



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Revisión sistemática de los factores psicosociales del
mobbing en trabajadores públicos de Latinoamérica**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS

Farge Zegarra, Keytin Evelyn (ORCID: 0000-0002-9463-8202)

Orbegoso Guillen, Yulissa (ORCID: 0000-0002-9280-4203)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERU

2020

DEDICATORIA

A nuestros padres

Que sin ellos no hubiésemos
llegado a esta meta profesional, gracias por
estar apoyándonos incondicionalmente para seguir
adelante, por su amor infinito muchas gracias.

A nuestros Hermanos

Por ser nuestro hombro de apoyo
incondicional, por animarnos en cada
debilidad, por enseñarnos a ser
constantemente, muchas gracias.

A nuestros maestros

Por brindarnos conocimientos, por el tiempo,
su esfuerzo, sin su introducción profesional no
hubiera llegado a este nivel, gracias por
el apoyo brindado.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos por el amor incondicional a nuestros padres,
a nuestros hermanos, en especial a un hermano de las integrantes
de este proyecto, Ubaldo gracias,
por ser mi apoyo incondicional durante mi ciclo académico, gracias por tu
paciencia, tu amor,
gracias por estar en cada etapa académica,
hasta llegar a ser una profesional,
como alguna vez me dijiste que no me vas a soltar
hasta que tenga mis propias alas,
ya es tiempo de volar sola hermano,
agradecida eternamente contigo.

Agradecemos a nuestros docentes
por habernos impartido su conocimiento,
por la paciencia durante todos los ciclos académicos,
gracias por la confianza,
ya que sin su instrucción nunca habiésemos llegado a este nivel,
agradecidas infinitamente.

Índice de contenidos

| | |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| índice de tablas | v |
| índice de figuras | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 3 |
| III. METODOLOGÍA | 8 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 8 |
| 3.2. Muestra y criterios de selección | 8 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 9 |
| 3.4. Método de análisis de la información | 9 |
| 3.5. Aspectos éticos | 10 |
| IV. RESULTADOS | 11 |
| V. DISCUSIÓN | 19 |
| VI. CONCLUSIONES | 23 |
| VII. RECOMENDACIONES | 24 |
| REFERENCIAS | 25 |
| ANEXOS | 30 |

Índice de tablas

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 <i>Características de la unidad de análisis respecto a la revista de publicación, diseño de investigación, muestra, instrumento, puntos de corte y variables asociadas</i> | 12 |
| Tabla 2 <i>Título de los artículos y factores psicosociales del Mobbing</i> | 15 |
| Tabla 3 <i>Sector laboral y factores psicosociales asociados al Mobbing</i> | 17 |
| Tabla 4 <i>Profesión de los colaboradores y prevalencia del Mobbing</i> | 18 |

Índice de figuras

| | |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1: <i>Proceso de selección de artículos</i> | 11 |
|-----------------------------------------------------------------|----|

RESUMEN

La presente investigación es una revisión sistemática que tuvo como objetivo general identificar los factores psicosociales asociados al Mobbing en trabajadores públicos de Latinoamérica. Para cumplir tal fin se hizo una búsqueda de datos en las bases de datos Scielo, ScienceDirect, PsycINFO, Puhmed y Redalyc, obteniendo un 21487 resultado, de los cuales solo 13 cumplieron con los criterios planteados. Dentro de los resultados más importantes tenemos que los factores psicosociales personales y organizacionales son aquellos que se asocian más al Mobbing, los profesionales del sector salud son aquellos que padecen mayor Mobbing a diferencia de otras profesiones, mientras que en el sector educativo la presencia de Mobbing no se asocia a ningún factor psicosocial. Se identificaron sesgos de publicación en los artículos revisados.

Palabras claves: Mobbing, Acoso Laboral, Revisión Sistemática, Latinoamérica.

ABSTRACT

The present investigation is a systematic review that had the general objective of identifying the psychosocial factors associated with Mobbing in public workers in Latin America. To achieve this end, a search of data was made in the Scielo, ScienceDirect, PsycINFO, Puhmed and Redalyc databases, obtaining a result of 21487, of which only 13 met the criteria set. Among the most important results we have the personal and organizational psychosocial factors are those that are most associated with Mobbing, health sector professionals are those who suffer from greater Mobbing unlike other professions, while in the educational sector the presence of Mobbing does not it is associated with no psychosocial factor. Publication biases were identified in the reviewed articles.

Keywords: Mobbing, Harassment at Work, Systematic Review, Latin America.

I. INTRODUCCIÓN

El Mobbing en los últimos años es conocido como el acoso laboral dentro de las organizaciones y se relaciona con varios factores. Se considera al Mobbing o acoso psicológico laboral al continuo maltrato que recibe un trabajador por una o varias personas (Pagán, 2011), los denominados mobbers tienen que ser personas con un cargo superior como: directores, supervisores o un empelado, lo que hacen es buscar el deterioro psicológicos de su víctima con el fin de hacer que esta persona se retire de la empresa.

La mayoría de las empresas no le dan importancia al acoso laboral (Bortoluzzi y Caporale, 2013) el cual no solo podría llegar a causar deterioros de forma irreversible en la salud de los colaboradores, esto afectara la productividad de la empresa, ya que pueden ocurrir, rotaciones de los empleadores, abandonos y, por ende, habrá disminución de trabajo y su calidad (Barrado y Prieto, 2016). Esta problemática se evidencia en diferentes contextos. En países latinoamericanos las investigaciones reflejan que el 58% de casos atendidos a nivel legal con motivos de acoso laboral, tienen como factores asociados el ser trabajadores independientes, labores provisionales, padecer enfermedades y gestación (Parra, Gaona, Romero y Acosta, 2019).

Respecto a las consecuencias que el acoso laboral genera, encontramos que más del 20% de personas vulneradas padecen problemas psicológicos asociados, entre estos observamos insomnio (21,4%), depresión y ansiedad (25,2%), consumo de drogas legales como reductores de estrés (60%); por otro lado, más del 70% presentan dolencias físicas (hombros, espalda, cuello) y destinan parte de sus ganancias en la compra de medicina para aliviar su malestar continuo (García, Álvarez, Ramirez y Aranibar, 2018).

También, se ha identificado que existen determinados trabajos o cargos que generan mayor predisposición a sufrir acoso laboral, siendo el caso del teletrabajo (Pyöriä, 2011), en dicho puesto se aumenta las probabilidades de recibir acoso

laboral, llegando a triplicarse a comparación de trabajos presenciales, dicha estimación aumenta si la persona es de sexo femenino (Biviana, Restrepo y Orjuela, 2018). Un caso particular es el de los residentes médicos, ya que se concluye que en dicho contexto el acoso laboral se ha normalizado, así lo reflejan los siguientes resultados, el 100% de residentes médicos de una especialidad médico-quirúrgica sufrieron acoso laboral, dentro de los cuales más del 75% presentaron un nivel muy alto, además, es uno de los pocos contextos donde el sexo no es relevante en las estadísticas (Trujillo, Sibaja y Araujo, 2018) y los actos de Mobbing forman parte de su cultura organizacional (Camerino y Ortega, 2018).

Finalmente, en territorio peruano, se identifica que en la ciudad de Lima 1 de cada 4 trabajadores del sector público educativo presenta altos niveles de acoso laboral, siendo los factores psicosociales y variables sociodemográficas no condicionantes ni influyentes en los resultados (Irazabal, 2019).

Esta situación representa una problemática debido a las condiciones que genera, además que el trabajo en la vida es fundamental y el no poder ejercerlo con normalidad es perjudicante para el ser humano. El trabajo representa el medio por excelencia de adquisición económica, facilitando el desarrollo y supervivencia de los colaboradores (Mejia, 2012; Council Of Economic Advisors, 2010). Lo anterior nos permite plantear la siguiente pregunta para llevar a cabo la presente investigación, en la cual se describe: ¿cuáles son los factores psicosociales que influyen al Mobbing en las organizaciones públicas dentro de Latinoamérica?

La presente investigación se justifica por los siguientes criterios: valor teórico, aportará datos relevantes respecto a la variable estudiada y servirá como antecedente para futuras revisiones sistemáticas; relevancia social, debido a que el tema abordado brindará información sobre una problemática de carácter social.

De esta manera, se propone como objetivo general identificar los factores psicosociales asociados al Mobbing en trabajadores públicos de Latinoamérica. Mientras que los objetivos específicos son: identificar los factores psicosociales de

cada sector laboral donde se presenta el Mobbing, identificar a los profesionales que padecen Mobbing y su prevalencia.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional encontramos en Colombia se presenta que los factores psicosociales han aumentado en todas las organizaciones según a la Organización Internacional de Trabajo en el 2007, donde influye los factores discriminatorios, color de piel, nacionalidad, tendencias sexuales etc. Que han afectado a los colaboradores en su organización. Tenido en cuenta que los trabajadores de salud son más propensos a estrés y problemas emocionales debido a las actividades laborales que realizan, y en el área administrativa lo que afecta aquí los problemas psicosociales que afectan al área asistencial. (Gómez, 2018)

También conoce de una revisión sistemática de la literatura que reporta investigaciones en poblaciones latinoamericanas en torno a factores de violencia laboral, para esto se realizó la búsqueda en bases de Academic Search, fuente academic premier, Psycodoc, Scopus que contemplaron estudios empíricos plasmados entre los años 2009 y 2014. Trabajaron 17 artículos, y generaron cuatro categorías cualitativas, a partir de este análisis se concluye que el Mobbing en el trabajo presenta un carácter multideterminado, con los factores que son que aquejan al clima laboral, el desempeño, etc. transversal y multicausal, ya que este problema proviene de muchas situaciones, de los colaboradores, por la cual existe una perceptiva sistemática con el fin de abordar toda su complejidad y profundidad, a través de estudios realizados anteriormente (Toro y Gomez, 2016).

Asimismo la prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica, menciona que los estudios acerca de Mobbing y de comparación de este tema son escaso en estos países, aquí aborda la prevalencia de la violencia en las organizaciones y el acoso en los centros de labor en once países iberoamericanos, en los resultados encontró la variación significativa con el sexo, la edad de los trabajadores, estado civil, el grado de escolaridad y la

exposición a factores psicosociales negativos (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016).

Los estudios sobre acosos laboral han abordado diversos grupos debido a que cada uno tiene como condiciones laborales individuales, ya que ocupan diferentes puestos y ambientes, los colaboradores algunos se llegan adaptar al clima del trabajo con facilidad y otros los complica la adaptación, la aceptación al cambio, por ende trae consigo dificultades en el desempeño, que facilita el desarrollo de a un problema psicosocial, por eso es que realiza una búsqueda de las causas de esta problemática teniendo como base de datos; la referencia de EBSCO, Web of since, Scielo y Scopus considerando un contenido publicado desde 2000 a 2009, los estudios que se utilizó fueron los de enfoque cuantitativo y mixto con diseño no experimental transversal con un enlace correlacional y descriptivo. (Rojas, García, Hernández, 2019).

Cuando nos referimos a Mobbing, se desea expresar la idea de acoso laboral, el cual se da cuando una persona lleva a cabo actos violentos psicológicos contra otra persona dentro de un contexto laboral, el fin de estos actos suele ser denigrar, destituir del trabajo, dañar su reputación o desear generar malestar en la victima. Estos eventos propician múltiples dificultades laborales (Leymann, 1990)

El Mobbing tiene un origen multifactorial y depende de diversos factores de riesgo tanto colectivos como individuales, en una organización laboral donde los empleados, tengan una baja capacidad de decisión, un trato poco respetuoso o de dirección un autoritarismo que promueven conductas violentas, a su vez factores individuales en los cuales se puede o incluir los cognitivos, psicopatológicos y de personalidad también influyen directamente en el origen de y mantenimiento de estas conductas (Harasemiuc y Díaz, 2013).

Serrano, (2005) refiere que el acoso moral y/o Mobbing se caracteriza en los siguientes elementos: elemento subjetivo, donde se refiere que la situación que el acosador está persiguiendo a su víctima para poder agredirla o fastidiar; el segundo elemento de Objetivo, manifiesta que el comportamiento hostil en dónde

las conductas sistemáticas obedecen un plan donde el efecto de degradación del ambiente de trabajo (Blancas, 2007). El Mobbing se diferencia de otros acosos como el sexual por la intencionalidad, mientras el acoso sexual busca una satisfacción de dicho tipo, el Mobbing puede usar el hostigamiento sexual con el fin de dañar a la víctima, más no de obtener placer sexual (Hardies, 2019).

El acoso moral y/o Mobbing se clasifican en las siguientes conductas: ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima, también nos habla de ataques mediante aislamiento social como también nos menciona de ataques a la vida privada; así mismo nos menciona de agresiones verbales como gritar, insultar y por último habló de rumores: criticar y difundir rumores en dónde manifestó que el acoso moral o Mobbing es una conducta acosadora sea sistemática que va de un acto aislado por abuso que sea, no se puede considerar acoso (Piñuel, 2002; Cobo, 2013).

La ausencia de las características se puede hablar de factores de riesgo en la organización o en el ambiente de trabajo (Obeso, 2003). refiere que el acoso y/o Mobbing se considera como factores de riesgo de la violencia en el ámbito de trabajo, donde considera que el riesgo es el estilo empresarial y la cultura de trabajo (Duncan y Rodgers, 2003).

Verona y Santana (2012) proponen las siguientes fases: En la primera nos dicen que es la fase decisiva donde su carencia no permite que produzca el acoso, el acosador no manifiesta su potencial violento y su forma engañosa de actuar. En la siguiente fase que es de conflicto nos hace referencia que el Mobbing en esta etapa es la aparición de conflictos interpersonales en las organizaciones dando pequeños roces o disputas donde pueden ser solucionados mediante diálogo y comunicación, el agresor va más allá de persistir en el conflicto. La tercera fase refiere al acoso en esta tercera fase el acosador práctico las estrategias de hostigamiento hacia su víctima, el acosador busca el apoyo de otros miembros de la organización para poder ir en busca de su víctima. En la siguiente fase nos habla acerca de la intervención de las empresas en donde la dirección o gerencia de la

empresa pone en práctica varias formas de actuar para poder dar solución al conflicto dado. En la siguiente fase solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico en esta etapa se basa a la superación del acoso psicológico donde la víctima pide ayuda o acude a profesionales, desde su primera cita tiene un diagnóstico en donde la víctima suele sentirse aún más mal. Respecto a la última fase denominada exclusión, genera que la víctima decida renunciar a su trabajo o un cambio de puesto. El Mobbing genera sufrimiento a la víctima en la cual va en aumento en pasar de una fase a otra, en los casos más extremos los colaboradores pueden llegar al suicidio (Verona y Santana, 2012; Azurdia y Diana, 2014).

El Mobbing provoca en la víctima que padezca o manifieste depresión, estrés, ansiedad donde van produciendo cambios de personalidad (Rugilies et al. 2020), además de ello también provoca severas consecuencias negativas para la organización es decir que va disminuyendo la proactividad en la empresa (Deniz, Santana y Verona, 2014; Armas, 2017).

Dentro de los efectos sobre la salud de los trabajadores se encuentran las cefaleas, dorsalgia, dificultades del sueño y sus propias consecuencias, cervicalgia y disminución de las defensas (Rosario y Rovira, 2011). En el apartado de efectos psicológicos se encuentran síntomas depresivos, aumento en la irritabilidad, ansiedad, bajos niveles de concentración, miedo al fracaso, enfermedades psicosomáticas, y en casos más extremos se puede desarrollar estrés postraumático (Weziak, Bialowski y McNeely, 2020).

El acoso laboral representa un problema para el ámbito de la salud mental laboral, normalmente en Europa se suele valorar este ámbito de estudio, sin embargo, en Latinoamérica está poco abordado, esto lo refleja la baja tasa de artículos al respecto (Pando, Aranda, Aldrete, Reynaga, 2006).

Respecto a los estudios que abordan la violencia laboral desde una perspectiva interpersonal, asume que en esta dinámica fluctuante es inevitable que exista un contacto violento, el cual se da por diversos factores, aunque también asume cierto límite para considerarlo dentro de lo aceptable, de lo contrario se

empezaría a considerar como una problemática que requiere de un trato e intervención especial (Álvaro, 2017). Por lo que es importante diferenciar situaciones esperables de eventos perjudiciales (Guimarães et al, 2020).

Respecto a los factores psicosociales (FPS), estos hacen referencia a la estructura organizacional, la cultura de la corporación, aspectos relacionados al clima organizacional, capacidad y estilos de liderazgo que poseen las personas o jefes, el diseño de los puestos. Estas características por si mismas no poseen una valoración positiva o negativa, sino más bien dependerá de la dinámica que se genere en torno a ellas. Por otro lado, los Factores Psicosociales de Riesgo, se consideran como predictores de una inadecuada dinámica laboral, estos se encuentran dentro del marco teórico de los FPS. En este apartado se evidencian las desfavorables condiciones laborales, escasa seguridad, inadecuada gestión de recursos, o todo aquel elemento psicosocial que por sí mismo genere un daño en el trabajador (Moreno, 2011).

Así mismo se conoce como factores psicosociales, a conductas y condiciones que tiene influencias en la comunicación entre compañeros, el contacto social, la valoración de la capacidad profesional de algún colaborador, en las actividades laborales que se desarrollan, en la salud física y mental de los colaboradores, en la pertenencia de un integrante al grupo de trabajo, en la reputación de algún colaborador y en la dinámica general que se tenga en la empresa (Marín y Piñeros, 2016).

Respecto las características organizacionales logran identificar factores que se asocian al acoso, tales como: conflicto de rol, justicia organizacional, predominio de valores como la competitividad, deseo de eficacia, sobre carga laboral. Estos mismos factores se asocian a que la persona presente una mayor tolerancia al acoso laboral (Lopez-Cabarcos, Vázquez, Monres-Piñeiro, 2010), mientras que la cultura organizacional puede propiciar una normalización de conductas dañinas (Pfeifer, 2020).

Una clasificación sencilla y practica de los factores psicosociales en el trabajo es verlas en 3 niveles: personal, son los factores relacionales al puesto de trabajo o actividad que hace la persona; grupal, son los factores relacionados a la interacción o algún compañero; organizacional, relacionada a las normas, cultura y jefatura de la empresa (Soriano, 2018; Rubbini, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación se ha empleado el tipo de investigación teórico, este se caracteriza por analizar el contenido informativo recopilado, haciendo énfasis en aspectos teóricos, metodológicos o avances del tema que se esté estudiando. Respecto al diseño, es de revisión sistemática, mediante el cual se realiza una revisión de estudios primarios, pudiéndose identificar y analizar las características que se ajusten a los objetivos planteados, sintetizándola y dándoles un valor crítico (Ato, López y Benavente, 2013).

3.2. Muestra y criterios de selección

Se obtuvo un total de 13 artículos, los cuales fueron extraídos de las siguientes bases de datos: Scielo, ScienceDirect, PsycINFO, Puhmed y Redalyc. Teniendo como criterios de inclusión: publicación del artículo en idioma español o inglés, el contenido de la investigación debe estudiar los factores psicosociales del Mobbing, los artículos deben ser de acceso libre (gratis), que las palabras buscadas estén contenidas en el título de la publicación y que la muestra de la investigación pertenezca a Latinoamérica. Mientras que los criterios de exclusión fueron: artículos que tengan doble publicación en las bases de datos mencionadas y estudios secundarios. Para dicho proceder, se optó por realizar la búsqueda de artículos con las siguientes palabras claves: Mobbing, acoso laboral, hostigamiento laboral, falta de empatía laboral, Workplace Harassment, acoso laboral Latinoamérica.

Respecto a la búsqueda y selección de datos al buscar el término “Moobing” se obtuvieron 21487 resultados, el término “acoso laboral” arrojó 747 resultados, “hostigamiento laboral” 137 resultados, “falta de empatía laboral” 428 resultados, “Workplace Harassment” 5436 resultados, “acoso laboral Latinoamérica” 13 resultados, dando un total de 28302 resultados. De este total, 18358 fueron artículos; 7351 fueron publicados en el periodo temporal 2010-2020; solo 151 contaron con alguna de las palabras buscadas en el título. De ese total, se eliminaron 29 por no abordar población Latinoamericana, 80 fueron eliminados por no abordar los factores psicosociales relacionados al Mobbing, 15 eliminados por no ser de acceso libre, 3 no reportaban de manera precisa los factores psicosociales relacionados la Mobbing y 11 eliminados por estar en más de una base de datos. Esto nos da un total final de 13 artículos (ver figura 1).

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se consideró apropiada para esta investigación es el análisis documental, mediante esta podemos revisar y analizar en el contenido de cada artículo, seleccionando las características que mantengan la misma línea que los objetivos buscados, además, mediante la interpretación y análisis del contenido se obtienen los resultados, el cual se plasma en un nuevo documento.

De igual forma, el instrumento de recolección de datos elegido fue la lista de cotejo, en esta se pueden visualizar de manera sencilla y descriptiva si el elemento analizado cumple con las características buscadas. Comúnmente se realiza mediante un cuadro de doble entrada con calificación dicotómica, aunque su presentación puede variar según conveniencia de la investigación (Dulzaides y Molina, 2004).

3.4. Método de análisis de la información

En la presente investigación se usó el programa informático Microsoft Excel 2010, el cual facilitó realizar el registro de artículos y sus características, de manera organizada y de fácil visualización, además de ser compatible con los demás

programas usados. El programa informático Microsoft Word 2010, permitió la creación y modificación la figura necesaria para visualizar el procedimiento de búsqueda y depuración de artículos, además de la creación de tablas donde se plasman los resultados. Además, ambos programas son de uso intuitivo.

Respecto al análisis de la información, se usó el protocolo guía de PRISMA, el cual plantea la necesidad de mencionar en el título que se trata de una revisión sistemática, considerar el reporte de los pasos usados para seleccionar los datos, usar una síntesis de contenido para poder agrupar los datos y generar resultados, analizar los resultados tomando en cuenta las fortalezas y los posibles sesgos de los artículos encontrados y generar conclusiones y una discusión en base a ello. El proceso de extracción de datos fue el siguiente: búsqueda, selección, depuración, categorización información y extracción de las características necesarias para el posterior análisis (Urrútia y Bonfill, 2010).

3.5. Aspectos éticos

Los datos e información que esta investigación muestra son objetivos y auténticos. Además, su contenido posee un carácter científico, asumiendo así todos los requerimientos necesarios para considerarse como tal. Por ende, cada parte de la investigación presenta las citas necesarias, respetando la propiedad intelectual de los demás investigadores.

Todo el material usado en la presente investigación fue de libre acceso, en ningún momento se usó programas fraudulentos o Cracks para acceder de manera ilícita a contenido que tenga algún valor monetario. Así mismo, de desear ser comprobada esta afirmación, se sugiere revisar las referencias y corroborarlo.

Finalmente, el único fin real de este trabajo es brindar un aporte científico, por ende, se excluye cualquier interés o conflicto personal de las investigadoras respecto al tema abordado. Esto busca que tanto el desarrollo como los resultados puedan ser objetivos y no sesgados (American Psychological Association, 2010).

IV. RESULTADOS

Al iniciar la búsqueda en las diferentes bases de datos, encontramos un total de 21487 resultados, de los cuales 18358 fueron artículos de revistas. Una vez aplicado todos los criterios de inclusión y exclusión, la muestra quedó conformada por 13 artículos (ver Figura 1).

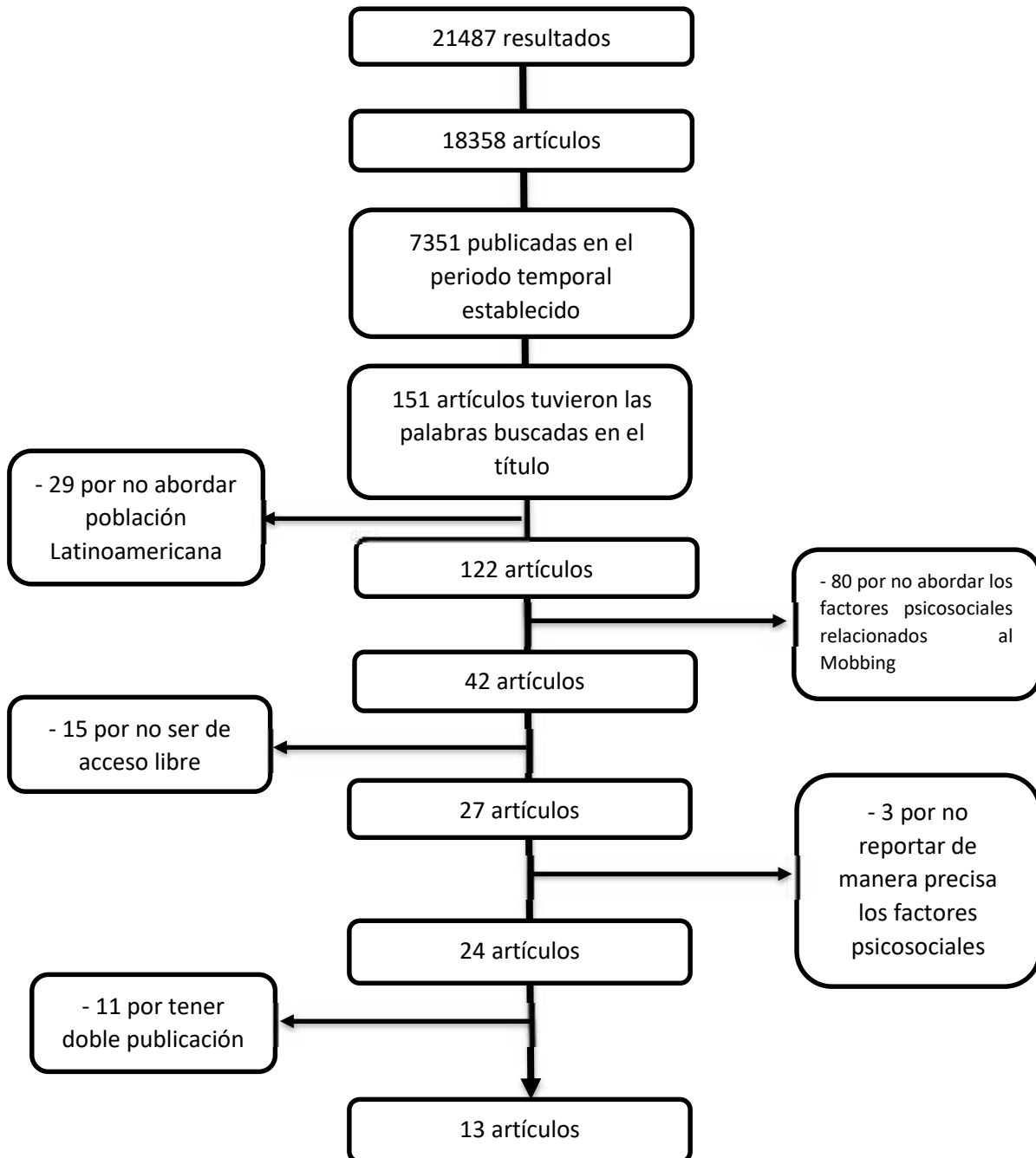


Figura 1: Proceso de selección de artículos

En la tabla 1 se observan los datos que se extrajeron de cada artículo características que responden a aspectos metodológicos y datos necesarios para diferenciarlos entre ellos (autor, año y título), a la vez se pueden observar sus similitudes. Mediante el reporte de estas características podemos identificar aquellos sesgos y punto fuerte que tiene cada artículo.

Tabla 1

Características de la unidad de análisis respecto a la revista de publicación, diseño de investigación, muestra, instrumento, puntos de corte y variables asociadas

| Autor y año | Título del artículo | Área de la revista | Diseño de la investigación | Reporte del diseño | Sustento del diseño | Muestreo | Lugar de procedencia | Confiabilidad | Puntos de sustento bibliográfico | Instrumento |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|---------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Petrone (2018) | Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina | Revista Argentina de cirugía | Prospectivo, observacional descriptivo | Si | No | No reporta | Argentina | No reporta | No Reporta | NAQ-RE (Negative Acts Questionnaire) |
| Rodríguez y Paravic (2018) | Abuso verbal y Mobbing en servicios de atención prehospitalaria en Chile | Revista Latinoamericana de Enfermagem | Estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional | Si | No | aleatorio estratificado | Chile | No reporta | No Reporta | Violencia en el lugar de trabajo en el sector de la salud |
| Trujillo, Lámbarry y Valderrábano (2015) | Cuantificación de Mobbing en el sector financiero mexicano desde una perspectiva de género | Revista de Ciencias Sociales: Convergencia | Descriptivo explicativo | Si | No | No reporta | Mexico | No reporta | No Reporta | Cuestionario para estudiar Mobbing en profesionales |

| | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|----|----|-------------------------------|-----------|---------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------|
| Rodrigues y Kieling (2014) | Mobbing de estudiantes que trabajan | Revista Paidéia | Descriptivo | Si | No | No reporta | Brasil | Si (a) .92 | No Reporta | Cuestionario de actos negativos (NAQ) |
| Sotomayor y Pando (2014) | El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público | Revista Ciencia & trabajo | Relacional, con corte transversal | Si | No | aleatoria simple | Ecuador | Si (a) .911 | No Reporta | Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo |
| González y Delgado (2013) | Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60 | Revista Liberabit | Descriptivo | Si | No | intencional | Argentina | Si (a), método de 2 mitades .83 y .90 | No Reporta | Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo |
| López, Vásques y Montes (2010) | Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral | Revista Latinoamericana de Psicología | Transversal | Si | Si | No reporta | Argentina | Si (a) .97 | No Reporta | Mobbing - Escala Cisneros |
| Paravic Burgos y Luengo (2020) | Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias | Index de Enfermería | Correlacional y transversal | Si | No | probabilística estratificada | Chile | No reporta | No Reporta | Violencia Laboral en Sector Salud |
| Ferrari, Filippi, Cebey, Córdoba y Napoli (2013) | Variables socio-organizacionales y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral | Anuario de investigaciones | Correlacional, no experimental transversal | Si | No | No probabilística intencional | Argentina | Si (a) >.76 | No Reporta | La escala de acoso laboral. |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------|----|----|--------------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------------------------|
| Becerra y Guerrero (2012) | Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública | Hacia la Promoción de la Salud | Enfoque hermenéutico | Si | Si | No reporta | Colombia | No reporta | No Reporta | No reporta |
| Ferrari, Filippi, Cebe, Córdoba y Trotta (2012) | Hacia una comprensión colectiva, comunal y relacional del acoso laboral. | Anuario de investigaciones | Empírico-descriptivo | Si | No | Simple no probabilística intencional | Argentina | No reporta | No Reporta | Cuestionario creado para la ocasión |
| Dois (2015) | La formación universitaria como factor de riesgo para la ocurrencia de hostigamiento laboral en enfermería | Revista de la Fundación Educación Médica | Analítico-relacional | Si | No | No reporta | Chile | No reporta | No Reporta | Entrevistas Semi-estructuradas |
| Dois (2012) | Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería | Enfermería Global | Descriptivo | Si | No | Por conveniencia | Chile | No reporta | No Reporta | Entrevista semi-estructurada |

En la tabla 2 se observa que 5 artículos reportan 1 factor psicosocial, 6 artículos reportan varios factores psicosociales y 1 artículo reportó no haber encontrado factor alguno. En ese sentido, en 8 artículos se identificaron factores psicosociales individuales (antigüedad en el trabajo, historial de abuso, claridad de rol, cargo, nivel de estudios, trayectoria laboral, sobrecarga laboral, profesión, y puesto de trabajo), en 3 artículos se identificaron factores psicosociales grupales (psicopatología en el acosador, discriminación, irrespeto, maltrato y abuso) y en 6 artículos se identificaron factores psicosociales organizacionales (trabajo temporal, cultura organizacional, exigencias psicológicas cuantitativas, calidad del liderazgo, tamaño de la organización, posición jerárquica, tipo de organización, jefes, condiciones laborales y ausencia de una política de resolución de conflictos)

Tabla 2

Título de los artículos y factores psicosociales del Mobbing

| Título del artículo | Factores psicosociales |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina | Antigüedad en el trabajo |
| Abuso verbal y Mobbing en servicios de atención pre-hospitalaria en Chile | Historial de abuso (abuso infantil) |
| Cuantificación de Mobbing en el sector financiero mexicano desde una perspectiva de género | Trabajo temporal, psicopatología en el acosador |
| Mobbing de estudiantes que trabajan | Cultura organizacional (normalización del acoso) |
| El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público | No hay correlación |
| Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60 | Discriminación |
| Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral | Exigencias psicológicas cuantitativas, la claridad de rol y la calidad del liderazgo |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias | Cargo |
| Variables socio-organizativas y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral | Tamaño de la organización, posición jerárquica, tipo de organización, nivel de estudios y trayectoria laboral |
| Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública | Sobrecarga laboral, irrespeto, maltrato, abuso |
| Hacia una comprensión colectiva, comunal y relacional del acoso laboral. Algunos vínculos entre víctimas, testigos, responsables y cómplices | Jefes y condiciones laborales |
| La formación universitaria como factor de riesgo para la ocurrencia de hostigamiento laboral en enfermería | Profesión |
| Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería | Ausencia de una política de resolución de conflictos, puesto de trabajo |

En la tabla 3 observamos los sectores laborales y los factores psicosociales que se identificaron en estos, dentro de los resultados más importantes encontramos que en el sector Salud (n=5) el factor psicosocial común se relaciona con el puesto laboral, en el sector de Servicios Públicos (n=2) no se identificó un factor psicosocial común, en el sector Economía (n=1) se identificó el trabajo temporal y la psicopatología del acosar, en el sector Atención al Público (n=1) se identificó las exigencias psicológicas cuantitativas, claridad de rol y la calidad del liderazgo, mientras que en el sector Educación (n=1) no se reporta un factor asociado. Finalmente, 3 artículos abarcaron varios sectores a la vez, teniendo en común factores psicosociales organizacionales.

Tabla 3*Sector laboral y factores psicosociales asociados al Mobbing*

| Autor | Sector | Factores psicosociales |
|--------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Petrone | Salud | Antigüedad en el trabajo |
| Rodríguez y Paravic | Salud | Historial de abuso (abuso infantil) |
| Trujillo, Lámbarry, y Valderrábano | Economía | Trabajo temporal, psicopatología en el acosador |
| Rodrigues y Kieling | Varios | Cultura organizacional |
| Sotomayor y Pando | Educación | No hay correlación |
| González y Delgado | Servicios públicos | Discriminación |
| López, Vásquez y Montes | Atención al público | Exigencias psicológicas cuantitativas, la claridad de rol y la calidad del liderazgo |
| Paravic, Burgos y Luengo | Salud | Cargo |
| Ferrari, Filippi, Cebey, Córdoba, y Napoli | Varios | Tamaño de la organización, posición jerárquica, tipo de organización, nivel de estudios y trayectoria laboral |
| Becerra y Guerrero | Servicios públicos | Sobrecarga laboral, irrespeto, maltrato, abuso |
| Ferrari, Filippi, Cebey, Córdoba y Trotta | Varios | Jefes y condiciones laborales |
| Dois | Salud | Profesión |
| Dois | Salud | Ausencia de una política de resolución de conflictos, puesto de trabajo |

En la tabla 4 observamos la profesión del colaborador y la prevalencia del Mobbing. Dentro de los resultados más relevantes encontramos que: 1 artículo reporta una prevalencia del 2.2% (4 de 187) en docentes universitarios; 3 artículos reportan una prevalencia que oscila entre 10% y 40% (36 de 220 – 16,4%, 117 de 425 – 27,4%, 21 de 57 – 36,8%), 2 de estos artículos no reportaron con exactitud la profesión del

colaborador, mientras que 1 corresponde a técnicos paramédicos y profesionales de la salud; 4 artículos reportan una prevalencia que oscila entre 40% y 90% (107 de 249 – 42,9%, 21 de 44 – 49,24%, 86 de 147 – 58%, 408 de 457 – 89%), de los cuales 2 artículos identificaron colaboradores profesionales de la salud y administrativos, 1 artículo identifica estudiantes universitarios y 1 artículo no reporta con exactitud; 2 artículos reportan una prevalencia por encima del 90%, identificándose en ambos casos a profesionales de enfermería. Finalmente 3 artículos no reportan con exactitud la prevalencia, 2 de ellos no especifican la profesión de los colaboradores y 1 reporta que fueron operarios y administrativos

Tabla 4

Profesión de los colaboradores y prevalencia del Mobbing

| Profesión del colaborador | Prevalencia del Mobbing |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Personal médico y administrativo | 86 de 147 (58,5%) |
| Técnicos paramédicos y profesionales de la salud | 26 técnicos y 10 profesionales = 36 de 220 (16.4%) |
| No especifica | No reporta con exactitud |
| Estudiantes Universitarios | 408 de 457 (89,3%) |
| Docentes Universitarios | 4 de 187 (2.2 %) |
| No especifica | 21 de 44 (49.25%) |
| No especifica | 21 de 57 (36.8%) |
| Médicos, enfermeras, técnicos paramédicos, auxiliares de servicios y administrativos | 107 de 249 (42.9%) |
| No especifica | No reporta con exactitud |
| Operarios y administrativos | No reporta con exactitud |
| No especifica | 117 de 425 (27%,4) |
| Enfermería | 13 de 13 (100%) |
| Enfermería | 13 de 13 (100%) |

V. DISCUSIÓN

El Mobbing o acoso laboral se encuentra presente en mayor o menor medida en los espacios laborales Latinoamericanos, se ha identificado diferentes factores psicosociales que se asocian a este fenómeno. El presente trabajo tuvo como fin abordar los factores psicosociales asociados al Mobbing, identificando que dichos factores difieren según el sector laboral. Para ello, se revisaron 13 artículos que abordan las temáticas, mismos que son el resultado de una búsqueda y selección rigurosa, para la cual se basó en el protocolo PRISMA (Urrútia y Bonfill, 2010).

Respecto a las propias limitaciones de esta investigación encontramos los siguientes aspectos: contar solo con aquellos artículos de libre acceso, considerar 2 idiomas de búsqueda, pasar por alto algunos sesgos de publicación en los artículos revisados y dar mayor valor a aquellos que reporten los factores psicosociales asociados. Aunque esta última limitación mencionada también nos permite reconocer aquellos aspectos a mejorar en las investigaciones, por ende, la consideramos una limitación más no algo negativo. Finalmente, como ya es de conocimiento, se contaron solo con 13 artículos, una cantidad realmente baja considerando el número total de resultados (ver gráfico 1), esta baja cantidad de artículos que aborden el tema de Mobbing la registró Pando, Arana, Aldrete y Reynaga (2006), volviendo a reportarse en Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016) especificando que las investigaciones sobre Mobbing en Latinoamérica con escasas y confirmándose con la investigación actual.

El objetivo general fue identificar los factores psicosociales asociados al Mobbing en trabajadores públicos de Latinoamérica. Se evidenció que 12 de 13 artículos reportaron por lo menos 1 factor psicosocial asociado, habiendo 1 artículo que no identificó factor psicosocial asociado. Esto implica que, a pesar que la teoría de factores psicosociales explica adecuadamente un malestar general en la empresa y sus colaboradores (Moreno, 2011), el Mobbing es explicado mejor como consecuencia de múltiples factores, no solo psicosociales (Harasemiuc y Díaz, 2013). De esta manera, entendemos que estudiar al Mobbing asociándolo solo con factores psicosociales implica una limitación en su comprensión.

Respecto a los factores psicosociales asociados, los factores individuales son aquellos que más presencia tienen, seguido de los factores organizacionales y por último los factores grupales. Esto implica que la dinámica relacional entre compañeros es la menos asociada, dando a entender que las características personales/puesto, normativa y cultura organizacional son aquellos factores más presentes al estudiar el Mobbing. Estos hallazgos coinciden con Pando, Arana, Salazar y Torres (2016) quienes ponen énfasis en que el Mobbing se ve asociado a características personales de cada trabajador; mientras que Toro y Gómez (2016) consideran el Mobbing se asocia a las características de la organización, tales como clima o cultura organizacional.

Entre las características más relevantes de los artículos revisados, se encontró una no continuidad en las publicaciones que abordan las variables estudiadas, siendo el 2011, 2016, 2017 y 2019 los años donde no se registró ninguna publicación, mientras que los años 2010, 2012, 2013, 2014, 2015, 2018 y 2020 presentan una media de 2 publicaciones por año, esta baja frecuencia también fue encontrada por Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016), lo cual pone énfasis en la escases de material investigativo generado alrededor de los factores psicosociales asociados al Mobbing. Respecto a los instrumentos de evaluación usados para identificar el Mobbing, 2 artículos usaron el mismo instrumento (NAQ), 10 artículos usaron diferentes instrumentos para recolectar información y 1 artículo no reportó el instrumento usado, esto resulta contradictorio al analizar la cantidad y variedad de instrumentos que existen con la cantidad de artículos revisados. En los lugares de publicaciones, encontramos que Argentina tiene un mayor número de publicaciones (n=5), seguido de Chile (n=4), mientras que México, Brasil, Ecuador y Colombia presentan la misma frecuencia (n=1); de esta manera se evidencia que 6 de los 17 países considerados como Latinoamericanos (Rial, 2012) han realizado publicaciones, dando un total de 11 países Latinoamericanos sin publicaciones en torno al tema. Finalmente, se encontró que 7 artículos tienen dentro de su diseño un carácter descriptivo y 4 relacional, evidenciándose mayor frecuencia en las investigaciones descriptivas.

El primer objetivo específico fue identificar los factores psicosociales de cada sector laboral donde se presenta el Mobbing. Entre los estudios revisados se reconocieron con claridad 5 sectores laborales, de los cuales, solo en 3 sectores se reportan con exactitud algún factor psicosocial en común o se enfatiza en algún factor. De esta manera, el sector Salud tiene como factor psicosocial asociado al Mobbing todas aquellas condiciones que refieren al puesto laboral, esto implica que el hecho de laborar en ese sector se asocia al Mobbing, coincidiendo con Trujillo, Sibaja y Araujo (2018) y (Camerino y Ortega, 2018), quienes mencionan que en dicho sector el Mobbing es parte de la cultura organizacional, siendo algo normalizado y aceptado por los trabajadores. En el sector Economía se presentan los factores: psicopatología del acosar y trabajo temporal, este último factor es enfatizado por Parra, Gaona, Romero y Acosta (2019), quienes mencionan que labores provisionales se asocian a padecer de acoso laboral debido a lo condicional que resulta ese tipo de contratos. Mientras que en el sector Educación no se identificó factor asociado al Mobbing, lo mismo reporta Izarabal (2019) quien menciona que el Mobbing en dicho sector no se asocia a factores psicosociales, respondiendo posiblemente a otros factores no estudiados en este estudio.

El segundo objetivo específico fue identificar a los profesionales que padecen Mobbing y su prevalencia. Se identificaron con claridad 3 labores profesionales: docentes universitarios, profesionales de la salud y administrativos. Respecto a los docentes universitarios la prevalencia es baja (2.2%), sin embargo, Izarabal (2019) reporta niveles altos de Mobbing, estos resultados podrían diferir por la población utilizada, ya que, a pesar de ambos tienen como muestra profesiones del sector educativo, el estudio de Izarabal utiliza docentes escolares. Los profesionales administrativos presentan una prevalencia de Mobbing entre 50 - 60%, siendo Moreno (2013) quien menciona que el tener jefes es un factor psicosocial asociado al Mobbing. Finalmente, los profesionales del sector salud son los que presentan mayor prevalencia del Mobbing, entre el 10 y 100% de participantes en los artículos han padecido Mobbing, estos resultados coinciden con Trujillo, Sibaja y Araujo (2018), quienes reportan que el 75% de profesionales de salud presentan un nivel muy alto de Mobbing.

Por otro lado, los 13 artículos revisados presentan limitaciones individuales que consideramos aspectos necesarios a mejorar, ya que dificulta el análisis de la información y genera que la investigación disminuya su valor comunicacional de hallazgos. De esta manera, se identificaron que 5 artículos no reportan la profesión de los participantes, 3 artículos no reportan con exactitud los sectores laborales de los participantes y 3 artículos no reportan con exactitud la prevalencia del Mobbing. Para poder analizar estos resultados, es necesario considerar que el Mobbing no es una variable positiva que ayude a las empresas, por el contrario, la presencia de acoso laboral disminuye la reputación de las empresas, por lo cual consideramos que las ausencias de estos datos no responden a aspectos metodológicos, sino más bien a una decisión propia de las empresas que participan en estas investigaciones, pues dar a conocer dichos datos tan específicos no ayuda en la reputación empresarial. Sin embargo, hay otros datos que no se reportaron y que no se relaciona con la reputación empresarial de las organizaciones que participan, sino a aspectos meramente metodológicos, por lo que consideramos su no reporte como un sesgo de publicación, pues se omiten datos necesarios considerando que no son útiles, cuando realmente si lo son; los datos omitidos son los siguientes: confiabilidad del instrumento (n=8) y no reportar instrumento (n=1), sin estos datos, los lectores no tienen la certeza que dichas investigaciones presentan resultados confiables. Finalmente, aspecto importante a resaltar en los artículos revisados es que todos (n=13) reportaron el tipo de diseño usado.

Finalmente, encontramos que existen profesiones (sector salud) y factores psicosociales (individuales y organizacionales) con mayor asociación a la presencia de Mobbing, así como un bajo número de publicación y países que generan material investigativo de esta temática.

VI. CONCLUSIONES

Los factores psicosociales asociados al Mobbing que se presentan con mayor frecuencia son los personales y organizacionales, mientras que aquellos relacionados a las interacciones con los compañeros de trabajo son los que presentan menor frecuencia.

En el sector Salud el factor psicosocial asociado al Mobbing más común fue el puesto de trabajo, lo cual implica que trabajar en ese sector se asocia a la presencia de Mobbing. En el sector Educación no se identifican factores psicosociales asociados, esto implica que la presencia de Mobbing se explica por la presencia de otras variables distintas a los factores psicosociales. En el sector Economía los factores psicosociales asociados al Mobbing son la psicopatología del acosador y el trabajo temporal.

Se identifica que los profesionales del sector salud con quienes más Mobbing padecen, a diferencia de las demás profesiones identificadas en este estudio.

Latinoamérica se compone por 17 países, de los cuales se ha registrado publicaciones en 6 de ellos. Perú forma parte de los 11 países donde no se ha publicado artículos que aborden la temática de factores psicosociales asociados al Mobbing.

VII. RECOMENDACIONES

Replicar la presente investigación considerando más idiomas en la muestra de artículos y aumentar el número de las bases de datos, de esta manera, se conseguirá una mayor cantidad de artículos y se podrán analizar con mayor claridad datos más representativos.

Realizar una revisión sistemática con la misma temática en contextos diferentes a Latinoamérica, esto nos permitiría comparar los factores psicosociales al Mobbing y entender mejor el comportamiento de este fenómeno.

Implementar programas para disminuir el Mobbing el sector laboral de Salud, siendo los profesionales de este sector quienes mayor prevalencia de Mobbing presentan.

Realizar diagnósticos organizaciones que hagan visible esta problemática e implementar medidas necesarias para su reducción.

Fomentar la investigación de esta temática en los países donde no se han realizado publicaciones, lo cual ayudará registrar datos de los factores psicosociales asociados al Mobbing con mayor claridad.

REFERENCIAS

- Álvaro. C. (2017). *El acoso laboral en la Administración Pública*. España: Universidad de Valladolid. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/24011>
- American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México: Editorial El Manual Moderno
- Armas, D. (2017). *Acoso Moral y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017. (Tesis de maestría)*. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19879/armas_sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ato, M. López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3) 1050-1051. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/260769411_Un_sistema_de_clasificacion_de_los_disenos_de_investigacion_en_Psicologia.
- Azurdia P. y Diana, M. (2014). *Mobbing y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores*. (Tesis de Licenciatura). Guatemala: Universidad de San Carlos. Recuperado de: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/8013>
- Barrado, V. y Prieto, B. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 19(38), 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Biviana, L., Restrepo, V. y Orjuela, J. (2018). El teletrabajo autónomo en una entidad oficial de Medellín. Un programa femenino percibido como susceptible al acoso laboral. *Revista Indisciplinas*, 4(7), 183-198. <https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/indisciplinas/article/view/674/889>

- Blancas, C (2007). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo editorial PUCP.
- Bortoluzzi, L. y Caporale, A. (2013). Does participative leadership reduce the onset of mobbing risk among nurse working teams? *Journal of Nursing Management*. 22 (5), 643-652. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12042>
- Camerino, A. y Ortega, M. (2018). Mobbing in health workplace. *Clinical Medicine*. 150, 198-201. DOI: 10.1016/j.medcli.2017.06.034
- Cobo, Y. (2013). *El mobbing: hacer visible, lo invisible*. España: Universidad de Cantabria. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10902/2993>
- Council Of Economic Advisors. (2010). *Work-life balance and the economics of workplace flexibility*. Recuperado de: <http://www.whitehouse.gov/files/documents/100331-ceaeconomics-workplaceflexibility.pdf>
- Deniz, J., Santana, R., Verona, M. (2014). Consecuencias y responsabilidad de la empresa ante el Mobbing. *Ciencia y Sociedad*. 39(3), 413-440. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/870/87031897002.pdf>
- Dulzaides, M. y Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *Revista ACIMED*, 12(2), 1-1. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011
- Duncan, C. y Rodgers, A. (2003). Preventing and responding to violence at work: Geneva, switzerland: international labor office.
- 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. http://revistas.anahuac.mx/the_anahuac_journal/article/view/96/31
- Guimarães, H., Machado, S., Corrêa, W., Da Fonseca, A., Valladares, P. y Montenegro, J. (2020). Nurse's management of workplace violence

- situations in the family health strategy. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 29, 1-13. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2018-0432>
- Harasemiuc, V. y Díaz, J. (2013). Evidence based relationship between mobbing and depression. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 361-371. DOI: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000300006>
- Hardies, K. (2019). Personality, social norms, and sexual harassment in the workplace. *Personality and Individual Differences*. 151. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.07.006>
- Irazabal, M. (2019). *Nivel de acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019*. Perú: Universidad Peruana Union. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2718/Mirella_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lopez-Cabarcos, M., Vázquez, P. y Monres-Piñeiro, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215-224. <http://dx.doi.org/10.14349/rlp.v42i2.474>
- Marín, C. y Piñeros, O. (2016). Acoso psicológico en el trabajo “Mobbing” en empresas de servicios colombianas. Un factor de riesgo que se debe controlar. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(3), 89-94. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.3.2016.4927
- Mejia, Y. (2012). Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales. (Tesis de Licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 4-19. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

- Obeso, C (2003). Calidad del trabajo en Europa de los quince: el acoso moral. España: Instituto de Estudios Laborales ESADE-Randstad. Recuperado de: <https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/acosomoral.pdf>
- Pando, J. Aranda, J. Salazar, J. y Torres, T. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza es Investigación Psicológica*. 21(1), 39-45. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248180004.pdf>
- Pando, M., Aranda, B., Aldrete, R. y Reynaga, E. (2006). Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Revista Salud Pública y Nutrición*. 7(2). Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2006/spn062e.pdf>
- Parra, L., Gaona, J., Romero, D. y Acosta, M. (2019). Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia: Abordaje fenomenológico. *Revista Republicana*, 26, 171-190. <http://dx.doi.org/10.21017/rev.repub.2019.v26.a64>.
- Pfeifer, C. (2020). Workplace Harassment Is a Product of Institutional Culture. *Journal of the American College of Radiology*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2020.01.013>
- Piñuel, I. (2002). Mobbing: editorial sal Terrae. *Psicothema*. 14(1), 187-189. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=706>
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*. 34, 386–399. DOI: <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>
- Rial, J. (2012). Atlas comparativo de la Defensa en América Latina y Caribe. *Red de seguridad y Defensa de América Latina*. Recuperado de: <https://www.resdal.org/atlas/atlas12-00-region.pdf>
- Rosario, E. y Rovira, L. (2011). Consecuencias psicológicas del Mobbing: estudio empírico de las consecuencias psicológicas del Mobbing en una muestra de

empleados en Puerto Rico. *Revista Internacional de Psicología Ocupacional*, 30(2), 183-199.

<http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/120>

Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Argentina: Universidad La Plata. Recuperado de:

http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Rugilies, R., Sorensen, K., Aldrich, P., Folker, A., Friberg, M., Kjaer, S., Nielsen, M., Sorensen, J. y Madsen, I. (2020). Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce. *Journal of Affective Disorders*. Doi:

<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.058>

Serrano, R (2005). *El acoso moral en el trabajo*. Madrid: consejo económico y social

Soriano, R. (2018). *Estudio de factores psicosociales en una empresa de fabricación metálica*. (Tesis de Maestría). España: Universidad Miguel Hernández.

Trujillo, F., Sibaja, B. y Araujo, J. (2018). Acoso laboral en residentes médicos de una especialidad médico-quirúrgica, en la Ciudad de México. *Revista de Investigación en Salud en el Trabajo*, 1(2), 62-67.

<https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/22/38>

Urrutúa, G. y Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*. 135(11), 507-511. DOI: 10.1016 / j.medcli.2010.01.015

Verona, M; y Santana, R (2012). El Mobbing: ¿el crimen perfecto? No, que más quisieran "algunos". *Criterio Libre*. 10(17). DOI:

<https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2012v10n17.1145>

Weziak, D., Bialowski, P. y McNeely, E. (2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development*. 126. DOI:

<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104732>

ANEXOS

Anexo 1: Lista de cotejo de las características de la unidad de análisis respecto a la revista de publicación, diseño de investigación, muestra, instrumento, puntos de corte y variables asociadas

| Autor y año | Título del artículo | Área de la revista | Diseño de la investigación | Reporte del diseño | Sustento del diseño | Muestreo | Lugar de procedencia | Confiabilidad | Puntos de sustento bibliográfico | Instrumento |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|---------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Petrone (2018) | Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina | Revista Argentina de cirugía | Prospectivo, observacional descriptivo | Si | No | No reporta | Argentina | No reporta | No Reporta | NAQ-RE (Negative Acts Questionnaire) |
| Rodríguez y Paravic (2018) | Abuso verbal y Mobbing en servicios de atención prehospitalaria en Chile | Revista Latinoamericana de Enfermagem | Estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional | Si | No | aleatorio estratificado | Chile | No reporta | No Reporta | Violencia en el lugar de trabajo en el sector de la salud |
| Trujillo, Lámbarry y Valderrábano (2015) | Cuantificación de Mobbing en el sector financiero mexicano desde una perspectiva de género | Revista de Ciencias Sociales: Convergencia | Descriptivo explicativo | Si | No | No reporta | Mexico | No reporta | No Reporta | Cuestionario para estudiar Mobbing en profesionales |
| Rodrigues y Kieling (2014) | Mobbing de estudiantes que trabajan | Revista Paidéia | Descriptivo | Si | No | No reporta | Brasil | Si (a) .92 | No Reporta | Cuestionario de actos negativos (NAQ) |

| | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|----|----|-------------------------------|-----------|---------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------|
| Sotomayor y Pando (2014) | El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público | Revista Ciencia & trabajo | Relacional, con corte transversal | Si | No | aleatoria simple | Ecuador | Si (a) .911 | No Reporta | Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo |
| González y Delgado (2013) | Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60 | Revista Liberabit | Descriptivo | Si | No | intencional | Argentina | Si (a), método de 2 mitades .83 y .90 | No Reporta | Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo |
| López, Vásques y Montes (2010) | Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral | Revista Latinoamericana de Psicología | Transversal | Si | Si | No reporta | Argentina | Si (a) .97 | No Reporta | Mobbing - Escala Cisneros |
| Paravic Burgos y Luengo (2020) | Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias | Index de Enfermería | Correlacional y transversal | Si | No | probabilística estratificada | Chile | No reporta | No Reporta | Violencia Laboral en Sector Salud |
| Ferrari, Filippi, Cebej, Córdoba y Napoli (2013) | Variables socio-organizacionales y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral | Anuario de investigaciones | Correlacional, no experimental transversal | Si | No | No probabilística intencional | Argentina | Si (a) >.76 | No Reporta | La escala de acoso laboral. |
| Becerra y Guerrero (2012) | Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los | Hacia la Promoción de la Salud | Enfoque hermenéutico | Si | Si | No reporta | Colombia | No reporta | No Reporta | No reporta |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------|----|----|--------------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------------------------|
| | trabajadores de una organización pública | | | | | | | | | |
| Ferrari, Filippi, Cebe, Córdoba y Trotta (2012) | Hacia una comprensión colectiva, comunal y relacional del acoso laboral. | Anuario de investigaciones | Empírico-descriptivo | Si | No | Simple no probabilística intencional | Argentina | No reporta | No Reporta | Cuestionario creado para la ocasión |
| Dois (2015) | La formación universitaria como factor de riesgo para la ocurrencia de hostigamiento laboral en enfermería | Revista de la Fundación Educación Médica | Analítico-relacional | Si | No | No reporta | Chile | No reporta | No Reporta | Entrevistas Semi-estructuradas |
| Dois (2012) | Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería | Enfermería Global | Descriptivo | Si | No | Por conveniencia | Chile | No reporta | No Reporta | Entrevista semi-estructurada |