



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**Trabajo de fin de carrera titulado:  
CONFLUENCIAS DEL ACOSO LABORAL, TENDENCIA SUICIDA Y  
DEPRESIÓN EN ENTORNOS LABORALES**

**Realizado por:  
Miriam Rocío Calderón Gómez**

**Director: PhD. Ps. Gabriela Andrea Llanos Román**

**Como requisito para la obtención del título:  
MAGISTER EN PSICOLOGÍA MENCIÓN EN PSICOLOGÍA FORENSE**

QUITO, 12 de septiembre del 2025

## DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Miriam Rocío Calderón Gómez, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N° 1002872016, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



-----  
Miriam Rocío Calderón Gómez

C.I.: 1002872016

## **DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS**

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

-----

PhD. Ps. Gabriela Andrea Llanos Román

**LOS PROFESORES INFORMANTES:**

Mgtr. Gabriel Osorio Vizcaíno

Mgtr. Michelle Medina

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

---

Mgtr. Gabriel Osorio Vizcaíno

---

Mgtr. Michelle Medina

Quito, 12 de septiembre del 2025

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE**

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



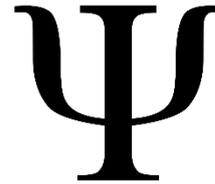
-----  
Miriam Rocío Calderón Gómez

C.I.: 1002872016



## Confluencias del Acoso Laboral, Tendencia Suicida y Depresión en Entornos Laborales

*Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador*



**Miriam Calderón Gómez**

**Programa:** Salud Global

**Línea:** Ciencias Psicológicas

**Fecha de defensa:**

**Director del proyecto:** Dra. Gabriela Llanos

**Tutor Principal:** Rodrigo Moreta-Herrera

### **PALABRAS CLAVE**

*Acoso Laboral, mobbing, tendencia suicida, depresión, bienestar laboral.*

### **Resumen**

*Introducción:* Este estudio examina las confluencias entre los constructos de acoso laboral, depresión y tendencia suicida, con el propósito de profundizar en su impacto conjunto sobre la salud mental y el bienestar de los trabajadores en distintos entornos organizacionales.

*Objetivo:* Analizar integralmente las interrelaciones entre el acoso laboral, la depresión y la tendencia suicida en contextos laborales, identificando patrones y factores

mediadores que contribuyen a su manifestación y progresión.

*Método:* Se desarrolló una revisión sistemática bajo el protocolo PRISMA utilizando la literatura de bases de datos como SciELO, Redalyc, Scopus y EBSCO utilizando términos relacionados con “acoso laboral”, “tendencia suicida” y “depresión”, combinados mediante operadores booleanos para maximizar la relevancia y exhaustividad de los resultados.

*Participantes:* De un total inicial de 100 artículos potencialmente pertinentes, se excluyeron 40 tras la evaluación de títulos y 10 por duplicidad, quedando 50 estudios

elegibles. Posteriormente, 40 fueron descartados tras revisión de resúmenes y por carecer de información relevante o ajustarse al criterio de inclusión, resultando en un corpus final de 10 artículos analizados en profundidad.

*Conclusiones:* se evidencia que el acoso laboral frecuente y prolongado impacta negativamente la salud mental, favoreciendo la aparición de depresión y tendencias suicidas en entornos laborales. La severidad de estos efectos está mediada por factores organizacionales y personales que modulan la vulnerabilidad del trabajador. Se identifican patrones emocionales y conductuales que reflejan un deterioro progresivo, lo que subraya la necesidad de intervenciones integrales y políticas preventivas en las organizaciones.

---

## KEYWORDS

*Workplace harassment, Mobbing, Suicidal tendency, Depression, Workplace well-being.*

---

## Abstract

*Introduction:* This study examines the confluences between the constructs of workplace bullying, depression, and suicidal tendencies, aiming to deepen the understanding of their combined impact on effects is mediated by organizational and personal factors that modulate worker vulnerability. Emotional and behavioral patterns reflecting progressive deterioration were identified,

the mental health and well-being of workers across various organizational settings.

*Objective:* To comprehensively analyze the interrelationships among workplace bullying, depression, and suicidal tendencies in occupational contexts, identifying patterns and mediating factors that contribute to their manifestation and progression.

*Method:* A systematic review was conducted following the PRISMA protocol. The literature search was performed in recognized databases using terms related to "workplace bullying," "suicidal tendencies," and "depression," combined with Boolean operators to maximize the relevance and comprehensiveness of the results.

*Participants:* From an initial pool of 100 potentially relevant articles, 40 were excluded after title screening and 10 due to duplication, leaving 50 eligible studies. Subsequently, 40 were excluded after abstract review and for lacking relevant information or not meeting inclusion criteria, resulting in a final corpus of 10 articles analyzed in depth.

*Conclusions:* The evidence shows that frequent and prolonged workplace bullying negatively impacts mental health, promoting the emergence of depression and suicidal tendencies in work environments. The severity of these

underscoring the need for comprehensive interventions and preventive policies within organizations.

## Introducción

En las últimas décadas, los riesgos psicosociales en el ámbito laboral han emergido como un desafío global de salud pública y productividad (Vásquez, 2024). En el 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirman que “cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad” (párr. 2). Esto pone en relieve la profunda conexión entre el bienestar psicológico y la dinámica de las sociedades modernas. Yanatma (2024) añade que, cerca de un 48 % de los trabajadores en Europa experimentan estrés laboral crónico, y se estima entre 15 y 30 días promedio de baja por año laboral debido a estos factores. Aunque las cifras varían por región, organismos internacionales como la OIT estiman que ambientes laborales tóxicos y hostiles generan costes elevados por ausentismo, pérdida de talento y bajas por enfermedades mentales. Claramente, estas condiciones deterioran tanto el bienestar individual como la competitividad organizacional.

En América Latina, la problemática del acoso laboral, también conocido como *mobbing*, se ha visibilizado cada vez más, especialmente en contextos de informalidad,

desigualdad de género y falta de mecanismos institucionales. Estudios reportan que aproximadamente entre el 15 % y 20 % de los trabajadores han sufrido violencia psicológica en el trabajo durante su vida laboral, afectando con mayor frecuencia a mujeres y personas en entornos con escasos recursos organizacionales, y se relaciona estrechamente con problemas de salud mental.

En el caso ecuatoriano, datos recientes sugieren que alrededor del 20 % de las mujeres han experimentado violencia laboral en su vida, y cerca del 8 % lo sufrió en el último año; la violencia psicológica es la más común, afectado hasta un un 17 % (OIT, 2022). En 2022 el Ministerio de Trabajo registró unas 3 500 denuncias formales por acoso laboral, de las cuales aproximadamente el 65 % correspondieron a mujeres, concentrándose en los sectores servicios (45 %) e industrial (30 %).

En Ecuador el acoso laboral fue reconocido formalmente en Código de Trabajo y la Ley de Servicio Público en 2017 donde se incluye un protocolo operativo emitido en 2020 (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2017; Castillo Briones et al., 2025). Sin embargo, sólo alrededor del 30 % de las

empresas han adoptado protocolos efectivos para denunciar y gestionar casos de acoso, y muchas víctimas enfrentan vacíos normativos y dificultades en el debido proceso (Tello & Yuquilima, 2020).

El acoso laboral se define como un patrón sistemático, prolongado y hostigador de conductas dirigidas a una persona laboralmente, generando intimidación, aislamiento o humillación (Rojo & Cervera, 2005). Se distingue en tipos como el vertical, horizontal o mixto, y se caracteriza por su reiteración, duración y desequilibrio de poder (Sánchez et al., 2024). Entre los efectos más documentados se encuentran el estrés crónico, deterioro de la autoestima, ansiedad, depresión, síndrome de *burnout* y manifestaciones psicosomáticas como insomnio o dolores musculares (Campos, 2015).

Este clima de riesgo psicosocial impacta al individuo y tiene efecto cascada sobre la empresa y el sistema legal, dado que el absentismo reduce productividad, mientras que la falta de protección institucional puede derivar en demandas y sanciones, como ha ocurrido en otros países donde la jurisprudencia ha vinculado el suicidio laboral a ausencia de protocolos preventivos (Sánchez et al., 2024).

El suicidio representa el desenlace más extremo del sufrimiento psíquico y su relevancia jurídica y preventiva comienza a visibilizarse. De acuerdo con Barlocchi (2024) han utilizado la autopsia psicológica para

evidenciar el vínculo causal entre violencia laboral y muertes autoinfligidas, destacando cómo condiciones laborales tóxicas prolongadas pueden constituir un riesgo determinante. Esta evidencia ha sido aceptada en tribunales de países como Uruguay, donde se vincula el suicidio con negligencia organizacional en salud mental.

Desde América Latina, Hinojosa et al. (2022) señalan que Ecuador reporta incrementos del 56 % en la tasa de suicidios en tres décadas, partiendo de factores psicosociales como inestabilidad laboral, inseguridad y desadaptación al entorno de trabajo. Estos hallazgos resaltan cómo el estrés laboral crónico impacta no solo el rendimiento, sino también la salud mental y bienestar del trabajador (Gavilanes-Gavilanes & Moreta-Herrera, 2020; López-Barrionuevo et al., 2023).

En entornos hospitalarios y académicos de países como México, se ha documentado que la violencia laboral predice, de manera estadísticamente significativa, los pensamientos suicidas en los estudiantes de salud. Incluso superó en poder predictivo a la depresión, confirmando que el maltrato sistemático y jerárquico puede ser un novedoso foco de riesgo en entornos formativos clínicos (Ayala Burboa et al., 2024).

A nivel iberoamericano, la invisibilidad del suicidio laboral constituye un grave obstáculo para su prevención institucional. Organizaciones sindicales como la USO (Unión

Sindical Obrera) en España han advertido que muchos suicidios en el trabajo no se reconocen como accidentes laborales, lo que dificulta su registro y gestión preventiva. Esto crea barreras legales y emocionales importantes para las personas trabajadoras y sus familiares (Roeder, 2024).

Los factores de riesgo identificados incluyen: estrés laboral crónico, ambientes hostiles con acoso psicológico, falta de control o autonomía, inseguridad en el empleo y sobrecarga emocional. Estos elementos actúan en sinergia y pueden desencadenar procesos cognitivo-emocionales suicidas si no se interviene de manera temprana (Zirlinger, 2021).

Aunque la mayoría de los estudios provienen de España, México, Chile o Uruguay, el creciente reconocimiento del suicidio laboral en convenios como el de la OIT (Convenio 190) señala cambios normativos importantes. Este convenio reconoce la condiciones relacionadas con el acoso, como violaciones de derechos humanos, abriendo espacio para nuevas investigaciones, prácticas jurídicas y prevención en América Latina (OIT, 2019).

Tolentino y Schmidt (2018) en su estudio denominado “DSM-5 Criteria and Depression Severity: Implications for Clinical Practice”, analizan cómo este manual diagnóstico define a los padecimientos depresivos agudos. De acuerdo con este

manual, para diagnosticar el trastorno en cuestión, se requiere tener por lo menos cinco síntomas durante un tiempo mínimo de dos semanas, entre estas manifestaciones clínicas, el estado de ánimo deprimido o la pérdida de interés o placer (anhedonia) debe ser uno de los que generen mayor afectación. Entre los demás síntomas se incluyen alteraciones cognitivas, como la dificultad para concentrarse; síntomas somáticos, como fatiga, problemas de apetito y trastornos del sueño; así como sentimientos de culpa excesiva o desesperanza.

Caldichoury et al. (2023), muestran que el 62,5 % del personal sanitario presenta síntomas relevantes de depresión con prevalencia moderada en el 37,3 % del total de evaluados, lo que evidencia que los trabajadores de salud enfrentan niveles alarmantes de afectación emocional asociada a demandas laborales intensas y apoyo organizacional limitado.

En Ecuador, Cuenca Puma y Acosta Supe (2025) encontraron que, un 46,6 % de los trabajadores de instituciones públicas reportaron un nivel de depresión de moderado a severo. En Guayaquil, otro estudio encontró que el 30 % de trabajadores profesionales presentó depresión moderada a severa (Toaza Onofre & Vivanco Vivanco, 2024).

A nivel regional y en diferentes ocupaciones la depresión también ha sido documentada entre trabajadores informales en mercados de Cuenca e Ibarra, donde casi la

mitad de las mujeres experimentaron síntomas depresivos asociados a desequilibrio esfuerzo-recompensa (Guerrero & Vélez, 2023). En Ibarra, específicamente en trabajadores del sector de salud, alrededor del 36,8 % presentó síntomas de depresión severa, en correlación con estrés laboral alto, especialmente en mujeres jóvenes (Egas & Loya, 2024).

De modo que la depresión en entornos laborales está estrechamente relacionada con riesgos psicosociales como el exceso de demandas, baja autonomía, inseguridad laboral y falta de recuperación fuera del trabajo. Estas condiciones generan presión constante sobre los trabajadores, lo que puede deteriorar su bienestar psicológico a largo plazo (Siegrist & Wege, 2020).

La evidencia reciente sugiere que el acoso laboral desencadena una cascada de efectos psicológicos profundos, situando a la depresión como mediadora clave que puede conducir a ideación o conducta suicida, incrementando cuatro veces más el riesgo de depresión y hasta veinte veces el riesgo suicida, comparado con personas no expuestas a acoso (Harasemiuc & Díaz, 2013).

Escalante Pérez (2024) encontró que la violencia laboral fue el predictor más fuerte de ideación suicida, incrementando las manifestaciones depresivas e ideas suicidas, incluso cuando el nivel de depresión es moderado, mostrando una relación directa y

sobradamente significativa entre estos tres fenómenos.

La interacción entre depresión y riesgo suicida en trabajadores con acoso también ha sido modelada estadísticamente. Según Baca García y Aroca (2015), un 30% de los participantes de su estudio tenían síntomas moderados de depresión y niveles bajos de pensamientos suicidas. Sin embargo, al hacer un análisis más profundo se encontró que la violencia laboral influía en más del 14% de los pensamientos suicidas, siendo incluso más relevante que la depresión misma en este caso.

En diversas regiones latinoamericanas, la confluencia entre estos factores se refuerza, ya que estudios sobre factores de riesgo en salud ocupacional ubican a la depresión como segundo factor más relevante para suicidio laboral (45 %), solo superado por el bajo apoyo social (Luna-Contreras & Dávila-Cervantes, 2020).

En términos teórico-conceptuales, la conducta suicida se entiende como resultado de factores interrelacionados, psicopatológicos (depresión), sociales (situación laboral adversa) y ambientales (acoso persistente), que generan ideación y posteriormente intentos suicidas (Vargas Hurtado, 2023).

La necesidad de revisar esta confluencia con rigor metodológico se justifica tanto por la magnitud de los efectos ya documentados como por la carencia de estudios integrales en entornos laborales latinoamericanos. Aún

existen vacíos en la articulación empírica entre las tres variables en poblaciones generales de trabajadores; por ello, una revisión sistemática es imperativa para consolidar el conocimiento, orientar políticas públicas y promover protocolos preventivos en psicología jurídica y salud ocupacional (Ansoleaga et al., 2015).

La decisión de analizar las confluencias entre estas tres variables responde a la necesidad urgente de integrar fenómenos que, aunque ampliamente documentados de manera aislada, aún carecen de un abordaje articulado en contextos laborales latinoamericanos. La literatura evidencia una relación estrecha entre estos tres factores, cuya interacción deteriora gravemente la salud mental y vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores. En este marco queda justificada la importancia clínica y jurídico de estas problemáticas, también por el vacío sistemático en su análisis conjunto. Por ello, se optó examinar la confluencia entre el acoso laboral, la depresión

y la tendencia suicida en entornos laborales, mediante una revisión sistemática, que a futuro permita proponer estrategias de prevención e intervención fundamentadas en la psicología forense. Para ello, se plantea describir las distintas tipologías de acoso laboral, así como el impacto que producen sobre la esfera psicológica de los trabajadores, así como conocer los patrones de afectación psicosocial que emergen de estas situaciones. De igual manera, se espera identificar las conexiones entre acoso laboral, sintomatología depresiva y factores organizacionales que pueden potenciar o mitigar este fenómeno. Finalmente, el estudio tiene como meta ser un antecedente que permita a otras investigaciones mejorar la salud mental en el ámbito laboral, especialmente en contextos donde se evidencie acoso en el trabajo, integrando un enfoque desde la psicología forense.

## **Materiales y métodos**

### **Diseño**

El presente estudio se estructuró como una revisión sistemática de antecedentes teóricos, basándose en la metodología del protocolo Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses, mayormente denominado método PRISMA, a fin de responder a la pregunta central: ¿Cuáles

son las confluencias entre el acoso laboral, la depresión y las tendencias suicidas en el contexto laboral? Este diseño metodológico se eligió por su solidez en la síntesis crítica de evidencia empírica, y por su capacidad para aportar claridad y profundidad en contextos complejos donde confluyen múltiples variables de índole psicosocial.

### ***Criterios de inclusión y exclusión***

Para mantener la validez y el estándar de calidad de la evidencia seleccionada, se definieron parámetros de selección y descarte que se ubican en la tabla 1. Se incluyeron estudios que abordaran de forma empírica el fenómeno del *mobbing* y la depresión, así como aquellos que examinaran el vínculo con la ideación o conducta suicida en trabajadores adultos. También se consideraron relevantes las investigaciones que analizaran la depresión conectada con el acoso e ideación suicida. La población objetivo correspondió a adultos entre 18 y 65 años, insertos en contextos laborales (ya sea del sector público o privado), incluyendo tanto casos con diagnóstico clínico como aquellos con autorreportes de exposición al acoso o síntomas depresivos y suicidas. Se aceptaron estudios cuantitativos, cualitativos o mixtos que ofrecieran aportes significativos al marco teórico. Solo se incluyeron publicaciones en español o inglés, con una ventana temporal de máximo 10 años de antigüedad.

Por otro lado, se excluyeron estudios realizados en poblaciones no laborales, tales como investigaciones con estudiantes residentes o practicantes, adolescentes o personas sin vínculo con entornos de trabajo formal. También se descartaron investigaciones centradas en formas de violencia, como el acoso escolar o el ciberacoso, así como estudios que

abordaran exclusivamente el estrés u otros factores incluidos en la tabla 1.

**Tabla 1**

*Criterios de inclusión y descarte*

<b>Criterio de Inclusión</b>	<b>Criterios de descarte</b>
<b>Estudios que analicen la relación entre acoso laboral (<i>mobbing</i>) y depresión.</b>	Estudiantes, adolescentes o población general sin relación con el ámbito laboral.
<b>Investigaciones que vinculen el acoso laboral con ideación o conducta suicida.</b>	Estudios sobre acoso escolar, ciberacoso u otras formas de violencia que no estén ligadas al entorno laboral.
<b>Estudios que aborden la forma en que la depresión media o modera la relación entre acoso e ideación suicida.</b>	Investigaciones centradas únicamente en estrés laboral sin tratar acoso ni depresión/suicidio.
<b>Adultos (18-65 años) en contextos laborales (sector público o privado).</b>	Estudios sin criterios diagnósticos claros o sin instrumentos validados.
<b>Trabajadores con diagnóstico clínico o autorreportado de depresión, ideación suicida o exposición a acoso laboral.</b>	Revisiones sistemáticas o metaanálisis.
<b>Publicaciones en español o inglés.</b>	Artículos de opinión, editoriales, comentarios o cartas al editor.
<b>Publicaciones de los últimos 5-10 años.</b>	Publicaciones repetidas o versiones preliminares de artículos ya incluidos.
	Publicaciones en idiomas distintos al español o inglés.

### **Procedimiento de búsqueda**

La búsqueda de literatura se ejecutó en cuatro bases de datos con relevancia científica: SciELO, el sistema Redalyc que integra publicaciones de América Latina, el Caribe y la península ibérica, así como las bases de datos internacionales Scopus y EBSCO. Estas plataformas fueron seleccionadas por su amplio acceso a estudios empíricos sobre la salud mental, psicología jurídica y salud ocupacional. El levantamiento de los datos se efectuó durante el mes de julio del año 2025.

Para garantizar una cobertura integral de los términos relacionados con las variables del estudio, se diseñaron cadenas de búsqueda utilizando descriptores en español e inglés, adaptadas a las características de cada base de datos.

Como términos de búsqueda en español se empleó "acoso laboral" OR "mobbing" OR "hostigamiento laboral" OR "violencia en el trabajo" AND "depresión" OR "trastorno depresivo" AND "suicidio" OR "ideación suicida" OR "intento de suicidio" AND "ambiente laboral" OR "entorno laboral". En el idioma inglés, se realizó la búsqueda con los términos "mobbing" OR "occupational violence" OR "workplace bullying" OR "depressive disorder" OR "major depressive

disorder" OR "suicidal ideation" OR "suicide attempt".

### Selección de estudios

Los artículos fueron sometidos a un proceso de depuración y selección rigurosa. Se eliminaron duplicados y aquellos estudios cuyo título no se relacionaba con la pregunta de investigación. Se revisaron entonces 110 artículos, de los cuales se eliminaron los casos que no se ajustaban a los parámetros de la Tabla 2. De esa forma se seleccionaron 10 estudios que cumplían con los requisitos de calidad metodológica y pertinencia temática.

El proceso completo de identificación, selección, elegibilidad e inclusión de los estudios se representa visualmente en el diagrama de flujo PRISMA (ver Figura 1).

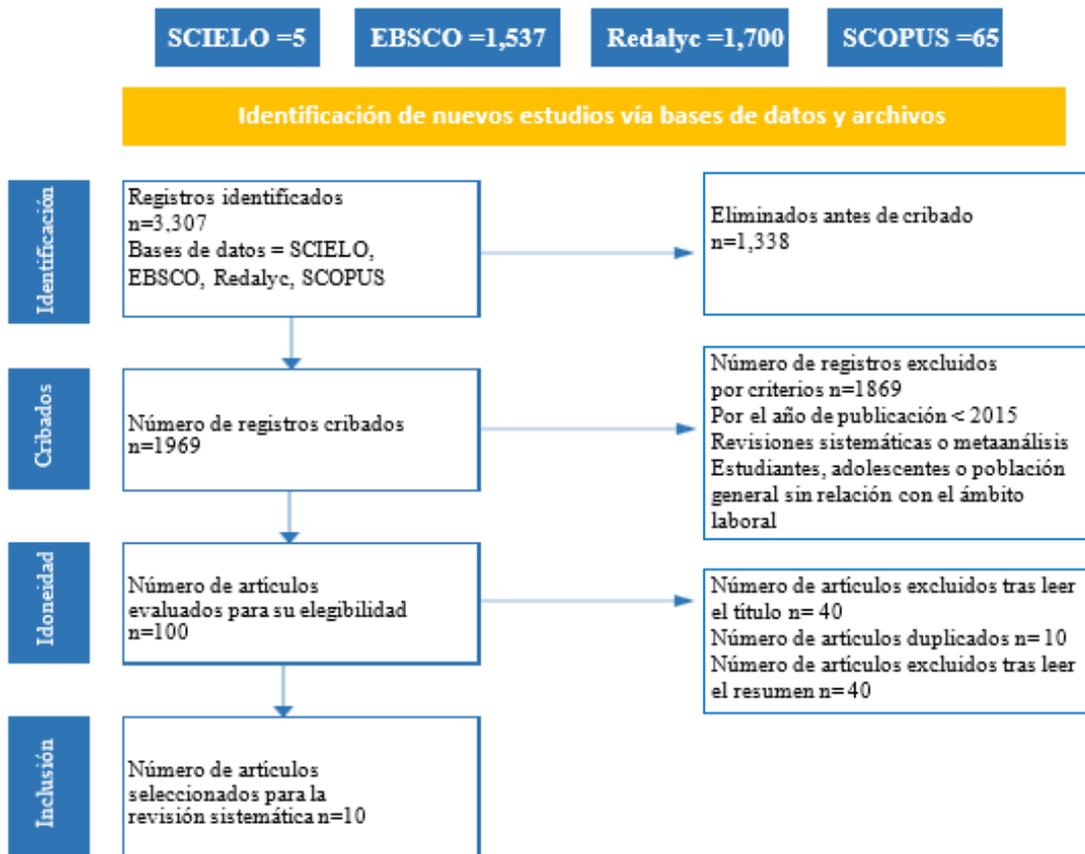
**Tabla 2**  
*Preguntas y objetivos de investigación*

Preguntas	Objetivos
¿Qué tipos de acoso laboral son más frecuentes en los distintos entornos organizacionales?	Identificar los tipos de acoso laboral más frecuentes en los diversos entornos organizacionales.
¿Cómo perciben los trabajadores el impacto del acoso laboral en su estabilidad emocional?	Analizar las percepciones del recurso humano sobre el impacto del <i>mobbing</i> en su salud mental
¿Qué síntomas depresivos se manifiestan más frecuentemente en los trabajadores víctimas de acoso laboral?	Describir los síntomas depresivos más comunes en trabajadores acosados laboralmente
¿Existe una conexión entre el tiempo del acoso y la severidad de la depresión desarrollada?	Determinar la relación entre la duración del acoso laboral y el nivel de severidad de la depresión en los trabajadores afectados
¿Qué factores laborales incrementan el riesgo de ideación o conducta suicida en personas con síntomas depresivos?	Identificar los factores laborales que influyen en aumentar el riesgo de ideación o conducta suicida en trabajadores con sintomatología depresiva
¿Cómo se relaciona el sentimiento de desesperanza derivado del acoso con la aparición de pensamientos suicidas?	Examinar la relación entre el sentimiento de desesperanza generado por el acoso laboral y la aparición de pensamientos suicidas.
¿Qué patrones comunes se observan en trabajadores que experimentan simultáneamente acoso, depresión y tendencia suicida?	Explorar los patrones conductuales y emocionales comunes en trabajadores que presentan simultáneamente acoso laboral, depresión y tendencia suicida.
¿Qué rol juega el liderazgo, clima laboral o cultura organizacional en la aparición conjunta de estos fenómenos?	Analizar el papel de los factores organizacionales como el liderazgo, el clima laboral y la cultura institucional en

	la aparición conjunta del acoso, la depresión y la conducta suicida.
¿Cuáles son los mecanismos mediadores entre el acoso laboral y la conducta suicida?	Identificar los mecanismos mediadores entre el <i>mobbing</i> y la conducta suicida
¿Qué estrategias de intervención psicosocial han mostrado efectividad preventiva para la depresión y el suicidio en contextos de acoso laboral?	Evaluar la efectividad de las estrategias de intervención psicosocial orientadas a prevenir la depresión y el suicidio en situaciones de <i>mobbing</i> .
¿Qué medidas puede implementar para reducir el impacto del acoso laboral en la salud mental?	Proponer medidas organizacionales que permitan reducir el impacto del <i>mobbing</i> en la salud mental de los trabajadores.

**Figura 1**

Diagrama de flujo PRISMA



### **Extracción de datos**

Mediante la fase de extracción de datos se recopiló y documentó de manera precisa la información esencial de los estudios seleccionados bajo criterios metodológicos estrictos. Los resultados de este procedimiento fueron organizados en la Tabla 3, considerando elementos como la base de donde provienen, autores y el año de publicación, el título del estudio, metodología aplicada o tipo de estudio y los hallazgos relevantes. La recolección se efectuó asegurando la coherencia y precisión en cada registro con el fin de que estos datos resulten

consistentes para el análisis posterior. Esta etapa es crucial para garantizar la validez de la investigación, así como la fiabilidad de los hallazgos, al responder las interrogantes investigativas planteadas. Asimismo, con el estudio se identificó una confluencia entre el acoso laboral, la depresión e ideación suicida, lo cual evidencia el impacto psicosocial de estas problemáticas y posiciona a esta revisión como un posible antecedente para futuras investigaciones orientadas a comprender y abordar estos fenómenos en contextos laborales.

**Tabla 3**

Artículos seleccionados

N°	Base	Autor/año	Título	Tipo de estudio	Resultados relevantes
1	Redalyc	Acaro-Moreno et al. (2023).	Factores de riesgos psicosociales laborales en los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora Chinchipe.	Análítico, descriptivo, no experimental	Los factores de riesgo identificados afectan directamente la integridad física y emocional de los trabajadores. La mayoría de ellos (55%) reportaron que, en ocasiones, la carga laboral genera conflictos emocionales, lo que se asocia con un incremento en los niveles de cortisol. Además, el 15% de los encuestados manifestó presentar síntomas compatibles con trastornos depresivos o de ansiedad.
2	SCIELO	Aldana López et al. (2021)	Digital survey of mental health, associated psychosocial, and work factors in medical specialty residents in the Guadalajara metropolitan area	Transversal, observacional, descriptivo y comparativo	Los participantes del estudio manifestaron indicios de afectación en su salud mental. En detalle, el 23,2 % presentó síntomas asociados con ansiedad e insomnio; el 18 % evidenció síntomas somáticos; el 14,7 % mostró alteraciones en su funcionamiento social, mientras que el 9,2 % presentó signos compatibles con depresión. Adicionalmente, el 14 % de los residentes informó haber tenido pensamientos recurrentes de autolesión durante las últimas semanas. La presencia de acoso laboral fue identificada como un factor psicosocial y ocupacional vinculado a diversos problemas de salud mental. El estudio no reporta valores específicos de correlación o razón de odds entre el acoso laboral y los problemas de salud mental; sin embargo, sí identifica asociaciones estadísticamente significativas en variables relacionadas, como el mayor número de horas trabajadas y su vínculo con depresión grave ( $p = .002$ ),
3	Redalyc	Blanco Aliaga et al. (2015)	Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la Facultad De Ciencias de la Educación de la UNHEVAL	Descriptivo – correlacional, no experimental.	En el caso de las víctimas de <i>mobbing</i> laboral, los efectos inducidos por los acosadores pueden resultar sumamente perjudiciales. Entre los evaluados se detectaron cuadros de estrés, trastornos de ansiedad, alteraciones en los patrones de sueño, depresión e, incluso, intentos de suicidio. Según los datos del estudio, el 47,6 % de los participantes reportó haber experimentado situaciones de <i>mobbing</i> en el ámbito laboral. Asimismo, se identificó que el 63,6 % de quienes sufrieron <i>mobbing</i> percibieron un clima organizacional no

					<p>óptimo. El análisis mediante la prueba de chi-cuadrado arrojó un valor calculado de <math>X^2 = 2,376</math> frente a un valor de tabla de <math>X^2 = 3,84</math>.</p>
4	Redalyc	Díaz Pincheira & Carrasco Garces (2023).	Acoso Laboral y Felicidad Subjetiva: El Capital Psicológico Positivo como moderador	Cuantitativa, no experimental, transversal con diseño correlacional.	<p>Los resultados evidencian que el <i>mobbing</i> ejerce un efecto negativo sobre la felicidad subjetiva, siendo el aislamiento el único componente que mostró una correlación negativa y significativa con esta variable (<math>r = -0.221</math>; <math>p &lt; 0.05</math>). En el modelo de regresión, la estigmatización presentó una relación negativa con la felicidad subjetiva (<math>\beta = -0.416</math>; <math>p &lt; 0.05</math>). De igual forma, el aislamiento mostró un efecto negativo, disminuyendo la felicidad a medida que aumentaba este tipo de acoso (<math>\beta = -0.427</math>; <math>p &lt; 0.1</math>). Asimismo, el capital psicológico moderó la relación entre acoso y felicidad subjetiva, ya que, cuando los niveles de capital psicológico fueron más bajos, el impacto negativo de la estigmatización (<math>\beta = -2.362</math>; <math>p &lt; 0.01</math>), el aislamiento (<math>\beta = -2.249</math>; <math>p &lt; 0.05</math>) y la intensificación (<math>\beta = -2.078</math>; <math>p &lt; 0.01</math>) sobre la felicidad subjetiva fue más pronunciado.</p>
5	SCOPUS	Habtu et al. (2024)	Prevalence and determinants of occupational depression, anxiety, and stress among Ethiopian healthcare workers.	Cuantitativo, transversal, explicativo, con análisis multivariado (regresión logística).	<p>Los resultados del estudio muestran una asociación relevante entre la violencia laboral, en particular la violencia verbal, y la presencia de síntomas depresivos en el entorno ocupacional. Entre los 1 426 trabajadores de la salud encuestados, el 39,0 % presentó síntomas depresivos ocupacionales en las dos semanas previas, siendo las mujeres 1,319 veces más propensas a reportarlos que los hombres (AOR = 1.319). La insatisfacción laboral también se asoció fuertemente con depresión; quienes se declararon muy insatisfechos presentaron más del doble de probabilidad de padecerla (AOR = 2.197). Asimismo, los trastornos del sueño incrementaron la probabilidad de depresión en un 82 % por cada punto adicional en la escala de alteraciones del sueño (AOR = 1.82). En el caso de la violencia verbal, los participantes que no la experimentaron fueron menos propensos a desarrollar síntomas de depresión, ansiedad laboral y estrés ocupacional en comparación con quienes sí la sufrieron (AOR para estrés ocupacional = 0.759). Estos hallazgos reflejan que el <i>mobbing</i> y la agresión verbal, combinados con otros factores psicosociales como la insatisfacción laboral y los trastornos</p>

					relacionados con afectación del sueño, tienen un impacto muy relevante en la salud mental del personal de salud.
6	EBSCO	Matabanchoy Tulcán et al (2024).	Percepción de riesgo laboral y autocuidado de médicos veterinarios	Cualitativo, histórico hermenéutico y fenomenológico.	En esta área, los trabajadores se enfrentan de manera continua a un estrés emocional intenso, derivado del compromiso que implica la atención a la vida de los pacientes, lo que representa una carga significativa para el personal. A esto se suma la presión ejercida por los propietarios, tanto en aspectos económicos como afectivos. Asimismo, la mayoría de las participantes reportó conocer casos de colegas, profesionales y amigos que han experimentado algún nivel de estrés laboral, provocado por extensas jornadas de trabajo o por el constante hostigamiento por parte de los propietarios.
7	SCOPUS	Mogollón García et al. (2020)	Mobbing y depresión laboral que afecta al personal administrativo de un instituto pre universitario en Piura, Perú.	Cuantitativo, no experimental y descriptivo correlacional.	El estudio de correlación estadística evidencia una relación significativa (Sig.<0,05) entre la presencia de acoso psicológico (mobbing) y los niveles de depresión en el personal administrativo del Instituto de Enseñanza Preuniversitaria. Además, se destaca la relevancia que posee una variable interna, como el clima laboral, en la manifestación de síntomas depresivos entre los trabajadores.
8	EBSCO	Restrepo y López (2022)	Violencia, condiciones de trabajo y efectos colaterales en empresas colombianas.	Mixto (cuantitativo y cualitativo) y descriptivo	Los hallazgos indican que el 25 % experimenta <i>mobbing</i> . Además, entre los efectos colaterales reportados, las puntuaciones más altas correspondieron al agotamiento físico (M = 3,68), saturación mental (M = 3,48), llevar trabajo a casa (M = 3,14), desgaste emocional (M = 3,10) y malestares musculares (M = 3,06). La media de relación con las condiciones de trabajo fue de 8,25, lo que indica una homogeneidad en las respuestas de la muestra. Por otro lado, la variable de violencia en el trabajo presentó mayor dispersión (DT = 1,85) y los efectos colaterales mostraron un sesgo positivo, es decir, una tendencia hacia puntuaciones más altas, evidenciando que la mayoría de los encuestados experimentan estos efectos en algún grado, los cuales pueden derivar en estrés, burnout o incluso karoshi (burnout letal).

9	EBSCO	Sepúlveda-Vildósola et al. (2017).	Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido.	Mixto (cualitativa-cuantitativa) y descriptivo	<p>El 32 % de los residentes reportó haber sido víctima de acoso en algún momento durante su residencia, siendo las mujeres las más afectadas (relación F:M = 2.2:1). Entre los efectos más frecuentes se encontraron enojo (19,7 %), desmotivación (14,6 %), depresión (13,9 %), pérdida de autoestima (10,9 %), ansiedad (9,5 %), bajo rendimiento académico (9,5 %) y bajo rendimiento laboral (6,6 %). Un total de 16 residentes reportó más de una consecuencia y 11 refirieron más de cuatro efectos simultáneos. Sobresalió el acoso verbal (64,4 %), abuso académico (31,1 %), violencia de género (2,2 %) y abuso físico (6,7 %). El análisis de los perpetradores revela que casi una cuarta parte correspondió a los docentes (24 %). Les siguen los residentes de mayor jerarquía, con un 21,5 %, mientras que el personal médico femenino representó el 13,7 % de los casos. El acoso de tipo académico fue significativamente mayor en los residentes menores de 29 años (<math>p = 0,000</math>), y el acoso personal a mujeres fue más relevante con un valor <math>p</math> de 0,042. Asimismo, los residentes mencionaron más acoso en los contextos académico y personal con respecto, con un <math>p</math> de 0,000 y 0,005, respectivamente. La duración del acoso mostró que el 53,3 % de los episodios se extendieron por más de seis meses, mientras que entre uno y tres meses representaron el 8 % de los casos.</p>
10	SCOPUS	Sun et al. (2025)	The impact of workplace violence on the risk of suicide among Chinese correctional personnel: A chain mediation model with insomnia and depression as mediating variables	Cuantitativo, transversal y explicativo, con el uso de análisis de mediación y análisis de redes.	<p>Los resultados evidencian que la depresión es un factor mediador relevante en la relación con el <i>mobbing</i> y el riesgo de suicidio en trabajadores penitenciarios, explicando por sí sola el 12,73 % del efecto total observado. Esto indica que las experiencias de violencia psicológica en el entorno de trabajo impactan el bienestar inmediato y pueden aumentar de forma significativa la probabilidad de desarrollar afectaciones relevantes sobre la salud mental. El análisis de redes señaló al desánimo como un nodo central en esta interacción, lo que refuerza la necesidad de implementar intervenciones tempranas orientadas a prevenir y tratar los síntomas depresivos derivados del acoso laboral.</p>

## Resultados

De un total de 10 estudios empleados en esta revisión literaria, se recopiló información sobre un total de 3,530 trabajadores que representan diversas profesiones y ámbitos laborales. Entre los participantes se encuentran residentes médicos, enfermeros, docentes, veterinarios, personal administrativo universitario, empleados del gobierno, trabajadores de supermercados y funcionarios penitenciarios, entre los 20 y 65 años de edad. Esta heterogeneidad aporta una visión amplia y representativa de los entornos organizacionales analizados.

En cuanto a la distribución temática, los estudios abordaron diferentes aspectos relacionados con el acoso en el ambiente de trabajo y su impacto sobre la salud mental. De ellos, el 10% trata a los factores de riesgo psicosociales, otro 10% involucra temáticas de salud mental general de los trabajadores, el 10% exploraron la relación entre violencia laboral e ideación suicida, 30% estudiaron la conexión entre violencia laboral y depresión, 20% analizaron el ambiente organizacional y su incidencia en el *mobbing*, y finalmente el 20% de investigaciones examinaron específicamente el acoso laboral. Esta diversidad temática permite construir una comprensión integral de las confluencias entre acoso, depresión y tendencia suicida en el ámbito laboral.

Por consiguiente, se presentan los resultados constituidos en cuatro categorías fundamentales que permiten comprender las confluencias entre el acoso laboral, la depresión y la tendencia suicida en los entornos laborales. En la Tabla 4 se detallan las frecuencias correspondientes a cada categoría, calculadas en función del número de estudios que incluye cada temática.

**Tabla 4**

*Distribución porcentual de las categorías de análisis*

Categoría	%
<b>Tipologías del acoso laboral y su impacto en la salud mental percibida</b>	31%
<b>Relación entre acoso laboral, sintomatología depresiva y factores organizacionales</b>	27%
<b>Riesgo suicida asociado al acoso y a la depresión: factores y mecanismos mediadores</b>	15%
<b>Patrones integrados de afectación psicosocial y estrategias de intervención</b>	27%

### **Tipologías del acoso laboral y su impacto en la salud mental percibida**

Los estudios revisados evidencian una diversidad de manifestaciones de acoso laboral, tanto explícitas como encubiertas, que inciden de manera directa sobre la salud mental del recurso humano en distintos contextos organizacionales. Entre los tipos de acoso más frecuentes se identifican el *mobbing* o acoso psicológico ejercido de forma sistemática, la violencia verbal y la presión institucional constante. En entornos educativos y hospitalarios, por ejemplo, se observa un patrón

sostenido de conductas hostiles, descalificaciones y sobrecarga laboral intencional, dirigidas a minar la autoestima y generar malestar persistente en la víctima (Blanco Aliaga et al., 2015).

El impacto subjetivo que estas conductas generan sobre la salud mental es significativo. En diferentes profesionales del área de salud, particularmente médicos veterinarios, la percepción de violencia o presión laboral no solo es común, sino que se asocia a altos niveles de ansiedad, insomnio, disfunción social e incluso ideación suicida (Aldana López et al., 2021; Matabanchoy Tulcán et al., 2024). En esta misma línea, se documentan una gama de reacciones emocionales tras haber sufrido acoso, que incluyen depresión, miedo, ira, desesperanza y consumo problemático de sustancias (Sepúlveda-Vildósola et al., 2017).

El acoso aparece vinculado más bien con una disminución de la felicidad subjetiva, esta reducción se manifiesta como un síntoma temprano del deterioro del bienestar emocional (Díaz Pincheira y Carrasco Garcés, 2023; Sun et al., 2025). Por otra parte, en el ámbito administrativo y público, las cargas laborales desproporcionadas y las exigencias mal gestionadas producen una respuesta emocional de conflicto y estrés, elevando niveles de cortisol y contribuyendo a estados ansioso-

depresivos en una parte significativa del personal (Acaro-Moreno et al., 2023).

Se observa una tendencia preocupante a la normalización del acoso como parte de la cultura organizacional en ciertas instituciones, lo que favorece su invisibilización. Un número importante de trabajadores no identifica de inmediato las situaciones de violencia o acoso, a pesar de experimentar consecuencias fisiológicas y psicológicas evidentes como el burnout, agotamiento extremo o somatizaciones (Restrepo y López, 2022).

En síntesis, estos hallazgos revisados muestran que el acoso laboral adopta formas variadas y que su efecto sobre la salud mental puede depender de la intensidad del acoso, la percepción individual, el entorno organizacional y del acceso (o no) a mecanismos de afrontamiento y apoyo. El sufrimiento psicológico generado por estas dinámicas es profundo, acumulativo y muchas veces silenciado, generando un terreno fértil para el deterioro progresivo del equilibrio emocional y funcional del trabajador.

### **Relación entre acoso laboral, sintomatología depresiva y factores organizacionales**

El acoso laboral constituye una fuente directa de sufrimiento psicosocial, además, actúa como un factor desencadenante y modulador del trastorno depresivo en múltiples entornos organizacionales. La exposición

sostenida a conductas de acoso, en sus distintas formas, se asocia con una sintomatología depresiva caracterizada por sentimientos persistentes de tristeza, desmotivación, fatiga crónica, Reducción del compromiso o entusiasmo por tareas laborales y sociales, e incluso ideación suicida en algunos casos (Mogollón García et al., 2020; Sepúlveda-Vildósola et al., 2017; Sun et al., 2025).

La evidencia científica resalta que la relación entre el acoso y la depresión es significativa desde el punto de vista estadístico, pero también desde una perspectiva funcional. Se muestran una correlación positiva y significativa entre el acoso psicológico y la presencia de depresión en personal administrativo, destacando cómo el deterioro del clima de trabajo incrementa el riesgo de afectación psíquica (Mogollón García et al., 2020).

En varios de los estudios revisados, los síntomas depresivos aparecen también mediados por factores organizacionales estructurales, como el estilo de liderazgo, las dinámicas jerárquicas verticales y la ausencia de canales formales de denuncia o apoyo institucional. El *mobbing* y la violencia estructurada se desarrollan con mayor intensidad en climas laborales tóxicos, donde el liderazgo autoritario, la competitividad extrema y la falta de cohesión grupal debilitan los recursos emocionales del trabajador, generando

un entorno proclive al desgaste psíquico (Blanco Aliaga et al., 2015; Díaz Pincheira y Carrasco Garcés, 2023).

Por su parte, en los sistemas hospitalarios, las jornadas extensas, la presión del rendimiento y la exposición constante al juicio profesional actúan como estresores crónicos que predisponen al desarrollo de síntomas depresivos, especialmente cuando se suman experiencias de acoso por parte de superiores o colegas (Aldana López et al., 2021). En entornos donde el autocuidado no es promovido ni validado, como en el ámbito veterinario, se acentúan también los estados depresivos, particularmente en quienes carecen de redes de apoyo o reconocimiento profesional (Matabanchoy Tulcán et al., 2024).

Adicionalmente, una carga laboral mal gestionada y una organización deficiente del trabajo generan reacciones fisiológicas y emocionales que evolucionan, en un porcentaje significativo de casos, hacia estados ansioso-depresivos, confirmando el vínculo entre estructura organizacional y salud mental (Acaro-Moreno et al., 2023).

En consecuencia, se comprende que el acoso laboral inmiscuye un impacto depresógeno se ve potenciado por las condiciones organizacionales en las que se inserta. De modo que la presencia de climas laborales adversos, liderazgo disfuncional y estructuras rígidas e indiferentes frente al

sufrimiento psíquico de los trabajadores, configuran un entorno en el que la depresión emerge como una manifestación estructuralmente inducida.

### **Riesgo suicida asociado al acoso y a la depresión: factores y mecanismos mediadores**

La evidencia empírica recogida en los estudios revisados identifica una correlación consistente que conecta el acoso laboral con la manifestación de síntomas depresivos, así como con la eventual aparición de ideación suicida o conductas autolesivas, especialmente en entornos profesionales de alta exigencia emocional o baja contención institucional. Aunque no todos los artículos reportan tasas elevadas de suicidabilidad, sí se identifican mecanismos psicosociales y laborales que median en este proceso y que explican la transición del malestar emocional a estados de riesgo crítico.

Entre los factores más influyentes se encuentra la desesperanza aprendida derivada de la exposición continua al acoso, donde el trabajador percibe una pérdida de control sobre su entorno laboral y sobre sus propias emociones. La ausencia de apoyo institucional que reconozca la gravedad de esto, agrava esta percepción de indefensión, convirtiendo el acoso en un factor estructural de alto riesgo.

La violencia laboral tiene una relación significativa con la conducta suicida, incluso por encima de la mediación depresiva, lo cual sugiere un efecto directo de la hostilidad laboral sobre la vida psíquica. Este hallazgo es particularmente relevante en contextos sanitarios, donde la presión asistencial y la fragilidad emocional se combinan con dinámicas jerárquicas que reproducen la violencia como forma de control (Sepúlveda-Vildósola et al., 2017; Aldana López et al., 2021).

La exposición sostenida al acoso laboral puede generar manifestaciones graves de ansiedad, trastornos del sueño y depresión, síntomas que en su fase aguda pueden evolucionar hacia conductas autolesivas o pensamientos de muerte. Aquí, el clima organizacional actúa como un mediador clave, ya que ambientes laborales desestructurados, permisivos frente al abuso o centrados exclusivamente en el rendimiento, contribuyen al desgaste psicológico y a la pérdida del sentido de pertenencia institucional (Blanco Aliaga et al., 2015).

A pesar de que no todos los participantes de los estudios reportaron intentos suicidas o conductas autodestructivas explícitas, se identifica un patrón de desgaste progresivo, donde el sufrimiento psíquico se internaliza y se manifiesta como agotamiento, aislamiento, desconexión afectiva y, en los

casos más críticos, puede manifestarse una ideación suicida silenciosa. Este proceso suele verse acelerado por la invisibilización del acoso y la normalización de la violencia en los espacios de trabajo, lo cual impide intervenciones tempranas o redes de contención eficaces (Restrepo y López, 2022).

De ahí que el acoso laboral y la depresión constituyen factores interrelacionados que, al confluir en un entorno organizacional disfuncional, elevan sustancialmente el riesgo de suicidio. Los mecanismos que median este vínculo incluyen la desesperanza, el aislamiento psicoemocional, la cronificación del sufrimiento y la ausencia de respuesta institucional, configurando una espiral de riesgo que exige ser reconocida y abordada con urgencia desde un enfoque integral.

### **Patrones integrados de afectación psicosocial y estrategias de intervención**

Los estudios analizados permiten identificar patrones conductuales y emocionales comunes en trabajadores que han experimentado de forma simultánea acoso laboral, síntomas depresivos y riesgo suicida. Esta confluencia de afectaciones no aparece de manera abrupta, sino como parte de un proceso acumulativo, donde la exposición constante a dinámicas laborales adversas va erosionando la salud mental del individuo hasta configurar un

cuadro clínico complejo y multifactorial (Habtu et al., 2024).

Uno de los elementos recurrentes en estos casos es el aislamiento emocional progresivo. Las personas afectadas tienden a replegarse de su entorno, mostrar conductas de evitación, pérdida de interés en el trabajo y desconexión con sus redes sociales, lo que disminuye sus recursos de afrontamiento. Las víctimas de acoso desarrollaron síntomas como depresión, ansiedad, pérdida de autoestima y un sentido creciente de desesperanza que, en algunos casos, derivó en ideación suicida (Sepúlveda-Vildósola et al., 2017; Blanco Aliaga et al., 2015).

Además, los efectos del acoso afectan la esfera emocional del trabajador, así como también su desempeño funcional y su relación con el entorno. Frente a contextos organizacionales negligentes o indiferentes, muchos trabajadores terminan somatizando el malestar a través de tensiones musculares, agotamiento extremo, trastornos del sueño o cuadros de burnout. Estos indicadores no suelen ser atendidos como señales de alerta temprana, lo que contribuye a su cronificación (Restrepo y López, 2022).

Un patrón común observado en los casos más complejos es la naturalización del maltrato. Los trabajadores víctimas de *mobbing* internalizan la violencia como parte inherente a la cultura institucional, lo que impide que la

situación sea identificada y denunciada a tiempo. Esta normalización es especialmente peligrosa, ya que invisibiliza el problema y bloquea la posibilidad de intervención oportuna (Restrepo y López, 2022).

Frente a estos patrones, la mayoría de los estudios coincide en que las estrategias de intervención institucional han sido limitadas o ineficaces. No obstante, algunos autores plantean propuestas orientadas a la prevención y contención del daño psicosocial. El rol del capital psicológico positivo como un moderador del impacto del acoso, especialmente en lo referente a la felicidad subjetiva y la percepción del entorno. En este sentido, potenciar recursos internos como la resiliencia, la autoeficacia y el optimismo puede representar una vía de intervención psicosocial complementaria a los cambios estructurales (Díaz Pincheira y Carrasco Garcés, 2023).

Por otro lado, se subrayan la necesidad de fortalecer el clima organizacional mediante medidas preventivas institucionales, como la regulación de cargas laborales, la implementación de protocolos de denuncia confidencial, la formación en salud mental

ocupacional y la promoción de ambientes laborales empáticos (Acaro-Moreno et al., 2023; Mogollón García et al., 2020). Por ello, la presencia de canales formales para abordar conflictos, junto con el compromiso visible de los líderes institucionales, aparece como un elemento clave para disminuir la prevalencia y el impacto del acoso.

Los estudios revisados permiten delinear un perfil sintomático y conductual compartido entre quienes han vivido experiencias simultáneas de acoso, depresión y riesgo suicida. Este patrón se ve reforzado por la pasividad institucional y la ausencia de mecanismos de intervención efectivos. Sin embargo, la evidencia también apunta a estrategias viables que podrían mitigar este fenómeno, tales como el fortalecimiento del capital psicológico individual, la transformación del clima laboral y la implementación de políticas organizacionales orientadas a la salud mental. Si bien estas acciones no eliminan el riesgo, sí ofrecen un marco de contención y prevención más sólido frente a un problema que, en la mayoría de los entornos laborales, sigue siendo silenciado.

## Discusión

Los hallazgos obtenidos permiten cumplir con el objetivo de esta investigación centrada en identificar al acoso laboral como un fenómeno psicosocial estructural que deteriora

el bienestar emocional de los trabajadores y que, además, actúa como detonante y modulador de patologías mentales complejas como la depresión y la ideación suicida. Desde

una perspectiva integrada, la confluencia entre estos tres fenómenos no responde a una relación lineal, sino más bien a procesos interactivos donde intervienen factores individuales como el capital psicológico y estrategias de afrontamiento, además, también interfieren las condiciones organizacionales como el tipo de liderazgo, la cultura institucional, un clima laboral nocivo, entre otros, así como los mecanismos mediadores que incluyen la desesperanza, indefensión aprendida y aislamiento emocional.

Uno de los hallazgos relevantes es que la presencia de acoso laboral, incluso cuando es naturalizada o percibida como parte de la rutina institucional, incrementa significativamente el riesgo de desarrollar sintomatología depresiva. Esta situación se agrava cuando convergen la sobrecarga laboral, poca autonomía, precarización de recursos y ausencia de mecanismos de denuncia o reparación, lo que conlleva el tránsito hacia estados de desgaste psíquico más severos. Si bien no todos los estudios reportaron tasas elevadas de suicidabilidad, la aparición de ideaciones y conductas autodestructivas emergieron como una expresión final a causa del sufrimiento que suele pasar desapercibido.

Asimismo, se identificó un patrón reiterado de respuestas emocionales y conductuales en poblaciones sometidas a acoso continuo. Por ejemplo, en algunos estudios se

evidenció pérdida de motivación laboral, retraimiento social, cambios somáticos, consumo de sustancias y fuga psíquica ante la imposibilidad de transformar el entorno. Cabe recalcar que, esta espiral de afectación también tiene implicaciones organizacionales, pues al asociarse con bajo rendimiento, ausentismo y rotación, existe la posibilidad de que el impacto del acoso trascienda lo individual para convertirse en un problema de salud pública laboral.

En conjunto, los estudios incluidos evidencian que la confluencia entre acoso, depresión y tendencia suicida es una realidad latente que requiere ser visibilizada, comprendida y atendida desde una perspectiva integral y preventiva. Las instituciones que logran romper con la naturalización del acoso y promueven entornos justos, protectores y emocionalmente seguros se posicionan como agentes clave en la ruptura de este circuito patogénico.

En el metaanálisis de Luo et al. (2023), se indica que la exposición crónica a ambientes laborales hostiles se vincula con un riesgo elevado de experimentar ideación suicida, incluso cuando se controlan otras variables relevantes como los síntomas depresivos previos, lo cual coincide con los resultados donde se evidencia que el acoso puede actuar como desencadenante suicida independiente. Sin embargo, estos autores también resaltan un

efecto protector y mediador de las políticas institucionales, lo cual contrasta con la realidad latinoamericana descrita en nuestros estudios, donde se observa una marcada ausencia de protocolos preventivos.

Así mismo, los hallazgos son consistentes con los reportados por Leach et al. (2017), quienes en su revisión sistémica evidenciaron que la experiencia de situaciones de *mobbing* se vincula con la ideación y comportamientos suicidas, incluso después de controlar variables como depresión o abuso de sustancias. Esto respalda la premisa de que el acoso opera como un precursor de depresión, pero también como un factor de riesgo suicida directo, particularmente cuando las dinámicas hostiles se mantienen de manera crónica.

Sin embargo, Naseem y Ali (2023) en su artículo empírico sugieren que el impacto del acoso laboral puede estar moderado por variables individuales como los rasgos de personalidad, la amabilidad y la responsabilidad influyen significativamente en la relación entre las tareas del trabajo, la experiencia de acoso y el malestar psicológico posterior. Sin embargo, la revisión muestra que incluso en poblaciones con alto capital psicológico, como profesionales de la salud, personal administrativo o docentes, el clima laboral tóxico puede sobrepasar los recursos de afrontamiento individuales, generando deterioro emocional significativo. Esta

diferencia podría atribuirse a variaciones contextuales, ya que los entornos latinoamericanos están caracterizados por culturas organizacionales más verticalistas y sistemas de protección laboral menos consolidados.

En consecuencia, Abdulla et al. (2023) tras su estudio longitudinal realizado a lo largo de 23 años, advierten que las secuelas del acoso van más allá del plano psicológico, ya que también implican un acrecentamiento en el riesgo de padecimientos crónicos, como la depresión mayor, así como un riesgo aproximadamente 3.42 veces mayor de desarrollar enfermedad coronaria y otros problemas cardiovasculares, especialmente en ambientes con alta sobrecarga laboral. Tal observación coincide con nuestra revisión, donde se identifican manifestaciones psicosomáticas (agotamiento, tensiones musculares, trastornos del sueño), por lo que se necesita enfoques de intervención que trasciendan la dimensión emocional de la violencia laboral para integrar la salud integral del trabajador.

Desde el plano biológico, se ha demostrado que el estrés social crónico desencadena la liberación prolongada de cortisol y norepinefrina, lo que induce alteraciones inmunológicas y neuroendocrinas, ocasionando una reducción de densidad sináptica y plasticidad neuronal que constituyen

elementos contribuyentes hacia el desarrollo de trastornos depresivos, ansiedad persistente y conductas autolesivas (Rajalingam et al., 2021).

Por otro lado, en el metaanálisis de Li et al. (2021) se explica que, cuando los entornos institucionales normalizan prácticas de ostracismo laboral, se erosionan los vínculos de apoyo social, aumenta la sensación de indefensión y se debilitan los recursos de afrontamiento. Este deterioro compromete el sentido de pertenencia, lo que facilita estados de desesperanza, un predictor clínico bien documentado de la ideación suicida.

La presencia de un continuo progresivo de afectación que va desde síntomas depresivos leves y ansiedad, hasta cuadros de depresión mayor con aparición de ideación suicida, parece mediatizada por la duración y frecuencia del acoso, así como por la ausencia de intervenciones tempranas (Restrepo y López, 2022). Según la revisión sistémica de Hanson et al. (2023), la depresión parece ser una consecuencia directa del desgaste emocional acumulado por la exposición prolongada al acoso laboral, caracterizado por estrés crónico, incertidumbre y sentimientos persistentes de incapacidad. En contraste, la conducta suicida emerge como un intento de escape ante una situación percibida como irreparable o inmodificable, donde el sujeto no visualiza alternativas de cambio.

El seguimiento riguroso de la metodología PRISMA permitió garantizar transparencia para recoger los estudios que fueron revisados. Se emplearon múltiples repositorios reconocidos, se aplicaron criterios de inclusión/exclusión claramente definidos y se aseguró una extracción de datos estandarizada, lo que incrementa la confiabilidad de los hallazgos obtenidos. No obstante, existen limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. Por ejemplo, la variabilidad de los resultados encontrados puede atribuirse, en parte, a las diferencias metodológicas entre los estudios incluidos, especialmente en lo referente a los criterios utilizados para evaluar acoso laboral, los instrumentos de medición de depresión y suicidabilidad y los tamaños muestrales. Esta heterogeneidad dificulta establecer relaciones causales directas y obliga a interpretar los resultados desde una perspectiva asociativa más que determinista.

Asimismo, la solidez científica y pertinencia metodológica de los estudios tiene implicaciones sobre la validez de los hallazgos. Si bien algunos artículos presentan diseño transversal de alta rigurosidad estadística, la mayoría carece de seguimientos longitudinales, lo que limita la comprensión de la temporalidad entre el acoso y los desenlaces emocionales. Además, la limitada representación de muestras latinoamericanas, en particular ecuatorianas,

puede limitar la aplicabilidad de los resultados a determinados contextos sociolaborales específicos.

### **Conclusiones**

El acoso laboral se configura como un constructo multifacético que, al ser frecuente en diversos entornos organizacionales, afecta significativamente el equilibrio emocional y condición mental del recurso humano. Este impacto se manifiesta en la aparición de síntomas depresivos, pero también contribuye a la escalada hacia tendencias suicidas, especialmente cuando las dinámicas abusivas se prolongan en el tiempo y se combinan con entornos laborales desprotegidos.

La relación entre la duración y severidad del acoso y el nivel de depresión es claramente evidente, estableciéndose un patrón en el que la exposición prolongada incrementa la probabilidad de desarrollo de cuadros clínicos graves. Esta asociación se ve mediada por factores organizacionales y personales que modulan la resiliencia o vulnerabilidad del individuo, tales como el apoyo social, la cultura institucional y el capital psicológico.

Los patrones conductuales y emocionales detectados en trabajadores afectados incluyen aislamiento, desesperanza y desgaste psicosomático que configuran un cuadro de deterioro progresivo de la salud mental y funcionalidad laboral. Estas

manifestaciones ponen en evidencia la necesidad de intervenciones integrales que aborden la sintomatología, así como los factores estructurales que perpetúan el acoso y la desprotección del trabajador.

### **Recomendaciones**

Es indispensable que las instituciones desarrollen y apliquen procedimientos preventivos y de detección temprana del acoso, acompañados de sistemas confidenciales de denuncia, atención psicológica accesible y capacitación continua en liderazgo saludable. Asimismo, el fortalecimiento del clima laboral, la gestión adecuada de cargas de trabajo y la promoción del capital psicológico de los empleados surgen como estrategias realistas para mitigar el impacto emocional asociado al maltrato ocupacional. También se puede hablar algo aquí de las políticas nacionales sobre el tema.

Desde la psicología forense, se recomienda implementar estrategias de intervención que incluyan la evaluación pericial especializada para identificar de forma objetiva la presencia y el impacto de este problema sobre los empleados, con especial atención a indicadores de sintomatología depresiva y riesgo suicida. Los peritajes psicológicos, sustentados en metodologías estandarizadas y pruebas validadas, aportarían evidencia científica en procesos judiciales y administrativos, lo que favorecería la

reparación integral y la sanción correspondiente. Asimismo, se sugiere desarrollar programas de prevención y capacitación dentro de las organizaciones, orientados a sensibilizar sobre las tipologías de acoso, sus consecuencias psicosociales y las vías de denuncia seguras, de manera que se fomente un entorno laboral protector que priorice el bienestar y reduzca la revictimización.

Se destaca la urgencia de realizar mayor investigación sobre el tema, por ejemplo, con estudios con diseño longitudinal que den paso a

la comprensión del deterioro psicosocial que producen estas dinámicas, así como investigaciones empíricas con muestras representativas ecuatorianas, dada la escasa evidencia contextualizada encontrada. También resultaría pertinente explorar el rol de variables moderadoras como el soporte social, la resiliencia o las creencias culturales sobre el poder y la autoridad, que podrían influir en la forma en que el acoso se internaliza y repercute sobre la salud mental. Estas investigaciones podrían contribuir al diseño de intervenciones más específicas y efectivas.

## Referencias

Abdulla, A. M., Lin, T. W., & Rospenda, K. M. (2023). Workplace harassment and health: a long term follow up. *Journal of occupational and environmental medicine*, 65(11), 899-904.  
<https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002915>

Acaro-Moreno, E. C., Vásquez-Erazo, E. J., & de los Ángeles Herrera-Hugo, B. (2023). Factores de riesgos psicosociales laborales en los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora Chinchipe. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(Suplemento 2), 217-226.  
<https://doi.org/10.62452/n1fard60>

Aldana López, J. A., González, E. F., Palomera, J. F. O., Huerta, J. C., & Fernández, M. A. (2021). Digital survey of mental health, associated psychosocial, and work factors in medical specialty residents in the Guadalajara metropolitan area. *Salud mental*, 44(5), 221-228.  
<https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2021.029>

Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(124, nov.-dic.), 444-452.

Argudo-García, A., Armas-Ortega, Y., Guillén-Alvarado, K., & Vergara-

- Romero, A. (2021). Una Revisión del Acoso Laboral y Estrategias de Prevención en las Organizaciones (A Review of Workplace Harassment and Prevention Strategies in Organizations). In *Forthcoming, En IX Congreso Internacional "Tecnología, Universidad y Sociedad"*. Samborondón, Ecuador. Asamblea Nacional Republica del Ecuador.
- (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. *Fiel Web*, 1-4. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>
- Baca García, E., & Aroca, F. (2015). Factores de riesgo de la conducta suicida asociados a trastornos depresivos y ansiedad. *Salud mental*, 37(5), 373-380.
- Barlocchi, I. M. (2024). El nexa causal entre el suicidio y la violencia laboral: Su prueba mediante la autopsia psicológica. *Revista Jurídica del Trabajo*, 5(13), 70-83.
- Blanco Aliaga, M. B., Salcedo, C. L., & Cotrina, A. R. (2015). Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la Facultad De Ciencias de la Educación de la UNHEVAL 2013. *Investigación Valdizana*, 9(1), 47-50.
- Caldichoury, N., García-Roncallo, P., Saldías, C., Zurita, B., Castellanos, C., Herrera-Pino, J., ... & López, N. (2023). Impacto psicológico del COVID-19 en los trabajadores sanitarios durante el segundo año de pandemia en Latinoamérica: estudio de encuesta transversal. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.04.010>
- Campos Méndez, R. (2015). *Estudio sobre la prevalencia de la fatiga de la compasión y su relación con el síndrome de "burnout" en profesionales de Centros de mayores en Extremadura*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Extremadura]. <http://hdl.handle.net/10662/3087>
- Castillo, L. B., Mocanda, M. L., Freire, E. G., & Macero, S. V. (2025). Análisis del debido proceso en denuncias de acoso laboral en la Inspectoría de Trabajo del Guayas en el sector privado en los años 2020-2023. *593 digital Publisher CEIT*, 10(2), 514-525. <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.2.3098>
- Collantes, L. D., & Haro, M. F. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo ya la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias*

- Aplicadas*, 5(1), 63-72.  
<https://doi.org/10.62452/c1jtnx47>
- Cuenca Puma, G. E., & Acosta Supe, W. O. (2025). *Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector norte de la ciudad de Ambato, durante el año 2023* [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional.  
<http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/56382>
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garces, M. E. (2023). Acoso laboral y felicidad subjetiva: el capital psicológico positivo como moderador. *Revista Academia & Negocios*, 9(1), 95-112.  
<https://doi.org/10.29393/RAN9-8ALFM20008>
- Egas, G. I., & Loya, G. J. (2024). *Prevalencia de depresión y ansiedad asociados al estrés laboral en los trabajadores del Instituto Médico de Especialidades, Ibarra, Ecuador del periodo septiembre a diciembre 2024* [Tesis de Maestría, Universidad de las Américas, 2024].  
<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/17116>
- Escalante Perez, R. M. (2024). *El fenómeno del mobbing en el ámbito laboral Latinoamericano: revisión y análisis de sus implicaciones en la salud mental de los colaboradores* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/16807>
- Gavilanes-Gavilanes, J., & Moreta-Herrera, R. (2020). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad*, 20(2), 7-19.  
<https://dx.doi.org/10.18682/pd.v20i2.1875>
- Gómez Aparicio, I. (2024). La inteligencia emocional como variable preventiva y moderadora del acoso laboral y sus efectos: una revisión sistemática [Trabajos fin de Máster, Universidad a Distancia de Madrid].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12226/2033>
- Habtu, Y., Kumie, A., Selamu, M., Harada, H., & Girma, E. (2024). Prevalence and determinants of occupational depression, anxiety, and stress among Ethiopian healthcare workers. *Scientific Reports*, 14(1), 21817.  
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-72930-x>
- Hanson, L. L. M., Pentti, J., Nordentoft, M., Xu, T., Rugulies, R., Madsen, I. E., & Kivimäki, M. (2023). Association of workplace violence and bullying with later suicide risk: a multicohort study and meta-analysis of published data. *The*

- Lancet Public Health*, 8(7), e494-e503.  
[https://doi.org/10.1016/s2468-2667\(23\)00096-8](https://doi.org/10.1016/s2468-2667(23)00096-8)
- Harasemiuc, V. A., & Díaz Bernal, J. R. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 59(232), 361-371.  
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000300006>
- Hinojosa, C. M., Cabrera, R. A., Procel, M. G., & Jarrin, Á. D. (2022). El estrés laboral posible que genere condiciones suicidas en los trabajadores. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(7), 275-293.
- Leach, L. S., Poyser, C., & Butterworth, P. (2017). Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review. *Occupational and environmental medicine*, 74(1), 72-79.  
<https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103726>
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). Consequences of workplace ostracism: A meta-analytic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 641302.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.641302>
- López-Barrionuevo, L., Peralta-Beltrán, Á. R., González-Salas, R., Moreta-Herrera, R. & Mayorga-Lascano, M. (2023). Relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en personal de la salud del Ecuador en el contexto del COVID-19. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 19(2), 12.  
<https://doi.org/10.15332/22563067.9377>
- Luna-Contreras, M., & Dávila-Cervantes, C. A. (2020). Efecto de la depresión y la autoestima en la ideación suicida de adolescentes estudiantes de secundaria y bachillerato en la Ciudad de México. *Papeles de población*, 26(106), 75-103.  
<https://doi.org/10.22185/24487147.2020.106.31>
- Luo, Z., Wang, J., Zhou, Y., Mao, Q., Lang, B., & Xu, S. (2023). Workplace bullying and suicidal ideation and behaviour: a systematic review and meta-analysis. *Public health*, 222, 166-174.  
<https://doi.org/10.1016/j.puhe.2023.07.007>
- Matabanchoy Tulcán, S. M., Erazo Paz, C., Romero Arturo, J. A., & Arteaga Benavides, M. C. (2024). Percepción de riesgo laboral y autocuidado de médicos veterinarios. *Revista de Medicina Veterinaria*, (48), e1488-e1488.  
<https://doi.org/10.19052/mv.vol1.iss48.15>
- Mogollón García, F., S., Siancas Zapata, J. R., Barrón Bravo, F. D. G., Melquíades Reyes, J., F. (2020). Mobbing y Depresión Laboral que afecta al personal

- administrativo de un instituto pre universitario en Piura, Perú. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 166-173.  
<https://doi.org/10.62452/5wgpzt78>
- Molero Jurado, M. M., Pérez-Fuentes, M. C., & Gázquez Linares, J. J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería universitaria*, 13(2), 114-123.  
<https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>
- Moreta Herrera, C. R y Buitrón Pérez, D. F. (2024). *Identificación de problemas psicológicos en víctimas de violencia y acoso laboral. Revisión Sistemática* [Trabajo de fin de carrera, Universidad Internacional SEK].  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5376>
- Naseem, K., & Ali, M. (2023). Impact of work demand constraints on psychological distress through workplace bullying and personality traits: A moderated-mediation model. *Frontiers in psychology*, 13, 965835.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.965835>
- Organización Internacional de Trabajo. (2022). *La violencia laboral en Ecuador en el marco del convenio 190 de la OIT: entre la incertidumbre política y la baja sensibilización social*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Organización Internacional de Trabajo. (2019). *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio No. 190)*.  
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/CVN-190-SOBRE-LA-ELIMINACION-DE-LA-VIOLENCIA-Y-EL-ACOSO-EN-EL-MUNDO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [comunicado de prensa]. Ginebra: OMS.  
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Ortega, V., Rodríguez, F., & Astrid, J. (2017). Acoso laboral y sus efectos en la salud del trabajador: revisión de la literatura. In *Universidad del Rosario. Repositorio especialización en salud ocupacional. Edificio Nuevo del Congreso Carrera* (Vol. 7, pp. 8-68).
- Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista médica de Chile*, 146(2), 213-222.  
<http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213>

- Rajalingam, D., Nymoan, I., Nyberg, H., Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., & Gjerstad, J. (2021). Workplace bullying increases the risk of anxiety through a stress-induced  $\beta$ 2-adrenergic receptor mechanism: A multisource study employing an animal model, cell culture experiments and human data. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8), 1905-1915. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01718-7>
- Restrepo, F. E., & López, A. M. (2023). Violencia, condiciones de trabajo y efectos colaterales en empresas colombianas. *Prosperitas*, 10(2). <http://doi.org/10.33571/teuken.v13n21a5>
- Roeder Bellina, A. E. (2024). *Reconocimiento de la depresión derivada del estrés laboral como enfermedad profesional en el Perú, a partir de la publicación de la lista de enfermedades profesionales realizada por la OIT en el 2010* [Trabajo académico de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú] <http://hdl.handle.net/20.500.12404/28044>
- Rojó, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Editorial Tébar.
- Sánchez Vera, M. C., Yáñez Yáñez, K. A., & Mila Maldonado, F. L. (2024). El acoso laboral en el derecho ecuatoriano. *Revista latinoamericana de derecho social*, (39), 371-394. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2024.39.18512>
- Senández Fernández, C. (2024). *Repercusiones psicológicas del mobbing y el acoso laboral. Una revisión Bibliográfica* [Trabajo de fin de grado, Universidad De Salamanca]. <http://hdl.handle.net/10366/164115>
- Sepúlveda-Vildósola, A. C., Mota-Nova, A. R., Fajardo-Dolci, G. E., & Reyes-Lagunes, L. I. (2017). Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 55(S1), 92-101.
- Siegrist, J., & Wege, N. (2020). Adverse psychosocial work environments and depression—a narrative review of selected theoretical models. *Frontiers in psychiatry*, 11, 66. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00066>
- Sun, J., Lin, R., Wang, S., Huang, Y., Lam, S. T., Wang, N., ... & Wang, X. (2025). The impact of workplace violence on the risk of suicide among Chinese correctional personnel: A chain mediation model with insomnia and depression as mediating variables. *International Journal of Social Psychiatry*, 00207640251317023.

<https://doi.org/10.1177/00207640251317023>

Tello, E. Y., & Yuquilima, C. M. (2020).

Estrategias jurídicas para afrontar el acoso laboral en el Ecuador. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 4(3), 1-6.

<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.208>

Tolentino, J. C., & Schmidt, S. L. (2018).

DSM-5 criteria and depression severity: implications for clinical practice. *Frontiers in psychiatry*, 9, 450.

<https://doi.org/10.3389/fpsy.2018.00450>

Vargas Hurtado, F. Y. (2023). *Ideación suicida y resiliencia en los estudiantes de cuarto de secundaria de dos instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada de Tacna].

<http://hdl.handle.net/20.500.12969/3076>

Vásquez, B. M. (2024). *El acoso laboral y su reparación integral en el Ecuador* [Tesis de Postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].

<http://hdl.handle.net/10644/10336>

Toaza Onofre, H. P. Vivanco Vivanco, M. E.

(2024). *Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de la ciudad de Guayaquil durante el año 2023*

[Tesis de Grado, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio

Institucional.

<https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/68850>

Yanatma, S. (2024). *Half of workers stressed, one-third eyeing job change in Europe*. Euronews.

<https://www.euronews.com/business/2024/11/18/half-of-workers-stressed-one-third-eyeing-job-change-in-europe?utm>

Zirlinger, S. (2006). *Consecuencias emocionales del encuentro entre las potencialidades del sujeto y las conductas de los otros significativos: su incidencia en el rumbo terapéutico. Un estudio de caso* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de La Matanza]. Repositorio Digital UNLaM.

<http://repositoriocyt.unlam.edu.ar/handle/123456789/847>