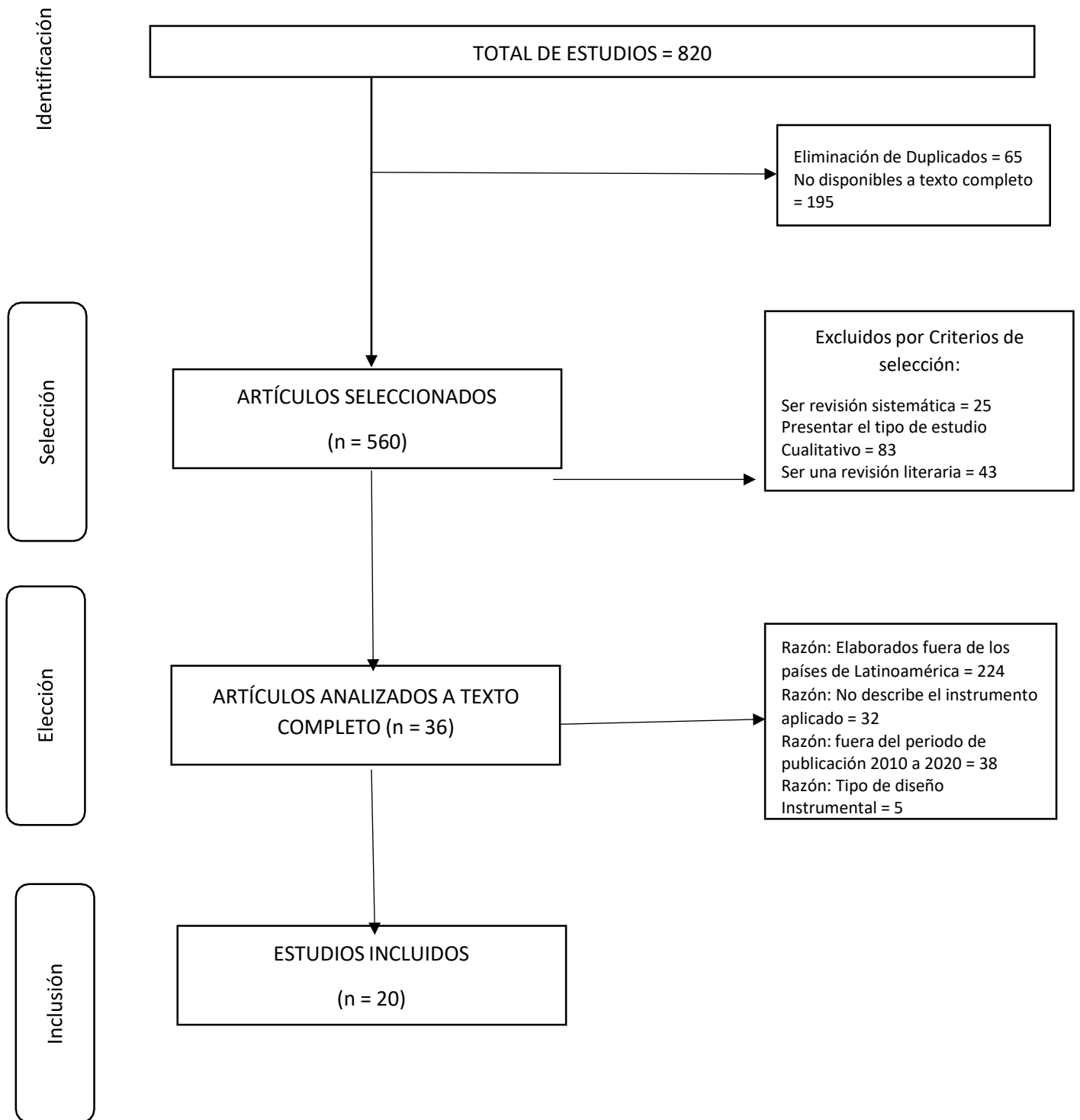
Por último, en referencia a la manipulación de resultados de la presente investigación, se manifiesta que los autores no presentan conflictos de interés por lo cual no cabe la posibilidad de dicho acto. (American Psychological Association APA, 2020)

IV. RESULTADOS

Figura 1:

DIAGRAMA DE FLUJO





País	Autores y año de publicación	Título	Diseño de las investigaciones	N° de la muestra	Características de la Muestra	Instrumento	Resultados:
Brasil	Domínguez et al. 2012	Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta	Transversal	200 participantes	Trabajadores del Hospital Universitario de Ceuta	Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT)	Los factores asociados con el acoso laboral en trabajadores del Hospital Universitario son: ser mujer, estado civil, tener un puesto fijo, y con turnicidad. El acoso más relevante en este estudio es el Acoso Psicológico, además de presentar una intensidad media
Chile	Paravic et al. 2018	Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias	Cuantitativo, correlacional	366 trabajadores	Médicos, enfermeras, técnicos paramédicos y administrativos	Acoso laboral de la encuesta "Violencia Laboral en el Sector Salud"	Los factores asociados con el acoso laboral son: ser mujer, edad (45 a 60 años), estado civil, laborar como técnico paramédico. Existe una prevalencia de acoso laboral de un 14,3%. El cual se triplica en el sector público con un 18,1% a diferencia del 6,2% que presenta el sector privado, aludiendo que los agresores son con mayor frecuencia son funcionarios compañeros de los servicios de emergencias y el supervisor o jefe.
Brasil	Magnalena et al. 2020	Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género	Transversal	1995 trabajadores	Profesionales de la Salud Mental	Cuestionario NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised)	Los factores asociados con el acoso laboral en profesionales de la salud mental son: Género; Indicadores de salud mental (distres psicológico, uso de psicotrópicos, síntomas depresivos), nivel de educación, carga doméstica, El estudio muestra una prevalencia superior al 10% en síntomas depresivos, consumo de psicotrópicos y distres.

México	Cruz et al. 2019	Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México	Cuantitativo	199 trabajadoras	Trabajadoras mujeres entre las edades de 18 a 60 años.	Cuestionario de Violencia laboral	de Los factores asociados con violencia laboral en trabajadoras mujeres mexicana entre las edades de 18 a 60 son: el estrés, dificultad de concentración y trastornos gastrointestinales. El estudio muestra un prevalencia de 57,79% en mujer mediante el acoso o violencia psicológica o emocional, por otro lado se muestra que el 40,7% menciona haber sufrido de acoso sexual.
Colombia	Pantoja et al. 2020	Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública	Transversal	410 profesionales	Trabajadores que ocupan los siguientes cargos: administrativos, directivos, docentes y personal de apoyo.	Cuestionario de Clima Laboral del DAFP - Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT)	Los factores asociados con la violencia laboral son: ser mujer, estado civil y estar entre las edades de 30 a 59 años. Así mismo se evidencia que el acoso psicológico es el más relevante, sin embargo se demuestra que mientras mayor favorabilidad de clima organizacional menor es la presencia de acoso laboral.
Chile	Díaz et al. 2015	Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo —IVAPT-PANDO— en tres ámbitos laborales chilenos	Cuantitativo	700 trabajadores	Trabajadores de empresas adheridas a la ACHS pertenecientes a tres sectores de la economía (comercio, salud y educación), de tres regiones (Metropolitana, Valparaíso, BíoBío)	Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando) en la población laboral chilena	Los factores asociados al acoso y violencia laboral son: ser mujer y estar en el sector productivo de Comercio. El 76.5% de la población presenta una incidencia alta de presencia de violencia.

Argentina	Liliana et al. 2015	Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL): estructura y propiedades psicométricas	Cuantitativo	1902 trabajadores	Profesionales hombres y mujeres, que trabajan en el sector público y privado	Cuestionario de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral (CEMTAL)	Los factores asociados acoso laboral en trabajadores hombres y mujeres que laboran en el sector público y privado son: Intrusividad, Descalificación, Relacionalidad, Acatamiento Normativo y Contacto físico.
Brasil	Vilas Boas. – 2019	Relationship between the Perception of Organizational Culture and Ethical Climate and the Perception of Workplace Bullying	Transversal	101 trabajadores	Trabajadores hombres y mujeres, que ocupan 3 tipos de puestos: Comercial, Producción y Administrativo.	Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)	Los factores asociados con el acoso laboral son: ser joven, tener una posición jerárquica baja (subordinado), nivel educativo. La investigación demuestra que mientras mayor era la prevalencia en orientación a reglas y meta, menor era la frecuencia de conductas negativas, es decir que lograron evidenciar una correlación significativa entre la cultura organizacional y los comportamientos negativos por parte de los colaboradores.
Perú	Angela et al. 2019	Maltrato asociado a acoso laboral contra médicos internos en hospitales peruanos	Transversal	617 médicos	Médicos hombres y mujeres que recientemente han realizado su internado	Prueba NAQ-R	Los factores asociados con el acoso laboral en médicos peruanos son: sexo (femenino), edad (24 - 27), puesto laboral (médico residente y asistente), laboral en el sector público,

Chile	Varinia et al. 2017	Abuso verbal y acoso en los servicios de atención prehospitalaria en Chile	Correlacion al	220 entre profesionales y técnicos paramédicos	Hombres y mujeres profesionales y técnicos paramédicos	Cuestionario “violencia en el lugar de trabajo en el sector de la salud ”	Los factores asociados con el acoso laboral en profesionales y técnicos paramédicos son: sexo (masculino), edad (promedio), estado civil (casado), años de experiencia (6 a 10 años), trabajar en turnos rotativos, N° de colegas (1 a 5). Existe una prevalencia de acoso laboral del 16% mediante una excesiva carga laboral, seguida de recibir la orden de realizar actividades por debajo del nivel de competencia y la presión para a no reclamar algo a lo que tiene derecho.
Chile	Rodríguez et al. 2017	Verbal abuse and mobbing in pre-hospital care services in Chile	Correlacion al	148 profesionales y técnicos paramédicos	Profesional (enfermera, matrona, kinesiólogo) y técnico paramédico (enfermería asistente) trabajando en la atención prehospitalaria del público chileno servicios de salud	violencia en el lugar de trabajo en el sector salud ”propuesto por OMS, OIT, CIE y PSI	Los factores asociado al acoso laboral son: puesto de trabajo, rasgos de personalidad amable, prosocial y responsable, tiempo de experiencia laboral y estar divorciado Los profesionales y paramédicos son los agredidos con mayor frecuencia, generalmente los agresores en un 80% son pacientes, familiares y público en general. Se visualiza que el acoso verbal es el más frecuente.
Colombia	Acosta et al. 2020	Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia	Transversal	72 trabajadores	Funcionarios administrativos y de servicios generales de la Institución educativa distrital	LIPT 45	El presente estudio muestra que el acoso psicológico es el más frecuente, evidenciando existencia de gritos o regaños en voz alta, amenazas verbales y/o se burlan de sus convicciones políticas, preferencia sexual o de sus creencias religiosas, o casado en mayor constancia por el superior hacia sus subordinados.

Chile	Acevedo et al. 2010	La violencia laboral hacia trabajadores/as de instituciones de salud de la ciudad de Córdoba, Argentina	Transversal	336 trabajadores	Trabajadores de ambos sexos, entre las edades de 18 a 61 años, con diferentes ocupaciones profesionales del sector público y privado.	Instrumento sobre acoso laboral	Los factores asociados al acoso laboral son: Género, edad, ocupación (médicos, enfermeras, residentes, entre otras) y tipo de institución. El Acoso o agresión psicológica es el más relevante con el 28.3%. Evidenciando que se efectúa con mayor frecuencia en el sector público.
Argentina	Ferrari et al. 2012	Aproximación a la violencia laboral en el contexto argentino: reseña de la dimensión cuantitativa	Cuantitativa - descriptiva	690 trabajadores	Trabajadores de empresas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	cuestionario VAL-MOB (Deitinger, 2007), adaptado por Ferrari (2009)	Los factores asociados con el acoso laboral son: Relacionabilidad, intrusividad, clima afectivo y emocional, descalificación, sintomatología.
México	García et al. 2014	La cara oculta del acoso psicológico. Aplicación de la encuesta del inventario de Cisneros en una maquila en México	Transversal - Correlacional	150 trabajadores	Trabajadores de ambos sexos, entre las edades de 18 a 53 años que laboran en una planta de alta tecnología en Ensenada en México que ensambla sistemas de radar y GPS.	Escala de Cisneros	Los factores asociados con el acoso laboral son la degradación personal, degradación profesional, humillaciones, exposición al riesgo y ser ignorados. El acoso laboral es efectuado en gran medida de manera horizontal, ello es lo que refutaron 147 trabajadores, por otro lado solo 3 colaboradores mencionan que se efectúa acoso de manera vertical, provenientes de sus supervisores principales.

México	Hernández et al. 2015	La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior	Transversal	1167 trabajadore s	Trabajadores mujeres, jóvenes que pertenecen al Instituto Tecnológico Federal e Instituto Politécnico Nacional (IPN)	Instrumento sobre Hostigamiento y Acoso Sexual.	Los factores asociados al acoso laboral son: ser mujer, edad, turno laboral, grado de instrucción, profesión.
Bolivia y Ecuador	Pando; Aranda; Olivares - 2011	ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO) PARA BOLIVIA Y ECUADOR	Transversal	620 trabajadore s	Trabajadores de Bolivia y Ecuador, del sector de la economía laboral, con cargos superior jerárquico.	Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando)	Los factores asociados con el acoso laboral son: la edad, género, estado civil, años de estudio, antigüedad en su empresa, antigüedad en su puesto de trabajo.

México	Molina y Jung – 2015	Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial	Transversal	89 trabajadoras	Trabajadoras mujeres de la organización del área de salud y directa con los pacientes, que son las licenciadas en enfermería y las auxiliares en enfermería del hospital	LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)	Los factores asociados al acoso laboral son: el sexo, edad y cargo (LICENCIADAS EN ENFERMERÍA y AUXILIARES EN ENFERMERÍA) Prevalencia del 46% en mujeres mexicanas entre los 26 y 35 años. Además se evidenció que el acoso psicológico laboral es el más habitual.
México	Nava et al. 2020	Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez	Transversal	384 trabajadores	Trabajadores de ambos sexos, entre 18 a 40 años.	Escala de Cisneros	La prevalencia es de 56% de acoso laboral, donde la parte de la población víctima de dicho fenómeno son mujeres entre las edades de 18 a 25 años.
México	Meseguer; García - 2019	El papel de la Transversal 762	Trabajadores de Escala de	Los factores asociados al acoso laboral son: Sexo, resiliencia entre el - trabaj diferentes	Cuestionario de edad, experiencia laboral, puesto de trabajo y tipo acoso laboral y la Correlación	adore empresas que se Actos Negativos de contrato. salud: un (NAQ) adaptada a la }diferentes población hispana sectores socioeconómico s y ocupaciones,	

son de ambos
sexos.

Tabla 1:
Características de los estudios seleccionados

Los resultados encontrados en el presente estudio, demuestran que el factor más frecuente asociado al acoso laboral es ser mujer (Acevedo et al., 2010; Angela et al. 2019; Cruz et al., 2019; Domínguez et al., 2012; Hernández et al., 2015; Magnalena et al., 2020; Meseguer & García., 2019; Molina & Jung., 2015; Pando et al., 2011; Pantoja et al., 2020; Paravic et al., 2018; Varinia et al., 2017), alegado por varios artículos que constituyen la muestra.

En segundo lugar tenemos a la edad, considerado por 5 estudios, los cuales toman diferentes etapas de vida del ser humano, las cuales son las siguientes: La Adulthood joven que abarca de los 25 a 40 años, la cual fue un factor de estudio para dos investigaciones (Angela et al., 2019; Molina & Jung, 2015); Así mismo, otros dos estudios examinan a la Adulthood intermedia y tardía que comprenden el rango de edad de 40 a 60 años (Pantoja et al., 2020; Paravic et al., 2018); el quinto estudio toma un rango de edad más amplio, que comprende desde 18 a 60 años, esto corresponde desde la etapa de juventud hasta la adultez tardía. (Cruz et al., 2019).

En tercer lugar se encuentra el estado como factor asociado al acoso laboral, evidenciando que estar soltero(a) influyen en gran porcentaje a ser víctima de mobbing (Pando et al., 2011; Domínguez et al., 2012; Paravic et al., 2018; Pantoja et al., 2020).

Por otro lado, se ha encontrado 6 estudios sobre prevalencia de acoso laboral, de los cuales se evidencia que 3 de ellos corresponden a Chile en diferentes años, el más antiguo es del año 2015 y presenta una prevalencia del 14,3%(Díaz et al., 2015), dos años más tarde en un segundo estudio se revela que la prevalencia incrementó hasta llegar al 16% (Varinia et al., 2017) de personas que sufren acoso laboral, posteriormente en el 2018 esta cifra aumenta drásticamente, llegando a tener una prevalencia del 76,5% (Paravic et al., 2018), lo cual hace referencia que el mobbing se hace presente mediante una excesiva carga laboral, seguida de realizar actividades por debajo del nivel de competencia y con la presión u obligación de no poder realizar reclamo alguno.

Así mismo, las otras 3 investigaciones fueron elaboradas en México en diferentes años. La primera de ellas presentó una prevalencia del 46% (Molina & Jung, 2015), el cual corresponde al año 2015, donde se puede apreciar que el índice de personas víctimas de acoso laboral es elevado, sin embargo en un segundo estudio, realizado

4 años después se evidencia un aumento en la prevalencia, llegando a 57,79% (Cruz et al., 2019) sin embargo dicho porcentaje no perduró, ya que un año más tarde en una tercera investigación se demostró que dicha prevalencia desciende a 56% (Nava et al., 2020), lo cual refleja que las estrategias para combatir y prevenir dicho fenómeno está haciendo efecto.

Por otra parte, el tipo de acoso más frecuente que se identificó en la investigación es el acoso laboral psicológico (Acevedo et al., 2010; Cruz et al., 2019; Domínguez, et al., 2012; González & Delgado, 2012; Pantoja, et al., 2020; Rodríguez et al., 2017), el cual, está relacionado con la existencia de gritos o regaños en voz alta, amenazas verbales y/o burlas de convicciones políticas, preferencia sexual o de sus creencias religiosas (Acosta et al., 2020).

Por último, se logró revelar que el agresor del acoso laboral, generalmente desempeña el mismo cargo jerárquico o superior al de la víctima, es decir es o son sus compañeros con el mismo puesto laboral y/o supervisores o jefes (Paravic et al., 2018), ello generalmente se visualiza en organizaciones que pertenecen al sector privado, sin embargo, en el sector público los agresores con mayor frecuencia son pacientes, familiares y público en general (Acevedo et al., 2010; Rodríguez et al., 2017)

V. DISCUSIÓN

El acoso laboral es toda conducta demostrable y recurrente efectuada sobre un trabajador, por parte de un compañero de trabajo con el mismo rango o por parte del jefe o superior empleador y/o por un subalterno, con el objetivo de infundir miedo, terror y angustia, causando un perjuicio laboral como la desmotivación o inducir a la renuncia. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020). Por tal motivo, surge la necesidad e importancia que la población trabajadora y los empresarios conozcan más sobre este tema, lo cual indujo a elaborar un estudio en revisión sistemática, con la finalidad de recabar información relevante a través del tiempo.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, lograron identificar como factor más relevante asociado al acoso laboral, el hecho de ser mujer (Acevedo et al. 2010; Angela et al., 2019; Cruz et al. 2019; Domínguez et al., 2012; Hernández et al. 2015; Magnalena et al., 2020; Meseguer & García – 2019; Molina & Jung – 2015; Pando et al., 2011; Pantoja et al., 2020; Paravic et al., 2018; Varinia et al., 2017), ello en consecuencia de existir aún en la actualidad actitudes sexistas hostiles, con la ideología que la mujer es el sexo débil y deben ser tratadas como tal. Por lo general la mujer se expone al permitir y soportar bromas o chistes pesados que contienen morbo o temas sexuales, si ello se permite y no se pone un límite en un inicio, eso se torna con el tiempo en acoso.

La mujer por presión, miedo y vergüenza, muchas veces no denuncia el acontecimiento (Hernández et al. 2015). Este hallazgo es similar al estudio en revisión de Arenas (2017), quien presenta como uno de los factores asociados al acoso laboral, el ser mujer, sustentando que las personas de sexo femenino son más vulnerables de sufrir de acoso en el contexto laboral a causa de su estructura de personalidad, ya que la prevalencia del hemisferio derecho, influye en que predomine las emociones y sentimientos, lo cual genera predisposición en poner como tarea principal, velar por el bienestar de sus seres queridos, dejando en un segundo plano su bienestar y felicidad personal. A nivel teórico la INEI (2019), en un estudio estadístico demuestra que el sexo femenino se ve más afectado por el acoso laboral, siendo víctimas de ello un 59%, frente al 41 % que sería varones.

Dentro de los factores asociados al acoso laboral se encontró en segundo lugar a la edad, la cual se encuentra relacionada con las diferentes etapas de vida del ser humano, las cuales son las siguientes: La Adulthood joven que abarca de los 25 a 40 años, fue un factor de estudio para dos investigaciones (Angela et al., 2019; Molina & Jung, 2015); Así mismo, otros dos estudios examinan a la Adulthood intermedia y tardía que comprenden el rango de edad de 40 a 60 años (Pantoja et al. 2020; Paravic et al., 2018); el quinto estudio toma un rango de edad más amplio, que comprende desde 18 a 60 años, esto corresponde desde la etapa de juventud hasta la adulthood tardía (Cruz et al., 2019). Dicho resultado revela que la etapa más propensa o vulnerable de sufrir mobbing es la Adulthood Joven que comprende de 25 a 40 años; esto a causa de que en esta etapa el ser humano se encuentra iniciando su vida profesional, es decir son sus primeras experiencias, donde deja pasar muchos acontecimientos por alto porque no se ha posicionado aún y porque no reconoce su valor como profesional. (Angela et al. 2019; Cruz et al. 2019; Molina & Jung, 2015).

Dicho hallazgo es similar al estudio de revisión sistemática, elaborado en España, el cual presenta un contexto diferente al de los países de Latino América, en las costumbres, bases legales, normas jurídicas entre otros aspectos, sin embargo, dicha investigación menciona como resultado que, son las personas mayores de 55 años las más vulnerables y afectadas por el acoso laboral, esto debido a que les cuesta adaptarse con facilidad como lo puede o podría hacer un trabajador más joven; sin embargo, el estudio identifica en segundo lugar a la población adulta y/o jóvenes con poca experiencia laboral o que se encuentran en prácticas pre profesionales (De Miguel & Prieto; 2016)

Posteriormente, se identificó seis investigaciones de la muestra que estudian la prevalencia del acoso laboral. Tres de estos estudios corresponden a Chile en diferentes años, el más antiguo es del año 2015 y presenta una prevalencia del 14,3%(Díaz et al. 2015) lo cual revela que la nación estaba no sé había enfocado en brindar normas legales restrictivas y sancionatorias adecuadas para prevenir dicho fenómeno, ello debido a que no se le estaba tomando importancia al tema, en consecuencia de ello, dos años más tarde en un segundo estudio se revela que la prevalencia incrementó hasta llegar al 16% (Varinia et al. 2017) de personas que

sufren acoso laboral, posteriormente en el 2018 esta cifra aumenta drásticamente, llegando a tener una prevalencia del 76,5% (Paravic et al. 2018), lo cual hace referencia que las autoridades y empleadores no tomaron en consideración los porcentajes de prevalencia revelados años posteriores, por tal motivo no pudieron planificar un plan estratégico para pausar y/o disminuir el incremento del mobbing. Así mismo este fenómeno se hace presente mediante una excesiva carga laboral, seguida de realizar actividades por debajo del nivel de competencia y con la presión u obligación de no poder realizar reclamo alguno.

Las otras tres investigaciones sobre prevalencia fueron elaboradas en México en diferentes años. La primera de ellas presentó una prevalencia del 46% (Molina & Jung, 2015), el cual corresponde al año 2015, donde se puede apreciar que el índice de personas víctimas de acoso laboral es elevado. Sin embargo en un segundo estudio, realizado cuatro años después se evidencia un aumento en la prevalencia, llegando a 57,79% (Cruz et al. 2019) sin embargo dicho porcentaje no perduró, ya que un año más tarde en una tercera investigación se demostró que dicha prevalencia desciende a 56% (Nava et al. 2020), lo cual refleja que las estrategias para combatir y prevenir dicho fenómeno estaba dando sus primeros resultados. Referente al hallazgo encontrado sobre prevalencia, se debe considerar un estudio que realiza un análisis de la misma (prevalencia), pero con enfoque en carreras profesionales; el cual logra obtener como resultado que la profesión de enfermera tiene un prevalencia del 14.3 % siendo la profesión más vulnerable a sufrir acoso laboral, esto aumenta en porcentaje cuando dichos profesionales laboran en establecimientos públicos llegando a un 18.1 % a comparación del 6.2 % que se obtienen en establecimientos privados. (Paravic et al., 2020)

Por otra parte, otro de los hallazgos encontrados en la presente investigación revela que el acoso laboral psicológico es el tipo de acoso o mobbing más frecuente en el contexto laboral (Acevedo et al., 2010; Cruz et al., 2019; Domínguez, et al., 2012; González & Delgado, 2012; Pantoja, et al., 2020; Rodríguez et al., 2017) esto debido a que es tomado como una agresión verbal pasajera, sin considerar que, son conductas negativas contra prudentes, los cuales al no ser corregidos en una etapa temprana, se convierten en problemas de productividad, llegando a transformar una agresión verbal en un acoso o violencia física (Pantoja, et al. 2020). El cual, está relacionado con la existencia de gritos o regaños en voz alta,

amenazas verbales y/o burlas de convicciones políticas, preferencia sexual o de sus creencias religiosas, generando en la víctima sentimientos de inferioridad, inseguridad, miedo e incompetente (Acosta et al., 2020).

A nivel teórico se indica que el contexto o entorno social ha sufrido diversos cambios, por los cuales manifiestan que el fenómeno laboral, se presenta como un proceso progresivo, donde en la fase inicial, se muestra como un acoso psicológico corto, el cual no puede ser considerado como mobbing; por otro lado en la segunda fase se manifiesta la estigmatización o actividades de acoso psicológico, que implican diversos comportamientos inadecuados que generan incomodidad , intimidación y fastidio en la persona que los recibe, sin llegar necesariamente a una agresión o expulsión. (Hirigoyen, 2016) Por otro lado, se debe tener presente las repercusiones psicológicas que generan en la víctima, que suelen convertirse en una sintomatología física, así tenemos la tensión, fatiga, dificultades para concentrarse y dormir, depresión, apatía y estrés postraumático entre otros; según el organismo de la víctima; estas repercusiones pueden llegar a punto mortal para el trabajador, de no ser intervenido (Rissi et al., 2016).

El último hallazgo de la presente investigación revela que el agresor del acoso laboral, generalmente desempeña el mismo cargo jerárquico o superior al de la víctima, es decir es o son sus compañeros con el mismo puesto laboral y/o supervisores o jefes (Paravic et al. 2018), ello generalmente se visualiza en organizaciones que pertenecen al sector privado, sin embargo, en el sector público los agresores con mayor frecuencia son pacientes, familiares y público en general (Acevedo et al. 2010; Rodríguez et al. 2017). A nivel teórico se puede manifestar que el acoso laboral descendente es aquel que se inflige de una persona que ocupa un puesto o cargo jerárquicamente alto en la organización sobre sus subordinados; mostrando conductas de desprecio y haciendo acusaciones falsas con la finalidad de disminuir la confianza en sus capacidades profesionales, además de ser la modalidad de mobbing más frecuente en las empresas. Sin embargo, las consecuencias de este tipo de acoso son graves para la víctima, logrando que esta se sienta excluida, hasta un punto insoportable; generando su declive voluntario de la empresa. (Arbonés, 2014). Por otro lado, el acoso laboral horizontal, se da entre personas del mismo cargo jerárquico, es por ello que las causas para infligir acoso son muy variadas; sin embargo, una de ellas es la rivalidad frente a un ascenso;

pero el más común es el sentimiento de envidia, que el acosador o acosadores sienten por la víctima. La envidia es un sentimiento muy poderoso que puede convertir a una persona en un ser destructivo y violento (Soares, Silva, 2016). Por consiguiente, el acoso laboral mixto, es aquel donde intervienen personas cargos altos en la jerarquía de la organización y subordinados al mismo tiempo; generando alianza para luchar con un mismo fin; esto generalmente se origina cuando todas estas personas se sienten amenazadas (Arbonés, 2014).

VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que existen tres factores relevantes asociados al acoso laboral los cuales son: ser mujer, la edad o etapa adulta y por último el estado civil.
- La prevalencia de acoso laboral se hace evidente en Chile y México, donde en ambos países de Latinoamérica presentaron una tasa porcentual de mobbing en aumento de manera cronológicamente y alarmante.
- El tipo de acoso más frecuente que se identificó en la investigación es el acoso laboral psicológico, el cual, está relacionado con la existencia de gritos o regaños en voz alta y amenazas verbales.
- El agresor de acoso laboral, generalmente desempeña en el mismo cargo jerárquico o superior al de la víctima, es decir es o son sus compañeros con el mismo puesto laboral y/o supervisores o jefes.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los próximos investigadores que amplíen el rango de tiempo de búsqueda, considerando otras bases de datos, con la finalidad de obtener una muestra más amplia.
- Así mismo se recomienda que el foco de estudio cambie, es decir que la población sea de otro continente, de tal forma en un futuro dichas investigaciones puedan ser comparadas, identificando las similitudes y diferencias.
- Se recomienda a los futuros estudios empíricos, enfocarse en la teoría de tipos de agresores, localizando en que carrera profesional a nivel de continente es la más expuesta a sufrir de mobbing.
- Se sugiere a los empleadores y autoridades de los países de Latinoamérica, que tomen mayor atención a las cifras de acoso laboral, porque ello se convierte en pérdidas humanas y monetarias; por tal motivo es de vital importancia que frente a ello, conozcan sobre el progreso que ha tenido dicho fenómeno, con la finalidad de encontrar las claves para organizar, planificar y ejecutar estrategias que disminuyan y prevengan las consecuencias del mobbing.

REFERENCIAS

- Acevedo, F. Sanchez, P.; (2010). La violencia laboral hacia trabajadores/as de instituciones de salud de la ciudad de Córdoba, Argentina. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=3dabd20c-ec5b-439b-91fc-20220dd79084%40sessionmgr4007>
- Acosta, C. M.; Cervantes, V.; Valero, M. L.; Fontalvo, M. C. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. Rev. Venezolana de gerencia. Vol. 25. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063559006>
- Ansoleaga, E., Diaz, X., Mauro, A. y Toro, J.P. (2017). Violencia en el trabajo en Chile. El lado oscuro de las organizaciones. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales. En: <http://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2017/06/Cartilla-Violencia-en-el-trabajo.pdf>
- Arbonés, H.I. (2014). Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva. Albacete: Ed. Bomarzo.
- Arenas, D. (2017). "Acoso psicológico en el trabajo – Mobbing": una revisión sistemática. España. Recuperado de: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3926/1/ARENAS%20SELVA%20DAR%c3%8dA.pdf>
- Ato, M.; Lopez, J.; Benavente, A. (2013). Un Sistema de Clasificación de los diseños de investigación en psicología Anales de Psicología, vol. 29. España Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- American Psychological Association, (2020). Ed. 7ma. Recuperado de: <https://convention.apa.org/>
- 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>

Cobb, E.P. (2017). *Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law*. New York: Taylor & Francis group.
<https://doi.org/10.4324/9781315468891>

CONCYETEC, (2018). *El acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018*. Recuperado de:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e4e4084fb8a3263ca7f3001f877f9ba3

Cruz A.; Irene C.; (2019). *Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México*. Recuperado de: <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>

De Miguel, V. y Prieto J. M. (2016). *El Acoso Laboral como factor determinante en la productividad empresarial. Bolivia*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Delgado, E. A. (2016) *Organización documental mediante la catalogación y el análisis de información: entorno normativo y tecnológico*. Recuperado de:
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=95330204>

Departamento Administrativo de la Función Pública, (2020). *Concepto 144171 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá*.
Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=130044>

Díaz B.; Mauro C.; Toro C; Villarroel P. y Campos S.; (2015). *Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo —IVAPT-PANDO— en tres ámbitos laborales chilenos*. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100003>

Dominguez F.; Padilla S.; Dominguez F.; Martinez B.; Ortega M.; García E.; Moreno V.; (2012). *Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta*.
Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2012000200005&script=sci_arttext&tIng=en

2BOBpWf9W8veRncfbEB9z%2BimZB%2FF9TdQVR7mFY3I32xSn4cVZ77
CeJ7aNm4CQhWi0QVdwH5mszGeQRCJIEPFCBbXhEDHugUKclBmwJ3G
kV04AO15gPOYJOD%2FkJAOdelTYRedaUZNPo6e7S768aHXO2fkso%2B
VirBC%2BhuqYXlffTj1tQ9%2FyUANQt0%2BAT8Ysl8b2kqFaMKuNZpgQHk
Xx7nbl9KKmn2nYeLb%2FFUhQ98udRL5COZ1H49rgbzFFJQzCdpqiGBjql
ASakkF9zFasetMaeYyk6mzh6QFruSDoUNHDGDz69EGOFcNkxrm0q%2FI
OjTDQSIaO3QIRsv%2FvGj62i9zfyPJwDTpLzXMWgTnYHqJzTOt2VsEt
b9rPIldngxd9MSFqyrdezHkc%2FILa2VZ5E8ZiR5TDM9%2F%2BlykIDCJ%2
Bqiz6d2ddXxY2ULNOHy3mXkvf2AQXg3bYonlt7HsNbBL9ojlmTmrh%2Fgk
5HX0R2g%3D%3D&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-
Date=20210616T170243Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-
Expires=300&X-Amz-
Credential=ASIAQ3PHCVTYZVFYKC72%2F20210616%2Fus-east-
1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-
Signature=351da450fe2fac30d88c52d36ef6ce8cea1f298d90b0ff8a1c3ae00
f8a5de9f2&hash=af9b7e932991871254e04c0712b18d51e42070f7023cb23
b7eb445200a4e6b10&host=68042c943591013ac2b2430a89b270f6af2c76d
8dfd086a07176afe7c76c2c61&pii=S0185276015001193&tid=spdf-
d8e5f319-aa5f-446f-9a1b-
ba537dee7470&sid=421d6b3a5804e44f64492d7-
fbb1fd1826fdgxrqa&type=client

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>

Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI (2019) Indicadores de Violencia Familiar y Seaxual, 2012-2019. Perú. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1686/libro.pdf

- Liu, K. (2015). Comparative Study of Regulating the Moral Harassment: Lessons for China. *Occupational Medicine & Health Affairs*, 03(04), 4-11. <https://doi.org/10.4172/2329-6879.1000214>
- Liliana F.; Filippi G.; Córdoba E.; Cebey C.; Napoli L.; Trotta F., (2015). Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL): estructura y propiedades psicométricas. Argentina. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862015000100006&lang=es
- Magnalena A.; Elisa A.; Castillo C. (2020). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/0102-311x00037220>
- Miguel, V.; Prieto, J.; 2016. El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial. Bolivia
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015 recuperado de: <http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/vice-trabajo/guia-laboral.pdf>
- Molero, M., Pérez, M. y Gázquez, J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería Universitaria*. Recuperado de: doi:10.1016/j.reu.2016.03.001
- 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*. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322015000200004
- Morales, M, (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v49n147/2448-4873-bmdc-49-147-00071.pdf>
- Nava et al. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. México. Recuperado de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252020000100122

Palma, A., Ansoleaga, E., y Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista Médica de Chile*, 146(2), 213-222. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213>

Pando; Aranda; Olivares. (2011). "Análisis Factorial Confirmatorio Del Inventario De Violencia Y Acoso Psicológico En El Trabajo (Ivapt-Pando) Para Bolivia Y Ecuador". Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68623931004>

Pando, M., Aranda, C., y Salaza, G. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e investigación en psicología*. En: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>

Pantoja P.; Navarrete A.; Zambrano G.; Matabanchoy T.; (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. Colombia. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000200137&lang=es

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

Pérez, C. (2018). Uso de lista de cotejo como instrumento de observación. Universidad Tecnológica Metropolitana. Recuperado de: https://vrac.utem.cl/wp-content/uploads/2018/10/manua.Lista_Cotejo-1.pdf

Piñuel, I. (2015). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.

- Rissi, V., Monteiro, J.K., Cecconello, W.W., & Moraes, E.G. (2016). Psychological interventions against workplace mobbing. *Temas Em Psicologia*, 24(1), 353-365. <https://doi.org/10.9788/TP2016.1-24>
- Rojas, J.; García, B.; Hernández, M.; El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. México Recuperado de: [file:///C:/Users/user1/Downloads/369-1801-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user1/Downloads/369-1801-1-PB%20(1).pdf)
- Rojas, J. L.; García, B. E.; Hernández, M. E. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a14v7n3.pdf>
- Romero de Harb, D., Molina Espinoza, S., Espinoza Beraún, J., Mori Paredes, M., & Pasquel Cajas, A. (2018). Dinámica familiar y desarrollo psicosocial en estudiantes de educación primaria. *Investigación Valdizana*, 12(4), 205-214. <https://doi.org/10.33554/riv.12.4.156>
- Rodríguez V, Paravic T. (2017). Abuso verbal y acoso laboral en servicios de atención prehospitalaria en Chile. Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es_0104-1169-rlae-25-e2956.pdf
- Rodriguez C.; Paravic Kl.; (2017). Verbal abuse and mobbing in pre-hospital care services in Chile. Recuperado de: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85072092189&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=1231f8ded82003d989983104586b6cef&sot=b&sdt=cl&cluster=scofreetoread%2c%22all%22%2ct%2bscopubyr%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct%2c%222017%22%2ct%2c%222016%22%2ct%2c%222015%22%2ct%2c%222014%22%2ct%2c%222013%22%2ct%2c%222012%22%2ct%2c%222011%22%2ct%2c%222010%22%2ct&sl=22&s=TITLE-ABS-KEY%28mobbing%29&relpos=32&citeCnt=1&searchTerm=>
- Soares, J; Silva, N. (2016) Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables. *Salud de los Trabajadores*, vol. 24, Maracay, Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375849366006.pdf>
- Sanz Mylas, N. & Hava Moreno, A. (2014). Protocolos de actuación contra el acoso laboral en la universidad: especial referencia a la universidad de

Salamanca, Revista Eguzkilore, España. Recuperado de:

<https://www.ehu.es/documents/1736829/3498354/03-nieves+sanz+p.pdf>

Sierra C.; Zárate C.; Christian R. (2019). Maltrato asociado a acoso laboral contra médicos internos en hospitales peruanos. Perú. Recuperado de:

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85077534794&origin=resultslist#references>

Trujillo, L. (2014). Mobbing: El acoso moral en la relación laboral. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. En: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1818>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, (2019). UAEH cuenta con un código de ética que impulsa acompañamiento y acciones legales. México. Recuperado de: <https://www.uaeh.edu.mx/>

Vilas B.; (2019). Relationship between the Perception of Organizational Culture and Ethical Climate and the Perception of Workplace Bullying. Brasil.

Recuperado

de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802019000200103&lang=es

Varinia R. C.; Paravic Kl.; (2017). Abuso verbal y acoso en los servicios de atención prehospitalaria en Chile. Recuperado de:

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85072092189&origin=resultslist&sort=plf-)

[85072092189&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85072092189&origin=resultslist&sort=plf-)

[f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=b27808bf86b42d666d61c30a8a3d575a&sot=b&sdt=cl&cluster=scopusbyr%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct%2c%222016%22%2ct%2c%222015%22%2ct%2c%222014%22%2ct%22bscofretoread%2c%22all%22%2ct&sl=30&s=TITLE ABS- KEY%28%22acoso+laboral%22%29&relpos=3&citeCnt=1&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85072092189&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=b27808bf86b42d666d61c30a8a3d575a&sot=b&sdt=cl&cluster=scopusbyr%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct%2c%222016%22%2ct%2c%222015%22%2ct%2c%222014%22%2ct%22bscofretoread%2c%22all%22%2ct&sl=30&s=TITLE ABS- KEY%28%22acoso+laboral%22%29&relpos=3&citeCnt=1&searchTerm=)