



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Mobbing Laboral en Trabajadores de Latinoamérica: una  
Revisión Sistemática.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología**

**AUTORAS:**

López Trelles, Kristhel Kellyn (ORCID: 0000-0001-9681-9894)  
Timana Lachira, Gabriela del Socorro (ORCID: 0000-0001-6556-3726)

**ASESORA:**

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes (ORCID: 0000-0002-8711-7660)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado a nuestras familias, por apoyarnos de forma constante en lograr nuestros objetivos,

### **Agradecimiento**

La universidad, por darnos una oportunidad de culminar nuestras carreras, A la asesora, por la guía constante.

## Índice de Contenidos

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Muestra y criterios de selección	9
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.4 Procedimiento	10
3.5 Método de análisis de datos	10
3.6 Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Mobbing en las empresas de Latinoamérica .....	13
<b>Tabla 2:</b> Causas del mobbing laboral en Latinoamérica .....	17
<b>Tabla 3:</b> Consecuencias del mobbing laboral en Latinoamérica .....	20
<b>Tabla 4:</b> Tipos de mobbing laboral en Latinoamérica .....	23

## Índice de Figuras

<b>Figura 1:</b> Procedimiento de selección de la unidad de análisis .....	12
--	----

## RESUMEN

El presente trabajo se realizó con la finalidad de conocer el mobbing laboral en trabajadores de las empresas en latinoamérica, se realizó una revisión de los artículos elaborados entre los años 2011 - 2021 en los países latinoamericanos, utilizando las bases de datos Redalyc, Scielo, LaReferencia, PubMed y Google academic, teniendo como palabras claves acoso laboral y mobbing, obteniendo como muestra 22 artículos. Los resultados refieren que en latinoamérica el acoso laboral se encuentra presente de forma permanente en las empresas en diferentes niveles, así mismo las consecuencias de este se dan en mayor grado de forma psicológica afectando significativamente la salud mental de la víctima y no menos importante la salud física de la misma, por otro lado, en cuanto a las causas estas no están bien definidas en cuanto a su clasificación, finalmente al analizar los tipos de mobbing pocos de los artículos seleccionados se centran en ello, dando una visión limitada de esta problemática.

**Palabras clave:** Acoso laboral, Mobbing.

## **ABSTRACT**

The present work was carried out with the purpose of knowing the mobbing at work in workers of the companies in Latin America, a review of the articles elaborated between the years 2011 - 2021 in the Latin American countries was carried out, using the databases Redalyc, Scielo, LaReferencia, PubMed and Google academic, having as key words mobbing and mobbing, obtaining as sample 22 articles. The results show that in Latin America mobbing is permanently present in companies at different levels, and that the consequences of mobbing are mostly psychological, significantly affecting the mental health of the victim and, not least, his or her physical health. On the other hand, the causes of mobbing are not well defined in terms of their classification, and finally, when analyzing the types of mobbing, few of the selected articles focus on it, giving a limited vision of this problem.

Keywords: Workplace harassment, Mobbing.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Es necesario aclarar que en el transcurso del tiempo los trabajadores han pasado por múltiples dificultades ligadas a la discriminación y maltrato en los centros de labores, estos tuvieron su apogeo durante todo el siglo XX e inicios del siglo XXI, conociéndose debido a la batalla de los trabajadores al no permanecer callados ante los maltratos; es importante indicar que este afecta de forma en mayor grado a las mujeres. (Soledad, 2015).

El Ministerio de Trabajo (2019) reportó 481 denuncias de acoso sexual laboral. Sin embargo, Genderlab, solo 2 de cada 100 mujeres denuncian de forma legal el acoso. Por otro lado, un 29% no habla de lo sucedido, un 25% les dice a sus compañeros, y 19% lo habla con su jefe.

Este problema se presenta en diferentes entornos. Las investigaciones muestran que dentro de latinoamérica el 58% de los casos atendidos de forma legal sobre acoso laboral, tienen en común ser trabajadores independientes, trabajos temporales, enfermedad o embarazo. (Parra et al., 2019).

Gil-Monte. (2016) especialista en prevención de riesgos laborales, realizó un trabajo de investigación concluyendo que el 13% de los trabajadores Latinoamericanos sufre violencia psicológica en su trabajo en forma de amenazas o discriminaciones. De igual forma señala a México como uno de los países con mayor tasa de violencia laboral del 26,3% centrándose principalmente en las mujeres de las cuales una de cada cuatro sufre violencia. Así mismo menciona que en Perú el 74% de los trabajadores ha padecido algún tipo de conducta hostil en el trabajo, mientras que el 11% padece acoso psicológico.

Según una encuesta realizada por Workplace Bullying Institute (2017) el 70% de las personas que realizan conductas abusivas son hombres, mientras que el 66% de las personas afectadas son mujeres”.

Así mismo, se ha establecido que existen ciertos trabajos o cargos que causan mayor tendencia a sufrir mobbing laboral, como lo es el teletrabajo

(Pyöriä, 2011), en este tipo de trabajo la probabilidad de sufrir acoso laboral es el triple que la posibilidad de sufrirlo en trabajos presenciales, así mismo destaca que existe mayor probabilidad en las mujeres (Biviana et al., 2018). Esto se presenta de forma particular en los residentes médicos, se llegó a concluir que en este contexto el acoso laboral se ha normalizado, reflejando que el 100% de residentes sufrieron mobbing, de los cuales el 75% lo padecieron en un nivel muy alto, así mismo señala que no es relevante el sexo de la persona (Trujillo et al., 2018) y los actos de Mobbing forman parte de su cultura organizacional (Camerino y Ortega, 2018).

Finalmente, Irazabal, (2019) señala que, en el Perú, específicamente en la ciudad de Lima 1 de cada 4 trabajadores educativos del sector público son víctimas de acoso laboral en un nivel alto, sin tener como causas los factores psicosociales o sociodemográficos.

Así mismo durante el estado de emergencia por el covid 19, sunafil ha registrado 939 denuncias de acoso laboral, dándose 780 entre los meses de marzo a diciembre del 2020 y 159 entre enero y febrero del 2021. (Diario El Peruano, 2021)

El Mobbing laboral representa una problemática por las circunstancias en las que se presenta, debido a que el trabajo es el principal medio de obtención económica, parte importante de la vida, el no hacerlo de forma normal es perjudicial para la persona, por eso es importante, ayudar al desarrollo y resistencia de los trabajadores (Mejia, 2012; Council Of Economic Advisors, 2010).

La presente investigación se justifica debido al preocupante impacto del mobbing o acoso laboral en las organizaciones latinoamericanas, teniendo como consecuencias un importante impacto no solo a nivel personal sino también a nivel laboral en la vida de la víctima, las cuales no mencionan esta problemática por falta de conocimiento sobre el tema o miedo a represalias que puedan producirse. de es importante dar a conocer las posibles causas y los tipos de acoso que se presentan de igual forma se aportaran datos para futuras investigaciones.

Lo expuesto anteriormente nos permite plantear la siguiente pregunta para llevar a cabo la presente investigación: ¿Conocer el mobbing laboral en trabajadores de latinoamérica según artículos científicos?

Como objetivo general se tiene conocer el mobbing laboral en trabajadores de las empresas en latinoamérica. así mismo como objetivos específicos se planteó, conocer las causas del mobbing laboral en trabajadores de latinoamérica; conocer las consecuencias del mobbing laboral en trabajadores de latinoamérica; conocer los tipos del Mobbing laboral en trabajadores de Latinoamérica.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito Nacional encontramos una revisión sistemática realizada por Echevarría y Quiroz (2019) teniendo como tema “el impacto del mobbing en el personal de enfermería”, el cual tuvo como objetivo probar la forma en que el mobbing repercute en la salud mental y la calidad de la atención en la persona. tomando como las bases de datos Cochrane, Sciencedirect, Pubmed, Redalyc, Researchgate. Teniendo como palabras clave mobbing y personal sanitario, acoso psicológico, maltrato laboral así mismo se utilizó como criterio de inclusión las revisiones sistemáticas el rango de años entre el 2010 – 2019, Se tuvo una muestra de 10 artículos, la investigación tuvo como resultados que 100% de los artículos analizados concuerdan mobbing impacta en la salud mental y física destacando intentos suicidas, estrés postraumático problemas gastrointestinales, trastornos musculares, dando como resultado ausentismo laboral así mismo se evidencia que la presencia de efectos negativos en la seguridad del paciente disminuyendo la calidad del cuidado que es la esencia del trabajo de enfermería.

una revisión sistemática sobre dirigida por Farge y Orbegoso (2020) titulada “factores psicosociales del Mobbing en trabajadores públicos de Latinoamérica”, la cual tuvo como objetivo reconocer los factores psicosociales relacionados al acoso laboral, realizando una búsqueda bases de datos Redalyc , ScienceDirect, Scielo, PsycINFO y Pubmed, teniendo como criterios de inclusión los idiomas español e inglés, que estudie los factores psicosociales, sean de acceso libre y estén abarquen los países latinoamericanos, utilizando las palabras claves: Mobbing, acoso laboral, hostigamiento laboral, falta de empatía laboral, Workplace Harassment, acoso laboral Latinoamérica. Se tomó como muestra 13 artículos, se concluyó que los factores psicosociales de tipo personal y organizacional se presentan con mayor frecuencia, y los relacionados con sus compañeros lo hacen de manera esporádica, los factores psicosociales en el sector salud se asocian con el puesto de trabajo, en economía se asocia a la psicopatología del acosador y trabajo temporal, sin embargo, en el ámbito educacional la presencia de mobbing no está asociado a factores psicosociales.

En el ámbito internacional Arenas (2016) en su revisión sistemática “acoso psicológico en el trabajo – mobbing” la cual tuvo como objetivo estudiar los datos relevantes sobre el acoso laboral, utilizándose las bases de datos redalyc, scielo, dialnet y psycinfo, teniendo como criterios de inclusión estudios realizados dentro de latinoamérica, entre los años 2011 – 2016 y en español, obteniéndose como 24 artículos de muestra, esta investigación muestra como resultados la presencia significativa del acoso laboral en las empresas teniendo importantes repercusiones en la salud y calidad de vida de las personas siendo las más afectadas las mujeres sufriendo por tanto mayor número de acoso psicológico en su puesto de trabajo así mismo. la sintomatología que presentan las víctimas es variada ya que presenta consecuencias psíquicas, físicas, sociales y laborales, abarcando el nivel psíquico mayor protagonismo.

Mota (2020) en su estudio “el mobbing en latinoamérica: conceptos y legislaciones” realizada en ecuador; donde se buscó identificar las perspectivas que se tiene sobre el mobbing, también examina la comparación del derecho ecuatoriano que se ha desarrollado en torno a este fenómeno y compararlos con los establecidos en Argentina, Colombia, Chile, Brasil, México y Venezuela. Se realizó una búsqueda en los español e inglés utilizándose las bases de datos Redalyc, ProQuest, Google Académico, EBSCO, Scielo, Springer, GALE, utilizándose como palabras claves acoso moral, mobbing jurídico, acoso psicológico en el trabajo, mobbing, acoso en el trabajo, harassment, bullying in the workplace. Teniendo como criterios de búsqueda Entre los criterios de selección se tuvo en cuenta los artículos dentro de latinoamérica, publicados entre los años 2000 - 2019; finalmente se trabajó con 31 artículos. En conclusión, el reconocimiento del mobbing en el ámbito laboral por ello las empresas cuentan con códigos de trabajo los cuales regulan la violencia en la empresa sin embargo no existe especificaciones de abordaje sobre el tema.

En la actualidad existen diferentes definiciones sobre acoso laboral Leymann (1990) es el primero en usar el término “mobbing” del verbo “to mob” que significa acosar, como: “El someter por periodo de tiempo cortos de acciones hostiles cumplidas, manifestadas o dichas por una o varias personas hacia una tercera haciéndola sentir indefensa. De igual forma señala que este acoso debe

sucedir de forma constante (una vez por semana) y durante un tiempo (seis meses a más).

El mobbing ha sido definido como “el comportamiento negativo que se da entre los trabajadores de una misma empresa sin importar su rango, acosando y atacando de forma repetida, durante un periodo prolongado de tiempo, ya sea de forma indirecta o directa, por parte de una o más personas, con el objetivo de aislarlo socialmente”. (Comisión Europea, 2001)

El cual tiene como objetivo atemorizar, asustar y afligir emocional e intelectualmente a la persona para consiguiendo que la víctima abandone su cargo por las conductas que el agresor ejerce de forma constante hacia ella. (Soler, 2009)

Las causas de esta problemática se pueden considerar en dos factores, la mala organización del trabajo y la mala gestión de disputas. El primero sugiere incapacidad de los superiores para intervenir y dar solución a conflictos. Mientras que el segundo factor indica la nula intervención de los superiores, involucrándose activamente o negando el problema sin darle solución. (Leymann, 1996)

Por otro lado Vartía, (1996) expresa que existen factores ambientales e individuales como clase social o la edad, que pueden generar futuros casos de acoso laboral.

Las consecuencias del mobbing son variadas y afectan tanto a la víctima como a la empresa y la sociedad. Este comportamiento a nivel personal provoca tensión generando un comportamiento de indefensión en la víctima (Moreno, 2008). Las consecuencias en cuanto a la salud mental son arrolladoras entre ellas están ansiedad, irritabilidad, fatiga, tensión muscular, depresión, estrés, desmotivación laboral (Gonzales y Delgado, 2008; López, 2008).

Piñuel (2001) nos habla de los efectos que provoca el acoso laboral y señala los efectos del acoso sobre la salud del trabajador agregando síntomas como: irritabilidad, decaimiento, dolores de pecho, ira, etc.

En cuanto a las consecuencias sobre la empresa los efectos se centran en el menor rendimiento laboral, ausentismo, accidentes en el trabajo (Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo, 2014). Por otro lado, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (1998) menciona la influencia en el clima laboral afectando la cooperación, calidad en relaciones interpersonales y productividad en la empresa.

Los tipos de acoso laboral se dividen en dos diferentes tipos de mobbing dependiendo de su posición jerárquica estos pueden ser pueden ser mobbing horizontal o vertical. (Piñuel, 2001)

El Mobbing horizontal, el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango laboral en la organización. (Rojo y Cervera, 2006; González y Graña, 2009). Teniendo como causa más recurrente a la envidia por parte de sus compañeros. (Padial y De La Iglesia, 2002; Rojo y Cervera, 2006). Otra razón importante es la falta de integración de la víctima con sus compañeros ocasionando que sea visto como un rival (Padial y De La Iglesia, 2002).

EL Mobbing vertical el acosador tiene un rango laboral diferente al de la víctima dividiéndose en ascendente y descendente. (Piñuel, 2001)

El ascendente son los trabajadores los que ejercen las conductas de acoso sobre sus superiores en la organización (Rojo y Cervera, 2006; Rubio,2008; Sanz y Hava, 2014). Esto puede darse en personas que vienen del exterior o a personas que suben de puesto convirtiéndose en jefes de sus antiguos convirtiendo estos en sus agresores (Riquelme,2006).

El descendente son las personas con mayor rango dentro de la empresa los que ejercen el acoso hacia sus trabajadores. La conducta más frecuente es el desprecio, las falsas acusaciones, las cuales se realizan con la finalidad de debilitar al trabajador haciendo valer su poder (Hirigoyen, 2001). Por ello se trata de la modalidad de acoso laboral más frecuente (Piñuel, 2009). El acosador a menudo tiene como objetivo defender su puesto de trabajo o lograr un cese laboral voluntario de la víctima (Velázquez, 2002). Este puede ser considerado

como la modalidad de acoso laboral que mayor repercusión debido a que la víctima se siente excluida, siendo más complicado sobrellevar la situación (Hirigoyen, 2001).

Así mismo Arbonés (2014), menciona que un tipo diferente de acoso laboral, Mobbing mixto este se da en personas de un rango superior jerárquico y compañeros del mismo rango, o la combinación de acoso entre rango jerárquico superior, compañeros o subordinados al mismo tiempo.



### **III. METODOLOGÍA**

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

En la presente investigación se ha empleado el tipo teórico, este el cual se caracteriza por analizar el contenido informativo recopilado, haciendo énfasis en aspectos teóricos, metodológicos o avances del tema que se esté estudiando. El diseño es una revisión sistemática, por medio de este se revisarán estudios anteriores, identificando y analizando que estos se ajusten a los objetivos planteados (Ato at al., 2013).

#### **3.2 Muestra y criterios de selección**

Se tuvo como muestra artículos extraídos de las bases de datos como son Redalyc, Scielo, La Referencia, Pubmed y Google académico; utilizando las palabras acoso laboral y mobbing en los idiomas español e inglés, estén publicados entre los años 2011 al 2021 y estén dentro de latinoamérica, y mencione al mobbing como tema principal. Así mismo se excluyeron los artículos que estén basados en revisiones sistemáticas, no sean de acceso libre o el archivo no esté completo.

En la base de datos Scielo luego de aplicar los filtros correspondientes se obtuvieron 9 resultados, de los cuales se excluyeron 2 por ser revisiones sistemáticas quedando con solo 7 resultados.

En la base de datos Redalyc después de filtrar los resultados se obtuvieron 13 artículos de los cuales se excluyó 8 revisiones sistemáticas y 2 se centraban en pruebas de evaluación, quedando con 3 resultados.

En la base de datos La Referencia se obtuvieron 8 resultados luego de aplicar los filtros, de los cuales se excluyó 1 artículos que no contaba con la información completa, quedando 7 que cumplían con los criterios requeridos.

En la base de datos Pubmed se obtuvieron 5 resultados luego de aplicar los filtros, de los cuales se excluyó 2 artículos que no estaba completo y 2 tenían como objetivo principal otro tema, quedando 1 que cumplían con los criterios requeridos.

En la base de datos de Google Académico se obtuvieron 24 resultados luego de aplicar los filtros, de los cuales se excluyeron 5 artículos que no estaban completos, 10 como objetivo principal otro tema, 5 revisiones sistemáticas sobre el tema, quedando 4 que cumplían con los criterios requeridos.

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica considerada para la investigación es el análisis documental, el cual es definido como un proceso apoyado en la búsqueda, recojo, observación, crítica y conclusión de datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes electrónicas o escritas. (Arias, 2006).

El instrumento elegido para la recolección de datos fue la lista de cotejo, para lo cual se utilizó en un cuadro en el cual se observará de forma breve y clara los aspectos de mayor importancia para una evaluación más precisa (Romo, 2015).

### **3.4 Procedimiento**

En el desarrollo de la revisión se estableció las bases de datos para la búsqueda y recolección de información teniendo en cuenta el objetivo de conocer el mobbing laboral en latinoamérica utilizándose el protocolo de PRISMA mediante el cual se realizó un organizador sintetizando los datos más relevantes de cada artículo permitiéndonos tener de forma clara y ordenada de a información, para ser analizados y comparados. (Urrutia y Bonfill, 2010).

### **3.5 Método de análisis de datos.**

La metodología y flujos utilizados fueron basados en el modelo de protocolo PRISMA ya que es un referente debido a su buen respaldo por diversos autores. (Urrutia y Bonfill, 2010).

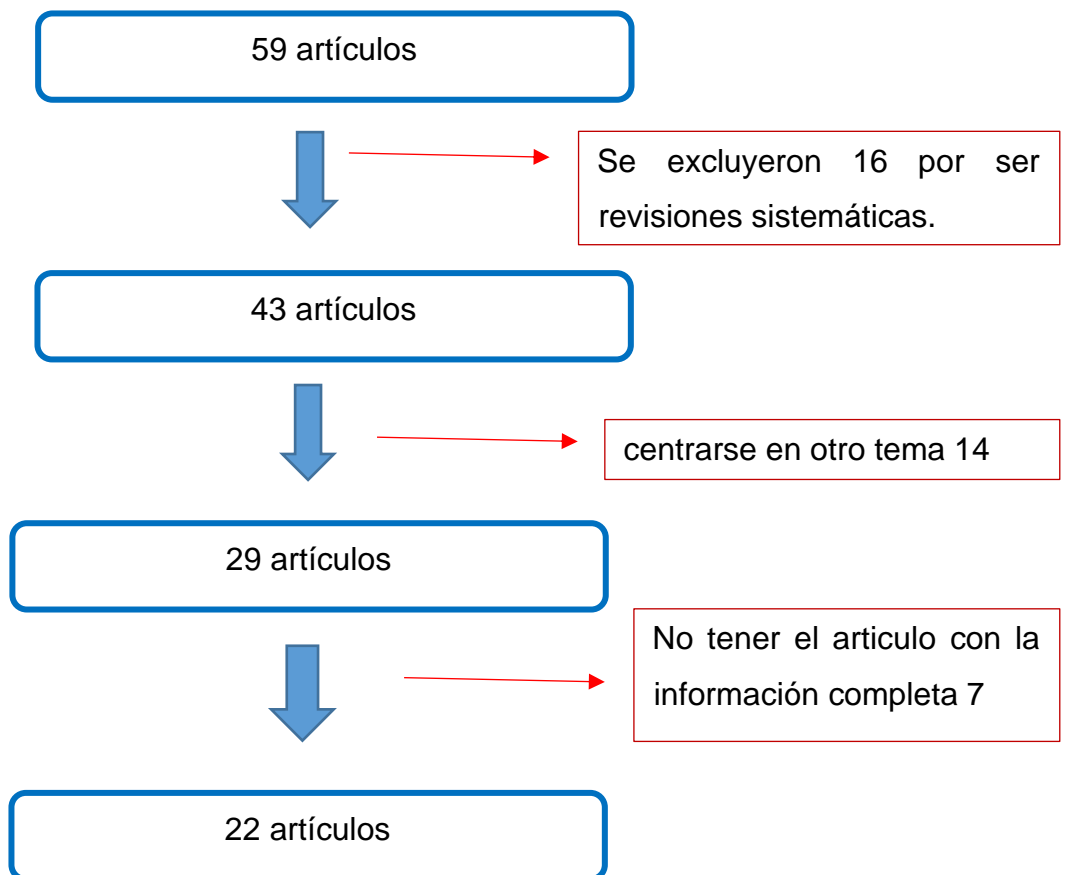
### **3.6 Aspectos éticos**

La información de esta investigación son datos auténticos, así mismo se respetó la propiedad intelectual de otros investigadores citándolos de forma necesaria, el material utilizado fue de libre acceso mediante programas legítimos, los cuales se encuentran en las referencias de esta revisión.

De igual forma el objetivo es brindar un aporte científico excluyendo los intereses personales. Buscando que el desarrollo y resultado de la investigación no tengan sesgo y sean objetivos. (American Psychological Association, 2010).

#### IV. RESULTADOS

En la figura 1, Se encontraron 59 artículos, en las bases de datos Redalyc, Scielo; La referencia, Pubmed y Google académico, se excluyeron 16 por ser revisiones sistemáticas, 14 por estar enfocados en otro tema y 7 por no contar con la información completa sobre el tema, quedando con 22 artículos de que contaban con los requisitos para la presente investigación.



*Figura 1 - Procedimiento de selección de la unidad de análisis*

En la tabla n° 1 nos indica que de los 22 artículos analizados el 100% de esta muestra la presencia de acoso laboral en el personal de las empresas en latinoamérica en tres niveles diferentes, el 21% se encuentra en nivel bajo, el 29% se encuentra en nivel medio y el 50% en un nivel alto.

*Tabla 1: Mobbing laboral en trabajadores de Latinoamérica.*

Autores y años	Artículo	Muestra	Lugar	Mobbing
Paravic, Burgos y Luengo (2018)	Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias	366 trabajadores	Chile	Existe acoso laboral en un 14,3% de los empleados.
Tamayo, Miraval y Tamayo. (2014)	Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán.	100 docente	Perú	Existencia de mobbing en los docentes en un 63% de la población.
Acosta, Cervantes, Valero y Fontalvo. (2020)	acoso laboral en una institución educativa distrital.	72 funcionarios	Colombia	Existencia de mobbing en mayor grado entre docentes y menor grado en administrativos
Carón, Lascano, Peña, Fernández, Gasull Y Salomón (2019)	violencia laboral: ser profesional de la salud... ¿vocación de alto riesgo?	252 trabajadores	Argentina	Existencia de acoso laboral con en un 58% de estableciéndose en un grado medio.
Ferrari, Filippi, Cebey, Córdoba, Napoli, y Trotta (2014)	la perspectiva objetiva y subjetiva en el diagnóstico de acoso en el trabajo.	1187 trabajadores	Argentina	Existencia de mobbing en un grado bajo siendo el 13% del total de la muestra.

Nava, Reyes, Nava y Cobos. (2019).	Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en ciudad Juárez	384 trabajadores.	México	Existencia de mobbing aboral en un porcentaje de 47% en base a la muestra, colocándose en una nivel medio.
Campero, Moncada, Robles, Marroquin y Atamari. (2015)	Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco.	30 trabajadores	Perú	Se tiene presencia del mobbing en un nivel alto con un 72% de trabajadores afectados, siendo el personal de obtetrica el más afectado.
Medina (2016)	Prevalencia del acoso psicológico en trabajadores y factores asociados.	499 trabajadores	México	La prevalencia de acoso laboral fue de 36.1%. con un 20.2% de los trabajadores en un rango alto, el 10.5% bajo y el 5.4% medio.
Gómez, Blanco, Romero y Rodríguez (2017)	Acoso laboral o mobbing en el personal de enfermería del hospital "Dr. José R. Vidal"	70 enfermeros	Argentina	El 59% del personal de la muestra sufrió acoso laboral.
Rodríguez y Kieling (2011)	Mobbing en estudiantes empleados	457 trabajadores	Brasil	El acoso laboral afecta a un 89,3% de la muestra, estando en un rango alto.
Ramos (2016)	Mobbing en una asociación de esparcimiento privada 2016	86 trabajadores	Perú	Existe presencia de acoso laboral con un porcentaje de 0,5%

Letelier, Navarrete, Farfán (2014)	Síndromes organizacionales: mobbing y burnout	26 trabajadores	México	Mobbing se presenta un índice medio de intensidad con una puntuación de 1,58 en la escala de Cisneros.
Sotomayor, Moreno. (2014)	El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público	187 docentes	Ecuador	Existe Acoso Psicológico en un nivel bajo o nulo con un porcentaje de 97,8% y en un nivel alto con un porcentaje 2,2%.
Carrasco, León, Mujicac, Rodríguez (2020)	Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes.	251 Médicos residentes	México	Presentó 27% en grado alto, 45% en medio, y 28% bajo.
Sepúlveda, Mota, Fajardo y Reyes	Representaciones sociales que Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría.	137 Médicos residentes	México	El 46% de los individuos manifestó haber sufrido acoso durante su residencia
Moreno y Chacón,	liderazgo y su relación con el mobbing en los trabajadores del hospital III Es salud.	234 Colaboradores	Perú	Existencia del acoso laboral, el 3.8% manifiesta haberlo sufrido pocas veces y el 1.7% manifiesta que sufrió algunas veces.
Ulloa (2017)	Investigación sobre el acoso laboral en las empresas de la ciudad de Quito	13,814 Trabajadores	Ecuador	Existe acoso laboral en las empresas de Quito – Ecuador

Petrone (2017)	Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires	147 trabajadores	Argentina	El 58,5% de la muestra recibió acoso laboral (86 personas)
Molina y Jung (2015)	Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial	84 enfermeras	Bolivia	Existe mobbing en las organización, el 40% con intensidad baja, 18% media y 4% con intensidad alta.
Ahumada, Ansoleaga y Castillo (2021)	Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos	1,995 Trabajadores	Chile	Existe acoso en el 10,2% de los trabajadores.
Morales (2017)	Acoso laboral y depresión en docentes de ambos sexos del nivel secundario	1,663 Docentes	Perú	Existe acoso laboral en un 54.1%
Castro, Sánchez, Espinoza y Molina. (2019)	el acoso moral. tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional	43 empleados	Venezuela	Existencia de acoso laboral dentro de la organización, sin embargo se presenta en un nivel medio bajo.



En la tabla n° 2 En cuanto a la causa más predominantes fue el sexo con un 32% de recurrencia, así mismo se encontró la presencia de edad con un 32%, el tiempo laboral 23% y el nivel de estudios con un 18%.

*Tabla 2: Causas del mobbing laboral en trabajadores de Latinoamérica.*

Autores y años	Artículo	Muestra	Lugar	Causas
Paravic, Burgos y Luengo	Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias	366 trabajadores	Chile	Edad Sexo (femenino) Tipo de empresa (pública o privada)
Acosta, Cervantes, Valero y Fontalvo. (2020)	acoso laboral en una institución educativa distrital.	72 funcionarios	Colombia	Edad Tiempo laboral
Ferrari, Filippi, Cebey, Córdoba, Napoli, y Trotta (2014)	la perspectiva objetiva y subjetiva en el diagnóstico de acoso en el trabajo.	1187 trabajadores	Argentina	Lugar donde vive Sexo Nivel de estudio
Castro, Sánchez, Espinoza y Molina. (2019)	el acoso moral. tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional	43 empleados	Venezuela	Liderazgo Ausencia de apoyo por los supervisores Desigualdad de poder
Nava, Reyes, Nava y Cobos. (2019).	prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora..	384 trabajadores.	México	Mejor preparación Mayor competencia
Campero, Moncada, Robles, Marroquín y Atamari. (2015)	Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital.	30 trabajadores	Perú	Alta competitividad Gran demanda Presión constante
Medina (2016)	Prevalencia del acoso psicológico en trabajadores y factores asociados al riesgo.	499 trabajadores	México	Edad Sexo

Rodrigues y Kieling (2011)	Mobbing en estudiantes empleados	457 estudiantes que trabajan	Brasil	Género Orientación sexual Raza
Ramos (2016)	Mobbing en una asociación de esparcimiento privada	86 trabajadores	Perú	Área de trabajo (biblioteca, sauna, limpieza)
Petrone (2017)	Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos.	147 trabajadores	Argentina	Tiempo de trabajo (antigüedad)
Molina y Jung (2015)	Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial	84 enfermeras	Bolivia	Relaciones adversas
Letelier, Navarrete, Farfán (2014)	Síndromes organizacionales: mobbing y burnout	26 trabajadores	México	Edad Antigüedad en el trabajo
Carrasco, León, Mujica, Rodríguez (2020)	Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes.	251 médicos Residentes	México	Antigüedad laboral
Sepúlveda, Mota, Fajardo y Reyes	Representaciones sociales que Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido	137 Médicos residentes	México	Sexo (femenino) Estado civil (solteros) Especialidad (pediatría)

Morales (2017)	Acoso laboral y depresión en docentes de ambos sexos del nivel secundario del distrito de Puente Piedra	1,663 Docentes	Perú	Edad Tiempo de trabajo
Gómez, Blanco, Romero y Rodríguez (2017)	Acoso laboral o mobbing en el personal de enfermería del hospital "Dr. José R. Vidal"	70 enfermeros	Argentina	Edad Sexo Especialidad

En la tabla n° 3 Como consecuencias del acoso laboral la depresión se presenta de forma recurrente en el 40% de los artículos estudiados, no obstante, cabe mencionar que el 29% menciona al estrés, el ausentismo laboral el 13%, y los síntomas físicos el 13%.

*Tabla 3: Consecuencias del mobbing laboral en trabajadores de Latinoamérica.*

Autores y años	Artículo	Muestra	Lugar	Consecuencias
Tamayo, Miraval y Tamayo. (2014)	factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional hermilio valdizán	100 docente	Perú	Depresión Dolores de cabeza Ganas de llorar Aislamiento
Acosta, Cervantes, Valero y Fontalvo. (2020)	acoso laboral en una institución educativa distrital.	72 funcionarios	Colombia	Estrés Depresión Ausentismo laboral
Carón, Lascano, Peña, Fernández, Gasull Y Salomón (2019)	violencia laboral: ser profesional de la salud... ¿vocación de alto riesgo?	252 trabajadores	Argentina	Depresión Estrés Angustia Ausencia laboral
Ferrari, Filippi, Cebey, Córdoba, Napoli, y Trotta (2014)	la perspectiva objetiva y subjetiva en el diagnóstico de acoso en el trabajo: hallazgos y consecuencias	1187 trabajadores	Argentina	Baja autoestima Ansiedad Depresión Aislamiento
Castro, Sánchez, Espinoza y Molina. (2019)	el acoso moral. tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional	43 empleados	Venezuela	Estrés Depresión Desmotivación Migraña Trastornos alimentarios Insomnio.
Nava, Reyes, Nava y Cobos. (2019).	prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora.	384 trabajadores.	México	Estrés Cambio en su personalidad Desgaste físico Trastornos del sueño cansancio.

Campero, Moncada, Robles, Marroquin y Atamari. (2015)	Mobbing en el personal de salud	30 trabajadores	Perú	Estrés Angustia Ausencia laboral Depresión Renuncias
Medina (2016)	Prevalencia del acoso psicológico en trabajadores y factores asociados al riesgo	499 trabajadores	México	Afectación emocional Afectación física Afectación psicológica
Gómez, Blanco, Romero y Rodríguez (2017)	Acoso laboral o mobbing en el personal de enfermería del hospital "Dr. José R. Vidal"	70 enfermeros	Argentina	Estrés Depresión Ausentismo laboral
Rodrigues y Kieling (2011)	Mobbing en estudiantes empleados	457 estudiantes que trabajan	Brasil	Estrés Depresión Desmotivación Migraña Insomnio.
Ramos (2016)	Mobbing en una asociación de esparcimiento privada	86 trabajadores	Perú	Depresión Estrés Angustia Ausentismo laboral
Petrone (2017)	Mobbing - Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos.	147 trabajadores	Argentina	Ausentismo Depresión Ansiedad
Molina y Jung (2015)	Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial	84 enfermeras	Bolivia	Ausentismo laboral
Letelier, Navarrete, Farfán (2014)	Síndromes organizacionales: mobbing y burnout	26 trabajadores	México	Agotamiento emocional Estrés Desmotivación laboral Síndrome de burnout

Sotomayor y Pando. (2014)	El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público	187 docentes	Ecuador	Estrés
Sotomayor y Pando. (2014)	El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público	187 docentes	Ecuador	Estrés
Carrasco, león, mujicac, rodriguez (2020)	Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes.	251 médicos residentes	México	Depresión Desgaste emocional Agotamiento
Sepúlveda, Mota, Fajardo y Reyes	representaciones sociales que Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría.	137 Médicos residentes	México	Desmotivación Depresión Ansiedad
Ulloa (2017)	Investigación sobre el acoso laboral en las empresas.	13,814 Trabajadores	Ecuador	Diminución de productividad Abandono de trabajo
Ahumada, Ansoleaga y Castillo (2021)	Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos.	1,995 Trabajadores	Chile	Depresión Consumo de psicotrópicos Estrés
Morales (2017)	Acoso laboral y depresión en docentes de ambos sexos del nivel secundario.	1,663 Docentes	Perú	Depresión

En la tabla n° 4 el 60% de los artículos muestran un tipo de mobbing mixto, mientras que el 40% establecen que el mobbing se presenta de forma descendente.

*Tabla 4: Tipos de mobbing laboral en trabajadores de Latinoamérica.*

Autores y años	Artículo	Muestra	Lugar	Tipos
Paravic, Burgos y Luengo (2018)	Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias	366 trabajadores	Chile	Mixto
Acosta, Cervantes, Valero y Fontalvo. (2020)	acoso laboral en una institución educativa distrital.	72 funcionarios	Colombia	Mixto
Castro, Sánchez, Espinoza y Molina. (2019)	el acoso moral. tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional	43 empleados	Venezuela	Mixto
Gómez, Blanco, Romero y Rodríguez (2017)	Acoso laboral o mobbing en el personal de enfermería del hospital "Dr. José R. Vidal"	70 enfermeros	Argentina	Descendente
Molina y Jung (2015)	Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial	84 enfermeras	Bolivia	Descendente

## V. DISCUSIÓN

Esta revisión sistemática sobre Mobbing laboral en trabajadores de Latinoamérica basa en artículos a nivel latinoamericano publicados entre los años 2011 al 2021. Esta investigación tuvo como finalidad conocer el acoso laboral sus causas, consecuencias y tipos. Así mismo se abordarán la presencia, causas, características y tipos de Mobbing basados en los resultados obtenidos en contraste con los antecedentes relevantes y el marco teórico.

Los artículos se identificaron que la mayoría pertenece a México (23%), Argentina (18%), Perú (23 %), Chile (9%) , los cuales equivalen al 73 % y los países donde se encontró menos publicaciones son Ecuador (9%), Colombia (5%), Bolivia (5%), Brasil (5%), Venezuela (5%), que equivalen al 27 %; haciendo un total de 9 países de los 17 países considerados como latinoamericanos que presentan publicaciones respecto al tema, siendo 8 países que no presentan publicaciones relacionadas con el tema.

Además, se identificaron que un 27% de las investigaciones el diseño de investigación en los artículos fue de tipo correlacionar, este tipo de diseño se caracteriza por no inventar alguna influencia, puesto que solo se visualiza el contexto existente, y este no ha sido modificado de manera intencional para obtener resultados específicos en el estudio (Hernández, et al., 2010) De esta manera, entendemos que estudiar al Mobbing en Latinoamérica siendo la única variable no es tan complicado. Esto ya lo evidencia Mota en su estudio “el mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones” realizada en Ecuador en el 2020; encontró que el reconocimiento del mobbing en el ámbito laboral es conocido ya que muchas de las empresas tienen códigos de trabajo los cuales regulan la violencia en la empresa sin embargo no existe especificaciones sobre el tema, por ello es preocupante que sólo dos países

Como objetivo general se planteó conocer la presencia y frecuencia del Mobbing laboral en los trabajadores de Latinoamérica, en la tabla 1 nos indica que de los 22 artículos analizados el 100% de esta muestra la presencia de acoso laboral en el personal de las empresas en Latinoamérica; en tres niveles diferentes, el 21% se encuentra en nivel bajo, el 29% en un nivel medio y el 50% en un nivel



alto. Esto ya mencionado por Arenas (2016) en su revisión sistemática “acoso psicológico en el trabajo – Mobbing” la cual tuvo como objetivo estudiar los datos relevantes sobre el acoso laboral, esta investigación muestra como resultados la presencia significativa del acoso laboral en las empresas teniendo importantes repercusiones en la salud y calidad de vida de las personas siendo las más afectadas las mujeres sufriendo por tanto mayor número de acoso psicológico en su puesto de trabajo así mismo. La sintomatología que presentan las víctimas es variada ya que presenta consecuencias psíquicas, físicas, sociales y laborales, abarcando el nivel psíquico mayor protagonismo. El Mobbing ha sido definido como “el comportamiento negativo que se da entre los trabajadores de una misma empresa sin importar su rango, acosando y atacando de forma constante por una o más personas, durante un tiempo prolongado, con el objetivo de aislarlo socialmente”. (Comisión Europea, 2001).

En cuanto a la tabla 2, se detallan que las causas más predominantes del Mobbing laboral en los trabajadores fueron: el sexo con un 32% de recurrencia, así mismo se encontró la presencia de edad con un 32%, el tiempo laboral 23% y el nivel de estudios con un 18%. Esto ya mencionado por Farge y Orvegoso (2020) en su investigación “los factores psicosociales del Mobbing en trabajadores públicos de Latinoamérica, donde se concluyó que los factores psicosociales de tipo personal y organizacional se presentan con mayor frecuencia, y los relacionados con sus compañeros lo hacen de manera esporádica, los factores psicosociales en el sector salud se asocian con el puesto de trabajo, en economía se asocia a la psicopatología del acosador y trabajo temporal, sin embargo, en el ámbito educacional la presencia de mobbing no está asociado a factores psicosociales. Las causas de esta problemática se pueden considerar en dos factores incorrecta organización del trabajo y la inadecuada gestión del conflicto. El primero sugiere incapacidad de los superiores para intervenir y dar solución a conflictos. Mientras que el segundo factor indica la nula intervención de los superiores, involucrándose activamente o negando el problema sin darle solución. (Leymann, 1996). Por otro lado, Vartía, (1996) expresa que existen factores ambientales en las empresas y factores individuales que pueden originar conflictos interpersonales, es decir, futuros casos de acoso laboral.

En cuanto a la tabla 3, se detallan como consecuencias del acoso laboral la depresión se presenta de forma recurrente en el 40% de los artículos estudiados, no obstante, cabe mencionar que el 29% menciona al estrés, el ausentismo laboral el 13%, y los síntomas físicos el 13%. Arenas (2016) menciona en su revisión sistemática “acoso psicológico en el trabajo – mobbing” en su investigación muestra como resultados La sintomatología que presentan las víctimas es variada ya que presenta consecuencias psíquicas, físicas, sociales y laborales, abarcando el nivel psíquico mayor protagonismo. Las consecuencias del mobbing son variadas y afectan tanto a la víctima como a la empresa y la sociedad. Este comportamiento a nivel personal provoca tensión generando un comportamiento de indefensión en la víctima (Moreno, 2008). Las consecuencias en cuanto a la salud mental son arrolladoras entre ellas están ansiedad, irritabilidad, fatiga, tensión muscular, depresión, estrés, desmotivación laboral (Lopez 2008; Gonzales y Delgado 2008). De igual forma Pinuel (2001) menciona los efectos de acoso laboral en la salud de la persona mencionando síntomas como ira, decaimiento, temblores, etc. En cuanto a las consecuencias sobre la empresa los efectos se centran en el menor rendimiento laboral, ausentismo, accidentes en el trabajo (Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo, 2014). Por otro lado, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (1998) menciona la influencia en el clima laboral afectando la cooperación, calidad en relaciones interpersonales y productividad en la empresa.

Con respecto a la tabla 4, del 100% de los artículos revisados para la investigación solo el 23% estudio y reviso los tipos de Mobbing. De los cuales el 60% de los artículos muestran un tipo de mobbing mixto, mientras que el 40% establecen que el mobbing se presenta de forma descendente. En Ecuador se realizó un trabajo de investigación acerca de los tipos de mobbing que se presentan en las organizaciones, los cuales delimitan por la posición dentro del organigrama que reciben los colaboradores, existe el mobbing ascendente que se da de un puesto inferior al de la víctima, mobbing descendente donde el acosador ocupa un puesto mayor al de la víctima y mobbing horizontal en la cual se da entre compañeros del mismo rango. (Cuadrado y Robles, 2017). Piñuel, I (2001) menciona que en el acoso laboral se divide en dos diferentes tipos según su posición jerárquica estos pueden ser pueden ser mobbing horizontal o vertical. EL

Mobbing vertical el acosador tiene un nivel jerárquico diferente al de la víctima dividiéndose en ascendente y descendente. El mobbing descendente es el que se dan de superiores a subordinados, con actitudes de desprecios o falsas acusaciones, aquí los superiores utilizan su poder (Hirigoyen, 2001). Siendo la modalidad más común de acoso (Piñuel, 2009). Con este tipo de mobbing se busca asegurar su puesto de trabajo ante posibles amenazas, provocando la renuncia de la víctima (Velázquez, 2002). Este tipo de acoso tiene repercusiones de mayor (Hirigoyen, 2001). Así mismo Arbonés (2014), menciona que un tipo diferente de acoso laboral, Mobbing mixto este se da en personas de mayor jerarquía y compañeros que se encuentran en la misma jerarquía, o la combinación de estos dándose al mismo tiempo (Jurado, 2008; Arbonés, 2014).

En cuanto a las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación tenemos la falta de investigación sobre los tipos de mobbing y los niveles en que se presenta en los trabajadores dentro de las empresas; Finalmente, se contaron 22 artículos para trabajar, una cantidad baja hablando con estudios realizados en Latinoamérica ya que no cuentan con especificaciones en el tema. Esto ya mencionado también por Mota (2020). Esto demuestra que los aportes sobre el tema son escasos en Latinoamérica, según lo reportó Rojas, García (2019) y confirmándose con la investigación actual.

## **VI. CONCLUSIONES**

En conclusión, el mobbing laboral en los trabajadores de Latinoamérica se da de forma alarmante, convirtiéndose en un problema de salud pública, dando como resultado consecuencias de salud mental, física y consecuencias en las empresas.

El resultado obtenido de la investigación manifiesta la existencia de diversas causas y factores que llevan a presentarse el Mobbing laboral, siendo estas las más frecuentes: sexo, género, edad, tiempo laboral, nivel de estudios y desempeño laboral.

Con respecto al análisis de las consecuencias del Mobbing laboral se considera repercusiones psicológicas, emocionales, síntomas físicos y ausentismo laboral.

Finalmente, los artículos relacionados a los tipos de Mobbing laboral, son pocos, lo que demuestra que estos no son estudiados con frecuencia. Se observó en los artículos que los tipos de mobbing laboral más resaltantes son el mixto y el descendente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Realizar una revisión de artículos más generalizada, en la cual se incluyan diferentes idiomas con el fin de poder examinar y poder estudiar más a profundidad la variable de Mobbing laboral.

Realizar investigaciones cuyo objetivo sea analizar las intervenciones psicológicas en el campo del Mobbing laboral, los cuales permitan a los especialistas en salud mental desarrollar programas para prevenir el acoso laboral.

Fomentar la investigación de esta temática en los países donde no se han realizado publicaciones, lo cual ayudara a registrar datos de los tipos y causas del Mobbing que se presentan.

## REFERENCIAS

Acosta Villa, C. M., Cervantes Atia, V., Valero Manjarres, M. L., & Fontalvo, M. C. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO\\_ce0da655d58325494a676b4f4db15e64](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_ce0da655d58325494a676b4f4db15e64)

Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2014). Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER-2. Bilbao

Ahumada, Magdalena, Ansoleaga, Elisa y Castillo-Carniglia, Alvaro Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública* [online]. v.37, n.2. Accedido 13 Junio 2021. <https://www.scielo.org/article/csp/2021.v37n2/e00037220/es/#ModalArticles>

Alvares, L. (jun, 2011) clima social de la organización y hostigamiento psicológico. Una lectura cognitiva y socio cultural de los sistemas autoritarios. *Revista intercontinental de psicología y educación versión electrónica* 2011 ene-jun;13: 83-98

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>

Ant Ovejero Bernal, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva psicosocial. Recuperado el 24 de Abril de 20 16, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045005>

Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Bartolomé, P. (2012). El acoso laboral y la crisis económica. Un problema del siglo XXI, *Revista Formación de Seguridad Laboral*.

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>

Campero-Espinoza, A., Moncada-Arias, A. G., Robles-Mendoza, R. A., Marroquin-Santa Cruz, J. A., & Atamari-Anahui, N. (2016). Mobbing en el personal de salud: Estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015.  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_1e813fc4ad3d31f34d488b7b90561084](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_1e813fc4ad3d31f34d488b7b90561084)

Carón, N., Lascano, S., Peña y Lillo, E., Fernández, M., Gasull, A., & Salomón, S. (2019). Violencia laboral: Ser profesional de la salud... ¿Vocación de alto riesgo?  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR\\_4db41de2adfbce7b385463cc9255f608](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR_4db41de2adfbce7b385463cc9255f608)

Castro-Ospino, Naik C., y Sánchez de Gallardo, Marhilde, y Espinoza-Beraún, Juan C., y Molina-Espinoza, Silvana (2020). El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. *Investigación Valdizana*, 14 (2), 72-84. [Fecha de Consulta 13 de Junio de 2021]. ISSN: 1994-1420. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586063184002>

Espinoza Rodríguez. O (2017). Liderazgo y su relación con el Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017. Chimbote, Peru.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10208?show=full>

Ferrari, Liliana y Filippi, Graciela y Cebey, M. Carolina y Córdoba, Esteban y Napoli, M. Laura y Trotta, M. Florencia (2014). LA PERSPECTIVA OBJETIVA Y SUBJETIVA EN EL DIAGNÓSTICO DE ACOSO EN EL TRABAJO: HALLAZGOS Y CONSECUENCIAS. *Anuario de Investigaciones*, XXI (), 43-51. [Fecha de Consulta 13 de Junio de 2021]. ISSN: 0329-5885. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139994004>

Ferro, J.M. (2011). Aspectos formales y materiales del acoso laboral y de la violencia de género, Ed. Club Universitario.

Fleming M. Bullying, burnout, and mental health amongst Portuguese nurses. *Issues Ment Health Nurs.* 2008; 29(4):411-26.

Gómez Zequeira, A. J., Blanco Solís, T. N., Romero, G. N., Sánchez, L. I., & Rodríguez, L. J. (2018). Acoso laboral o mobbing en el personal de enfermería del hospital "Dr. José R. Vidal". Ciudad de Corrientes. Año 2017. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR\\_40a93aa38a51d3a2998d88ac89fe68d9](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR_40a93aa38a51d3a2998d88ac89fe68d9)

González de Rivera y Revuelta, JL, y Rodríguez Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 397-412. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121010>

González Trijueque, D., Delgado Marina, S. y García López, E. (2010). Valoración Pericial Psicológica de la Víctima de Mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 18 (2) 8-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133915921002>

Hirigoyen, M.F.(2001). El acoso moral en el trabajo, Ed. Paidós Ibérica, Barcelona.

Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (1998). Nota Técnica Preventiva 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing

*J Work Organ Psychol.* 1996;5(2):165-84. 18. Peralta MC. El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Rev Estud Soc.* 2004;18:111-22. 19. Sa L,

Jacoby, Alessandra Rodrigues and Monteiro, Janine Kieling Mobbing of Working Students. *Paidéia (Ribeirão Preto)* [online]. 2014, v. 24, n. 57 [Accessed 13 June 2021], pp. 39-47. Available from: <<https://doi.org/10.1590/1982-43272457201406>>. ISSN 1982-4327. <https://doi.org/10.1590/1982-43272457201406>



Lara Sotomayor, Juan Eduardo, & Pando Moreno, Manuel. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 43-48. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100008>

Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing entrabaja. *Revista europeade Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 5 (2), 165-184.

López-Cabarcos, M., Picón-Prado, E., & Vázquez-Rodríguez, P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.

Mayhew C, Chappell D. Workplace violence: an overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets. *Int J Law Psychiatry*. 2007;30(4-5):327-39. 17. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *Eur*

McEwen BS. Central effects of stress hormones in health and disease: Understanding the protective and damaging effects of stress and stress mediators. *Eur J Pharmacol*. 2008;583(2- 3):174-85.

Medina Aguerrebere, P. (2009). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización. *Gerencia y Políticas de Salud*, 8(17)

Medina-Gómez OS. Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados [Prevalence of mobbing in workers and factor risk associates]. *Gac Med Mex*. 2016 Jul-Aug;152(4):452-6. Spanish. PMID: 27595247. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27595247/>

Morales De La Cruz.R. (2017). “Acoso laboral y depresión en docentes de ambos sexos del nivel secundario del distrito de Puente Piedra, 2017. Lima, Peru. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3333>

Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E. y Morante Benadero,E. (2004). Acoso Psicológico en el trabajo; una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (3),

279-285. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317816001>

Nava, Marisela, Reyes Escalante, Aida Yarira, Nava González, Wendolyne, & Cobos Floriano, Sixta. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y sociedad*, 32, e1306. Epub 27 de enero de 2021. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252020000100122&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252020000100122&lang=es)

Padial Ortiz, O., De La Iglesia Marí, M. (2002). El mobbing como enfermedad del trabajo. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (7), 231-240

Paravic-Klijn, Tatiana, Burgos-Moreno, Mónica, & Luengo-Machuca, Luis. (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de Emergencias. *Index de Enfermería*, 27(4), 201-205. Epub 20 de enero de 2020. Recuperado en 13 de junio de 2021, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=es).

Parra, L., Gaona, J., Romero, D. y Acosta, M. (2019). Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia: Abordaje fenomenológico. *Revista Republicana*, 26, 171-190. <http://dx.doi.org/10.21017/rev.repub.2019.v26.a64>

Petrone, Patrizio. (2018). Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina. *Revista argentina de cirugía*, 110(2), 96-100. Recuperado en 13 de junio de 2021, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2250-639X2018000200007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2250-639X2018000200007&lng=es&tlng=es).

Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al Acoso Psicológico en el trabajo*. Bilbao: Sal terrae

Piñuel, I. (2001). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Ed. Sal Terrae.

Ramos Bellina, M. R. (2017). Mobbing en una asociación de esparcimiento privada 2016.  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_b81324b7c206a656386bc4b6e90bad9a](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_b81324b7c206a656386bc4b6e90bad9a)

Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. Ciencias sociales online, 3(2), 39-57.

Rodríguez, A. & Sanz, A. I.,(2011). El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo- familia. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27(2), 93-102.

Rojo, J.V., Cervera A.M. (2006). Mobbing o acoso laboral, Ed. Tebar, Madrid.

Shermerhon, J., Hunt, J., & Osbor, R. (2004). Comportamiento Organizacional. Nueva York: Editorial Limusa Wiley.}

Tafoya, Silvia A., & Jaimes-Medrano, Aurora L., & Carrasco-Rojas, Juan Antonio, & Mújica, María Luisa, & Rodríguez-Machain, Ana C., & Ortiz-León, Silvia (2020). Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes de la Ciudad de México. Investigación en Educación Médica, 9 (35), 18-27. [Fecha de Consulta 13 de Junio de 2021]. ISSN: 2007-865X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349765682003>

Tamayo Garcia, M. R., Miraval Tarazona, Z. E., & Tamayo Calderon, M. (2017). Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – 2014  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_fb8bbd1c282a674f7378809abe4227e](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_fb8bbd1c282a674f7378809abe4227e)

Toro, J., & Gómez-Rubio (2016). Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina. Ciencia &

Trabajo, 18(56), 110-116. Recuperado de  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art06.pdf>

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>

## ANEXOS

### Anexo 1

Autores y Años	Artículo	Fuente	Muestra	Lugar	Mobbing	Causas	Consecuencias	Tipos
Paravic, Burgos y Luengo (2018)	Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias	SciELO	366 trabajadores	Chile	Existe acoso laboral en un 14,3% de los empleados.	Edad Sexo (femenino) Tipo de empresa (pública o privada)	No especifica	Mixto
Tamayo, Miraval y Tamayo. (2014)	Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán.	La Referencia	100 docente	Perú	Existencia de mobbing en los docentes en un 63% de la población.	No especifica	Depresión Dolores de cabeza Ganas de llorar Aislamiento	No especifica
Acosta, Cervantes, Valero y Fontalvo. (2020)	acoso laboral en una institución educativa distrital.	La Referencia	72 funcionarios	Colombia	Existencia de mobbing en mayor grado entre docentes y menor grado en administrativos	Edad Tiempo laboral	Estrés Depresión Ausentismo laboral	Mixto

Carón, Lascano, Peña, Fernández, Garsull y Salomón (2019)	violencia laboral: ser profesional de la salud... ¿vocación de alto riesgo?	La Referencia	252 trabajadores	Argentina	Existencia de acoso laboral con un 58% de estableciéndose en un grado medio.	No especifica	Depresión Estrés Angustia Ausencia laboral	No especifica
Ferrari, Filippi, Cebey, Córdoba, Napoli, y Trotta (2014)	la perspectiva objetiva y subjetiva en el diagnóstico de acoso en el trabajo.	Redalyc	1187 trabajadores	Argentina	Existencia de mobbing en un grado bajo siendo el 13% del total de la muestra.	Lugar donde vive Sexo Nivel de estudio	Baja autoestima Ansiedad Depresión Aislamiento	No especifica
Nava, Reyes, Nava y Cobos. (2019).	Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en ciudad Juárez	Scielo	384 trabajadores	México	Existencia de mobbing laboral en un porcentaje de 47% en base a la muestra, colocándose en una nivel medio.	Mejor preparación Mayor competencia	Estrés Cambio en su personalidad Desgaste físico Trastornos del sueño cansancio.	No especifica
Campero, Moncada, Robles, Marroquín y Atamari. (2015)	Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco.	La Referencia	30 trabajadores	Perú	Se tiene presencia del mobbing en un nivel alto con un 72% de trabajadores afectados, siendo el personal de obstétrica el más afectado.	Alta competitividad Gran demanda Presión constante	Estrés Angustia Ausencia laboral Depresión Renuncias	No especifica

Medina (2016)	Prevalencia del acoso psicológico en trabajadores y factores asociados.	PubMed	499 trabajadores	México	La prevalencia de acoso laboral fue de 36.1%. con un 20.2% de los trabajadores en un rango alto, el 10.5% bajo y el 5.4% medio.	Edad Sexo	Afectación emocional Afectación física Afectación psicológica	No especifica
Gómez, Blanco, Romero y Rodríguez (2017)	Acoso laboral o mobbing en el personal de enfermería del hospital "Dr. José R. Vidal"	La Referencia	70 enfermeros	Argentina	El 59% del personal de la muestra sufrió acoso laboral.	Edad Sexo Especialidad	Estrés Depresión Ausentismo laboral	Descendente
Rodríguez y Kieling (2011)	Mobbing en estudiantes empleados	Scielo	457 trabajadores	Brasil	El acoso laboral afecta a un 89,3% de la muestra, estando en un rango alto.	Género Orientación sexual Raza	Estrés Depresión Desmotivación Migraña Insomnio.	No especifica
Ramos (2016)	Mobbing en una asociación de esparcimiento privada 2016	La Referencia	86 trabajadores	Perú	Existe presencia de acoso laboral con un porcentaje de 0,5%	Área de trabajo (biblioteca, sauna, limpieza)	Depresión Estrés Angustia Ausentismo laboral	No especifica
Letelier, Navarrete, Farfán (2014)	Síndromes organizacionales: mobbing y burnout	Googel Academic	26 trabajadores	México	Mobbing se presenta un índice medio de intensidad con una puntuación de 1,58 en la escala de Cisneros.	Edad Antigüedad en el trabajo	Agotamiento emocional Estrés Desmotivación laboral Síndrome de burnout	No especifica

Sotomayor, Moreno. (2014)	El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público	Scielo	187 docentes	Ecuador	Existe Acoso Psicológico en un nivel bajo o nulo con un porcentaje de 97,8% y en un nivel alto con un porcentaje 2,2%.	No especifica	Estrés	No especifica
Carrasco, León, Mujica, Rodríguez (2020)	Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes.	Redalyc	251 Médicos residentes	México	Presentó 27% en grado alto, 45% en medio, y 28% bajo.	Antigüedad laboral	Depresión Desgaste emocional Agotamiento	No especifica
Sepúlveda, Mota, Fajardo y Reyes	Representaciones sociales que Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría.	La Referencia	137 Médicos residentes	México	El 46% de los individuos manifestó haber sufrido acoso durante su residencia	Sexo (femenino) Estado civil (solteros) Especialidad (pediatría)	Desmotivación Depresión Ansiedad	No especifica
Moreno y Chacón,	liderazgo y su relación con el mobbing en los trabajadores del hospital III Es salud.	La Referencia	234 Colaboradores	Perú	Existencia del acoso laboral, el 3.8% manifiesta haberlo sufrido pocas veces y el 1.7% manifiesta que sufrió algunas veces.	No especifica	No especifica	No especifica



Ulloa (2017)	Investigación sobre el acoso laboral en las empresas de la ciudad de Quito	Google Academic	13,814 Trabajadores	Ecuador	Existe acoso laboral en las empresas de Quito – Ecuador	No especifica	Diminución de productividad Abandono de trabajo	No especifica
Petrone (2017)	Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires	Scielo	147 trabajadores	Argentina	El 58,5% de la muestra recibió acoso laboral (86 personas)	Tiempo de trabajo (antigüedad)	Ausentismo Depresión Ansiedad	No especifica
Molina y Jung (2015)	Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial	Scielo	84 Enfermeras	Bolivia	Existe mobbing en las organizaciones, el 40% con intensidad baja, 18% media y 4% con intensidad alta.	Relaciones adversas	Ausentismo laboral	Descendente
Ahumada, Ansoleaga y Castillo (2021)	Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos	Scielo	1,995 Trabajadores	Chile	Existe acoso en el 10,2% de los trabajadores.	No especifica	Depresión Consumo de psicotrópicos Estrés	No especifica
Morales (2017)	Acoso laboral y depresión en docentes de ambos sexos del nivel secundario	Redalica	1,663 Docentes	Perú	Existe acoso laboral en un 54.1%	Edad Tiempo de trabajo	Depresión	No especifica

---

Castro , Sánchez, Espinoza y Molina (2019)	El acoso moral. tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional	Redalyc	43 Empleados	Venezuela	Existencia de acoso laboral dentro de la organización, sin embargo se presenta en un nivel medio bajo.	Liderazgo Ausencia de apoyo por los supervisores Desigualdad de poder	Estrés Depresión Desmotivación Migraña Trastornos alimentarios Insomnio.	Mixto
---	---	---------	-----------------	-----------	---	--	--	-------

---