



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

**Trabajo de fin de carrera titulado: ACOSO LABORAL Y SALUD MENTAL EN
AMÉRICA LATINA UN ANÁLISIS DE SU RELACIÓN CON LOS FACTORES
INDIVIDUALES, INTRALABORALES Y EXTRALABORALES DE LAS
VÍCTIMAS**

Realizado por: JUAN CAMILO VILLARREAL CARRILLO

Director: ALFONSINA ISABEL RODRIGUEZ VASCONEZ

Como requisito para la obtención del título:

Licenciado en Psicología General

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo JUAN CAMILO VILLARREAL CARRILLO, con cédula de identidad 1722948575, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, no ha sido previamente presentado por ningún grado a calificación profesional y que se ha procesado debidamente la información utilizada en las referencias bibliográficas incluidas en el presente documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo a la **UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Juan Camilo
Villarreal
Carrillo



Firmado digitalmente
por Juan Camilo Villarreal
Carrillo
Fecha: 2025.09.06
20:22:13 -05'00'

Nombres: JUAN CAMILO VILLARREAL CARRILLO

C.C. 1722948575

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**ACOSO LABORAL Y SALUD MENTAL EN AMÉRICA LATINA UN ANÁLISIS
DE SU RELACIÓN CON LOS FACTORES INDIVIDUALES, INTRALABORALES
Y EXTRALABORALES DE LAS VÍCTIMAS**

Realizado por: **JUAN CAMILO VILLARREAL CARRILLO**

Como un requisito para la Obtención del Título de: **Licenciado en Psicología General**

Ha sido orientado por el docente

ALFONSINA ISABEL RODRIGUEZ VASCONEZ

Quien considera que forma parte de un trabajo original de su autor



**Alfonsina Isabel
Rodriguez Vasconez**



ALFONSINA ISABEL RODRIGUEZ VASCONEZ

Docentes Informantes:

Después de revisar el trabajo de investigación presentado. Los docentes informantes lo han calificado como apto para su defensa oral frente a un tribunal examinador.



GABRIEL ESTALIN OSORIO VIZCAINO



GABRIELA ANDREA LLANOS ROMAN

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.

Juan Camilo
Villarreal
Carrillo

Firmado digitalmente
por Juan Camilo Villarreal
Carrillo
Fecha: 2025.09.06
20:22:13 -05'00'

Nombres: JUAN CAMILO VILLARREAL CARRILLO

C.C. 1722948575

Artículo de tesis

Acoso laboral y salud mental en América Latina: un análisis de su relación con los factores individuales, intralaborales y extralaborales de las víctimas

Juan Camilo Villarreal Carrillo ¹, Alfonsina Isabel Rodríguez Vasconez (Tutor)¹ and Gabriela Andréa Llanos Román (Tutor) ^{2,*}

* Pregrado en Psicología General, Fac de Ciencias de la Salud, UISEK; juan.villarreal@uisek.edu.ec

Resumen: Organismos como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo identifican el acoso laboral como un riesgo psicosocial de alto impacto. Su incidencia se incrementa en entornos con contratos inestables y donde faltan mecanismos institucionales de protección. La evidencia muestra que la exposición prolongada al hostigamiento no solo produce ansiedad y depresión, sino también insomnio, estrés crónico y agotamiento emocional. Aunque la línea de investigación en el área se ha expandido significativamente, todavía existe una comprensión terminológica reducida que describe factores individuales, intralaborales y extralaborales que moldean la magnitud y duración de estos efectos. Así, este estudio plantea la pregunta central: ¿Cuáles son los efectos emocionales y psicológicos más comunes en las víctimas de acoso laboral en América Latina, y cuáles son los factores individuales, intralaborales y extralaborales que impactan su presencia?. Se realizó una revisión de alcance utilizando un enfoque cualitativo-descriptivo de acuerdo con los criterios PRISMA, en las bases de datos PubMed, Scopus y SciELO. La selección y cribado se realizaron a través de Rayyan y búsqueda manual de artículos adicionales. Los resultados muestran que las repercusiones más comunes son ansiedad, depresión, agotamiento, trastornos del sueño y quejas somáticas, encontrándose más frecuentemente en mujeres. Se identificaron factores intralaborales (estilo de liderazgo, carga de trabajo, violencia verbal, ausencia de políticas de protección), factores individuales (edad, género, categoría ocupacional) y factores extralaborales (la pandemia, equilibrio trabajo-vida, desigualdades estructurales). El acoso laboral en la región es un problema multifactorial cuyos efectos psicológicos están mediados por variables organizacionales, sociales y personales. Esta evidencia permite un enfoque mucho más preciso de las estrategias de intervención, prevención y protección en el trabajo en América Latina.

Palabras clave: Acoso laboral, salud mental, riesgos psicosociales, factores individuales, factores intralaborales, factores extralaborales, américa latina, estrés laboral, ansiedad, burnout.

Abstract: Organizations such as the World Health Organization and the International Labour Organization identify workplace harassment as a high-impact psychosocial risk. Its prevalence increases in settings characterized by unstable employment contracts and a lack of institutional protection mechanisms. Evidence shows that prolonged exposure to harassment not only causes anxiety and depression, but also insomnia, chronic stress, and emotional exhaustion. Although research on this topic has expanded significantly, there remains a limited conceptual understanding of the individual, work-related, and external factors that shape the intensity and duration of these effects.

This study poses the central question: What are the most common emotional and psychological effects experienced by victims of workplace harassment in Latin America, and which individual, intralaboral, and extralaboral factors influence their presence? A scoping review was conducted using a qualitative-descriptive approach following PRISMA guidelines, across the PubMed, Scopus, and SciELO databases. Selection and screening were carried out through Rayyan, complemented by a manual search for additional articles.

The findings reveal that the most frequently reported effects are anxiety, depression, burnout, sleep disturbances, and somatic complaints, with higher prevalence among women. Identified intralaboral factors include leadership style, workload, verbal violence, and lack of protective policies; individual factors include age, gender, and occupational rank; and extralaboral factors involve the COVID-19 pandemic, work-life balance, and structural inequalities. Workplace harassment in the region is a multifactorial issue, with psychological consequences shaped by organizational, social, and personal variables. These findings support the development of more targeted strategies for intervention, prevention, and protection in the Latin American workplace context.

Keywords: Workplace harassment, mental health, psychosocial risks, individual factors, intra-workplace factors, extra-workplace factors, Latin America, occupational stress, anxiety, burnout.

1. Introducción

En los últimos años el acoso laboral ha dejado de ser un problema invisible para convertirse en un fenómeno central en la discusión sobre condiciones laborales. Estudios realizados en Chile, Perú

y Brasil demuestran que la precariedad contractual, las brechas de género y la debilidad de las instituciones propician entornos en los que la violencia psicológica se naturaliza (Ahumada et al., 2021; Mogollón García et al., 2023). Esta situación no sólo deteriora el clima organizacional; las víctimas presentan con frecuencia depresión, ansiedad, trastornos del sueño y agotamiento emocional, lo que exige medidas específicas de prevención y apoyo.

Por ejemplo, un estudio en trabajadores chilenos reveló que el acoso psicológico está relacionado con síntomas depresivos y según el estudio las mujeres son las más afectadas por este fenómeno, lo que evidencia un fuerte componente de desigualdad de género en su manifestación (Ahumada et al., 2021). De manera similar, Mogollón García et al. (2023), en su análisis del sector MYPE en Perú, encontraron que el acoso laboral es un predictor directo de la depresión, exacerbado por condiciones precarias de empleo y escaso soporte institucional. Estas investigaciones coinciden con lo reportado por Toloza y Figueroa (2022), quienes, en el contexto chileno, observaron un incremento en la presencia de mobbing y desgaste profesional en funcionarios públicos durante la pandemia, lo que refuerza la conexión entre el clima laboral hostil y los trastornos mentales.

No obstante, a pesar de estos hallazgos, la evidencia sigue fragmentada y escasa respecto a la interacción de variables individuales, intralaborales y extralaborales en la relación entre acoso y salud mental. La mayoría de los estudios disponibles se centran en dimensiones aisladas, omitiendo una mirada integral que considere tanto las características del sujeto como el entorno institucional y sociopolítico (Minayo et al., 2021; Bedin-Zanatta et al., 2021). Esta fragmentación dificulta la formulación de políticas públicas y estrategias preventivas eficaces y contextualizadas.

Ante este panorama, surge la necesidad de revisar de forma crítica y sistemática los hallazgos actuales sobre el acoso laboral y sus consecuencias en la salud mental, desde una perspectiva latinoamericana que incorpore factores como el género, el tipo de vínculo laboral, la violencia institucional y la respuesta normativa.

Por tanto, esta revisión busca responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué consecuencias emocionales y psicológicas se presentan con mayor frecuencia en las víctimas de acoso laboral en América Latina, y cuáles son los factores individuales, intralaborales y extralaborales que influyen en la presencia del riesgo psicosocial?

2. Justificación

Numerosas encuestas laborales en la región señalan que entre 30 % y 70 % de los empleados han sufrido hostigamiento psicológico en su trabajo, lo que se traduce en mayores niveles de depresión, ansiedad y agotamiento emocional (Tolosa & Figueroa, 2022; Ahumada et al., 2021). Este fenómeno no se explica sólo por conductas individuales; en América Latina confluyen factores estructurales como la alta informalidad del empleo, la desigualdad social y la falta de mecanismos efectivos de protección que amplifican la vulnerabilidad de quienes trabajan. Por ello, abordar el acoso laboral exige políticas y programas específicos que consideren estas particularidades regionales.

En países como Chile, Perú, Brasil y Ecuador, se ha documentado que la exposición continua a hostigamientos, amenazas o maltrato psicológico en el entorno laboral conlleva un riesgo elevado de padecer trastornos depresivos, ansiedad, agotamiento laboral, síntomas psicósomáticos e incluso ideas suicidas (Mogollón García et al., 2023). Los resultados encontrados ponen de manifiesto la necesidad de diseñar intervenciones estructuradas y, al mismo tiempo, profundizar en cómo interactúan los factores individuales (género, edad, historia laboral), los intralaborales (cultura de la organización, estilo de liderazgo, modalidades contractuales) y los extralaborales (situación económica, redes de apoyo, contexto sociopolítico) en la aparición y persistencia del acoso. Comprender estas interacciones ayudará a identificar los puntos de entrada más efectivos para la prevención.

En el caso ecuatoriano, la problemática reviste particular interés: aunque el Código del Trabajo y otras normativas reconocen el acoso como una forma de violencia laboral, en la práctica existen serias limitaciones para su aplicación. González y Cuenca (2022) señalan que no hay procedimientos claros para recibir y tramitar denuncias, ni medidas de protección que resguarden a las víctimas mientras dura el proceso. La ausencia de mecanismos de reparación contribuye a que muchas personas no denuncien por temor a represalias, lo que invisibiliza las agresiones y perpetúa la impunidad de los agresores.

Además, diversos autores advierten que los estudios existentes sobre acoso laboral en América Latina suelen centrarse en una sola dimensión —sea individual, organizacional o legal— sin vincularla con los otros niveles en los que se desarrolla la violencia. Esta falta de enfoque sistémico impide comprender la dinámica completa del fenómeno y limita la elaboración de intervenciones duraderas. Para superar estas limitaciones, es necesario realizar investigaciones que integren los planos micro (experiencias individuales), meso (dinámicas organizacionales) y macro (marco

normativo y cultural) y que proporcionen evidencia sólida para diseñar políticas de prevención adaptadas a cada país y sector.

En este sentido, la presente revisión cobra relevancia académica y social, ya que busca no solo sistematizar el conocimiento disponible sobre el vínculo entre acoso laboral y salud mental en América Latina, sino también visibilizar los factores que lo perpetúan y los vacíos en la atención y prevención. Esta contribución permitirá sentar bases para futuras investigaciones, así como para la formulación de políticas públicas y estrategias de intervención más efectivas y culturalmente pertinentes.

3. Marco teórico

El acoso laboral, también denominado *mobbing*, se entiende como un conjunto de conductas o acciones reiteradas dirigidas hacia una persona, con la intención de generar en ella sentimientos de amenaza, temor, humillación o de inducirla a asumir una postura defensiva frente a su entorno (Leymann, 1996). Al estudiar el acoso laboral, debemos tener en cuenta factores individuales, a saber, género, edad, años de trabajo y rasgos de personalidad, que podrían afectar la propensión a encontrar episodios de acoso. De la misma manera, también podemos nombrar los siguientes como factores intralaborales: estilo de liderazgo, clima organizacional, carga de trabajo y la presencia (o falta) de políticas preventivas y punitivas. Por otro lado, los factores extralaborales incluyen, pero no se limitan a, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el apoyo familiar, el contexto socioeconómico y fenómenos externos como crisis de sanitarias o económicas.

En términos de su efecto, el acoso laboral es un riesgo psicosocial que influye directamente en la salud mental, lo que podría generar síntomas como ansiedad, depresión, estrés crónico, insomnio, reducción de la autoestima e incluso en casos extremos estrés postraumático (Vargas-Salgado & Márquez-Rodríguez, 2023). Los efectos a largo plazo no solo pueden desgastar el rendimiento laboral, sino disminuir la calidad de vida general de la víctima.

En Ecuador, la regulación del acoso laboral está contenida esencialmente en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) que en el artículo 151 contempla esta conducta como un delito, el mismo que determina prisión y multas para quien lo practique de manera sistemática o permanente, afectando la integridad física o psicológica del trabajador. Además, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) prohíbe el acoso y prevé formas administrativas de denuncia y sanciones en el sector público. En el sector privado, el código laboral también protege a los empleados de actos

que puedan ofender su dignidad, previendo que el empleado pueda rescindir el contrato con derecho a indemnización en casos de acoso probado.

Este marco jurídico refuerza la idea de que el acoso en el trabajo no es exclusivamente un problema de salud ocupacional, sino también uno legal y circunstancial, por lo tanto, debe abordarse en todas sus dimensiones en términos de medidas de prevención, remedios y apoyo psicológico.

4. Objetivo

Objetivo general: Comprender las principales consecuencias emocionales y psicológicas que experimentan las víctimas de acoso laboral en América Latina, considerando los factores individuales, intralaborales y extralaborales que inciden en su aparición, con el propósito de identificar los elementos que intensifican su impacto en la salud mental y aportar al desarrollo de estrategias de prevención e intervención psicológica en los contextos organizacionales de la región.

Objetivos específicos: (1) Identificar las consecuencias emocionales y psicológicas más frecuentes en víctimas de acoso laboral en América Latina, a partir del análisis de estudios empíricos publicados en los últimos cinco años. (2) Describir los factores intralaborales y extralaborales presentes en los contextos laborales latinoamericanos que pueden actuar como desencadenantes o agravantes del acoso laboral. (3) Analizar la relación entre estos factores contextuales y la intensidad o tipo de consecuencias psicológicas en las víctimas, con el fin de reconocer patrones de vulnerabilidad comunes en la región.

5. Materiales y métodos

La presente investigación se llevó a cabo a través de una revisión de alcance (scoping review), siguiendo las directrices metodológicas del manual PRISMA (Tricco et al., 2018). Este enfoque se eligió por su capacidad para mapear y sintetizar el conocimiento existente sobre temas amplios y poco consolidados, como el acoso laboral en América Latina y sus repercusiones en la salud mental de las víctimas, teniendo en cuenta factores individuales, intralaborales y extralaborales. A diferencia de las revisiones sistemáticas, una revisión de alcance permite la inclusión de una mayor diversidad de diseños metodológicos, brindando una visión general sobre patrones, vacíos y tendencias en la literatura teórica y empírica disponible.

Para la recolección de información, se llevó a cabo una búsqueda sistemática en tres bases de datos académicas reconocidas: PubMed, Scopus y SciELO. Se aplicó una estrategia de búsqueda que integró el uso de términos clave junto con operadores booleanos, diseñada específicamente para localizar estudios vinculados al acoso laboral y sus repercusiones en la salud mental. La ecuación de búsqueda utilizada fue: ("workplace harassment" OR mobbing OR "psychological harassment" OR "organizational mistreatment") AND ("burnout" OR "emotional exhaustion" OR "mental health" OR stress) AND ("work environment" OR "working conditions" OR occupation OR employee OR job OR workplace). La fórmula de búsqueda se aplicó sin restricciones en cuanto al diseño de estudio, pero con limitaciones de idioma: español, inglés y portugués. Periodo de publicación, comprendido entre los años 2021 y 2025. El proceso posterior de selección y cribado se realizó mediante la plataforma Rayyan, herramienta que permitió clasificar y organizar los artículos conforme a los criterios de inclusión y exclusión previamente definidos. Para esta revisión se seleccionaron únicamente estudios empíricos realizados en países latinoamericanos que abordaran a trabajadores y que midieran explícitamente la relación entre el acoso laboral y síntomas de afectación psicológica o emocional. Se excluyeron ensayos teóricos, trabajos que analizaran a menores de edad y publicaciones sin acceso a texto completo.

El examen de las investigaciones seleccionadas permitió reconocer patrones en las consecuencias psicológicas más frecuentes y distinguir tres categorías de factores que influyen en su intensidad:

- Factores individuales: variables como edad, sexo y posición jerárquica dentro de la organización.
- Factores intralaborales: aspectos relacionados con la cultura de la empresa, el estilo de liderazgo, las demandas de trabajo o la presencia de violencia verbal. Factores extralaborales: elementos externos al entorno laboral, entre los que destacaron el impacto de la pandemia de COVID-19, la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar y las desigualdades estructurales del contexto social.

Los hallazgos fueron contrastados con los objetivos específicos de la investigación, asegurando coherencia entre los datos extraídos y el propósito analítico del estudio.

Al tratarse de una revisión basada exclusivamente en fuentes secundarias de acceso abierto, no fue necesaria la aprobación por parte de un comité de ética. Asimismo, no se aplicaron procedimientos estadísticos ni se emplearon bases de datos privadas o con acceso restringido. Toda la información

procesada está disponible en los artículos seleccionados y puede ser consultada libremente por otros investigadores.

Se utilizaron tres etapas en el desarrollo del proceso de selección: 1) eliminación de artículos repetidos, 2) lectura del título y resumen, y 3) lectura del texto completo. El cribado se realizó utilizando la plataforma Rayyan, que permitió codificar y organizar los artículos según la clasificación definida. Se complementó con búsqueda manual y revisión por pares para confirmar la inclusión final. Como resultado, se eligieron seis artículos empíricos de interés, todos realizados en países latinoamericanos.

La información extraída de cada estudio incluye base de datos, metodología, hallazgos psicológicos observados y factores contextuales (individuales, intra/extra laborales).

Puesto que se trata de una revisión documental, no se realizó trabajo de campo ni muestreo geográfico directo. Todos los estudios incluidos se han realizado en países latinoamericanos, reflejando una variedad de entornos laborales regionales como Chile, Perú, Ecuador y México.

Ya que no incluyó sujetos humanos ni manipuló información sensible, no fue necesaria la aprobación ética para esta revisión (CEISH). Se asegura la trazabilidad y disponibilidad de las fuentes utilizadas, todas accesibles públicamente.

6. Resultados

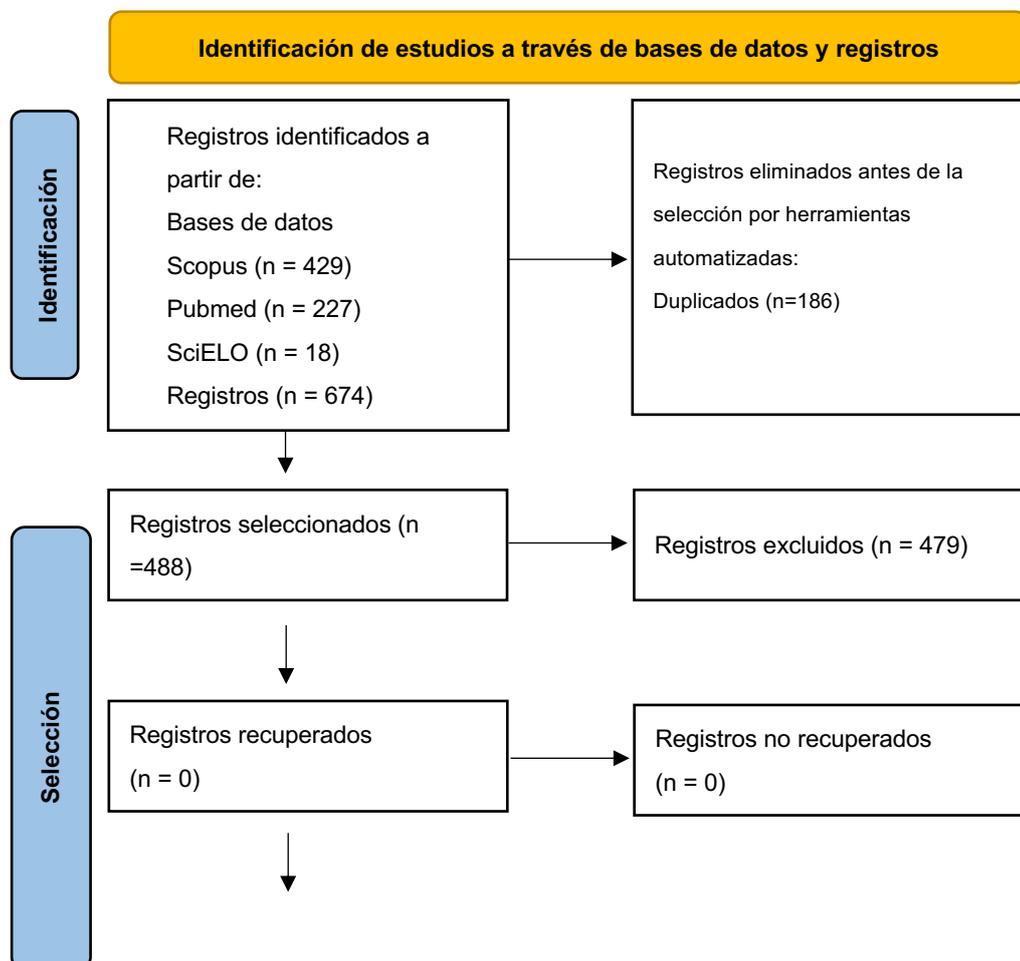
En el marco del proceso de revisión sistemática y de alcance, se identificaron un total de 674 registros provenientes de tres bases de datos principales: Scopus ($n = 429$), PubMed ($n = 227$) y SciELO ($n = 18$). Tras una depuración inicial, se eliminaron 186 registros duplicados, resultando en 488 registros seleccionados para la etapa de cribado por herramientas automatizadas.

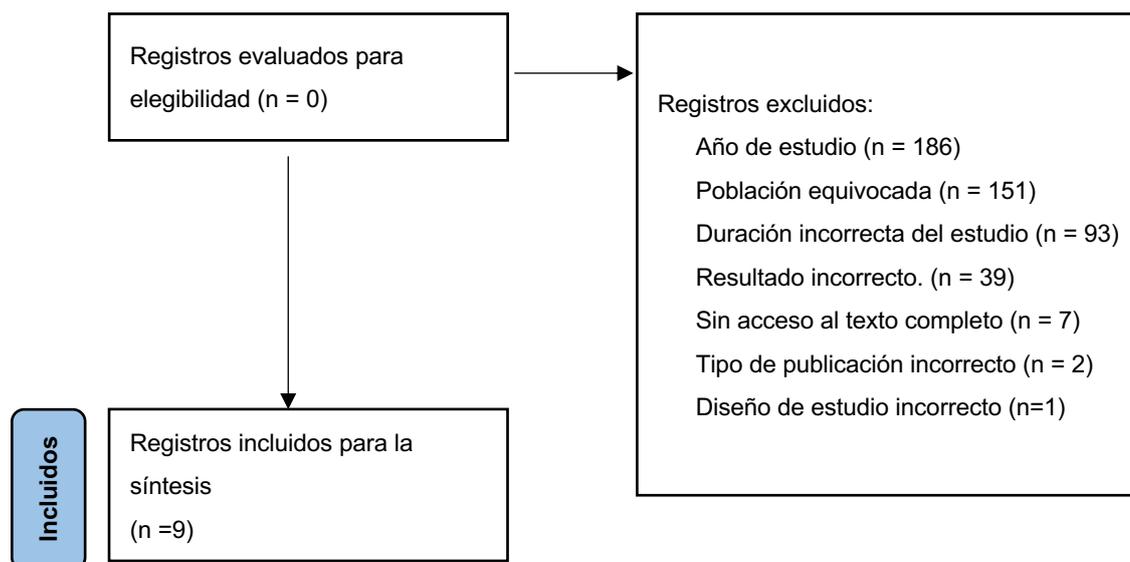
Durante el proceso de selección, se excluyeron 479 registros que no cumplían con los criterios de inclusión, entre ellos: año de publicación ($n = 186$), población no pertinente ($n = 151$), duración del estudio inadecuada ($n = 93$), resultados no vinculados al objetivo de la investigación ($n = 39$), falta de acceso al texto completo ($n = 7$), tipo de publicación no apropiado ($n = 2$), y diseño metodológico incorrecto ($n = 1$).

Finalmente, se incluyeron nueve artículos que cumplieron con todos los criterios de inclusión y fueron considerados pertinentes para responder la pregunta de investigación y alcanzar los objetivos propuestos en el estudio.

Figura 1.

Diagrama PRISMA registro de artículos.





Fuente: Elaborado a partir de PRISMA (2018)

Se identificaron un total de nueve estudios que abordaron, desde diversas perspectivas, la relación entre el acoso laboral y la salud mental, así como los factores que pueden agravar o mitigar sus efectos. Estos estudios, provenientes de contextos latinoamericanos, permitieron construir una visión integral que articula las consecuencias psicológicas más frecuentes, los factores asociados y las metodologías aplicadas.

Tabla 1. Validación de Artículos

N	Título, Autor, Año	Base de datos	Método	Hallazgos clave
1	“Ahumada, M., et al. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. <i>Cadernos de Saúde Pública</i> , 37(2), e00037220. https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220 ”	Scopus	Estudio cuantitativo transversal; muestra probabilística de 1.995 trabajadores asalariados en las áreas metropolitanas de Santiago, Valparaíso y Concepción. Se utilizó el NAQ-R para medir acoso laboral y las escalas K6 y DSM-IV para salud mental.	Prevalencia de acoso laboral: 10,2% (mujeres: 9,8%; hombres: 10,5%). Salud mental: síntomas depresivos (10,9%), uso de psicotrópicos (12,8%), distrés psicológico (13%). Mujeres: síntomas depresivos 15,8%, psicotrópicos 18,3%, distrés 18,2%.

		<p>Hombres: síntomas depresivos 7,6%, psicotrópicos 9%, distrés 9,6%.</p> <p>Asociación total ajustada: distrés RP=2,90 (IC95%: 2,18-3,86), psicotrópicos RP=2,72 (IC95%: 2,04-3,62), síntomas depresivos RP=3,00 (IC95%: 2,21-4,10).</p> <p>En hombres, el acoso aumenta 3,9 veces el riesgo de distrés; en mujeres, 2,33 veces.</p>
<p>2 “Mogollón García, F. S., et al. (2023). Acoso laboral como elemento predictivo de la depresión en el sector de medianas y pequeñas empresas de la región Piura-Perú. Revista Venezolana de Gerencia, 28(101), 61–79. https://doi.org/10.52080/rvg.luz.28.101.5”</p>	<p>Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-explicativo, muestreo aleatorio simple. Participaron 379 dueños, administradores o responsables de Mypes del sector comercio y servicios de Piura-Perú. Se aplicaron dos escalas de acoso laboral (LIPT y CAPT) y el Inventario de Depresión de Beck. Análisis con SPSS y modelamiento de ecuaciones estructurales (PLS-SEM) en SmartPLS 3.</p>	<p>Las siete dimensiones del acoso laboral (desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta, desprestigio personal y política organizacional) predicen de forma significativa la depresión laboral. Coeficiente de determinación R^2 ajustado = 0,879, explicando el 87,9 % de la varianza de la depresión laboral. Efectos medios en desprestigio laboral ($f^2=0,163$) e intimidación manifiesta ($f^2=0,193$); efectos bajos en las demás dimensiones. Hipótesis general confirmada: el acoso laboral es un elemento predictivo clave de la depresión en el sector Mype.</p>

3	<p>“Sánchez Vera, M. C., et al. (2024). El acoso laboral en el derecho ecuatoriano. <i>Revista Latinoamericana de Derecho Social</i>, (39), 371–394. https://doi.org/10.22201/ijj.2448”</p>	Scopus	<p>Enfoque cualitativo, de tipo documental y descriptivo, con análisis de contenido de normativa nacional e internacional, doctrina y jurisprudencia relevante.</p>	<p>El estudio identifica la ausencia de una normativa específica y adecuada sobre acoso laboral en el marco legal ecuatoriano, lo que deja desprotegidas a las víctimas y dificulta su acceso a la justicia. Se propone incorporar el acoso laboral dentro del Código del Trabajo y del Código Orgánico Integral Penal para fortalecer los mecanismos de denuncia y reparación.</p>
4	<p>"Minayo, M. C. S., et al. (2021). Exposição à violência e ameaças no local de trabalho e risco de depressão. <i>Cadernos de Saúde Pública</i>, 37(5), e00093420. https://doi.org/10.1590/0102-311X00093420".</p>	PubMed	<p>Estudio cuantitativo transversal. Participaron 2.119 trabajadores de Centros de Atención Psicosocial (CAPS). Se utilizó una encuesta estructurada con análisis bivariado y regresión logística múltiple.</p>	<p>La investigación reveló que el 64,9 % de los participantes había estado expuesto a amenazas y el 34,4 % a violencia física en el lugar de trabajo. Los factores más asociados a la depresión fueron la exposición frecuente a amenazas (OR ajustado = 2,12; IC95%: 1,57–2,86) y a violencia física (OR ajustado = 1,74; IC95%: 1,27–2,40), incluso después de controlar variables sociodemográficas y laborales. Se identificó una relación dosis–respuesta,</p>

donde una mayor frecuencia de episodios de violencia se correspondía con un incremento del riesgo de depresión. Los resultados subrayan la necesidad de estrategias preventivas y de protección en los CAPS para reducir el impacto de la violencia laboral en la salud mental de sus trabajadores.

5 “Poblete Toloza, Y. del P., & Jiménez Figueroa, A. E. (2022). Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. <i>Revista Academia & Negocios</i> , 8(2), 247–260. https://doi.org/10.29393/RA-N8-19IPYA20019 ”	Scopus	Revisión sistemática cualitativa de literatura, considerando 325 documentos seleccionados de un total de 986, provenientes principalmente de WoS, Redalyc y SciELO, centrada en funcionarios públicos chilenos entre 2012 y 2022, con ampliación teórica a 15 años para la contextualización histórica de las variables.	Durante la pandemia por COVID-19, el clima laboral negativo y la exposición al acoso laboral (mobbing) incrementaron significativamente los niveles de agotamiento emocional y burnout en empleados públicos, siendo las mujeres las más afectadas.
---	--------	--	---

<p>6 " Bedin-Zanatta, A., et al. (2021). Violencia en el lugar de trabajo en los Centros de Atención Psicosocial de una ciudad del estado de São Paulo. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 19(1), 51–59. https://doi.org/10.47626/1679-4435-2021-570 ".</p>	<p>PubMED</p>	<p>Estudio cuantitativo transversal, exploratorio, con muestreo no probabilístico. Participaron 193 trabajadores de 11 Centros de Atención Psicosocial (CAPS) de una ciudad del estado de São Paulo, Brasil. Se aplicó un cuestionario biosocial y el Survey Questionnaire on Workplace Violence de la OMS/OIT adaptado al portugués.</p>	<p>El estudio mostró una alta incidencia de violencia en los Centros de Atención Psicosocial, con 64,8 % de violencia psicológica, 42,4 % física y 29,5 % de mobbing, siendo los pacientes los principales agresores. La violencia física se asoció con baja satisfacción laboral, enfermedades y accidentes previos; la psicológica, con accidentes y mayor consumo de cigarrillos; y el mobbing, con baja satisfacción y falta de reconocimiento, afectando gravemente la salud mental y la autoestima del personal.</p>
<p>7 “Enriquez Estrada, V. M., et al. (2023). Assessment of psychological terror and its impact on mental health and quality of life in medical residents at a reference medical center in Mexico: A cross-sectional study. PLOS ONE, 18(12), e0295138. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295138”</p>	<p>Pubmed</p>	<p>Estudio observacional, transversal, con 349 médicos residentes de diversas especialidades en el Centro Médico Nacional Siglo XXI, Ciudad de México. Se aplicaron LIPT-60, SF-36, BDI-II y BAI-II. Se utilizaron análisis descriptivos, correlaciones, regresión lineal y logística para identificar factores asociados al acoso psicológico y al terror psicológico (LIPT \geq p80).</p>	<p>El 19,5% presentó terror psicológico, con mayor prevalencia en mujeres, residentes de especialidades quirúrgicas y en segundo o quinto año de residencia. Los perpetradores más frecuentes fueron residentes de mayor jerarquía (39%) y jefes médicos (21,2%). Factores asociados: altos niveles de ansiedad, baja calidad de vida mental y mayor jerarquía en la residencia. Los dominios más afectados fueron bullying manifiesto, estigma laboral y tareas inapropiadas.</p>

<p>8 “Amaya, C. A., & Torres, Y. A. (2021). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. <i>Revista Estrategia Organizacional</i>, 10(1), 35–47. https://doi.org/10.22490/25392786.4926”</p>	<p>SciELO</p>	<p>Estudio cualitativo de caso único, con revisión documental, entrevistas en profundidad y análisis narrativo, realizado en una universidad del departamento de Boyacá, Colombia.</p>	<p>Se identificó un patrón de acoso laboral sostenido, caracterizado por aislamiento social, sobrecarga de tareas, negación de recursos y desacreditación profesional por parte de superiores y colegas. El caso evidenció deterioro de la salud mental (ansiedad, estrés, desmotivación), afectación de la reputación académica y debilitamiento del clima institucional. Se concluye que la ausencia de protocolos efectivos de prevención y sanción favoreció la persistencia del mobbing.</p>
<p>9 “Rafaqat, M., et al. (2022). Workplace violence against female healthcare workers: A systematic review and meta-analysis. <i>BMJ Open</i>, 12(9), e057082. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057082”</p>	<p>PubMed</p>	<p>Revisión sistemática y metaanálisis de 28 estudios (24 cuantitativos, 4 cualitativos y 1 de método mixto) publicados entre 2010 y 2022, en 20 países. Se utilizó la lista de verificación del Instituto Joanna Briggs para evaluar riesgo de sesgo y un modelo de efectos aleatorios para estimar la prevalencia agrupada de violencia laboral contra trabajadoras de la salud (WPV).</p>	<p>Prevalencia global de WPV: 45,0% (IC95%: 32%–58%). Tipos de violencia: abuso verbal, amenazas, agresión física, acoso sexual, mobbing/bullying y discriminación. Perpetradores: pacientes, familiares, colegas y supervisores. Grupo más afectado: enfermeras. Factores de riesgo: edad, estado civil, posición laboral baja, abuso de sustancias, menor experiencia y bajo apoyo institucional. Impacto: deterioro de salud mental y física, reducción de desempeño y afectación de calidad de vida.</p>

Fuente: Elaborado por los autores

En términos generales, se evidencian síntomas como: ansiedad, depresión, agotamiento emocional y trastornos del sueño. Este patrón de resultados demuestra que la amenaza para la salud mental del acoso laboral es transversal y no depende exclusivamente del contexto sociocultural. Un ejemplo es Chile, se identificó que las personas expuestas a acoso laboral tenían un riesgo tres veces mayor de presentar síntomas depresivos (RP=3,00; IC95%: 2,21–4,10) y casi el triple de probabilidad de sufrir distrés psicológico (RP=2,90; IC95%: 2,18–3,86) (Ahumada et al., 2021). En médicos residentes de México, la prevalencia de terror psicológico alcanzó el 19,5%, lo que llevó a un aumento directo en los niveles de ansiedad y una disminución en la calidad de la vida mental (Enríquez Estrada et al. 2023). En Brasil, la investigación realizada en Centros de Atención Psicosocial encontró que el 64,8% de los trabajadores reportó violencia psicológica y el 29,5% mobbing, siendo los pacientes los principales agresores y la baja satisfacción laboral uno de los factores de riesgo más relevantes (Bedin-Zanatta et al., 2021).

Basado en los resultados, se pueden hacer tres grandes categorías. En primer lugar, factores individuales como el género, con mayor vulnerabilidad en mujeres, como se encontró en la revisión internacional sobre violencia contra trabajadoras de la salud, donde la prevalencia global fue del 45,0% (Rafaqat et al., 2022), la edad y el nivel ocupacional. En el ámbito interno de las organizaciones se identificaron variables decisivas: los estudios realizados por Poblete Toloza y Jiménez Figueroa (2022) muestran que, durante la pandemia y el estallido social en Chile, los funcionarios públicos sometidos a estilos de liderazgo autoritarios, cargas de trabajo excesivas y la inexistencia de protocolos de prevención experimentaron un aumento notable de casos de hostigamiento (mobbing) y de agotamiento laboral (burnout). Estos hallazgos subrayan la necesidad de supervisar y mejorar las condiciones internas de trabajo para mitigar los riesgos psicosociales. Finalmente, factores extralaborales como el contexto económico, la pandemia y las demandas familiares, que en algunos casos, como en el estudio con trabajadores gastronómicos brasileños, se comportaron como mediadores que amplificaron el efecto del acoso sobre estrés, ansiedad y depresión.

Metodológicamente, los estudios aplicaron tanto enfoques cuantitativos como cualitativos, con tamaños muestrales que oscilaron entre 20 y más de 2.000 participantes. Algunos de estos

plantearon solo enfoques transversales, y posteriormente terminaron con análisis multivariantes. El resto incluyó entrevistas semiestructuradas o análisis de contenido, todos los cuales pudieron observar el fenómeno desde diferentes puntos de vista. En Piura, una ciudad en la región minera andina, un estudio de PYMES informó que las siete dimensiones del acoso laboral explicaron (Mogollón García et al. 2023) y representaron el 87.9% de la varianza en la depresión laboral. Se deduce que las universidades colombianas tampoco tenían un plan de retención efectivo ni detuvieron ni castigaron el acoso sexual, y esto llevó a la proliferación (Amaya & Torres 2021).

En general, los estudios presentados en este documento han contribuido con nueva evidencia empírica a la literatura sobre las consecuencias para la salud mental relacionadas con el acoso laboral. También destacan, una vez más y con más urgencia que nunca, la necesidad desesperada de políticas públicas que hagan que las personas trabajen en entornos saludables y equitativos.

7. Discusión

Los hallazgos de esta revisión permiten que se pueda afirmar que el acoso laboral continúa siendo una problemática latente en América Latina, con implicaciones psicosociales que llegan a ser de alto impacto en la salud mental de los y las trabajadoras. Las manifestaciones más frecuentes como ansiedad, depresión, agotamiento emocional y alteraciones del sueño reflejan una afectación que va más allá del malestar momentáneo. Esta convergencia con estudios previos, tanto regionales como internacionales, refuerza la comprensión del acoso no como un hecho puntual, sino como un fenómeno sistémico.

El análisis de los estudios incluidos revela la interacción entre variables individuales, condiciones organizacionales y determinantes sociales más amplios. El género, la edad y la posición jerárquica son factores que modulan la experiencia del acoso, generando una mayor exposición en mujeres y jóvenes trabajadores. Esta vulnerabilidad se agrava en los sectores donde predomina la carga emocional, como en la docencia y la atención en salud, donde estructuras verticales y la ausencia de rutas claras de denuncia favorecen la normalización de la violencia.

Este patrón de permisividad institucional se evidencia con mayor claridad cuando se contrastan los contextos latinoamericanos con entornos donde existen normativas laborales sólidas y políticas internas efectivas. En dichos países, las tasas de victimización son menores y las organizaciones responden con mayor celeridad a las denuncias, gracias a sistemas preventivos que incluyen formación, acompañamiento psicológico y marcos legales articulados. La comparación permite

concluir que no basta con atribuir el acoso a las conductas individuales, sino que es indispensable revisar las condiciones estructurales que lo facilitan o lo contienen.

Factores externos del entorno laboral también desempeñan un rol importante. Las crisis sanitarias, la precarización del empleo, las desigualdades sociales y de género se configuran como catalizadores del problema. En contextos de alta informalidad y escasa protección social, el miedo al despido o al estigma inhibe las denuncias y perpetúa el maltrato. Esto demuestra que el acoso no surge de manera aislada, sino en interacción con escenarios donde el poder está distribuido de forma asimétrica.

Frente a este panorama, las soluciones aisladas o normativas sin implementación efectiva resultan insuficientes. La evidencia respalda un enfoque integral de prevención, donde las organizaciones asuman un compromiso activo para construir ambientes seguros. Esto implica diseñar políticas internas específicas contra el acoso, garantizar mecanismos de denuncia confidenciales y libres de represalias, y establecer programas formativos centrados en el desarrollo de competencias socioemocionales y estilos de liderazgo basados en la empatía y el respeto.

Mirando otro contexto. En Suecia, las empresas están obligadas a establecer procedimientos internos de prevención y respuesta ante situaciones de hostigamiento; en India, las organizaciones con más de diez trabajadores deben contar con comités internos de quejas y políticas explícitas contra la violencia laboral. Estos modelos demuestran que la implementación sostenida de medidas institucionales no solo reduce la incidencia del acoso, sino que mejora el clima laboral, fortalece la cohesión organizacional y protege el bienestar psicológico del personal.

La erradicación del acoso laboral no depende únicamente de la voluntad individual, sino de estructuras organizacionales y sociales que lo reconozcan, lo prevengan y lo sancionen de forma efectiva. Este enfoque es clave para construir espacios laborales justos, éticos y sostenibles en la región.

8. Conclusiones

Esta revisión de alcance permitió identificar que el acoso laboral en América Latina produce efectos emocionales y psicológicos consistentes. Los factores que moderan o intensifican estos impactos se agrupan en tres categorías: individuales (género, edad, nivel ocupacional), intralaborales (estilo de liderazgo, cargas de trabajo, silencio organizacional, ausencia de protocolos preventivos) y extralaborales (pandemia, contexto económico, demandas familiares).

La comparación con revisiones sistemáticas globales confirma que la magnitud de los efectos y los mecanismos de riesgo son similares en diferentes contextos, aunque en América Latina la ausencia de marcos normativos sólidos y de estrategias institucionales efectivas acentúa la vulnerabilidad de ciertos grupos, especialmente mujeres y trabajadores de sectores con alta carga emocional como salud y educación.

Como aporte, esta investigación integra evidencia reciente de diversos países de la región, sistematizando los factores de riesgo y protección que deben ser considerados en el diseño de políticas públicas y estrategias organizacionales de prevención e intervención. Entre las limitaciones, se reconoce la heterogeneidad metodológica de los estudios incluidos, la ausencia de mediciones longitudinales en varios casos y la falta de investigaciones en países con menor producción científica.

Se recomienda que, a partir de estos resultados, las instituciones y responsables de políticas laborales desarrollen protocolos estandarizados de prevención y respuesta frente al acoso, con enfoque de género y adaptados a las particularidades culturales y sectoriales de cada país. Asimismo, se propone que el trabajo futuro se oriente a implementar y evaluar programas piloto de intervención psicosocial en entornos laborales de alto riesgo, con el fin de generar modelos replicables y sostenibles que contribuyan a reducir la prevalencia y el impacto del acoso laboral en la región.

9. Referencias bibliográficas

Afsharian, A., et al. (2021). Refugees at work: The preventative role of psychosocial safety climate against workplace harassment, discrimination and psychological distress.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(20), 10696.

<https://doi.org/10.3390/ijerph182010696>

Ahumada, M., et al. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2), e00037220. [https://doi.org/10.1590/0102-](https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220)

[311X00037220](https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220)

Amaya, C. A., et al. (2021). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. *Revista Estrategia Organizacional*, 10(1), 35–47.

<https://doi.org/10.22490/25392786.4926>

- Bedin-Zanatta, A., et al. (2021). Violencia en el lugar de trabajo en los Centros de Atención Psicosocial de una ciudad del estado de São Paulo. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 19(1), 51–59. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2021-570>
- Enríquez Estrada, V. M., et al. (2023). Assessment of psychological terror and its impact on mental health and quality of life in medical residents at a reference medical center in Mexico: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 18(12), e0295138. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295138>
- González, J. A., et al. (2022). El acoso laboral en Ecuador: aproximaciones legales y desafíos de aplicación. *Revista Iuris Dictio*, 27(2), 45–62. <https://doi.org/10.18272/iu.v27i2.2576>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Mogollón García, F. S., et al. (2023). Acoso laboral como elemento predictivo de la depresión en el sector de medianas y pequeñas empresas de la región Piura-Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 61–79. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.5>
- Poblete Toloza, Y. del P., et al. (2022). Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. *Revista Academia & Negocios*, 8(2), 247–260. <https://doi.org/10.29393/RAN8-19IPYA20019>
- Rafaqat, M., et al. (2022). Workplace violence against female healthcare workers: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 12(9), e057082. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057082>
- Rudkjoebing, L. A., et al. (2021). Exposure to workplace violence and threats and risk of depression: a prospective study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(8), 582–590. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3976>
- Sánchez Vera, M. C., et al. (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>

Saragih, I. D., et al. (2022). Global prevalence of stigmatization and violence against healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 54(6), 762–771. <https://doi.org/10.1111/jnu.12794>

Vargas-Salgado, C., et al. (2023). El acoso laboral y su incidencia en la salud mental de los trabajadores: una revisión bibliográfica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(15), 411–431. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i15.2007>