



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Revisión sistemática de las consecuencias del mobbing en
colaboradores de organizaciones a nivel internacional

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Castillo Cornejo, Brenda Liliana (ORCID: 0000-0001-5803-9125)

Sánchez Morillas, María de los Ángeles Ivón (ORCID: 0000-0002-3891-9448)

ASESORA:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (ORCID: 0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi familia materna y a mi psicóloga María del Carmen Garrido que siempre me ayudaron y me dieron soporte emocional durante toda mi formación universitaria.

María de los Ángeles Ivón Sánchez
Morillas

A la Virgen de Guadalupe que ha estado presente en todo momento de mi vida.

En especial a mi padre Inocente Castillo que siempre me ha dado su apoyo incondicional y económico.

A mi madre María Cornejo que siempre me ha motivado a seguir adelante.

A mi hermana Nathaly Castillo que ha estado en mis mejores y peores momentos de mi vida. Y a mis mejores amigas que nunca dudaron de mis capacidades profesionales.

Brenda Liliana Castillo Cornejo

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi mamá, a mis abuelos y a mis tías por su apoyo económico y palabras de aliento. Así mismo, a mi compañera y mejor amiga Brenda Liliana Castillo Cornejo que me ha brindado apoyo desde mis inicios en la carrera y se ha mantenido firme a mi lado a pesar de las adversidades.

Y finalmente a la asesora la doctora Haydee Mercedes Aguilar por su orientación y guía para realizar la tesis.

María de los Ángeles Ivón Sánchez
Morillas

A mi familia y amigos que me motivaron a seguir adelante y nunca rendirme ante mis sueños. A mi compañera de carrera y amiga cercana María de los Ángeles Ivón Sánchez Morillas quién confió en mí para realizar esta tesis y siempre ha estado a mi lado en las buenas y las malas, gracias por ser mi persona.

Y a nuestra asesora Haydee Mercedes Aguilar, gracias por su paciencia y recomendaciones en todo este proceso de enseñanza.

Brenda Liliana Castillo Cornejo

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras	vii
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODOLÓGÍA	11
a. Tipo y diseño de investigación.....	11
b. Variables y operacionalización	11
c. Población, muestra y muestreo	11
d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
e. Procedimientos.....	12
f. Método de análisis de datos.	14
g. Aspectos éticos.	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	59

Índice de Tablas

Tabla 1 Descripción de las consecuencias psicológicas en las víctimas de mobbing.....	15
Tabla 2 Descripción de las consecuencias en las relaciones interpersonales del mobbing.....	20
Tabla 3 Descripción de las consecuencias del mobbing en las organizaciones.	24
Tabla 4 Lista de cotejo	59
Tabla 5 Características de la unidad de análisis respecto a la revista de publicación, diseños de investigación, muestra, puntos de corte.	60

Índice de Figuras

Figura 1 Flujograma de selección de artículo para las consecuencias del mobbing en organizaciones internacionales.	13
---	----

Resumen

Esta investigación es una revisión sistemática, que tiene como objetivo revisar las consecuencias de mobbing en colaboradores de organizaciones a nivel internacional. De tal manera que la búsqueda de información se realizó en las bases de datos de Scopus, Scielo, SCOHOST, Dialnet, Science Direct y Proquest, donde se encontró 74 artículos científicos que formaron parte de nuestra muestra, después de haber cumplido con los criterios de inclusión y exclusión. Con respecto a los resultados se encontró que las consecuencias psicológicas más frecuentes son el estrés, la ansiedad, somatizaciones, trastorno del sueño, síndrome de burnout y depresión; en las consecuencias interpersonales se hallaron que si las víctimas no tienen una red de apoyo social puede aislarse y tener problemas de pareja o familiares; y en las consecuencias en las organizaciones se presenta baja productividad, insatisfacción, bajo compromiso laboral, deterioro del clima organizacional, presentismo, ausentismo e intenciones de irse del trabajo. Así que se concluye que el mobbing o acoso laboral genera repercusiones para la víctima a nivel psicológico, que a su vez influye en sus relaciones interpersonales y en la organización donde laboran. Por último, se recomienda desarrollar y publicar investigaciones en el Perú que estén relacionadas a la variable de estudio, porque no se encontró información en las diversas bases de datos.

Palabras clave: Mobbing, acoso laboral, organizaciones, relaciones interpersonales y consecuencias.

Abstract

This research is a systematic review, which aims to review the consequences of mobbing in collaborators of international organizations. The information search was carried out in the databases of Scopus, Scielo, SCOPUS, Dialnet, Science Direct and Proquest, where 74 scientific articles were found that were part of our sample, after having fulfilled the inclusion and exclusion criteria. With respect to the results, it was found that the most frequent psychological consequences are stress, anxiety, somatization, sleep disorders, burnout syndrome and depression; in the interpersonal consequences it was found that if the victims do not have a social support network they may become isolated and have problems with their partner or family; and in the consequences in the organizations there is low productivity, dissatisfaction, low work commitment, deterioration of the organizational climate, absenteeism, absenteeism and intentions to leave the job. Thus, it is concluded that mobbing or harassment at work generates repercussions for the victim at a psychological level, which in turn influences their interpersonal relationships and the organization where they work. Finally, it is recommended to develop and publish research in Peru that is related to the study variable, because no information was found in the various databases.

Keywords: Mobbing, workplace harassment, organizations, interpersonal relationships and consequences.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones, el ambiente de trabajo es importante para los colaboradores, quienes desarrollan sus actividades de manera adecuada cuando el entorno laboral es saludable, confiable e íntegro. Sin embargo, cuando un grupo empieza a afectar de manera consecutiva la integridad física y psíquica de un colaborador, se denomina acoso laboral o mobbing, que tiene consecuencias en la salud mental donde se pueden ver afecciones como depresión, estrés, post-traumas, ansiedad, entre otros (Rojas et al., 2019).

Por otro lado, el mobbing también afecta el rendimiento laboral debido que el colaborador experimenta disconformidad y desmotivación, así como la dificultad para que se desarrollen profesionalmente. Esta situación conlleva a la rotación constante del personal que incluso ellos mismos llegan a desertar de la organización, lo cual consecuentemente perjudica el desarrollo y crecimiento de la organización (Escobar y Roque, 2020).

La práctica del mobbing es muy antigua, constituyendo un problema prioritario y de alto impacto para la sociedad (Escobar y Roque, 2020). De tal manera que la consultoría Mercer Marsh hizo una investigación con 880 empresas de Latinoamérica donde encontró que el acoso laboral se da con mayor incidencia en hombres y mujeres de entre 20 a 29 años (Mercer Marsh, 2019).

Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) realizó el Convenio 190 y la Recomendación 206 que fue aprobado por 186 países, con la finalidad de eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral. Ante esto la OIT (2021) ha ratificado el Convenio 190 sobre la violencia y acoso laboral, que ha entrado en vigor el mes de junio. Así mismo, durante la pandemia por covid-19 los índices de violencia y acoso en el trabajo aumentaron, desencadenando episodios de violencia, atentando con mayor fuerza los derechos de las mujeres.

En Francia el comité de Quebec de Normas, Equidad, Salud y Seguridad Ocupacional (CNESST, 2020) dio a conocer que en el 2019 se recibieron 52 casos de acoso sexual laboral y 1259 casos de acoso psicológico laboral. Además, en Estados Unidos, el Workplace Bullying Institute (2021) realizó una investigación a 79.3 millones de trabajadores, encontrando que el 65% de los

agresores son jefes y el 21% son compañeros de trabajo, y el 14% de las agresiones es hacia los jefes.

En Argentina, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL, 2019) refirió que dentro de una organización 9 de cada 10 mujeres sufrieron violencia laboral y la mitad no denunciaron por temor. El 85% de violencia es psicológica, el 9% es sexual y la física con un 6%, lo cual es ejercido mayormente por varones. Además, el Equipo de Latinoamericano de Justicia y Género (2020) mencionó que hay un aumento de 88% de casos de violencia laboral en mujeres.

En Alemania se encuestaron 2.058 trabajadores de los cuales el 17% sufrieron acoso por parte de sus colegas o supervisores, donde el 81% lo experimentó directamente, el 8% por correos y el 7% por redes sociales (Suhr, 2021). Además, en Italia, 7 de cada 10 mujeres reportaron sufrir acoso laboral, así mismo al 27% le hacen preguntas sobre su vida personal, al 24% sobre sus relaciones y el 8% reciben correos de contenido sexual (We world, 2021).

Por otro lado, en España el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2019) destacó que encontró casos de acoso sexual en 1.519 trabajadores. Así mismo la Secretaría de Políticas Sociales y Seguridad Social de UGT (2020) afirmó que, las empresas no brindan soluciones, donde el 33% no saben cómo abordar el problema, el 53% no le da importancia y el 37% desconoce a dónde ir.

En Chile el DiarioUchile (2019) manifestó que las cifras de denuncias por acoso laboral aumentaron un 14% y las denuncias por acoso sexual un 31%. El Centro de Investigaciones Periodística (CIPER, 2020) recibió 1.597 denuncias, de las cuales en pandemia se recibieron 297.

En México, la Secretaría del Trabajo y Prevención Social (STPS, 2019) reveló que el 77% de casos de acoso sexual fueron de mujeres y el 6% de hombres. Por otro lado, la STPS (2020) señaló que de todas las mujeres que trabajan, el 26.6% ha vivenciado violencia laboral. Además, en Ecuador, el Ministerio del Trabajo (SUT, 2021) registró 133 casos por acoso laboral desde enero del 2020 hasta junio del 2021. Por otro lado, el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral (2020) declaró que, en Guatemala, el 62% de mujeres que trabajan sufrieron acoso laboral y el 29% acoso sexual.

En el Perú el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019) registró un 95% de casos de hostigamiento sexual laboral recibidos en la línea “trabaja sin acoso”. Así mismo el MTPE (2020) atendió 3506 personas de los cuales el 94.4% son mujeres denunciantes y el 99% son hombres denunciados. Por último, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2021) ha recibido 939 denuncias de acoso laboral desde que inició la pandemia.

Existe un vacío de información en cuanto a la variable de estudio, porque es considerado un riesgo psicosocial emergente que tiende a ser invisibilizado y no reconocido por las organizaciones (Manrique, 2019). Además, según Ahumada et al. (2021) las cifras de los casos van en aumento a través de los años, pero las evidencias de investigaciones científicas son escasas.

Debido a lo mencionado anteriormente, esta revisión sistemática va a ampliar el conocimiento sobre el mobbing algo que otras investigaciones no han profundizado. A partir de todos los aportes para esta variable de estudio, se formula el siguiente problema ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing en los colaboradores de organizaciones a nivel internacional?

Esta investigación tiene una justificación a nivel teórico porque permitirá comprender con más claridad el acoso laboral o mobbing debido a que se enfoca en las consecuencias que genera este tipo de violencia. Asimismo, la justificación es práctica debido a que aportará a futuras investigaciones como fuente de consulta y a los profesionales de la salud mental para la elaboración de planes de intervención dirigido a las víctimas de acoso laboral o incluso programas de prevención. Mientras que a nivel social va a permitir a las personas tener el conocimiento sobre cómo afecta esta problemática que se desarrolla en el ámbito laboral.

De tal modo que, como objetivo general se va a revisar las consecuencias del mobbing en colaboradores de organizaciones a nivel internacional según los artículos científicos recopilados. Mientras que en los objetivos específicos se va a identificar las consecuencias psicológicas de las víctimas, las consecuencias en las relaciones interpersonales y por último en las organizaciones donde las víctimas laboran.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversos autores que han realizado investigaciones sobre la variable, como Peña (2018) quien llevó a cabo una revisión sistemática buscando información en las plataformas de Google académico y workplace mobbing health institutions, el cual hizo un análisis del mobbing en instituciones de salud y encontró como resultado las repercusiones que tiene en las víctimas, pues esta práctica atenta contra la dignidad humana generando sentimientos de incompetencia, vergüenza, desamparo e injusticia conllevando a que su eficiencia y calidad de trabajo se vea afectada negativamente. Así mismo, experimentan aislamiento social que ocasiona pensamientos obsesivos resultando en ansiedad crónica, debido a que los observadores no desean intervenir o defenderlos por miedo a ser futuras víctimas. Además, toda esta situación genera que los afectados lleguen a truncar en sus carreras, tienen problemas económicos, de pareja y familiares. De tal manera que esta problemática es percibida como traumática para la persona que lo ha experimentado.

Así mismo Carneiro et al. (2018) realizaron un estudio bibliométrico teniendo una búsqueda en plataformas como LILACS, MEDLINE, BDNF y en las bibliotecas Cochrane y Scielo quienes analizaron la producción científica sobre el acoso moral y se obtuvo como resultado, que los trabajadores que sufren acoso psicológico también son perturbados afectando principalmente el área emocional del colaborador tanto su vida privada como laboral reduciendo así su rendimiento dentro de la organización. Por otro lado, la salud personal de este colaborador se ve afectada con brotes de dolores musculares, así como cefalea espontáneas, síntomas de ansiedad y fatiga, por lo que estas personas quedan afectadas por años, incluso de por vida.

Los investigadores Rojas et al. (2019) efectuaron una revisión sistemática recolectando información de 8 artículos científicos de las bases de datos de La Referencia, Ebsco, Web of Science, Scielo y Scopus durante los años del 2000 al 2019 sobre la variable en cuestión en trabajadores universitarios, teniendo como resultado que las consecuencias recaen en el deterioro de las condiciones laborales, salud física y mental, donde hay mayor incidencia en el desarrollo de episodios depresivos. Además, señalan que existe ambigüedad en la

conceptualización de la variable, dificultando así la delimitación de las consecuencias.

Por último, Matamala y Barrera, (2018) desarrollaron una revisión sistemática obteniendo información de 18 artículos literarios de diversas plataformas virtuales como Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet, Lilacs y DOAJ. Durante los años del 2012 al 2018 abordando el acoso moral en el trabajo en Chile y se encontró como resultado que muchas de las víctimas que son afectadas por esta agresión sufren del síndrome de burnout y presentan insatisfacción laboral. Por otro lado, los colaboradores caen en el consumo de sustancias psicoactivas y dolencias somáticas, así como alteraciones psicológicas dándose con mayor fuerza en países centroamericanos.

Por otro lado, Quirós (2019) refiere que la variable del mobbing es definida por Leymann en 1996 quien fue el que inicio esta temática de adaptar el término mobbing en el ámbito laboral como la comunicación no honesta y enfrentada con conductas abusivas y negativas de uno o más personas hacia otra con el fin de humillar, excluir, ofender y dañar la integridad del colaborador que pertenece a la misma organización. Estas acciones deben darse por lo menos una vez por semana y prolongarse por lo menos seis meses.

Así mismo los investigadores Ares y Ortega (2017) definen el mobbing como una conducta negativa entre compañeros, superiores y superior – obrero siendo la persona afectada el blanco de acoso y ataques organizados que se dan durante un largo tiempo ya sea de modo directo e indirecto, esto se da por uno o más colaboradores de la organización con el fin de ignorarlo durante las horas de trabajo. Se habla de una conducta de rivalidad constante e intimidante que refleja una mala relación de uno o varios trabajadores contra un solo individuo de la misma organización y lo que distingue el mobbing de otros problemas interpersonales en el ambiente organizacional es el tiempo que dura y las veces que ejecuta la agresión de la personas o grupo de personas hacia el colaborador.

Otras definiciones del mobbing refiere que el daño que se ejecuta por uno o más personas hacia un individuo que tiene inconvenientes en defenderse, existiendo un desequilibrio de poderes entre el o los acosadores y la víctima (Quirós, 2019).

Este es una conducta que precede en el tiempo que se ejecuta y agreden ocultando información, difamando y tratando mal al individuo. El acoso laboral también es llamado mobbing y Ruíz et al. (2019) manifiestan que el término se refiere a una secuencia de conductas que desencadenan violencia moral y psicológica dentro de la organización entre uno o más individuos contra otro, que viene ser la víctima.

Existen formas en las que se puede evidenciar la ejecución del mobbing, estas acciones van desde infravalorar las capacidades del colaborador hasta atosigarlo con la asignación de tareas, incluso se les difaman, insultan, vejan, les hacen comentarios mal intencionados, se les oculta información importante y son afectados por actos de no comunicación como el hecho de que se les ignoran los saludos, no responden a sus preguntas o actúan como si ellos no estuvieran presentes. Estas acciones violentas se dan en pequeñas dosis que en conjunto y de forma repetida pueden llegar a ser muy destructivos para la víctima, pues son micro traumatismos frecuentes que suelen ser imperceptibles por el que los vivencia, es decir, no caen en cuenta de que están sufriendo mobbing (Quirós, 2019).

El mobbing entre gerentes y trabajadores es un tipo de conflicto que se desarrolla dentro de la organización y Kovacic et al. (2020) manifestaron que este acoso suele darse principalmente a nivel psicológico mediante hostigamientos generando que las víctimas se sientan desprotegidas. Incluso, Saboia et al. (2019) agregan que se da la agresión sexual como los roces, actos sexuales y tocamientos indebidos, los cuales también son considerados agresión física.

El mobbing se manifiesta según las variaciones de las condiciones laborales y estas conductas pueden ser gritos, insultos, miradas obscenas, insultos directos y si esta agresión es de mayor intensidad se manifiesta agresión física y homicidio. Además, el acoso sexual es el más practicado en las organizaciones, esto se debe a que cuenta con todas las conductas inadecuadas que van desde el hostigamiento hasta el abuso de la integridad sexual de la víctima (Rojas et al., 2019).

La finalidad del acoso laboral es destruir la reputación, las redes de apoyo y comunicación de las víctimas para desestabilizarlas y perjudicarlas en el ejercicio

de sus labores, de esta manera se verán forzadas a abandonar su trabajo (Quirós, 2019).

Existen tipos de acoso laboral que se representan en tres maneras Quirós (2019) y Ochoa et al. (2021) mencionan que la primera es la ascendente aquí hablamos cuando el rango del acosador es inferior a la del afectado, esto se puede manifestar por la entrada de un jefe nuevo a un área donde el grupo de obreros ya se había establecido a su antiguo jefe, esto se produce por la falta de comunicación y sociabilización del acosado con los acosadores. Como segundo tenemos la horizontal, aquí hablamos cuando el acosador y la víctima pertenecen al mismo rango o posición jerárquica dentro de la organización, las causas por las que se desarrolla dicho maltrato son variadas, estos pueden ser por motivos amorosos, celos, envidias y/o problemas personales, pero la táctica de la agresión no cambia. Y, por último, en la tercera está la descendente el cual la posición jerárquica del acosador es superior que la de la víctima, aquí se ve como los jefes pueden acosar de sus trabajadores siendo las mujeres el blanco más común.

Los efectos de esta práctica tienen graves repercusiones a nivel psicológico en las víctimas porque pueden desarrollar ansiedad, estrés, compulsiones, sentir desesperación, deseos de venganza, sentimientos de ira, depresión o dificultades para concentrarse y tomar decisiones, incluso pueden tener algún trastorno del sueño, fobia social, trastornos psicósomáticos, estrés post traumático o llegan a cometer suicidio (Manrique, 2019). Tal como lo menciona Kozáková et al. (2018) tiene un gran impacto nocivo que disminuye significativamente el bienestar del agraviado demostrándolo en su estudio con enfermeras que presentaron malestar mental como impaciencia, insatisfacción e inatención; tristeza acompañada de soledad, exceso de sensibilidad e infelicidad; ansiedad con preocupaciones constantes sobre el futuro; depresión e impulsividad.

Desde un principio los perjudicados no pueden identificar el acoso que está sucediendo en su trabajo, esto se da porque tienden a sufrir baja autoestima siendo así los blancos perfectos para cualquier tipo de abuso. Es por ello que muestran pensamientos suicidas, falta de apoyo social como familiares y amigos

y tiene una baja esperanza sobre su futuro (Maidaniuc-Chirila, 2020). Estas consecuencias psicológicas dejan una cicatriz en el afectado convirtiéndolos en personas vulnerables que viven con miedo y desconfianza (Ochoa et al., 2021).

A nivel de relaciones interpersonales se generan conflictos en el área social y familiar debido a que se muestran desconfiados, hipersensibles a la crítica, tienen conductas de evitación y hostilidad; conllevando a que tengan dificultades para adaptarse a nuevos contextos (Manrique, 2019). Además, tienden a cancelar los compromisos sociales, se desapegan de sus lazos familiares como en sus roles dentro de la jerarquía familiar conllevando a la desatención de los hijos y que estos empeoren en su rendimiento académico, no toleran los problemas familiares, suelen darse los divorcios y tienen arrebatos de ira que pueden terminar en episodios de violencia (Kara et al., 2018).

Los perjudicados pueden llegar a sentirse alienados en la sociedad, desarrollar una actitud cínica hacia su entorno, y tienen un aislamiento progresivo ya sea porque sus compañeros no los defienden y prefieren ignorar la situación llegando a desaparecer o porque la propia víctima se aísla debido a que no desea dar explicaciones sobre su salida de la empresa y como tiene baja autoestima piensa que los demás lo consideran como un fracasado así que teme a enfrentarse a posibles críticas (Ochoa et al., 2021).

Otra investigadora que habló sobre las consecuencias interpersonales es Díaz-García (2018) mencionando que las víctimas pierden sus relaciones y sus capacidades profesionales, se desvalorizan a sí mismos y se minimizan delante de las personas; todo esto provoca que se aisle de sus compañeros de trabajo, que su relación con su familia se vuelva más distante. Esto lo corrobora Morales et al. (2021) quienes revelaron que la víctima al no encontrar ayuda dentro de la organización lo busca en sus familiares o allegados pero la afección personal rebota en la familiar y las redes de apoyo, por lo cual se ven dañadas con su incumplimiento de sus roles familiares, discusiones con la familia y pareja, pérdida de proyectos a futuro y de amigos, evita el contacto social, y tienen pérdidas económicas por gastos médicos o por ausencia al trabajo. En casos extremos causa divorcios y/o repercusiones en el rendimiento académico de sus hijos.

Por otra parte, la organización también se ve afectada debido a que se intensifica el ausentismo laboral y la rotación del personal; conllevando a que la productividad, satisfacción y compromiso se reduzca, todo esto a su vez acarrea a que el colaborador no se sienta entusiasmado, considere que ha perdido su capacidad profesional y tenga intenciones de renunciar a su trabajo, que en muchas situaciones las personas llegan a concretarlo (Manrique, 2019). Así mismo, las víctimas tienen dificultades para volver a integrarse a un nuevo puesto de trabajo (Ochoa et al., 2021).

Los investigadores Çetin et al. (2020) destacaron en su estudio que el desempeño laboral se vio aminorado generando pérdidas económicas para las instituciones. Estos gastos vienen a ser los pagos de horas extras a los trabajadores suplentes, compensaciones o incluso de la selección y formación de los nuevos colaboradores, así como también de la pérdida de imagen social porque la empresa se vio inmersa en un conflicto de violencia (Petroni, 2018).

Cuando las organizaciones se encuentran en crisis económicas pueden generar el mobbing, desestabilizando y creando inseguridades en sus colaboradores con la finalidad de reducir al personal. Lo cual consecuentemente impacta en el clima y cultura organizacional porque se ven perjudicadas las relaciones interpersonales entre colaboradores al existir desacuerdos, desconfianza, tensión y tanto la solidaridad como el compañerismo se pierden (Quirós, 2019).

Además, Soares et al. (2018) destacaron que las empresas privadas tienen prácticas de acoso más evidentes, duran menos porque el colaborador termina renunciando y que mientras más pequeña la empresa, los afectados no tienen un área a donde recurrir para que se intervenga en la problemática. No obstante, en las empresas públicas, esta práctica logra durar años debido a que no se puede despedir al personal a menos que este cometa una falta grave.

Con respecto a las bases teóricas del mobbing tenemos al modelo Ege de 6 fases, donde antes del problema se da la condición cero, en el cual todos son compañeros de trabajo; luego empieza la fase uno que es el conflicto objetivo donde se enfoca en el motivo de la problemática; segundo tenemos el mobbing donde se dan las agresiones verbales, físicas y psicológicas; en el tercero tenemos los primeros síntomas psicossomáticos donde surge las dolencias físicas,

en el cuarto lugar están los errores y abuso en la gestión del talento humano; en el quinto está el decaimiento de la persona en todos los ámbitos de su vida; por último, la sexta que es la exclusión del trabajador por renuncia o despido (Manrique, 2019).

Además, la teoría de la crisis nerviosa como consecuencia del comportamiento abusivo de Wilkie, mencionó que el acoso laboral produce que las víctimas sientan ansiedad afectando su dinámica laboral y esforzándose en exceso en sus actividades, esto llega a intensificarse conllevando que la persona no pueda regular esta emoción trayendo problemas como insomnio, problemas somáticos y alimenticios de tal manera que pierden la motivación para trabajar y no tienen los recursos para motivarse a sí mismos, lo cual a su vez genera problemas con su pareja, familia y amigos (Maidaniuc, 2020).

En cuanto a la teoría de los factores estrés-emociones de Fox, Spector y Miles, se planteó que las conductas de mobbing ocasionan estrés laboral en los afectados debido a que perciben un inadecuado clima laboral porque hay conflicto interpersonales o limitaciones por parte de la organización, entonces esta tensión se manifiesta a través de síntomas somáticos y la víctima no se siente satisfecho ni tiene compromiso con su trabajo de tal manera que se dan las rotaciones laborales, ausentismo e incluso tiene la intención de renunciar lo cual algunas personas logran hacerlo (Maidaniuc, 2020).

El modelo de la perspectiva sociolaboral de Fernández y Llorens nos mencionó que existe una conexión entre los riesgos psicosociales tales como falta de control, inseguridad y falta de claridad en las funciones del puesto del trabajo, así mismo la falta de apoyo social en el trabajo como el que proviene de los superiores, sumado a las acciones del agresor que tiene el propósito de dañar a uno o mas trabajadores de forma consecutiva y frecuente en el tiempo, desencadenan afección psicológica, como ansiedad con somatizaciones, depresión, insomnio e incluso se aíslan de la sociedad (López y Seco, 2016).

III. MÉTODOLÓGÍA

a. Tipo y diseño de investigación

El tipo de esta investigación fue básica porque buscó profundizar e incrementar los conocimientos ya existentes tomando en cuenta aspectos teóricos que serán considerados como base para el estudio de la variable (Escudero y Cortez, 2018).

Con respecto al diseño de investigación fue una revisión sistemática que consiste en clasificar, sintetizar y analizar de forma clara y estructurada, la integración de información de diversos artículos sobre la variable de estudio, siguiendo una serie de pasos previamente establecidos para lograr responder tanto a la pregunta como a los objetivos de la investigación (Grijalva et al., 2019).

b. Variables y operacionalización

En relación a la variable investigada, fue el mobbing o acoso laboral, donde se indagó en las subcategorías de consecuencias psicológicas de las víctimas, en sus relaciones interpersonales y en las organizaciones donde trabajan.

c. Población, muestra y muestreo

Como plantea Cienfuegos (2019) la población es un conjunto de cosas diversas que comparten en común a un gran número de características y que representan a un fenómeno que debe ser estudiado. De tal manera que la población de la investigación estuvo conformada por un conjunto de 359.211 artículos científicos relacionados con la variable de estudio que fueron buscados por medio de palabras claves como “mobbing” “acoso laboral” y “workplace bullying”, que se encontraron en las bases de datos como Scopus, Scielo, SCOHOST, Dialnet, Science Direct y Proquest.

En cuanto a la muestra es un subconjunto de la población que la representa y para ello debe de contar con características esenciales (Hernández y Carpio, 2019). De tal manera que se tomaron 74 artículos científicos para analizar, que pertenecen a las bases de datos escogidas para que simbolice a la población y que respondan a los objetivos de investigación.

Para ello se tuvo en cuenta a los criterios de inclusión establecidos para la elección de la muestra donde los artículos científicos estuvieron redactados en español, inglés, turco y portugués, tuvieron una antigüedad no mayor de 7 años, pertenecientes a revistas indexadas y que tengan acceso libre a descarga. Así mismo se tuvieron en cuenta criterios de exclusión donde no se consideraron a los artículos científicos cualitativos, que deban pagarse para su lectura, que tengan información incompleta y los que no guardan coherencia entre el título con el contenido.

d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de información y elección de los artículos científicos se efectuó mediante la técnica de análisis documental que como finalidad obtener documentos de fuentes principales, ordenarlos y clasificarlos sistemáticamente para facilitar el análisis de la información permitiendo la presentación de todos los resultados (Arias y Covinos, 2021). Para ello se usó un instrumento de investigación, el cual es la matriz y una lista de cotejo; de acuerdo con Morales et al. (2020) está estructurado de tal forma que permite el registro de información de las características necesarias que deben tener los artículos para su selección.

e. Procedimientos

Para iniciar el proceso se realizó una búsqueda de información teórica sobre la variable para redactar la realidad problemática y marco teórico. Posteriormente para la recolección de información, se usaron las palabras claves en las respectivas bases de datos, luego se utilizó la lista de cotejo para filtrar los artículos científicos que fueron un total de 238, se usó la matriz que toma cuenta los criterios base del protocolo Prisma que tiene como propósito evaluar la idoneidad y fiabilidad de los hallazgos garantizando que la recolección de información sea precisa, donde se especificó la base de datos, el diseño, que cumplan con todos los criterios de inclusión, no se adultere o se falsifique información. Por otro lado, respetar y citar los estudios, y presentar los resultados de manera sintetizada (Page, 2021). De tal manera que se eliminaron 141 artículos que no guardaban relación con el tema de los objetivos y 23 artículos que contenían investigaciones cualitativas. Finalmente se obtuvo una muestra de 74 artículos (Ver figura 1).

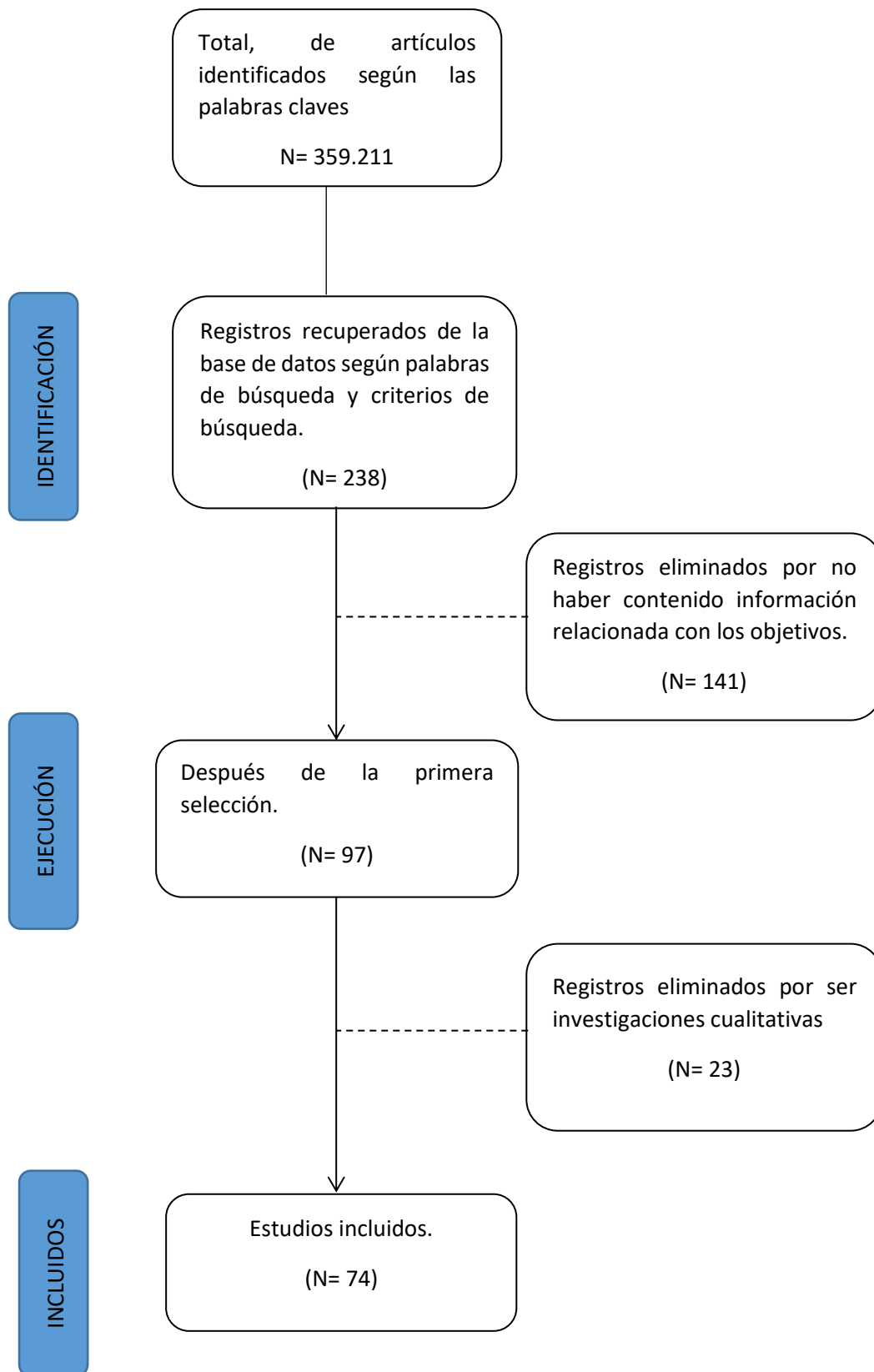


Figura 1. Flujograma de selección de artículo para las consecuencias del mobbing en organizaciones internacionales.

f. Método de análisis de datos.

Se usaron matrices que toman en cuenta los datos como autores, año de publicación y el resultado, donde en la primera matriz se pusieron las consecuencias psicológicas, en la segunda se colocaron las consecuencias en las organizaciones donde laboran las víctimas, por último, en la tercera matriz se colocaron las consecuencias relaciones interpersonales. De tal manera que los resultados están organizados permitiendo el análisis correspondiente para el cumplimiento de los objetivos específicos.

g. Aspectos éticos.

La investigación cumple con las normas de American Psychological Association (APA, 2020) que están mencionadas en su séptima edición para asegurar que la información científica presentada en este trabajo escrito logre comprenderse y se respete la información intelectual de los demás investigadores que aportaron en el estudio de la variable.

Por otra parte, se tomaron en cuenta un criterio que el Colegio de Psicólogos del Perú (2018) establece en su Código de ética Profesional, el artículo 26 donde indica que la información presentada no debe ser falsificada o plagiada, de tal manera que asegura la veracidad de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Descripción de las consecuencias psicológicas en las víctimas de mobbing.

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias Psicológicas
1	García et al. (2018)	Se halló sintomatología generada por el acoso laboral, donde el 21.4% de los participantes tuvo insomnio, 25.2% sufrió de ansiedad y depresión, más del 60% consumió bebidas alcohólicas y/o tabaco para la disminución del estrés, el 71.6% presentó somatizaciones como, dolores de espalda, hombro, cuello o toman medicamentos para disminuir el dolor. Asimismo, se observó que las mujeres presentaron mayor sintomatología que los hombres, puesto que el 81.3% reveló tener algún padecimiento.
2	Ahumada et al. (2021)	Se encontró que tanto las mujeres y varones aumentan de 2 a 3 veces su nivel de estrés, puesto que las mujeres están expuestas un 10.2% al acoso, el 18.3% de mujeres y el 9% de hombres sufren depresión. Así mismo el 11% de mujeres consumen psicotrópicos.
3	Machado y Kieiing (2018)	Se encontró una variable significativa que las víctimas de acoso laboral, estas tienen daños en su salud mental, siendo así que el 15% de trabajadores tienen tratamientos psicológicos y el 24.8% están medicados. Además, el 11% mencionaron tener repercusiones en la salud como depresión, ansiedad, nerviosismo/estrés, irritabilidad, insomnio, problemas digestivos, angustia, ataques de llanto y tensión muscular.
4	Vera et al. (2019)	Se determinó que el 100% de las mujeres que vivenciaron acoso laboral actuarían con enojo, ansiedad y rechazo total ante estas acciones y el 80% reveló que su estado emocional se ve perjudicado porque experimentan altos niveles de ansiedad debido al temor de lo que pasará en el futuro respecto a su trabajo.
5	Vévodová et al. (2020)	Se concluyó que el 17.60% de los encuestados vivenciaron un acto de acoso en los últimos 6 meses y el 31.20% experimentó al menos 2 o más actos de acoso en ese mismo tiempo, además, se encontró que el 38,4% del personal presentaba síndrome de burnout. Sin embargo, no se demostró la influencia del mobbing en la incidencia del síndrome de burnout, sino que se relaciona con la falta de bienestar psicológico, inquietud e impulsividad.
6	Góralewska-Sjöyńska (2019)	Se determinó que entre las variables de mobbing y el agotamiento profesional (burnout) las personas que experimentan acoso están más predispuesta a padecer un desgaste profesional. El 23% de los encuestados representan riesgo de quemado, de los cuales el 71,43% de las personas son mujeres y el 28,54% de las personas son hombres.
7	Contreras et al. (2019)	Se descubrió que el 23.5% de los colaboradores ha sido víctima de mobbing y el 6% sufren de burnout. Sin embargo, el 63% de la muestra presenta cansancio emocional, 29% falta de realización personal y 8% despersonalización. Encontrándose una correlación significativa entre las estrategias de acoso y el cansancio emocional, así como una relación entre despersonalización y estrategias de acoso.

Tabla 1

Descripción de las consecuencias psicológicas en las víctimas de mobbing.
(continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias Psicológicas
8	Rosario-Hernández et al. (2018)	Se encontró que el mobbing tiene una relación significativa con la cantidad como calidad del sueño, teniendo una relación con la rumiación. Esto quiere decir que la víctima de acoso laboral presenta rumiación que parece activar una respuesta fisiológica en las víctimas, de tal manera que genera una afección negativa en el bienestar del sueño. De lo contrario, las personas que estuvieron expuestas al acoso laboral, pero lograron desapegarse de estos actos negativos en el trabajo, tienen un sueño salvable.
9	Baran y Yüksel (2019)	Se halló que debido al mobbing el 71,5% de pacientes fueron diagnosticados con trastorno de estrés posttraumático (TEPT) diagnosticado con el DSM5, el 6,9% tenían trastorno de adaptación y 78,5% pacientes fueron diagnosticados con trastorno depresivo mayor.
10	Meseguer-de-Pedro et al. (2019)	El estudio descubrió que el acoso laboral tiene una asociación directa y significativa con la salud, así como entre el mobbing y la resiliencia, además, la resiliencia indica ser una mediación del mobbing sobre la salud. Esto quiere decir que las personas resilientes se adaptan mejor a las situaciones de mobbing, por lo tanto, tienen una mejor percepción de su salud a pesar de la adversidad que vivencian.
11	Kozáková et al. (2018)	Se descubrió en el estudio que las enfermeras que sufren mobbing padecen de una disminución significativa del bienestar y un aumento significativo sufriendo de impulsividad, malestar mental, ansiedad, depresión y tristeza.
12	Yurcu y Akincib (2019)	Se encontró una relación negativa entre el valor personal y mobbing, es decir que los empleados con altos valores personales se encuentran en niveles bajos de percepción de mobbing. Así como los valores personales afectan negativamente a la depresión, es decir que los colaboradores con altos valores personales tienen un bajo nivel de percepción de la depresión. Sin embargo, una relación significativamente positiva entre el mobbing y depresión, es decir, que las personas con alto nivel de percepción de mobbing tienen altos niveles de percepción de depresión.
13	Byju et al. (2021).	Se obtuvo al probar la relación hipotética del análisis de ruta en SEM. Entre todos los rasgos de personalidad, el neuroticismo tuvo el coeficiente de ruta más alto para la intimidación en el lugar de trabajo, lo que significa que los miembros eran más propensos a intimidar debido a tendencias neuróticas como estar de mal humor y, a menudo, experimentar sentimientos no deseados como ansiedad, preocupación, miedo, ira, frustración, envidia, celos, culpa, soledad, etc. Porque el neuroticismo conduce a un temperamento molesto que provoca relaciones negativas con los compañeros de la organización y aumenta las posibilidades de cometer conductas.

Tabla 1

Descripción de las consecuencias psicológicas en las víctimas de mobbing. (continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias Psicológicas
14	Karaa et al. (2018)	Los resultados denotaron que hubo una correlación negativa entre el comportamiento de mobbing de los gerentes y la calidad de vida laboral de los colaboradores, también hay una correlación negativa entre el mobbing y la calidad de vida general de los empleados, Es decir, que mientras más altos niveles de comportamiento de mobbing hay más bajos niveles en la calidad de vida laboral y a su vez de calidad de vida general.
15	Manzano et al. (2021)	El apoyo social contribuye a la reducción del agotamiento emocional de los colaboradores y que la falta de este por parte de los compañeros de trabajo y supervisores conduce al mobbing y a su vez promueve el agotamiento emocional. Así mismo, se encontró que el efecto directo del apoyo social de los familiares y amigos fue menor que el efecto directo del apoyo social de compañeros de trabajo y supervisores.
16	Kim et al. (2019)	Se confirmó que el acoso laboral tuvo un efecto significativo y directo sobre el burnout en el subdominio de agotamiento emocional y si este acoso persiste conduce a la despersonalización, también tuvo efecto sobre la fatiga por compasión.
17	Teo et al. (2021)	En el primer estudio se demostró que el acoso laboral tiene una asociación positiva con el estrés y con los accidentes y lesiones en el trabajo. Además, la variable de estrés actúa como mediador parcial del efecto del acoso laboral en accidentes y lesiones. En el segundo estudio se encontró que la resistencia psicológica es un moderador del efecto indirecto del acoso laboral en los accidentes y lesiones en el trabajo mediado por el estrés. Es decir, que la resistencia psicológica sirve como amortiguador del efecto del estrés psicológico, que es generado por el mobbing, sobre los accidentes y lesiones laborales.
18	Reknes et al. (2018)	La investigación arrojó que el acoso laboral se relaciona positivamente con los síntomas de ansiedad y depresión. Además, que la alta resistencia actúa como amortiguador en la relación del mobbing con la ansiedad, es decir que los niveles de ansiedad de los colaboradores resistentes permanecieron iguales independientemente de la exposición al mobbing. De lo contrario, los empleados no resistentes tienen un aumento en los niveles de ansiedad cuando están expuestos al mobbing. Por otro lado, la resistencia no es un amortiguador significativo para la relación entre mobbing con la depresión.
19	Soares y Martins (2020)	Como resultado se obtuvo que la mayor parte de los efectos que provoca vivir situaciones de acoso se dan en su salud mental y física con un 55,7%. Hablamos de furia, ansiedad, baja autoestima, depresión, frustración, tristeza e insomnio. En el lado físico tenemos alopecia y pérdida de peso, como aumento del mismo.

Tabla 1

Descripción de las consecuencias psicológicas en las víctimas de mobbing. (continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias Psicológicas
20	Nabe-Nielse et al. (2016)	Se encontró que el 10,2% de las víctimas de acoso laboral presentan trastornos del sueño y 4% tiene dificultades para despertar.
21	Nielsen et al. (2021)	La investigación demostró que la exposición a conductas de mobbing se relacionaba con el aumento significativo de los síntomas del insomnio a lo largo del tiempo.
22	Khoshkar et al. (2020)	En la investigación existe una relación significativa del acoso laboral como moderador en la relación entre burnout y satisfacción en la relación romántica. Esto quiere decir que a más síndrome de burnout y de acoso en el lugar de trabajo, más insatisfacción con las relaciones románticas, puesto que el maltrato dentro de la organización, causa malestares de estrés repercutiendo en las relaciones amorosas de estos trabajadores.
23	Akdemir et al. (2019)	Se encontró que a medida que aumenta el mobbing, también aumentan el estrés y el agotamiento y, en consecuencia, disminuye la satisfacción con la vida. Esto se evidencia con comportamientos que dañan la reputación personal e impiden que la persona se muestre o defienda, dañando así la autoestima del empleado.
24	Maidaniuc-Chirila (2019)	Se determinó que el mobbing causa niveles más altos de tensión mental en los empleados, teniendo daños severos.
25	Skuzińska et al. (2019)	La relación entre el mobbing con la ansiedad, insomnio, los síntomas somáticos y depresivos fue estadísticamente significativa, además, se observó que las personas que experimentaron mobbing de varias personas se caracterizaron por presentar síntomas somáticos más intensos en comparación con las víctimas que solo habían tenido un perpetrador. Por otro lado, los empleados con más larga duración laboral, experimentaron mobbing desarrollando síntomas depresivos, insatisfacción y duración laboral corta.
26	Teixeira et al. (2016)	Los participantes reportaron ansiedad, estrés, tristeza, irritabilidad, insomnio, intención de cambiar de trabajo y cavilaciones; a nivel físico, los participantes reportaron cansancio y trastornos digestivos. Socialmente, el impacto descrito se refiere al aislamiento y cese de trabajo.
27	Halim et al. (2018)	El acoso laboral se asoció significativamente con la depresión y que el neuroticismo, se asoció significativamente y positivamente con la depresión, es decir que las víctimas que tienen personalidad neurótica tienden a desarrollar depresión.
28	Celik et al. (2018)	se halló que las enfermeras de Turquía se sentían estresadas y cansadas (58%), tenían dolores de cabeza (56%), tenían molestias gastrointestinales (40%) y sentían una disminución del compromiso con sus trabajos (43%).

Tabla 1

Descripción de las consecuencias psicológicas en las víctimas de mobbing. (continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias Psicológicas
29	Nel (2019)	El acoso laboral tuvo un efecto negativo significativo con el florecimiento, es decir en el patrón de sentimientos positivos y funcionamiento positivo en la vida, que abarca aspectos emocionales, psicológicos y sociales del bienestar. También, la inteligencia emocional tuvo un efecto positivo significativo con el florecimiento. Además, se encontró un efecto interactivo significativo del acoso laboral y la inteligencia emocional en la predicción del florecimiento, es decir, cuando los participantes experimentan altos niveles de acoso laboral y bajos niveles de inteligencia emocional, las percepciones de florecimiento son significativamente más bajas que las de aquellos participantes con niveles más altos de inteligencia emocional.
30	Meydan y Agah (2017)	Se halló que los médicos en su mayoría experimentaron agotamiento emocional y reducción de la realización personal. Las conductas de mobbing atacan la reputación y se ve afectada la prevención de la autoexpresión y comunicación.
31	Paukzstat et al. (2022)	El mobbing tuvo correlación positiva y significativa con la depresión, ansiedad y agotamiento.
32	Carrillo (2020)	Se encontró que existe daño hacia los docentes como la depresión y síntomas somáticos que dejan serios problemas en los afectados.

En la tabla 1 se muestra que en base a la revisión de las consecuencias psicológicas del mobbing, las más relevantes son; estrés, ansiedad con somatizaciones, trastornos del sueño, síndrome de burnout y depresión.

Tabla 2

Descripción de las consecuencias en las relaciones interpersonales del mobbing.

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias en las Relaciones Interpersonales
1	Vera et al. (2019)	Las víctimas al experimentar angustia tienen dificultades para entablar nuevas relaciones interpersonales que perduren en el tiempo y en especial se desarrolla desconfianza por el género masculino, lo cual influye mucho al momento de entablar relaciones sentimentales porque las víctimas viven con temor a que se aprovechen de ellas. Se someten a continuar vivenciando el acoso laboral por temas económicos, esto genera que el tiempo que comparte con su familia se vea reducido debido a que tienden a aislarse.
2	Pérez-Fuentes et al. (2020)	Se encontró que el apoyo social se relaciona negativamente con el mobbing, Es decir, que cuando las víctimas de mobbing perciben que reciben apoyo de otras personas, ellos pueden generar nuevas formas de afrontar esta problemática.
3	Manzano et al. (2021)	Se encontró que el apoyo social de la familia y amigos tenía un efecto directo y negativo sobre el agotamiento emocional. Así mismo, se encontró que el efecto directo del apoyo social de los familiares y amigos fue menor que el efecto directo del apoyo social de compañeros de trabajo y supervisores. Además, el apoyo social de los compañeros de trabajo y supervisores indicó un efecto directo y negativo sobre el agotamiento emocional y sobre el acoso laboral. Es decir, que el apoyo social contribuye a la reducción del agotamiento emocional de los colaboradores y que la falta de este por parte de los compañeros de trabajo y supervisores conduce al mobbing y a su vez promueve el agotamiento emocional.
4	Soares y Martins (2020)	Las consecuencias ocasionadas en la salud de la víctima, termina afectando sus relaciones en un 12%, en el trabajo y en su red social, lo que puede intensificar aún más el sufrimiento causado durante la violencia. En cuanto a la familia ocasionan unas crisis matrimoniales, separación de la familia y crisis familiares en un 8%.
5	Gharibi et al. (2020)	Se halló una investigación la cual habla de la relación significativo del acoso laboral como moderador en la relación entre burnout y satisfacción en la relación romántica. Esto quiere decir que a más síndrome de burnout y de acoso en el lugar de trabajo, más insatisfacción con las relaciones románticas, puesto que el maltrato dentro de la organización, causa malestares de estrés repercutiendo en las relaciones amorosas de estos trabajadores.
6	Teixeira et al. (2016)	En esta investigación el aislamiento fue el resultado de experimentar actos de acoso. Se describe la falta de motivación para salir de casa e incluso para socializar con otras personas.
7	Malik y Björkqvist (2019)	El mobbing tuvo un efecto significativo con el estrés laboral que estuvo mediado parcialmente por las relaciones familiares, pero las relaciones con los colegas no mediaron el efecto del mobbing en el estrés laboral.

Tabla 2

Descripción de las consecuencias en las relaciones interpersonales del mobbing. (continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias en las Relaciones Interpersonales
8	Nielsen et al. (2020)	El acoso laboral se asoció positivamente con la angustia mental y la ausencia por enfermedad. Además, se asoció negativamente con la puntuación general del apoyo social, como del supervisor, compañeros y el no laboral. Además, la angustia mental fue asociada de forma positiva con la ausencia por enfermedad y asociada negativamente con la puntuación total del apoyo social y las específicas. Por último, el ausentismo por enfermedad se asoció negativamente con la puntuación total de apoyo social y por parte del supervisor, pero no con el apoyo de los compañeros ni con el apoyo no laboral. De tal manera que el apoyo social es un factor protector en la relación de mobbing y angustia mental debido a que las víctimas de mobbing con altos niveles de angustia tenían bajo o medio apoyo social. Así como el apoyo social atenúa la magnitud de la asociación indirecta entre el acoso y la ausencia por enfermedad a través de la angustia mental teniendo en cuenta que el apoyo del supervisor protege tanto a hombres como a mujeres, el apoyo de los compañeros solo protege a las mujeres, mientras que el apoyo no laboral no tiene un impacto protector entre ambos géneros.
9	Liang (2020)	El acoso laboral se asocia positivamente con la tensión psicológica, las fachadas de conformidad que se da cuando los empleados reprimen sus propios valores personales y pretenden expresar valores organizacionales, y con el conflicto familia-trabajo que ocurre cuando los esfuerzos de los individuos por cumplir con las demandas de su rol en el trabajo se entrometen con sus esfuerzos por satisfacer las demandas familiares. Generando una tensión psicológica en las víctimas, de tal manera que desarrollan un comportamiento inauténtico en el trabajo que termina por interferir con las demandas familiares.
10	Rodríguez-Muñoz et al. (2017)	El mobbing se relacionó negativamente con el desapego psicológico del trabajo, es decir alejarse de la situación laboral, y se relacionó positivamente con la angustia afectiva. Además, el mobbing tuvo una relación positiva con los conflictos diarios en el hogar, sin embargo, no se relacionó con la satisfacción diaria en la relación, aunque el desapego diario tuvo un efecto indirecto entre el mobbing y la satisfacción en la relación. Así mismo, el desapego psicológico se relacionó negativamente con los conflictos diarios en el hogar. La exposición al acoso laboral se convierte en conflictos en el hogar y baja satisfacción en la relación no solo por la falta de desapego sino también por la experiencia de un estado de ánimo negativo debido a que hay angustia afectiva.
11	Hsu et al. (2019)	La amistad en el lugar de trabajo, entre colegas, no modera la relación negativa entre el acoso laboral y el bienestar de los empleados.

Tabla 2

Descripción de las consecuencias en las relaciones interpersonales del mobbing. (continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias en las Relaciones Interpersonales
12	Srivastava y Agarwal (2020)	El apoyo de los supervisores tiene un efecto moderador significativo en la relación entre el acoso laboral y la intención de abandonar el trabajo, por lo tanto, si los empleados que son víctimas de acoso perciben un alto nivel de apoyo por parte de sus supervisores, tendrán una menor intención significativa de irse de la organización.
13	Blomberg y Rosander (2020)	Se encontró una asociación negativa significativa entre el acoso laboral y la salud de las víctimas. También se encontró que el apoyo percibido de los compañeros cercanos de trabajo modera la asociación entre el mobbing y la salud y bienestar, esto indica que el apoyo percibido por los compañeros reduce los efectos negativos del mobbing en la salud. Sin embargo, la variable de liderazgo de apoyo, de los supervisores, no es un moderador para esa relación, aunque si los riesgos para la salud asociados al mobbing se reducen si es que las víctimas perciben liderazgo moderado o altamente solidario junto con el apoyo de los compañeros cercanos de trabajo. Por lo tanto, el efecto del apoyo percibido de los compañeros de trabajo cercanos depende del nivel de liderazgo de apoyo percibido.
14	Celik et al. (2018)	En esta investigación se halló que, de todas las enfermeras de Turquía, su vida laboral era afectada negativamente en sus vidas fuera del trabajo (sus matrimonios y familias) un 43%, no confiaban en nadie en sus lugares de trabajo un 42% y tenían conflictos con sus compañeros de trabajo en sus lugares de trabajo un 36%.
15	Ocal y Hinge (2020)	La mayoría de los participantes manifestaron que regresaban a casa del trabajo agotados, renuentes y con una actitud tensa y nerviosa, contagiando estas actitudes a los miembros de su casa y haciendo el ambiente familiar tenso y mal humorado.
16	Yao et al. (2021)	En este estudio se encontró que el desgaste emocional laboral tiene una repercusión en las dinámicas familiares, debido a que influye que el colaborador descarga todo lo que le ocurrió en su trabajo en casa, se expresa y comporta distante con su familia y se acorta la comunicación con los hijos.
17	Sigursteinsdottir y Karlsdottir (2022)	Se encontró una correlación positiva entre el apoyo social dentro del trabajo y la satisfacción laboral, así como una correlación negativa entre el apoyo social y el mobbing.
18	Ariza-Monter et al. (2021)	Cuando los colaboradores que trabajan en un crucero cuentan con el apoyo de los superiores se modera la relación positiva del acoso laboral y el presentismo, lo que no ocurre en el caso del apoyo de los compañeros.
19	Yoo y Lee (2018)	Cuando los colaboradores tienen mayor exposición al acoso laboral, experimentan mayor conflicto entre el trabajo y la familia, esto a su vez se asocia con que las víctimas tienen una menor calidad de vida y una menor salud ocupacional.

Tabla 2

Descripción de las consecuencias en las relaciones interpersonales del mobbing. (continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias en las Relaciones Interpersonales
20	Paukstat et al. (2022)	Se encontró que el apoyo instrumental de los compañeros quienes brindan asistencia práctica, el apoyo emocional de los compañeros y el apoyo de la empresa amortiguan el impacto negativo del mobbing. Por otro lado, el apoyo no laboral redujo el efecto negativo del mobbing en especial para los sufrieron altos niveles de acoso. Además, tanto el apoyo emocional de los compañeros como el apoyo de la empresa ha tenido una correlación negativa con la depresión. Por último, el agotamiento fue significativamente menor para las víctimas que reportaron mayor apoyo emocional de los compañeros y apoyo de la empresa.
21	Yusuf y Farradina (2021)	Existe una asociación entre el apoyo social y el acoso laboral. Así como hay una correlación entre satisfacción laboral y apoyo social a las colaboradoras, pero tienen poco efecto sobre cómo los empleados responden al acoso laboral. Sin embargo, un alto apoyo social se ha asociado con una mayor satisfacción con la vida y en la toma de decisiones.
22	Naseer y Raja (2019)	El mobbing se correlacionó negativamente con el apoyo organizacional percibido. Por lo tanto, si las víctimas perciben menos apoyo, aumenta en ellos el agotamiento y la tensión psicológica.
23	Rai y Agarwal (2018)	Los empleados que sufren de acoso laboral son más propensos a salir de la organización y a involucrarse en negligencias, sin embargo, cuando las víctimas tienen fuertes redes de amistad son menos probables a que se vean afectados negativamente por el acoso laboral.
24	Nguyen et al. (2020)	El apoyo social reduce la angustia psicológica causada por el acoso laboral. Así mismo, el mobbing genera que haya menor compromiso laboral, lo cual se ve mediado por el apoyo social porque cuando las víctimas perciben este apoyo, su compromiso con la organización aumenta.
25	Ju et al. (2020)	El mobbing por parte de los supervisores se correlaciona positivamente con el conflicto entre el trabajo y la familia de los colaboradores que son víctimas, además, esta relación se ve moderada por el apoyo familiar. De tal manera que, por un lado, un mayor apoyo familiar reduce en las víctimas el conflicto entre el trabajo y la familia debido a que se reduce la angustia psicológica que se genera por el mobbing; por otro lado, la falta de apoyo familiar puede tener una influencia negativa agravando las otras variables.

En la tabla 2 se muestra que en base a la revisión de las consecuencias en las relaciones interpersonales que, si no hay una red de apoyo conformada por la familia, pareja, amigos, compañeros o supervisores del trabajo para los colaboradores que sufren de mobbing, comienzan a aislarse, disminuye la comunicación con su familia, el ambiente familiar es tenso, se generan problemas familiares y de pareja.

Tabla 3

Descripción de las consecuencias del mobbing en las organizaciones.

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias en las Organizaciones
1	Morales et al. (2021)	Se encontró que el 75% de los trabajadores consideran que su rendimiento laboral ha disminuido de manera moderada debido a que sufren mobbing y no desean llegar al trabajo, solo realizan las tareas necesarias, se sienten insatisfechos y su motivación disminuyó, además consideran que el clima organizacional debería mejorar y el 25% refirió que el clima no es saludable.
2	Garnica (2018)	Se concluyó que el nivel del mobbing en el personal obrero se daba en un nivel bajo, debido que esto tenía relación con que haya un nivel alto en el rendimiento laboral, porque eran puntuales, productivos, lograban trabajar bajo presión y en equipo.
3	Aras (2019)	Se halló que el 24,6% de los docentes fueron víctimas de acoso laboral, y los coeficientes de correlación fueron negativos entre los niveles de mobbing, satisfacción y compromiso laboral. Es por ello que, a medida que aumentaban los puntajes de mobbing, se reducían los puntajes de satisfacción y compromiso organizacional, sin embargo, hay un mayor impacto en la satisfacción.
4	Pérez-Fuentes et al. (2020)	Se encontró que la relación entre el mobbing y la satisfacción laboral es negativa. Es decir, cuando los colaboradores experimentan violencia en su lugar de trabajo, su satisfacción laboral se ve disminuida.
5	Vilas- Voas (2019)	Se descubrió que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el acoso laboral, y entre el clima ético y el acoso laboral. Esto quiere decir que mientras más acoso laboral se ve afectado el clima y la cultura de la organización.
6	Erdogan y Yildirim (2019)	Se determinó una correlación significativamente negativa entre las subdimensiones, satisfacción extrínseca y satisfacción general. Es decir, que la satisfacción en el trabajo fue baja entre los profesionales de la salud que están expuestos al mobbing, por ende, los empleados serán ineficientes.
7	Cetin et al. (2020)	Se encontró una relación negativa y moderadamente significativa entre el mobbing y las percepciones del desempeño, es decir, que los docentes expuestos al mobbing tienen una alta probabilidad de descenso en los niveles de su desempeño laboral. De tal manera que las consecuencias no solo afectan al individuo, sino también a las empresas y a la economía del país.
8	Muñoz-Chávez y López-Chau (2018)	Se descubrió que es posible que sí exista una dependencia estadísticamente significativa entre el mobbing y la satisfacción laboral, donde 96 personas tenían mayor satisfacción laboral pueden presentar menor riesgo de ser víctimas de mobbing y 58 personas tenían menor satisfacción por ende tienen mayor riesgo de mobbing.

Tabla 3

Descripción de las consecuencias del mobbing en las organizaciones.
(continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias Organizacionales
9	Nurulhuda et al. (2020)	Se encontró una relación significativa entre el acoso laboral y el desempeño laboral y se ve a través del menosprecio laboral, abuso laboral y exclusión laboral, este comportamiento negativo no solo destruye el bienestar físico y mental de un individuo, sino que también afecta la productividad y el desempeño en el lugar de trabajo.
10	Kim et al. (2019)	Se encontró que debido al acoso laboral existe la intención de rotación en el personal. De tal manera que resulta en la devastación física, emocional y ocupacional de las personas.
11	Soares y Martins (2020)	Se descubrió que el acoso también afecta en 22% en el desarrollo de las actividades, la adherencia del individuo a su trabajo, la disminución de la producción y, en este caso, su permanencia en los estudios de posgrado.
12	Nabe-Nielse et al. (2016)	Se encontró que las personas expuestas al acoso laboral duplicaron sus probabilidades de ausentarse en el trabajo por enfermedad a largo plazo y que esto se debe a que el 10,2% presenta trastornos del sueño y 4% tiene dificultades para despertar.
13	Naseer y Rojas (2019)	El mobbing se relacionó negativamente con el desempeño laboral solo en el estudio 2. Además, no tuvo relación con el comportamiento de ciudadanía organizacionales. Esto quiere decir que el mobbing en el contexto cultural de pakistan el acoso laboral está normalizado generando un impacto menor o nulo. Por otro lado, hay una relación negativa entre el mobbing y el desempeño laboral cuando el apoyo social percibido está en bajos niveles. es decir que las personas no realizan acciones que benefician a la organización, y aumentan los comportamientos organizacionales de represalias, además, las personas realizan actos que perjudican a la empresa. Sin embargo, cuando los colaboradores que son víctimas de acoso laboral perciben alto apoyo social, muestran más comportamientos de ciudadanía organizacional.
14	Einarsen et al. (2018)	Se encontró una relación negativa entre el mobbing y el compromiso laboral. También, hay una relación negativa entre clima para la gestión de conflictos y la exposición al acoso laboral. Además, hay una relación positiva entre el clima para la gestión de conflictos y el compromiso laboral. Así mismo, hay una relación indirecta entre el clima para la gestión de conflictos y compromiso laboral a través del acoso laboral que dependía condicionalmente de los niveles del clima para la gestión de conflictos y solo se encontró cuando este era débil, es decir que perciben que la organización maneja bien los conflictos interpersonales, se produce menos mobbing y el compromiso organizacional es fuerte.

Tabla 3

Descripción de las consecuencias del mobbing en las organizaciones.
(continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias Organizacionales
15	Humair y Ejaz (2019)	Se evidenció una relación significativa entre el compromiso laboral y efecto emocional negativo que se relacionó inversamente con el compromiso laboral. Es decir, los empleados que perciben acoso laboral generan emociones negativas relacionadas con el trabajo, de tal manera que muestran un bajo compromiso laboral.
16	Park y Onob (2017)	La exposición al acoso laboral afectó negativamente el compromiso laboral y la salud al aumentar la inseguridad laboral. Es decir, el aumento de percepciones de mobbing aumentó el nivel de inseguridad laboral lo que a su vez redujo el compromiso. Además, a mayor nivel de compromiso laboral hay disminución del nivel de problemas de salud en los colaboradores.
17	Hsiao et al. (2021)	El acoso laboral tuvo un efecto significativo en las intenciones de rotación. Además, el efecto del burnout en las intenciones de rotación estuvo causado por el acoso laboral, es decir que los participantes con puntajes más altos de burnout y con más experiencia de acoso laboral tenían intenciones de rotación del puesto.
18	Usmani y Kumari (2019)	El acoso está relacionado con el trabajo, engloba la afección negativa a la presentación y los logros de la asociación, reducen directamente la autoestima; uniendo la eficacia personal, la autoapreciación y la distinción como miembro de la organización. Además, el acoso está relacionado con la persona y el trabajo tienen un impacto significativo en la intención de rotación.
19	Naseem y Ahmed (2020)	Se encontró una asociación entre el bullying y el presentismo laboral, que es la presencia del colaborador en la organización y a pesar que este se encuentra con problemas de salud física o mental, Además, hay una relación positiva significativa entre el acoso laboral y el agotamiento emocional. Así mismo, el agotamiento emocional aumenta el presentismo. También, el mobbing conduce al agotamiento emocional que eventualmente resulta en presentismo. De tal manera que el clima para la gestión de conflictos, es la percepción de los empleados sobre la organización que maneja los conflictos interpersonales de manera justa, modera la relación del mobbing y el agotamiento, es decir, que un clima más fuerte para la gestión de conflictos debilitará el impacto del bullying en el agotamiento emocional y a su vez el presentismo.
20	Iqbal et al. (2021)	Las consecuencias del acoso laboral se producen en el deterioro psicológico y físico de las víctimas, pero también en mayores tasas de rotación y baja productividad institucional. haciendo de esto un mal clima laboral.

Tabla 3

Descripción de las consecuencias del mobbing en las organizaciones.
(continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias Organizacionales
21	Nguyen et al. (2017)	El acoso laboral tiene una relación negativa con el compromiso y el bienestar de los colaboradores, esta relación está medida por el clima de seguridad psicológica que es la efectividad de los procesos de comunicación entre la alta gerencia y los empleados para resolver problemas de salud y seguridad, es por ello que reduce el impacto negativo. Por ende, cuando los empleados percibieron un alto nivel de mobbing, la presencia de un alto clima de seguridad psicológica generó un mayor nivel de compromiso laboral, y cuando el clima de seguridad era bajo generó un menor nivel de compromiso. Además, el apoyo organizacional percibido se relaciona negativamente con el acoso, pero se relaciona positivamente con el compromiso y bienestar del colaborador.
22	Hsieh et al. (2019)	Se encontró que el mobbing se correlaciona negativamente con la autoeficacia y la salud mental, pero se correlaciona positivamente con la intención de irse. Además, la autoeficacia se correlacionó positivamente con la salud mental y negativamente con la intención de irse. Así mismo, la autoeficacia podría proteger a las enfermeras expuestas al mobbing ayudándolas a evitar los efectos adversos en sus resultados de salud y disminuir su intención de irse.
23	Asad et al. (2019)	El sistema de alto rendimiento; es el conjunto de actividades de recursos humanos que son diseñado para mejorar las habilidades, seguridad y la participación de los colaboradores; se relaciona positivamente con el desempeño organizacional. Además, el acoso laboral tiene un efecto negativo en el desempeño laboral. De tal manera que el sistema de alto rendimiento mejora el desempeño organizacional, pero cuando el mobbing funciona como mediador entre ellos, afecta negativamente al desempeño laboral.
24	Magee et al. (2017)	Las víctimas de acoso laboral tuvieron niveles significativamente más altos de ausentismo, además, esta relación estaba mediada significativamente por el deterioro de la salud mental. También, el acoso laboral se asoció indirectamente con un mayor ausentismo a través de un menor compromiso laboral.
25	Yilmaz (2021)	Se halló en los que más de la mitad de docentes han sufrido mobbing y esto ha perjudicado el clima de la organización y la otra parte de ellos consideran que el mobbing muy aparte de afectar la escuela ha tenido un efecto negativo en cuanto al proceso de educación.
26	Zajc y Hafner (2020)	Se encontró que el mobbing se representa en una diferencia en cuanto a las remuneraciones y no remuneraciones entre los hombres y las mujeres. y se observa más consideración para los hombres, en cuanto al horario de entrada, las tardanzas o faltas. Los hombres tienen mejor salud que las mujeres ya que ellas aparte del trabajo laboral se encargan de las labores domésticas de su casa haciendo así una sobre carga, afectando su salud física y psicológica.

Tabla 3

Descripción de las consecuencias del mobbing en las organizaciones.
(continuación)

N°	Autores y año de publicación	Consecuencias Organizacionales
27	Khaliq et al. (2018)	Los resultados del análisis revelan que la satisfacción laboral tiene una influencia negativa significativa en la intención de irse y en el estrés, mientras que una influencia significativa positiva en el comportamiento organizacional y el desempeño de la tarea, lo que muestra que el aumento de la satisfacción laboral traerá un mejor comportamiento de ciudadanía organizacional. y el desempeño de la tarea, mientras que la disminución de la satisfacción laboral provocará una mayor intención de irse y más estrés. Los resultados estadísticos revelan que la intención de irse es el efecto más crucial del acoso laboral.
28	Al Muharraq et al. (2022)	El 31.7% de los participantes tenía intenciones de dejar su trabajo. Además, hubo una asociación positiva entre la incidencia del acoso laboral y la intención rotación de en las enfermeras.
29	Ariza-Monter et al. (2021)	El mobbing relacionado con el trabajo, es decir cuando le asignan muchas tareas, tiene una relación positiva con el presentismo. Además, con respecto al presentismo el 77.2% se da por parte de la tripulación y el 47.2% son oficiales.
30	Carrillo (2020)	Los profesores que sufren de mobbing presentan deterioro en su desempeño laboral, desmotivación y sentimientos que no pertenecer en la organización.

En la tabla 3 se muestra que en base a la revisión de las consecuencias organizacionales del mobbing predomina la insatisfacción y bajo compromiso laboral, además se ve afectado el clima organizacional, se produce la rotación del personal, presentismo, ausentismo, intención de abandonar la organización, lo cual afecta negativamente la productividad.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como finalidad revisar las consecuencias del mobbing en colaboradores a nivel internacional según los artículos científicos recopilados entre el 2016 al 2022 en las bases de datos como Scopus, Dialnet, Scihost, Scielo, Science Direct y Proquest, de tal manera que se encontraron 74 artículos científicos donde la mayoría fue desarrollado en países europeos como Turquía, Finlandia y Noruega; en países asiáticos como Pakistan, Taiwán y Corea del Sur; y en países americanos como México, Puerto Rico y Brasil. Cabe resaltar que en este último continente las investigaciones que se encontraron fueron escasas.

Los tipos de diseños de las diferentes fuentes son 36 transversales, 27 correlacionales, 8 longitudinales y 3 son mixtos, la correlación busca conocer cuál es la relación o el grado de asociación que hay entre dos o más variables dentro de un determinado contexto; en cuanto a los transversales busca describir y analizar la información recolectada en un solo momento determinado; en cambio en la investigación longitudinal se recolecta información en diferentes periodos para hacer un análisis sobre el cambio y por último la investigación mixta que es un conjunto de procesos que implica la recolección, integración y análisis de datos cualitativas y cuantitativos para realizar alguna inferencia y entendimiento de la información (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El muestreo de los artículos de investigación que prevalece es el no probabilístico por conveniencia, donde la muestra más grande fue de 10627 y la más pequeña fue de 12 personas.

Con relación a los instrumentos utilizados se destaca que la mayoría de artículos de investigación utilizaron el Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R) o el Short Negative Acts Questionnaire (S-NAQ), los cuales cuentan con validez y confiabilidad, para medir la presencia del mobbing.

Teniendo en cuenta que la variable de estudio fue el mobbing más conocido como acoso laboral, que consiste en ejercer actos de violencia de manera sistemática durante un prolongado tiempo dentro del entorno laboral; se buscó conocer cómo afecta la variable en los colaboradores de una organización (Quirós, 2019).

En el primer objetivo se buscó conocer cuáles son las consecuencias psicológicas en las víctimas de mobbing, encontrando como resultados que los colaboradores sufren altos niveles de estrés (Teo et al., 2021; Akdemir et al., 2019; Teixeira et al., 2016) esto se asemeja a lo encontrado por Kambur (2022) quien manifiesta que el exceso de mobbing provoca diversos episodios de estrés laboral en la víctima. Lo cual puede deberse a que el sentido de control se disminuye en el afectado porque es incapaz de equilibrar las demandas que genera el mobbing y los recursos para afrontar el problema, haciéndolo más propenso a experimentar estrés (Rai y Agarwal, 2018).

Del mismo modo, se evidenció como un efecto negativo del acoso laboral, al síndrome de burnout (Vévodová et al., 2020; Góraleeska-Sjöyska, 2019; Contreras et al., 2019; Manzano et al., 2021; Kim et al., 2019; Khoshlar et al., 2020; Meydan y Agah, 2017; Pauksztat et al., 2022). Este síndrome es el resultado de un estrés prolongado por motivos de trabajo, donde se manifiesta agotamiento emocional debido al aumento de demandas laborales, también hay despersonalización que es el distanciamiento emocional del trabajo y de los compañeros, y se disminuye el sentido de realización personal debido a que se les limitan los recursos laborales (Rossiter y Sochos, 2017). Así mismo Millán et al. (2016) quienes mencionaron que los frecuentes episodios de acoso dentro de la organización, producen un alto nivel de burnout. Esto se asemeja a lo encontrado por Matamala y Barrera (2018) en su revisión sistemática que los afectados llegan a desarrollar este síndrome.

También se encontró ansiedad en los afectados (Garcia et al., 2018; Machado y Kieiling, 2018; Vera et al., 2019; Kozáková et al., 2018; Byju et al., 2021; Reknes et al., 2018; Soares y Martins, 2020; Teixeira et al., 2016; Pauksztat et al., 2022) lo cual se contrasta con Guerra et al. (2017), quienes refirieron que las formas en que se ejercen el mobbing son un estímulo que supera la capacidad de adaptación y reacción de las víctimas, es por ello que la ansiedad se presenta de forma intensa y desproporcionada de tal manera que interfiere con el desenvolvimiento cotidiano de la persona. Así mismo Lo Presti et al. (2019) destacó que las conductas adversas de forma repetida conducen a un aumento de la ansiedad en la víctima porque el entorno laboral y las relaciones que tienen dentro de la institución pueden ser percibidas como amenazantes. Además,

Peña (2018) encontró en su revisión sistemática que las víctimas llegan a desarrollar ansiedad crónica.

Adicionalmente se identificó en los resultados síntomas somáticos (Skuzińska et al., 2019; Celik et al., 2018). Esto es corroborado por Durmus et al. (2018) quienes refirieron que los síntomas más comunes de los trastornos somáticos son los dolores de cabeza, palpitaciones e indigestión. De igual manera Tong et al. (2017) mencionaron que las víctimas de mobbing presentan un deterioro en su salud, presentando síntomas como mareos y molestias gástricas. Además, Carneiro et al. (2018) en su estudio bibliométrico halló que las somatizaciones se presentan como síntomas de ansiedad y pueden dejar secuelas.

De igual manera se genera una afección en la cantidad y calidad del sueño desarrollando trastornos del sueño (García et al., 2018; Rosario-Hernández et al., 2018; Soares y Martins, 2020; Nabe-Nielse et al., 2016; Nielsen et al., 2021; Skuzińska et al., 2019; Teixeira et al., 2016). Esto se asemeja a lo encontrado por Vaca y Gutiérrez (2021) quienes expresaron que debido a la presión en el trabajo hay problemas en el sueño – vigilia. Así mismo, Ochoa et al. (2021) refirieron que hay presencia de insomnio o de hipersomnia.

También se encontró que los colaboradores presentan depresión (García et al., 2018; Machado y Kieinig, 2018; Kozáková et al., 2018; Yurca y Akincib, 2019; Reknes et al., 2018; Soares y Martins, 2020; Skuzińska et al., 2019; Halim et al., 2018; Paukszlat et al., 2022). Esto es corroborado por Václavíková y Kozáková (2021), quienes expresaron que los colaboradores que sufre de acoso manifiestan síntomas de depresión donde presentan dificultades al realizar sus actividades diarias debido a que se toman más tiempo de lo habitual y no disfrutan al hacerlo; presentan pensamientos de inferioridad creyendo que son una persona inútil, que no pueden realizar nada y hasta llegan a pensar en quitarse la vida. Incluso Rojas et al. (2019) mencionó en su revisión sistemática que se puede llegar a desarrollar episodios depresivos.

En cuanto a las teorías las consecuencias psicológicas se pueden explicar desde el punto de vista desde el modelo Ege de 6 fases, el cual mencionó que en la segunda fase se genera una incomodidad y molestias en los perjudicados; que en la tercera fase se llegan a convertir en síntomas psicósomáticos como

problemas digestivos e incluso aparece insomnio; lo cual se agrava en la quinta porque se presentan síntomas de depresión debido a que las medidas de solución de la empresa ocasionan que el afectado sea el causante del conflicto (Manrique, 2019). Así mismo, López y Seco (2016) hicieron mención al modelo de la perspectiva sociolaboral de Fernández y Llorens refiere que los factores de Riesgo Psicosocial como la falta de control o la falta de apoyo social, sumado a los factores de acoso generan daños a la salud produciendo ansiedad, depresión e insomnio. Además, la teoría de la crisis nerviosa como consecuencia del comportamiento abusivo de Wilkie, manifestó que la víctima experimenta ansiedad, estrés, insomnio y enfermedades somáticas (Maidaniuc, 2020).

En cuanto al segundo objetivo se buscó identificar las consecuencias en las relaciones interpersonales, encontrando como resultados que se generan conflictos dentro de la familia (Yoo y Lee, 2018; Ju et al., 2020) como la existencia de un ambiente familiar tenso (Ocal y Hinge 2020; Rodríguez-Muñoz et al., 2017; Liang, 2020), las víctimas se aíslan (Teixeira et al., 2016; Vera et al., 2019), se comportan de forma distante con su familia y se acorta la comunicación con los hijos (Yao et al., 2021; Vera et al., 20219). Lo cual se constata con Duffy y Yamada (2018), quienes refirieron que el mobbing provoca una frustración general en las víctimas que indirectamente afecta negativamente sus relaciones con su familia. Lo cual se asemeja con lo encontrado por Peña (2018) en su revisión sistemática que el mobbing tiene una relación positiva con los problemas familiares. Así mismo, Morales et al. (2021) manifestaron que la afección a nivel personal tiene un efecto sobre su rol dentro de la dinámica familiar debido a que no cumplen con sus responsabilidades y se aíslan, lo cual es motivo de múltiples discusiones.

De igual manera, se halló en los resultados que las víctimas perciben baja satisfacción en su relación de pareja (Rodríguez-Muñoz et al., 2017; Gharibi et al., 2020), llegando a tener crisis matrimoniales (Soares y Martins, 2020), lo cual es constatado por Seçkin y Minibaş (2017) quienes expresaron que las víctimas explotan en sus casas toda la ira que han acumulado por experimentar acoso laboral, lo cual genera que se enemisten con sus cónyuges pudiendo a llegar a divorcios.

Dentro de los hallazgos tenemos que el apoyo social es beneficioso para las víctimas (Sigursteinsdottir y Karlsdottir, 2020; Nielsen et al., 2020; Pérez-Fuentes et al., 2020; Rai y Agarwal, 2018; Nguyen et al., 2020; Yusuf y Farradinna, 2021) y que las víctimas que cuentan con menos apoyo, en ellos aumenta el agotamiento, la angustia y la tensión (Naseer y Raja, 2019; Nguyen et al., 2020), esto es confirmado por Wattoo et al. (2018), quienes refirieron que este apoyo puede provenir de diferentes fuentes como la familia, los compañeros de trabajo, supervisores o amigos, disminuyendo el efecto de mobbing sobre la salud y aumentan las estrategias de afrontamiento.

También se encontró que las víctimas requieren del apoyo de sus supervisores (Srivastava y Agarwal, 2020; Nielsen et al., 2020; Manzano et al., 2021; Ariza-Monter et al., 2021) esto lo corrobora, Tong et al. (2017) quienes manifestaron que mientras más apoyo de los supervisores exista, menos afecta el mobbing en los colaboradores, esto sucede porque sienten el respaldo y el apoyo de quien tiene a cargo todo el personal. Así mismo, Rossiter y Sochos (2018) expresaron que los supervisores tienen el poder de abordar las situaciones de acoso donde se tomen medidas contra el agresor o realizar cambios que disminuyan el acoso como trasladar a la víctima y agresor a diferentes áreas. Además, según Wattoo et al. (2018), mientras más apoyo reciban las víctimas por parte de sus superiores, menos conflictos tendrán en su trabajo y consecuentemente en su familia porque podrán pasar tiempo con ellos y cumplir con las responsabilidades que les corresponde.

Aunque, también se descubrió que las víctimas necesitan tanto el apoyo de la empresa como el apoyo de los compañeros del trabajo (Pauksztat et al., 2022; Blomberg y Rosander, 2020; Manzano et al., 2021; Hsu et al., 2019; Nielsen et al., 2020), esto es reafirmado por Van den Brande et al. (2016) quienes expresaron que el apoyo que reciben de sus compañeros puede servirles de recurso para encontrar formas de lidiar con el acoso laboral porque son las personas con quienes más interactúan en el entorno laboral; pueden brindar apoyo práctico como ayudarlos con las sobrecarga de tareas y apoyo emocional como confianza.

Así mismo, se descubrió que es importante el apoyo de los amigos y el apoyo familiar (Ju et al., 2020; Malik y Björkqvist, 2019; Rai y Agarwal, 2018), esto lo corrobora Tong et al. (2017) quienes ratificaron que las personas que no pertenecen dentro del círculo laboral son de mejor apoyo emocional para las víctimas que sufren mobbing que sus propios compañeros de trabajo. Esto se debe a que la vulnerabilidad que crea el mobbing ocasiona que la víctima busque protección emocional en sus seres queridos, puesto que esos vínculos íntimos no se generan con los directivos porque la mayoría de empleados no interactúa todos los días con sus gerentes como para que identifiquen e intervengan en las formas sutiles de acoso laboral (Rossiter y Sochos, 2018).

En cuanto a las teorías que sustentan las consecuencias en las relaciones interpersonales, de igual forma tenemos al modelo de la perspectiva psicolaboral de Fernández y Llorens quienes sustentaron que el acoso laboral se produce por una falta de apoyo social como la escasa protección y seguridad dentro su organización que consecuentemente genera en la víctima aislamiento social (López y Seco, 2016). Así mismo, está la teoría de la crisis nerviosa de Wilkie donde se manifestó que, tras las consecuencias emocionales, las víctimas tienen actitudes que desencadenan problemas fuera del contexto laboral como con su pareja, familia y amigos (Maidaniuc, 2020).

Por último, en el tercer objetivo se buscó conocer las consecuencias en las organizaciones donde las víctimas laboran, donde se encontró que las víctimas tienen un bajo desempeño o productividad laboral (Asad et al., 2019; Iqbal et al., 2021; Nurulhuda et al., 2020; Morales et al., 2021; Cetin et al., 2020; Soares y Martins, 2020). Lo cual se corrobora con Anjum y Muazzam (2018), quienes refirieron que cuando hay un aumento de demandas laborales se genera estrés psicológico conllevando a que el empleado no pueda proporcionar la productividad que exige la empresa para cumplir con sus metas. Así como lo mencionan Sauer y MacCor (2017), las enfermeras que sufren acoso no brindan una atención segura y eficaz a los pacientes. Al igual que Omar et al. (2019) expresaron que los médicos, por su falta de concentración pueden cometer errores y poner en peligro la vida del paciente. De tal manera que, como lo mencionó Peña (2018) en su revisión sistemática que existe un efecto negativo en la calidad de trabajo y Carneiro et al. (2018) en su estudio bibliométrico halló

una reducción en el rendimiento laboral. Por ende, el mobbing genera pérdidas económicas a la organización (Çetin et al, 2020).

Además, se halló presencia de insatisfacción laboral en las víctimas (Khalique et al., 2018; Morales et al., 2021; Aras, 2019; Pérez-Fuentes et al., 2020; Erdogan y Yildirim, 2019; Muñoz-Chávez y López-Chau, 2018). Lo cual es constatado por Manrique (2019), quien expresó que los trabajadores no se sienten entusiasmados porque consideran que han perdido su capacidad profesional. Una de las consecuencias que genera el acoso es que disminuye la empatía y el compañerismo entre la víctima y sus compañeros, generando que aumente la insatisfacción de la víctima dentro de organización (Ferri et al., 2020). Esto es similar a lo descubierto por Matamala y Barrera (2018) en su revisión sistemática que los afectados no se sientes satisfechos dentro de la organización.

Así mismo, se encontró que hay un bajo compromiso laboral (Nguyen et al., 2017; Megee et al., 2017; Humair y Ejaz, 2019; Park y Onob, 2017; Nurulhuda et al., 2020; Einarsen et al., 2018; Aras, 2019), esto lo reafirman Pradhan y Joshi (2019), quienes mencionaron que las personas que sufren de mobbing presentan una disminución de su compromiso, tanto con su trabajo como con la organización. Esto se debe a que la organización no soluciona justamente el conflicto ni hace frente a las demandas sociales y emocionales que se generan en la víctima, por lo tanto, el colaborador no se siente comprometido (Rai y Agarwal, 2018).

También se descubrió que esta problemática genera un bajo nivel del clima laboral (Yilmaz, 2021; Iqbal et al., 2021; Morales et al., 2021; Vilas-Voas, 2019) esto es corroborado por Tong et al. (2017) quienes comentaron que cuando hay un buen clima laboral el cual es seguro, todos los trabajadores discuten sus problemas y aprenden uno del otro, no existen señales de mobbing, este equipo de colaboradores trabaja y se desempeña muy bien; pero cuando empieza a ocurrir episodios de acoso, el comportamiento de los miembros del equipo cambian rotundamente, afectando así la dinámica y la comunicación entre los colaboradores.

Otra de las consecuencias es que se genera la rotación del personal (Muharraq et al., 2022; Hsiao et al., 2021; Usmani y Kumari, 2019; Iqbal et al., 2021; Kim et

al., 2019), lo cual es contrastado por Omar et al. (2019) quienes revelaron que el impacto de esta problemática se ve reflejado en la alta tasa de rotación del personal ya sea con o sin experiencia. Así mismo se encontró que si la víctima ha experimentado acoso dentro de su organización, las intenciones de rotar de su puesto de trabajo aumentan, desencadenando una serie de problemas económicos que afectarían a la organización (Choi y Lee, 2017).

Otro de los hallazgos es el presentismo en las víctimas (Ariza-Monter et al., 2021; Naseem y Ahmed, 2020) esto lo corrobora Tong et al. (2017) quienes refirieron que el nivel del presentismo aumenta el triple para las personas acosadas, esto se debe a la frecuencia del acoso en la organización. De igual manera, Seçkin y Minibaş (2017) expresaron que las víctimas continúan trabajando con malestar emocional y poca motivación mostrándose ineficientes. Ellos usan el presentismo para ser enviados a casa, ausentarse del trabajo y evitar el acoso, esto ayuda a cuidar en cierto grado su capacidad en el desempeño de sus labores (Conway et al., 2016).

Así mismo se encontró ausentismo laboral en los resultados (Megee et al., 2017; Nabe-Nielse et al., 2016) esto lo respalda Burr et al. (2022) quienes expresaron que mientras más severo sea el acoso laboral, más prolongada puede ser el tiempo de ausentismo de la víctima en la organización, esto surge debido a que son graves las consecuencias psicológicas y somáticas que producen los acosadores.

Por otra parte, se encontró que los colaboradores muestran intenciones de irse de la organización (Khaliq et al., 2018; Al Muharraq et al., 2022; Hsieh et al., 2019), lo cual lo respalda Anjum y Muazzam (2018), quienes afirmaron que a las víctimas se le hace insoportable el hecho de afrontar los rumores sobre su vida privada, así que consideran como opción más factible el salir de la institución. Así mismo Manrique (2019) hace referencia de que las víctimas pierden el entusiasmo sobre su trabajo porque consideran que han perdido sus capacidades profesionales, llegando a la conclusión que renunciar es la mejor opción. Además, Tong et al. (2017) mencionaron que las intenciones de irse de las personas que son acosadas aumentan 5 veces más a comparación de sus

propios acosadores, esto surge porque se ve afectada su salud y su último recurso es salir de la empresa.

En relación a las bases teóricas que sustentan las consecuencias en las organizaciones, también tenemos al modelo de Ege de 6 fases donde refirió que en su sexta fase el afectado después de sufrir afecciones a nivel psicológico, tiene la intención e incluso decide salir voluntariamente de su centro de trabajo (Manrique, 2019). De igual manera en la teoría de los factores estrés-emociones de Fox, Spector y Miles, hacen mención que debido a los factores estresores como las conductas de mobbing generan insatisfacción laboral, rotación, ausentismo, falta de compromiso e intención de renuncia (Maidaniuc, 2020).

Dentro de la investigación, se descubrió como resultado más resaltante que el presentismo es una práctica común en las víctimas de acoso, debido a que asisten a su centro de trabajo a pesar de tener diversas dificultades a nivel psicológico.

VI. CONCLUSIONES

El mobbing o acoso laboral genera repercusiones para la víctima a nivel psicológico, que a su vez influye en sus relaciones interpersonales y en la organización donde laboran; sin embargo, no se hallaron muchas investigaciones al respecto, especialmente en el continente de América.

Existen graves consecuencias a nivel psicológico en las víctimas porque se produce estrés debido a la exposición del mobbing que con el tiempo llega a convertirse en el síndrome de burnout, se presenta ansiedad que puede ir acompañado de síntomas somáticos, trastorno del sueño como insomnio e hipersomnias, y depresión.

Las víctimas requieren del apoyo social, el que proviene de los compañeros de trabajo y sus superiores deben ser un apoyo práctico y el apoyo emocional debe proceder de la familia y los amigos. Dado que, sin esta red de apoyo, se generan problemas familiares y de pareja.

Finalmente, la organización se ve afectada, debido a que se produce un bajo desempeño laboral, los colaboradores se sienten insatisfechos y no se comprometen con su trabajo, el clima laboral se deteriora, el personal comienza a rotar, hay presentismo, ausentismo e incluso hay intenciones de salir de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

- Desarrollar y publicar investigaciones en el Perú que estén relacionadas la variable de estudio, porque no se encontró información en las diversas bases de datos.
- Promover investigaciones que midan si es que en la víctima se genera un trauma psicológico y si se llega a desarrollar trastorno de estrés postraumáticos debido a la recurrente exposición de agresiones.
- Efectuar investigaciones que midan el efecto del mobbing en la dinámica familiar de las víctimas y el entorno social dentro de la organización.
- Fomentar en los profesionales de salud mental que trabajan en organizaciones, que se capaciten en la intervención de la problemática y que capaciten al personal sobre el tema a modo de prevención.

REFERENCIAS

- Ahumada, M., Ansoleaga, E. y Castillo, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2), 1-12. <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2021.v37n2/e00037220/es>
- Akdemir, H., Ali Tas, M. y Çiçek, H. (2019). İş yerinde duygusal taciz (mobbing) ve yaşam doyumu ilişkisi: burdur ilinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54(0), 138-159. <https://orcid.org/000b0-0001-9714-7188>
- Al Muharraq, E., Baker, O. y Alallah, S. (2022). The prevalence and the relationship of workplace bullying and nurses turnover intentions: a cross sectional study. *Sage open nursing*, 8(1), 1 – 9. <https://doi.org/10.1177/23779608221074655>
- American Psychological Association. (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association*. (7ma ed.). American Psychological Association.
- Anjum A., Muazzam A., (2018). Workplace Bullying and Turnover Intention among University Teachers, *Journal of Arts and Social Sciences* 5(2), 51 – 62.
- Aras, A. (2019). The effect of mobbing levels experienced by music teachers on organizational commitment and job satisfaction. *Eurasian journal of educational research*, 84(1), 29 – 56. <https://doi.org/10.14689/ejer.2019.84>
- Ares, A. y Ortega, M. (2017). El acoso laboral en el ambiente sanitario. *Medicina Clinica*, 105(5), 198-201. <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2017.06.034>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (1 era. Ed.). Enfoques Consulting EIRL.
- Ariza-Montes, A., Arjona, J., Radic, A., Han, H. y Law, R. (2021). Workplace bullying and presenteeism in the cruise industry: Evaluating the effect of social support. *International Journal of Hospitality Management*. 94(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102863>
- Asad, A., Tariq, S., Ashraf, S. y Noor, M. The Role of High Performance Work System on Organizational Performance: Mediating Role of Workplace

Bullying. *Journal of Managerial Sciences*. 14(4), 134-142.
<https://www.proquest.com/docview/2662986645>

Baran, Z. y Yüksel, S. (2019). Mobbing at workplace-psychological trauma and documentation of psychiatric symptoms. *Archives of neuropsychiatry*, 56(1), 57 – 62. <https://doi.org/10.29399/npa.22924>

Baran, Z. y Yüksel, Y. (2019). Mobbing at workplace –psychological trauma and documentation of psychiatric symptoms. *Arch neuropsychiatry*, 56(1), 57 – 62. <https://doi.org/10.29399/npa.22924>

Blomberg, S. y Rosander, M. (2020). Exposure to bullying behaviours and support from co-workers and supervisors: a three-way interaction and the effect on health and well-being. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(1), 479–490. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01503-7>

Burr, H., Balducci, C., Conway, P. y Rosa, U. (2022). Workplace Bullying and Long-Term Sickness Absence—A Five-Year Follow-Up Study of 2476 Employees Aged 31 to 60 Years in Germany. *Res. Public Health* 19(12), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127193>

Byju, J., Shilpi, B. y Chawda, R. (2021). Personality antecedents and consequences of workplace bullying among faculty members at higher educational institutes in central india. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 20(4), 2071 – 2082. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.04.236>

Carneiro, P., Geraldo, S., Vidal, J., Ferreira, C., Nobrega, G. y Saraiva, B. (2018). Producción científica sobre acoso moral y enfermería: estudio bibliométrico. *Esc Enferm USP*, 1(52), 1-9. https://translate.googleusercontent.com/translate_f

Carrillo, M. (2020). El acoso laboral: un monstruo que acecha a docentes de la Universidad de Guanajuato. *Coraje*. 35(220), 71-82. <https://www.proquest.com/openview/884a46eb374f6dae52aecd35c6ffa243/1?pq-origsite=gscholar&cbl=28292>

- Celik, S., Topcu, I. y Yildirim, A. (2018). Mobbing Behaviors Encountered by Nurses and their Effects on Nurses. *International Journal of Caring Sciences* 11(2), 905-913. <https://www.proquest.com/openview/8e85a70b7f1c64b856e91d4a993cb9c4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1606338>
- Çetin, Z., Özözen, M. y Kuzu, A. (2020). The effect of psychological violence on preschool teachers' perceptions of their performance. *South African Journal of Education*, 40(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.15700/saje.v40n1a1738>
- Choi, S. y Lee, H. (2017). Workplace violence against nurses in Korea and its impact on professional quality of life and turnover intention. *Journal of Nursing Management*, 25(7), 508–518. [10.1111/jonm.12488](https://doi.org/10.1111/jonm.12488)
- Cienfuegos, M. (2019). Reflexiones en torno al método científico y sus etapas. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 8(15), 1-18. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v8i15.161>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Contreras, O., Aguado, I. y Viquez, J. (2019). Relación entre acoso laboral y síndrome de burnout en profesores de bachillerato. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 21(2), 111 – 137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7740412>
- Conway, P., Clausen, T., Hansen, A. y Hogh, A. (2016). Workplace bullying and sickness presenteeism: cross-sectional and prospective associations in a 2-year follow-up study. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* 89(1),103–114. <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-015-1055-9>
- Diario de la Universidad de Chile (diarioUchile) (2019). *Gobierno por incremento de denuncias por acoso laboral y sexual: “Las personas han perdido el temor”*. Diario Universidad Chile (diarioUchile). <https://radio.uchile.cl/2019/08/01/gobierno-por-incremento-de-denuncias-por-acoso-laboral-y-sexual-las-personas-han-perdido-el-temor/>

- Díaz-García, O. (2018). Análisis de la equidad en los procedimientos organizacionales como antecedente de acoso laboral en la administración pública. *Gestión y política pública*, 28(1), 69-105. <http://dx.doi.org/10.29265/gypp.v28i1.552>
- Duffy, M. y Yamada, D. (2018). *Workplace bullying and mobbing in the United States*. (1era ed). Praeger.
- Durmus, S.C., Topcu, I., & Yildirim, A. (2018). Mobbing Behaviors Encountered by Nurses and their Effects on Nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 11(2), 905-915.
- Einarsen, S., Skogstad, Rorvik, E., Lande, A. y Nielsen, M. (2018). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 549 – 570. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1164216>
- El Centro de Investigaciones Periodística (CIPER) (2020). Las cifras del acoso sexual laboral después de la “ola feminista” de 2018: 1.597 denuncias y 86 empresas sancionadas. *El Centro de Investigaciones Periodística (CIPER)*. <https://www.ciperchile.cl/2021/03/08/las-cifras-del-acoso-sexual-laboral-despues-de-la-ola-feminista-de-2018-1-597-denuncias-y-86-empresas-sancionadas/>
- Equipo latinoamericano de justicia y género. (2019). Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina – 2019. *Equipo latinoamericano de justicia y género*. <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=4174&plcontampl=12&aplicacion=app187&cnl=4&opc=47>
- Erdogan, V. y Yildirim, A. (2019). The relationship between exposure to mobbing and job satisfaction among healthcare professionals in northern cyprus. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 67(1), 154 – 168. <https://doi.org/10.33788/rcis.67.10>
- Escobar, J. y Roque, D. (2020). Mobbing en medianas y pequeñas empresas del sector comercial de la localidad de Puente Aranda, Bogotá - Colombia.

Palermo *Business Review*, 1(21), 87-102.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/mobbing-en-medianas-y-pequeñas-empresas-del/docview/2467625092/se-2?accountid=37408>

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. (1 era. Ed.). Editorial UTMACH.

Ferri, P., Stifani, S., Accoto, A., Bonetti, L., Rubi, I. y Di Lorenzo, R. (2020). Violence against nurses in the triage area: a mixed-methods study. *Journal of Emergency Nursing* 46(3), 384-397.
<https://doi.org/10.1016/j.jen.2020.02.013>

García, B., Álvarez, M., Ramírez, M. y Aranibar, M. (2018). Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad?. *The Anáhuac journal: business and economics*, 18(1), 63 – 93.
<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.04>

Garnica, J. (2018). Mobbing y Rendimiento Laboral en Personal Obrero. *Revista arbitrada multidisciplinaria de ciencias de la salud: Salud y vida*, 2(4), 1 – 37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097564>

Gharibi, P., Farmanesh, P. y Nweke, G. () Assessing the impact of Burnout syndrome on romantic relationship Satisfaction: The dark side of Workplace Bullying. *South East European Journal of Economics and Business*. 15(1), 44-55. <https://10.2478/jeb-2020-0004>.

Góralewska-Sjöyńska, A. (2019). Experiencing mobbing at workplace facing psychological gender and occupational burnout. *Management*, 23(1), 156 – 173. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0009>

Grijalva, P., Cornejo, G., Gómez, R., Real, K. y Fernández, A. (2019). Herramientas colaborativas para revisiones sistemáticas. *Revista espacios*, 40(25), 1-10. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n25/19402509.html>

Guerra, P., Martínez, V., Abata, P. y Reyes, J. (2017). Evidencia de la relación entre acoso laboral y ansiedad en docentes universitarios. *Revista tecnológica ESPOL-RTE*, 30(3), 67 – 78.
https://www.researchgate.net/publication/333601391_Evidencia_de_la_relacion_entre_Acoso_Laboral_y_Ansiedad_en_Docentes_Universitarios

- Halim, H., Halim, F. y Khairuddin, R. (2018). Does Personality Influence Workplace Bullying and Lead to Depression Among Nurses?. *Jurnal Pengurusan*, 53(1), 1 – 16. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2018-53-01>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 76-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES*.
- Hsiao, S., Ma, S., Guo, S., Kao, C., Tsai, J., Chung, M. y Huang, H. (2021). The role of workplace bullying in the relationship between occupational burnout and turnover intentions of clinical nurses. *Applied nursing research*, 1(1), 1 – 6. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151483>
- Hsieh, Y., Wang, H. y Ma, S. (2019). The mediating role of self-efficacy in the relationship between workplace bullying, mental health and an intention to leave among nurses in taiwan, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2), 245 – 254. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01322>
- Hsu, S., Liu, Y. y Tsaur, H. (2019). The impact of workplace bullying on hotel employees' well-bein Do organizational justice and friendship matter? *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 31(4), 1702-1719. [10.1108/IJCHM-04-2018-0330](https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2018-0330)
- Humair, A. y Ejaz, S. (2019). Effect of Perceived Bullying at Workplace on Emotions Related to Job Commitment. *Abasyn journal of social sciences*, 12(1), 100 – 107. <https://doi.org/10.34091/AJSS.12.1.09>
- Iqbal, A., Naveed, M. y Shafiq, F. (2021). Impact of Workplace Bullying on the Attitude and Performance of University Teachers. *Journal of Arts and Social Sciences*. 8(2), 1-7. <https://doi.org/10.46662/jass.v8i2.186>
- Ju, L., Zhao, W., Wu, C., Li, H. y Ning, X. (2020). Abusive supervisors and employee work-to-family conflict in Chinese construction projects: how does

family support help?. *Construction management and economics*, 38(12), 1158 – 1178. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1817962>

Kambur, E. (2022). The moderator effect of the perceived quality of meal service on the relationship between mobbing, job stress and job performance. *Yönetim Bilimleri Dergisi / Journal of Administrative Sciences*. 20(44), 253-278. <https://doi.org/10.35408/comuybd.873195>

Kara, D., Kim, H. y Uysal, M. (2018). The effect of manager mobbing behaviour on female employee's quality of life. *Current Issues in Tourism*, 21(13), 1453-1467. <https://doi.org/10.1080/13683500.2015.1078298>

Khalida, N. y Alia, A. (2020). Presenteeism as a Consequence of Workplace Bullying: Mediating Role of Emotional Exhaustion and Moderation of Climate for Conflict Management. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 14(1), 143-166. <https://www.proquest.com/openview/7deb59bc37b7e07bee35d3eb8aff6fd8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1576351>

Khalique, M., Arif, I., Siddiqui, M. y Wajaha, S. (2018). Impact of workplace bullying on job performance, intention to leave, OCB and stress. *Pakistan journal of psychological research*, 33(1), 55 – 74.

Khalique, M., Siddiqui, I. y Kazmi, S. (2018). Impact of Workplace Bullying on Job Performance, Intention to Leave, OCB and Stress. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(1), 55 – 74. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9a17e00c-3980-43b9-a564-00ac31ff7101%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=131353893&db=a9h>

Kim, Y., Lee, E. y Lee, H. (2019). Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses. *Plos one*, 14(12), 1 – 13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226506>

- Kovacic, A., Podgornik, N., Pristov, Z. y Raspor, A. (2020). Mobbing in a non-profit organisation. *Organizacija*, 50(2), 178-187. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0012>
- Kozáková, R., Bužgová, R. y Zeleníková, R. (2018). Mobbing of nurses: prevalence, forms and psychological consequences in the moravian-silesian region. *Československá psychologie*, 62(4), 316-328. [https://www.proquest.com/openview/77e2f7b7ee8b848783d02b8259d31ac2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=28548#:~:text=Regarding%20the%20psychological%20consequences%20of,anxiety%20\(r%20%3D%200.327\).](https://www.proquest.com/openview/77e2f7b7ee8b848783d02b8259d31ac2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=28548#:~:text=Regarding%20the%20psychological%20consequences%20of,anxiety%20(r%20%3D%200.327).)
- Kozáková, R., Bužgová, R. y Zeleníková, R. (2018). Mobbing of nurses: prevalence, forms and psychological consequences in the moravian-silesian region. *Československá psychologie*, 62(4), 316-329. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/mobbing-nurses-prevalence-forms-psychological/docview/2097445281/se-2?accountid=37408>
- Liang, H. (2020). How Workplace Bullying Relates to Facades of Conformity and Work–Family Conflict: The Mediating Role of Psychological Strain. *Psychological Reports*, 123(6) 2479–2500. <https://doi.org/10.1177/0033294119862984>.
- Lo Presti, A., Pappone, P. y Landolfi, A. (2019). The associations between workplace bullying and physical or psychological negative symptoms: anxiety and depression as mediators. *Europe's journal of psychology*, 15(4), 808 – 822. <https://doi.org/10.5964/ejop.v15i4.1733>
- López, C. y Seco, E. (2016). Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías, Porto Alegre*, 18(43), 364-401. <http://dx.doi.org/10.1590/15174522-018004321>
- Machado, A. y Kieiling, J. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 346 – 353. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516>

- Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P. y Oades, L. (2017). Workplace bullying and absenteeism: The mediating roles of poor health and work engagement. *Human resource management journal*, 27(1), 319 – 334. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12156>
- Maidaniuc-Chirila, T. (2019). Bullying in professional settings: cause or effect of strain and coping strategies? First steps toward a longitudinal approach. *International Journal of Education and Psychology in the Community*, 9(1 & 2), 173 – 198. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=656170c9-e26e-4bac-a745-282f909e848e%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=140284211&db=eue>
- Maidaniuc-Chirila, T. (2020). A review of individual coping strategies in case of workplace bullying exposure. *International Journal of Education and Psychology in the Community IJEPC*, 10(12), 32-47. https://www.researchgate.net/publication/346492770_A_REVIEW_OF_INDIVIDUAL_COPING_STRATEGIES_IN_CASE_OF_WORKPLACE_BULLYING_EXPOSURE
- Malik, N. y Björkqvist. (2019). Workplace Bullying and Occupational Stress Among University Teachers: Mediating and Moderating Factors. *Europe's Journal of Psychology*, 15(2), 240 – 259. <https://doi.org/10.5964/ejop.v15i2.1611>
- Manrique, A. (2019). Acoso laboral (mobbing): riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a03>
- Manzano, G., Desrumaux, P., Ayala, J. y Naouële, B. (2021). The impact of social support on emotional exhaustion and workplace bullying in social workers. *European Journal of Social Work*, 1(1), 1 – 14. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1934417>
- Matamala, J. y Barrera, A. (2018). Acoso moral en el trabajo en Chile: una revisión de propuestas científicas para su abordaje (2012-2018). *Fides Et*

Ratio, 1(19), 93-123.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000100006&lng=es&nrm=iso

Mercer Marsh (2019). *Estudio Regional: Tendencias de salud mental en Latinoamérica y el Caribe 2019*. Mercer Marsh Beneficios.
<https://www.marsh.com/content/dam/marsh/Documents/PDF/LAC/LAC-es/estudio-regional-tendencias-medicas-LAC-2019.pdf>

Meseguer-de-Pedro, M., García-Izquierdo, M., Fernández-Valera, M. y Soler-Sánchez, M. (2019). The role of resilience between workplace bullying and health: a mediational análisis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 177 – 182. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a16>

Meydan, N. y Agah, M. (2017). Burnout and Mobbing Among Physicians in a City Center. *International Journal of Caring Sciences* 10(2), 871-888.
<https://www.pbroquest.com/openview/d93220030179c8b27c4455596e596b22/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1606338>

Millán, A.; Diaferia, L., Acosta, M. y D'Aubeterre, M. (2016). Comparativo de las Propiedades Psicométricas del NAQ-R y del LIPT-60 en trabajadores venezolanos. *CES Psicología*. 9(2), 40-67.
<http://dx.doi.org/10.21615/cesp.9.2.4>

Ministerio de trabajo y economía social (2019). Inspección de trabajo y seguridad social. *Gobierno de España*.
https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2019.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2019). Ministra Cáceres: 95 % de casos de hostigamiento sexual laboral denunciados corresponde a mujeres trabajadoras. *Plataforma digital única del estado del peruano*.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/70836-ministra-caceres-95-de-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral-denunciados-corresponde-a-mujeres-trabajadoras>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2020). Estadísticas del Servicio “Trabaja sin acoso”. *Plataforma digital única del estado del peruano*. <https://observatorioviolencia.pe/mtpe/#>
- Ministerio del trabajo (2021). Denuncias por Causal del Sector Público. *Ministerio del trabajo Ecuador*. <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiDenunciasPublico.xhtml>
- Morales, J., Martín, J. L., Amutio, A. y Rosario, I. (2021). Acoso psicológico laboral (mobbing) y su impacto En el clima y desempeño laboral en maestros del Sistema público de enseñanza del Área sur de puerto rico. *MLS Psychology Research*, 4(1), 79-98. <https://doi.org/10.33000/mlspr.v4i1.642>
- Morales, S., Hershberger, R. y Acosta, E. (2020). Evaluación por competencias: ¿cómo se hace? *Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM*, 6(3), 46-56. <https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2019.63.3.08>
- Muñoz-Chávez, J. y López-Chau, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su relación. *Ciencia y sociedad*, 43(4), 13 – 21. <http://dx.doi.org/10.22206/cys.2018.v43i4.pp13-21>
- Nabe-Nielse, K., Brødsgaard, M., Lange, T., Andersen, J., Bonde, J., Conway, P., Garde, A., Høgh, A., Kaerlev, L., Rugulies, R., Hansen, A. (2016). The role of poor sleep in the relation between workplace bullying/unwanted sexual attention and long-term sickness absence. *Int Arch Occup Environ Health*, 89(1), 967 – 979. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1136-4>
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F. y Bouckenooghe, D. (2018). Combined effects of workplace bullying and perceived organizational support on employee behaviors: does resource availability help?. *Anxiety, stress & coping*, 31(6), 654 – 668. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1521516>
- Nasser, S. y Rojas, U. (2019). Why does workplace bullying affect victims’ job strain? Perceived organization support and emotional dissonance as

resource depletion mechanisms. *Current Psychology*. 1(1), 1-13.
<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00375-x>

Nel, E. (2019). The impact of workplace bullying on flourishing: The moderating role of emotional intelligence. *SA Journal of Industrial Psychology/AS Tydskrif vir Bedryfsielkunde* 45(0), 1-9.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1603>

Nguyen, D., Teo, S. y Dinh, K. (2020). Social support as buffer for workplace negative acts of professional public sector employees in Vietnam. *Public management review*, 22(1), 6 – 26.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638438>

Nguyen, D., Teo, S., Grover, S., Nguyen, N. (2017). Psychological safety climate and workplace bullying in Vietnam's public sector. *Public management review*, 19(10), 1415 – 1436.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1272712>

Nurulhuda, A., Aisyah, N., Fadhilah, A. y Maizatul, M. (2020). A Study on Workplace Bullying and Job Performance in Multinational Companies Located in Kuala Lumpur, Malaysia. *Global Business and Management Research: An International Journal*. 12(4), 256-534.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223235>

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral (2020). Acoso laboral y acoso sexual en el ámbito de trabajo. *Observatorio centroamericano de violencia laboral Guatemala*.
<https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2020/03/03/acoso-laboral-y-acoso-sexual-en-el-ambito-de-trabajo/>

Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K. y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es.

Oficina de asesoramiento sobre violencia laboral (OAVL) (2019). Informe estadístico del primer trimestre 2019, observación sobre violencia laboral.

Oficina de asesoramiento sobre violencia laboral de argentina.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf

Omar, M., Salam, M. y Al-Surimi, K. (2019). Workplace bullying and its impact on the quality of healthcare and patient safety. *Human resources for health*, 17(89), 2 – 8. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0433-x>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2019). El nuevo convenio 190 de la OIT marca la agenda de agosto. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_714750/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2021). OIT y ONU Mujeres: Es hora de decir basta a la violencia y el acoso laboral en América Latina y el Caribe. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_807516/lang-es/index.htm

Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S. (...) Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an update guideline for reporting systematic reviews. *Research methods and reporting*, 237(71), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.03.001>

Park, J. y Onob, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: the mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 3202 – 3225. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155164>

Paukstat, B., Salin, D. y Kitada, M. (2022). Bullying behavior and employee well being: how do different forms of social support buffer against depression, anxiety and exhaustion?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1(1), 1 – 12. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01844-w>

- Peña, F. (2018). Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 160-166. <https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.007>
- Pérez-Fuentes, M., Gázquez, J., Molero, M., Oropesa, N. y Martos, A. (2021). Violence and job satisfaction of nurses: Importance of a support network in healthcare. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 13(1), 21-28. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2021a3>
- Petrone, P. (2018). Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina. *Rev. argent. Cir*, 110(2), 96-100. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2250-639X2018000200007
- Pradhan, A. y Joshi, J. (2019). Impact of Workplace Bullying on Employee Performance. *International Research Journal of Management Science*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.3126/irjms.v4i0.27882>
- Quirós, E. (2019). El mobbing académico, fenómeno ignorado y de responsabilidad conjunta: estudio de caso en una universidad estatal en Costa Rica. *Repertorio Americano*, 2(29), 185-200. <http://dx.doi.org/10.15359/ra.1-29.12>
- Rai, A y Angarwal, U. (2018). Linking workplace bullying and EVLN outcomes Role of psychological contract violation and workplace friendship. *International Journal of Manpower*. 40(2), 211-227. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2017-0091>
- Rai, A. y Agarwal, U. (2018). A review of literature on mediators and moderators of workplace bullying: Agenda for future research. *Management Research Review*, 41(7), 822 – 859. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0111>
- Reknes, I. Harris, A. y Einarsen, S. (2018). The role of hardiness in the bullying–mental health relationship. *Occupational Medicine*, 68(1), 64 – 66. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx183>

- Rodríguez-Muñoz, A., Antino, M. y Sanz-Vergel, A. (2017). Cross-domain consequences of workplace bullying: A multi-source daily diary study. *Work & stress*, 31(3), 297 – 314. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1330782>
- Rojas, J., García, B. y Hernández, M. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 354-382. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>
- Rosario-Hernández, E., Rovira, L., Comas, A., Medina, A., Colón, R., Feliciano, Y., Rodríguez, B., Hernández, M., Martínez, F., Díaz, C., Cabán, L., Ruiz, S., Feliciano, B., Marrero, C. y Berrios, G. (2018). Workplace bullying and its effect on sleep well-being: the mediating role of rumination. *Revista puertorriqueña de psicología*, 29(1), 164 – 186. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6496520>
- Rossiter, L. y Sochos, A. (2018). Workplace bullying and bournout; the moderating effects of social support. *Journal of agresión, maltreatment & trauma*, 27(4), 386 – 408. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1422840>
- Ruíz, k., Pacheco, L., García, M., Gutiérrez, M. y Guevara, M. (2019). Percepción del mobbing entre el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Elsevier*, 31(3), 113-119. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.007>
- Saboia, I., Dal Pai, D., Trindade, L., Colomé, C. y Zarpelao, V. (2019). Workplace violence types in family health, offenders, reactions, and problems experienced. *Rev. Brasileira de Enfermagem REBEn*, 73(1), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0055>
- Seçkin, T. y Minibaş, J. (2017). Üniversitelerde Psikolojik Taciz: Araştırma Görevlisi ve Yardımcı Doçentlere Yönelik Bir Araştırma. *Finans politik & ekonomik yorumlar*, 54(629), 103 – 120. <https://www.proquest.com/docview/1967369657?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Secretaria de Políticas Sociales y Seguridad Social de UGT (2020). El acoso laboral contra las mujeres en Andalucía: La realidad invisible. *Unión General de Trabajadores de Andalucía*. <http://www.ugt->

andalucia.com/web/10157/noticias/-/asset_publisher/qJ7n/content/ugt-andalucia-presenta-el-informe-el-acoso-laboral-contra-las-mujeres-en-andalucia:-la-realidad-invisible

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), (2019). Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal. *Gobierno de México*. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/605210/informeHSAS2019-VF.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), (2020). Presenta STPS Protocolo Para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral. *Gobierno de México*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/presenta-stps-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-236961?idiom=es>

Sigursteinsdottir, H. y Karlsdottir, F. (2022). Does social support matter in the workplace? Social support, job satisfaction, bullying and harassment in the workplace during covid-19. *International journal of environmental research and public health*, 19(4724), 1 – 14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084724>

Skuzińska, A., Plopa, M. y Plopa, W. (2019). Bullying at Work and Mental Health: The Moderating Role of Demographic and Occupational Variables. *Advances in cognitive psychology*, 16(1), 13 – 23. <https://doi.org/10.5709/acp-0280-9>

Soares, T. y Martins, E. (2020). Assédio Moral na Pós-Graduação: As Consequências Vivenciadas por Docentes e Discentes de uma Universidade Estadual Brasileira. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(11), 1 – 22. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4883>

Soares, T., Da Rosa, S. y Cantera, L. (2018). Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(2), 205 – 219. <https://doi.org/10.7769/gesec.v9i2.629>

Suhr, F. (2021). Mobbing am Arbeitsplatz ist kein Einzelphänomen. Statista. <https://de.statista.com/infografik/24543/befragte-zu-ihren-erfahrungen-mit-mobbing-bei-der-arbeit/>

- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) (2021). Cerca de mil denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral recibió la SUNAFIL desde el inicio de la pandemia. *Plataforma digital única del estado del peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344243-cerca-de-mil-denuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-recibio-la-sunafil-desde-el-inicio-de-la-pandemia>
- Teixeira, A., Ferreira, T., Borges, E. (2016). Bullying no trabalho: Percepção e impacto na saúde mental e vida pessoal dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental* 1(15) 23-29. <http://dx.doi.org/10.19131/rpesm.0128>
- Teo, S., Nguyen, D., Trevelyan, F., Lamm, F. y Boocock, M. (2021). Workplace bullying, psychological hardiness, and accidents and injuries in nursing: A moderated mediation model. *PLoS ONE*. 16(1), 1-15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0244426>
- Tong, M.; Schwendimanna, R. y Zuñigga, F. (2017). Mobbing among care workers in nursing homes: A cross-sectional secondary analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project. *International Journal of Nursing Studies*. 66(1), 72-81. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.12.005>
- Usmani, S. y Kumari, K. (2019). Organization based Self-Esteem as a Mediator between Workplace Bullying, Work Performance and Turnover Intention. *Journal of Behavioural Sciences*, 29(1), 72 – 87. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=cf673130-5150-43bc-b737-fad01eb3d9b2%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=143130702&db=a9h>
- Václaviková, K. y Kozáková, R. (2021). Dopady mobbingu na zdraví souboru sester, překlad a validace General Health Questionnaire-28 - *dílčí výsledky*. *Supplementum*, 1(2), 32 – 37. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=e39aefa0-5abc-4e52-b603->

[fce700531428%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=152106922&db=a9h](https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.004)

- Van den Brande, W., Baillien, E., De Witte, H., Vander, T. y Godderis, L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: a systematic review and development of a comprehensive model. *Aggress Violent Beh*, 29(1), 61 – 71. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.004>
- Vera, O., Santana, K., Echevarría, K., Sellan, G. y Vera, F. (2019). Incidencia del acoso a la mujer en el área laboral. *Ammentu*, 15(1), 94 – 104. <https://doi.org/10.19248/ammentu.351>
- Vévodová, S., Vévoda, J. y Grygová, B. (2020). Mobbing, subjective perception, demographic factors and prevalence of burnout syndrome in nurses. *Cent Eur J Public Health*, 28(1), 57 – 64. <https://doi.org/10.21101/cejph.a6211>
- Vilas-Boas, M. (2019). Relationship between the perception of organizational culture and ethical climate and the perception of workplace bullying. *Rev.CES Psico*, 12(2), 103-125. <http://dx.doi.org/10.21615/cesp.12.2.8>
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469 – 484. <https://doi.org/10.1108/cms-07-2017-0211>
- We World. (2021). La cultura della violenza: Curare le radici della violenza maschile contro le donne. We World. <https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/la-cultura-della-violenza>.
- Yao, Z., Luo, J., Zhang, X. y Wan, Q. (2021). Rational Counterattack: The Impact of Workplace Bullying on Unethical Pro-organizational and Pro-family Behaviors. *Journal of business ethics*, 1(1), 1 – 22. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04918-w>
- Yilmaz, M. (2020). Evaluation of the Perceptions of Female Employees on Mobbing and on the Effect of Mobbing on Wo Performance. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*. 1(1), 631-644. [10.24205/03276716.2020.2019](https://doi.org/10.24205/03276716.2020.2019)

- Yoo, G y Lee, S. (2018). It Doesn't End There: Workplace Bullying, Work-to-Family Conflict, and Employee Well-Being in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 15(7), 1548 [10.3390/ijerph15071548](https://doi.org/10.3390/ijerph15071548)
- Yurcu, G. y Akincib, Z. (2019). The mediating role of mobbing in the relationship between personal value and depression: A case study of hospitality employees. *Journal of human resources in hospitality y tourism*, 18(4), 471 – 503. <https://doi.org/10.1080/15332845.2019.1626852>
- Yusuf, Y. y Farradinna, S. The Mediating of Social Support on The Relationship Between Bullying Response at Work and Job Satisfaction Among Women Career Indonesia. *Review of international geographical education*. 11(5), 4066-4075. <https://0.48047/rigeo.11.05.287>
- Zajc, J. y Hafner, A. (2020). Gender differences in employee health in slovenia: the role of work intensity, organisational commitment and mobbing. *Družboslovne razprave*. 36(93), 87–107. <https://www.proquest.com/openview/e9bd4151ca31cadad82e179f537cbb/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1566343>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 4 Lista de cotejo

LISTA DE COTEJO

Título de investigación : Revisión sistemática de las consecuencias del mobbing en colaboradores de organizaciones iberoamericanas

Semestre : 2021 - II

Autores : Castillo Cornejo, Brenda Liliana
Sánchez Morillas, María de los Ángeles Ivón

Titulo articulo	Criterios	Cumple	No cumple
	Publicado en revista indexada.		
	Tiene una antigüedad no mayor de 7 años		
	Está redactado en español, inglés, turco o portugués		
	No es un artículo cualitativo		
	Tiene acceso a libre descarga.		

Anexo 2

Tabla 5 Características de la unidad de análisis respecto a la revista de publicación, diseños de investigación, muestra, puntos de corte.

Autores y año de publicación	Área de revista indexada	Diseño			Muestra		Instrumento			Punto de corte (sustentación Bibliográfica)
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	sustento de diseño	muestreo (sustento bibliográfico)	Nº	Lugar de procedencia	instrumento (adaptación)	confiabilidad	
Machado, A. y Kieiling, J. (2018)	Organizações e Trabalho. (SCOHOST)	Cuantitativo, transversal y descriptivo	Si	No	No probabilística (Si)	154	Brasil	biosociodemográfica y del Cuestionario de Actos Negativos (NAQ)	Si(α)	No reporta
Morales, J., Martín, J., Amutio, A. y Rosario, I. (2021)	MLS Psychology Research	Correlacional	No	No	No probabilístico Intencional (No)	202	Puerto Rico	Cuestionario del Álamo sobre Maltrato Laboral y el Cuestionario de Clima Organizacional del Departamento de Salud de Lima, Perú.	Si	No reporta
Ahumada, M; Ansoleaga, E y Castillo, A. (2021)	Cadernos de Saúde Pública (SciELO)	Transversal	Si	No	Probabilística y estratificada (No)	1.995	Chile	Encuesta (Propia) Escala (Chile) K6 Negative Acts Questionnaire - Revised (NAQ-R) (Chile)	---- Si(α) Si(α)	No reporta
García, B., Álvarez, M., Ramírez, M. y Aranibar, M. (2018).	The Anáhuac Journal: Business and Economics	Transversal, exploratorio y correlacional	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	148	México	Ten - mobbing modificado e IVAPT-PANDO	Si	No reporta
Garnica, J. (2018).	Revista Arbitrada Multidisciplinaria de Ciencias de la Salud SALUD Y VIDA	Correlacional	Si	Si	No probabilístico Intencional (No)	41	Venezuela	Escala CISNEROS y la Escala de Ríos	No reporta	No reporta
Carrillo, R. (2020)	El Cotidiano	Mixta	Si	No	No reporta	1371	México	Entrevista y cuestionarios	No	No reporta

Vera, O., Santana, K., Echevarría, K., Sellan, G. y Vera, F. (2019).	Ammentu	Mixto, descriptivo, exploratorio y transversal	Si	No	Bola de nieve (No)	15	Ecuador	Cuestionario y entrevista	Si	No reporta
Vévodová, S., Vévoda, J. y Grygová, B. (2020).	Cent Eur J Public Health	Cuantitativo transversal	Si	No	No probabilístico Intencional (No)	250	República Checa	Maslach Burnout Inventory (MBI), Negative Questionnaire Act (NAQ) y SUPSO	Si	No reporta
Góralewska-Sjöyńska, A. (2019)	Ssciendo	Correlacional	No	No	No Reporta	180	Polonia	Negative Questionnaire – Actions NAQ. Inventory for Psychological Gender Assessment – IPP. Pattern of behaviours and work-related experiences – AVEM.	Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Contreras, O., Aguado, I. y Viquez, J. (2019).	Revista Intercontinental de Psicología y Educación	Correlacional	No	No	No probabilístico Intencional (No)	63	México	Escala Cisneros y el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI).	No reporta	No reporta
Baran, Z. y Yüksel, Y. (2019).	Arch Neuropsychiatry	Correlacional	No	No	No Reporta	300	Turquia	Formulario de Información de Trauma Escala Diagnóstica de Estrés Postraumático (PDS) Impact of Event Scale-R (IES)	Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta

Rosario-Hernández, E., Rovira, L., Comas, A., Medina, A., Colón, R., Feliciano, Y., Rodríguez, B., Hernández, M., Martínez, F., Díaz, C., Cabán, L., Ruiz, S., Feliciano, B., Marrero, C. y Berrios, G. (2018).	Revista Puertorriqueña	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	1046	Puerto Rico	Inventario de psicoterror (LIPT-60), Escala de rumia relacionada con el trabajo y el test Sleep well being indicator.	Si	No reporta
Meseguer-de-Pedro, M., García-Izquierdo, M., Fernández-Valera, M. y Soler-Sánchez, M. (2019).	Revista de Trabajo y Psicología Organizacional	Correlacional	No	No	No reporta	762	España	Cuestionario de actos negativos (NAQ) CD-RISC GHQ-12	Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Aras, A. (2019).	Eurasian Journal of Educational Research	Relacional	Si	Si	No probabilístico por conveniencia (Si)	248	Turquía	Negative Behavior Scale Organizational Commitment Scale Job Satisfaction Scale	Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Pérez-Fuentes, M., Gázquez, J., Molero, M., Oropesa, N. y Martos, A. (2020)	The European Journal of Psychology Applied to Legal Context	Correlacional	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	1357	España	Negative Acts Questionnaire (NAQ) Healthcare-Workers Aggressive Behaviour Scale-Users (HABS-U) Cuestionario Breve de Apoyo Social Percibido (CASPE) Overall job satisfaction	Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta

Kozáková, R; Bužgová, R. y Zeleníková, R (2018)"	Československá psychologie	descriptivo transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	456	Republica Checa	Negative Acts Questionnaire (NAQ)	Si(α)	No reporta
								Subjective Feelings and States (SUPSO)	Si(α)	
Yurcu, G. y Akincib, Z. (2019)	Journal of human resources in hospitality & tourism	Correlacional	No	No	Aleatorio simple (No)	368	Turquía	Escala de valores personales	Si(α)	No reporta
								Inventario de Terror Psicológico (IPT)	Si(α)	
								Inventario de depresión de Beck	Si(α)	
Erdogan, V. y Yildirim, A. (2019).	Revista de cercetare si interventie Sociala.	Correlacional	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	479	Turquía	Mobbing Behavors Scale	Si(α)	No reporta
								Cuestionario de satisfacción de Minnesota	Si(α)	
Vilas- Voas, M. (2019).	Rev.CES Psico	Transversal	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	987	Portugal	Escala de valores personalesversion of the Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)	Si(α)	No reporta
								version of the Ethical Climate Questionnaire (ECQ)	Si(α)	
Cetin, Z., Özözen, M. y Kuzu, A. (2020).	South African Journal of Education	Transversal descriptivo	Si	Si	Muestreo aleatorio (No)	698	Turquía	The Mobbing Scale developed by Yaman	Si(α)	No reporta
								Teachers' Perception of Performance Scale developed by Özözen Danacı	Si(α)	

Byju J., Shilpi B. y Chawda, R. (2021).	Online - Elementary Education Online,	Correlacional	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	399	India	Personality traits were measured using scale developed by Domnellan etal.	Si(α)	No reporta
								Workplace bullying was measured using the Negative Acts Questionnaire (revised version) (NAQ-R)	Si(α)	
								Intention to leave was measured using 10-item scale developed by Flinkman et al.	Si(α)	
Manzano, G., Desrumaux, P., Ayala, J. y Naouële, B. (2021).	European Journal of social work	Correlacional	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	369	Francia	Maslach Burnout Inventory-Human Survey (MBI-HSS).	Si(α)	No reporta
								The scale of social support from family and friends.	Si(α)	
								The Scale of social support from coworkers.	Si(α)	
								The Belgian version of the Negative Acts Questionnaire.	Si(α)	
Kara, D., Kim, H. y Uysal, M. (2018)	Actualidad en turismo	Correlacional	No	No	Muestreo aleatorio estratificado (No)	373	Turquía	Cuestionario de abuso emocional.	No reporta	No reporta
								Escala de la calidad de vida laboral de Sirgy.		
Muñoz-Chávez, J. y López-Chau, A. (2018).	Ciencia y Sociedad	Cuantitativa	Si	No	Por entrevistas (No)	248	México	Escala de CISNEROS.	Si(α)	No reporta
								Escala NAQ-RE.	Si(α)	
								Escala multidimensional de satisfacción laboral docente.	Si(α)	
								Escala de satisfacción laboral- versión para profesores.	Si(α)	

Kim, Y., Lee, E. y Lee, H. (2019).	Plos One	Transversal descriptivo	Si	No	Usaron GýPower	324	Corea del Sur	Cuestionario de actos negativos (NAQ)	de	actos (NAQ)	Si(α)	No reporta
								Maslach Burnout inventory (MBI)			Si(α)	
								ProQol			Si(α)	
								Turnover intentios by Lawler			Si(α)	
Nurulhuda, R., Aisyah, A., Fadhilah, G. y Maizatul, M. (2020)	GBMR	Transversal descriptivo	Si	No	Por conveniencia (No)	142	Malasia	Cuestionario de Beaton y Guillem			Si(α)	No reporta
Teo, S., Nguyen, D., Trevelyan, F., Lamm, F. y Boocock, M. (2021)	Plos One	Longitudinal	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	Estudio 1: 287 Estudio 2: 201	Australia	Cuestionario de actos negativos (NAQ-R)			No reporta	Si
								Escala de estrés psicológico K-10 Kessler				
								Escala de accidentes de trabajo y lesiones				
								Escala de resistencia psicológica				
Reknes, I. Harris, A. y Einarsen, S. (2018)	Medicina del trabajo	Correlacional	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	275	Noruega	Negative acts questionnaire (NAQ)			Si(α)	No reporta
								Subjective health complaints (SHC)			No reporta	
								Revised Norwegian dispositional resilience scale (DRS-15)			Si(α)	
Nabe-Nielse, K., Brødsgaard, M., Lange, T., Andersen, J., Bonde, J., Conway, P., Garde, A., Høgh, A., Kaerlev, L., Rugulies, R., Hansen, A. (2016).	In Arch Occup Environ Health	Longitudinal	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	7650	Dinamarca	Workplace Bullying and Harassment (WBH)			No reporta	No reporta
								Psychosocial Risk Factors for Stress and Mental Disease (PRISME)				

Soares, T. y Martins, E. (2020)	Arquivos de Políticas Educativas	Analíticos de Políticas	mixto, descriptivo	Si	Si	No reporta	44	Brasil	Cuestionario y entrevista	No reporta	No reporta
Nielsen, M., Christensen, J., Finne, L. y Knardahl, S. (2020)	International Archives of Occupational and Environmental Health	Archives of Occupational and Environmental Health	Correlacional	Si	Si	No probabilístico por conveniencia (No)	10627	Noruega	Cuestionario Nórdico General para factores psicológicos y sociales en el trabajo (QSP) Cuestionario de síntomas de Hopkins (HSCL-10) Registro oficial de la administración de trabajo y bienestar de Noruega (NAV)	Si(α) Si(α) No reporta	No reporta
Gharibi, P. G., Farmanesh, P., & Nweke, G. (2020)	South East European Journal of Economics and Business	East European Journal of Economics and Business	correlacional cuantitativo transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	320	Turquía	Maslach Burnout Inventory–General self-report Scale (MBI) El Cuestionario de Actos Negativos-Revisado (NAQ-R) Se aplicó la Escala de Satisfacción de la Relación de Burns (RSAT)	Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Nielsen, M., Pallesen, S., Einarsen, S., Harris, A., Rajalingam, D. y Gjerstad, J. (2021).	International Archives of Occupational and Environmental Health	Archives of Occupational and Environmental Health	Longitudinal	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	1149	Noruega	Cuestionario Revisado de Actos Negativos Cortos (SNAQ-R). Ecala de insomnio.	Si(α) Si(α)	No reporta
Maidaniuc-Chirila, T. (2019).	International Journal of education and psychology in the community IJEPC	Journal of education and psychology in the community IJEPC	Longitudinal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	73	Rumania	Negative acts questionnaire (NAQ-R) Occupational stress inventory.	Si(α) Si(α)	No reporta

Akdemir, H., Ali TAŞ, M. y ÇIÇEK, H. (2019)	Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	Correlacional	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	203	Turquía	<p>Escala de Satisfacción con la Vida” desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin</p> <p>Escala de Acoso Emocional (OMC)</p>	Si(α) Si(α)	No reporta
Skuzińska, A., Plopa, M. y Plopa, W. (2019)	Advances in cognitive psychology	Correlacional	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	904	Polonia	<p>General Health Questionnaire-28 (GHQ-28)</p> <p>Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)</p> <p>Cuestionario de Actos Negativos (NAQ)</p>	Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Naseer, S., Raja, U., Syed, F. y Bouckennooghe, D. (2018).	Anxiety, stress & coping	Longitudinal	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	Estudio 1: 478 Estudio 2: 395	Pakistan	<p>Negative acts questionnaire (NAQ)</p> <p>Perceived organizational support (POS)</p> <p>Organizational citizenship behaviors (OCB)</p> <p>Organizational retaliatory behaviors (ORB)</p> <p>Job performance</p>	Si(α) Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Einarsen, S., Skogstad, Rorvik, E., Lande, A. y Nielsen, M. (2018).	The international journal of human resource management	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	312	Noruega	<p>The Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-S).</p> <p>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</p> <p>Conflict Management Climate Scale</p>	Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta

Humair, A. y Ejaz, S. (2019)	Abasyn journal of social sciences.	Correlacional	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	290	Pakistan	Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). Organization Commitment Scale (OCS). Workplace Bullying Scenarios.	Si(α) Si(α) No reporta	No reporta
Teixeira, A., Ferreira, T. y Borges, I. (2016)	Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental	Mixta Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	12	Portugal	Cuestionario y entrevista	No reporta	No reporta
Liang, H. (2020).	Psychological reports	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	569	Taiwan	Negative Acts Questionnaire. Psychological strain by Caplan. Facades of conformity by Hewlin. Work-family conflict by Gutek.	Si(α) Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Park, J. y Onob, M. (2017).	The international journal of human resource management	Transversal	Si	No	Bola de nieve (Si)	221	Corea del Sur	Negative Acts Questionnaire (NAQ-R). Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Job Content Questionnaire. The revised mental and physical health strain scales of the Occupational Stress Indicator.	Si(α) Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta

Rodríguez-Muñoz, A., Antino, M. y Sanz-Vergel, A.(2017).	Work & Stress	Longitudinal	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	136	España	Short Negative Acts Questionnaire (S-NAQ).	Si(α)	No reporta
								Job-related Affective Well-being Scale (JAWS).	Si(α)	
								Recovery Experience Questionnaire.	Si(α)	
								Test de las caras de Kunin.	Si(α)	
Halim, H., Halim, F. y Khairuddin, R. (2018).	Jurnal Pengurusan	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	340	Malasia	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R).	Si(α)	No reporta
								International Personality Item Pools (IPIP).	Si(α)	
								Beck Depression Inventory Malay (BDI-Malay).	Si(α)	
Nel, E. (2019).	SA Journal of Industrial Psychology	Cuantitativo transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	1102	Sudáfrica	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R).	Si(α)	No reporta
								The Flourishing Scale (FS).	Si(α)	
								The Assessing Emotions Scale (AES).	Si(α)	
Hsiao, S., Ma, S., Guo, S., Kao, C., Tsai, J., Chung, M. y Huang, H. (2021)	Applied Nursing Research	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (Si)	321	Taiwán	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R).	Si(α)	No reporta
								Occupational inventory burnout (OBI).	Si(α)	
								Chinese version of the Employee Turnovers Intentions and Job Destination Choice Scale	Si(α)	

Meydan, N. y Agah, M. (2017).	International Journal of Caring Sciences	Transversal descriptivo	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	65	Turquía	Inventario de Maslach y la prevalencia del mobbing.	Si(α)	No reporta
Malik, N. y Björkqvist. (2019).	Europe's Journal of psychology	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	610	Finlandia	DIAS-Adult. Work Stress Symptoms Scale. Relationship Structures Questionnaire(ECRRS). Family relationships Questionnaire.	Si(α) Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Blomberg, S. y Rosander, M. (2020).	International Archives of Occupational and Environmental Health	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	1383	Suecia	Psychosocial work environment questionnaire (PSY-WEQ). Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R). The Salutogenic health indicator scale (SHIS). Perceived support from close coworkers (PSC). Perceived supportive leadership (PSL).	Si(α) Si(α) Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta

Usmani, S. y Kumari, K. (2019).	Journal of Behavioural Sciences	of	Cuantitativo	No	No	Muestreo aleatorio sistemático (No)	100	Pakistan	Work-Related Bullying (WRB). Person-Related Bullying (PRB). Work Performance (WP). Turnover Intention (TOI). Organization Based Self-Esteem (OBSE).	Si(α) Si(α) Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Celik, S., Topcu, I. y Yildirim, A. (2018).	International Journal of Caring Sciences		Transversal descriptivo	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	2087	Turquia	escala de mobbing desarrollada por Yildirim y Yildirim	No reporta	No reporta
Naseem, K. y Ahmed, A. (2020).	Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences		Cuantitativo	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	2250	Pakistan	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R). Stanford's presenteeism scale. Scale on fairness of disputer resolution developed by Rivlin. Emotional exhaustion scale by of Maslach, Schaufeli & Leiter.	No reporta	No reporta
Ocal, H. y Hinge, k. (2020).	İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi		Transversal	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	412	Turquia	encuesta de S. Berna Karakale	Si(α)	No reporta

Nguyen, D., Teo, S., Grover, S., Nguyen, N. (2017).	Public Management Review	Cuantitativa	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	274	Vietnam	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R). PSC by Hall, Dollard an Coward. Perceived organizational support scale Bullying behaviours in the workplace by Notelaers and Einarsen. Employee engagement scale Well-being scale	Si(α) Si(α) Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Hsieh, Y., Wang, H. y Ma, S. (2019).	International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	385	Taiwán	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R). General Self-Efficacy Scale. Chinese Health Questionnaire Employee's Turnover Intentions and Job Destination Choices Scale.	Si(α) Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Asad, A., Tariq, S., Ashraf, S. y Noor, M. (2019).	Journal of Managerial Sciences	Transversal descriptivo	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	360	Pakistán	Encuesta de sistemas de trabajo de alto rendimiento, acoso laboral y desempeño organizacional.	Si(α)	No reporta
Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P. y Oades, L. (2017).	Human Resource Management Journal	Longitudinal	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	500	Australia	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R). the Utrecht Work Engagement Scale-9. The Short-Form Health Survey 12 (SF-12).	No reporta	No reporta

Yilmaz, M. (2021).	Revista Argentina de Clínica Psicológica		Correlacional	Si	Si	No probabilístico por conveniencia (No)	258	Norte de Chipre y Turquía	Cuestionario propio	Si(α)	No reporta
Yao, Z., Luo, J., Zhang, X. y Wan, Q. (2021).	Journal of Business Ethics		Transversal descriptivo	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	328	China	Cuestionario de Actos Negativos Revisado (NAQ-R)	Si(α)	No reporta
Zajc, J. y Hafner, A. (2020).	DRUŽBOSLOVNE RAZPRAVE		Correlacional	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	589	Eslovenia	Cuestionario propio	No reporta	No reporta
Khalique, M., Siddiqui, I. y Kazmi, S. (2018).	Pakistan Journal of Psychological Research.		Transversal descriptivo	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	320	Pakistán	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R). escala de ítems desarrollada por Williams y Anderson Depression Anxiety, Stress Scale (DASS) adaptada del estudio de Henry & Crawford Comportamiento de Ciudadanía Organizacional (OCB) Intención de dejar un trabajo de enkins Apoyo organizacional percibido (POS) Satisfacción laboral: los ítems se adaptaron de Rusbult y Farrell	Si(α) Si(α) Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Iqbal, A., Khalid, M. y Shafiq, F. (2021).	Journal of Arts an Social Sciences.		Transversal descriptivo	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	100	Pakistán	Encuesta de Actitud y Desempeño contra el Acoso en el Lugar de Trabajo de los Docentes (TWBAPS)	Si(α)	No reporta
Al Muharraq, E., Baker, O. y Alallah, S. (2022).	SAGE Nursing	Open	Cuantitativo correlacional transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	347	Arabia Saudita	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R). Anticipated Turnover Scale.	Si(α) Si(α)	No reporta

Pauksztat, B., Salin, D. y Kitada, M. (2022).	International Archives of Occupational and Environmental Health	of and	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	414	Finlandia	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R). Patient Health Questionnaire (PHQ-2). General Anxiety Disorder (GAD-2). Cuestionario integral.	Si(α) Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Sigursteinsdottir, H. y Karlsdottir, F. (2022).	International Journal of Environmental Research and Public Health	of and	Descriptivo transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	4379	Islandia	The Icelandic version of the general Nordic questionnaire for psychological and social factors at work (QPS Nordic). Cuestionario propio.	Si(α) Si(α)	No reporta
Ariza-Monter, A., Arjona-Fuentes, J., Radic, A., Han, H. y Law, R. (2021).	International Journal of Hospitality Management	of	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	218	Estados Unidos	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R).	Si(α)	No reporta
Yusuf, Y. y Farradina, S. (2021).	Review of international geographical education	of	Cuantitativo correlacional	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	206	Indonesia	The Coping with Bullying Scale (CBS). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS). The job satisfaction scale.	Si(α) Si(α) Si(α)	No reporta
Srivastava, S. y Agarwal, A. (2020).	Employee relations		Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	452	India	Cuestionario propio	Si(α)	No reporta

Hsu, F., Liu, Y. y Tsaur, S. (2019).	International Journal of Contemporary Hospitality Management	of	Correlacional	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	310	Taiwán	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R).	Si(α)	No reporta
									the scale of employees' well-being.	Si(α)	
									Organizational justice scale.	Si(α)	
									Workplace friendship scale.	Si(α)	
Rai, A. y Agarwal, U. (2018).	International Journal of Environmental Research and Public Health	of and	Correlacional	No	No	No probabilístico por conveniencia (No)	835	India	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R).	Si(α)	No reporta
									EVLN Typology.	Si(α)	
									PC Violation.	Si(α)	
									Workplace friendship.	Si(α)	
Yoo, G. y Lee, S. (2018).	International Journal of Environmental Research and Public Health	of and	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	307	Corea del Sur	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R).	Si(α)	No reporta
									Work to Family Conflict Scale.	Si(α)	
									Quality of Life Scale-Parent Form.	Si(α)	
									Occupational Health scale.	Si(α)	
Naseer, S. y Raja, U. (2019).	Springer		Longitudinal	Si	Si	No probabilístico por conveniencia (No)	334	Pakistan	Negative Act Questionnaire-Revised (NAQ-R).	Si(α)	No reporta
									Perceived Support Organization Scale.	Si(α)	
									Emotional dissonance scale.	Si(α)	
									Job Burnout Scale.	Si(α)	
									Psychological strain scale.	Si(α)	

Nguyen, D., Teo, S. y Dinh, K. (2020).	Public Management Review	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (No)	207	Vietnam	Social support scale.	Si(α)	No reporta
								Mobbing scale.	Si(α)	
								Psychological distress scale	Si(α)	
								Utrecht work engagement scale (UWES-9).	Si(α)	
Ju, L., Zhao, W., Wu, C., Li, H. y Ning, X. (2020).	Construction management and economics	Transversal	Si	No	No probabilístico por conveniencia (Si)	361	China	Abusive supervision scale.	Si(α)	No reporta
								Work-Family Interface Scale.	Si(α)	
								Family support scale.	Si(α)	

Elaboración propia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Revisión sistemática de las consecuencias del mobbing en colaboradores de organizaciones a nivel internacional", cuyos autores son SANCHEZ MORILLAS MARIA DE LOS ANGELES IVON, CASTILLO CORNEJO BRENDA LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES DNI: 18211853 ORCID: 000-001-9368-6184	Firmado electrónicamente por: HAGUILARAR el 17- 08-2022 09:09:13

Código documento Trilce: TRI - 0387371



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, SANCHEZ MORILLAS MARIA DE LOS ANGELES IVON, CASTILLO CORNEJO BRENDA LILIANA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Revisión sistemática de las consecuencias del mobbing en colaboradores de organizaciones a nivel internacional", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BRENDA LILIANA CASTILLO CORNEJO DNI: 73031099 ORCID: 0000-0001-5803-9125	Firmado electrónicamente por: BCASTILLOCO el 02-08-2022 18:42:05
MARIA DE LOS ANGELES IVON SANCHEZ MORILLAS DNI: 72274384 ORCID: 0000-0002-3891-9448	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZMOR el 02-08-2022 17:14:45

Código documento Trilce: TRI - 0387372