UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Trabajo de fin de carrera titulado: Identificación de problemas psicológicos en víctimas de violencia y acoso laboral. Revisión Sistemática.

Realizado por: David Francisco Buitrón Pérez

Director: Carlos Rodrigo Moreta Herrera

Como requisito para la obtención del título:

Magister en Psicología Mención Forense

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, **David Francisco Buitrón Pérez,** con cédula de identidad **171700209-9** 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.

David Francisco Buitrón Pérez

C.C. 171700209-9

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

"Identificación de problemas psicológicos en víctimas de violencia y acoso laboral. Revisión Sistemática."

Realizado por: David Francisco Buitrón Pérez

Como un requisito para la Obtención del Título de: Magister en Psicología Mención Forense.

Ha sido orientado por la docente

Msc. Michelle Stephanie Medina Herdoiza

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

Firmado electrónicamente por:
MICHELLE STEPHANIE MEDINA HERDOIZA

Msc. Michelle Stephanie Medina Herdoiza

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.

GRACIELA ALEXANDRA RAMIREZ IGLESIAS

Firmado digitalmente por GRACIELA ALEXANDRA RAMIREZ IGLESIAS
Fecha: 2024.09.05 11:25:35 -05'00'

Nombre: Graciela Alexandra Ramírez Iglesias

Firmado electrónicamente por:
GABRIEL ESTALIN OSORIO VIZCAINO

Nombre: Gabriel Estalin Osorio Vizcaino

Identificación de problemas psicológicos en víctimas de violencia y acoso laboral. Revisión Sistemática.

David Francisco Buitrón Pérez

Programa: Maestría en Psicología mención en Psicología Forense

Línea: SALUD GLOBAL / GLOBAL HEALTH

Fecha de defensa: 11 de septiembre de 2024

Director del proyecto: Carlos Rodrigo Moreta Herrera

Tutor Principal: Michelle Stephanie Medina Herdoiza

PALABRAS CLAVE:

Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador

Resumen

Introducción: La identificación de problemas psicológicos en víctimas de violencia y acoso laboral, un fenómeno que ha cobrado relevancia en el ámbito laboral y que afecta tanto a la salud mental de los trabajadores como al ambiente organizacional. La violencia y el acoso laboral se manifiestan de diversas formas y pueden tener consecuencias graves para las víctimas, lo que justifica la necesidad de una revisión sistemática de la literatura existente.

Objetivo: Identificar y analizar los efectos psicológicos que sufren las personas que han sido víctimas de violencia y acoso laboral.

Materiales y métodos: Se utilizó la declaración PRISMA como guía para llevar a cabo la revisión sistemática. Se formularon preguntas de investigación y se realizó una búsqueda exhaustiva en bases de datos como

REDALYC, SCIELO y Scopus, obteniendo un total de 169,823 registros, de los cuales se seleccionaron 20 artículos.

Resultados: Los resultados de la revisión sistemática revelaron una variedad de efectos psicológicos en las víctimas de violencia y acoso laboral, incluyendo ansiedad, depresión, estrés postraumático y disminución del rendimiento laboral.

Conclusión: El estudio concluye que la violencia y el acoso laboral son problemas serios que requieren atención y acción en el ámbito laboral. La revisión sistemática proporciona una base sólida para entender los efectos psicológicos en las víctimas y sugiere la necesidad de implementar estrategias de intervención adecuadas para abordar estos problemas y mejorar el bienestar de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Acoso laboral, impacto psicológico, violencia laboral.

Abstract

Introduction: The identification of psychological problems in victims of violence and workplace harassment, a phenomenon that has gained relevance in the workplace and that affects both the mental health of workers and the organizational environment. Violence and workplace harassment manifest themselves in various ways and can have serious consequences for victims, which justifies the need for a systematic review of the existing literature.

Objetive: To identify and analyze the psychological effects suffered by people who have been victims of violence and workplace harassment.

Materials and methods: The PRISMA statement was used as a guide to carry out the systematic review. Research questions were formulated, and an exhaustive search was carried out in databases such as REDALYC, SCIELO and Scopus, obtaining a total of 169,823 records, from which 20 articles were selected.

Results: The results of the systematic review revealed a variety of psychological effects on victims of violence and workplace harassment, including anxiety, depression, post-traumatic stress and decreased work performance.

Conclusion: The study concludes that workplace violence and harassment are serious problems that require attention and action in the workplace. The systematic review provides a solid basis for understanding the psychological effects on victims and suggests the need to implement appropriate intervention strategies to address these problems and improve workers' well-being.

KEYWORDS: Workplace bullying, workplace violence, psychological impact

1. Introducción

La violencia y el acoso laboral son fenómenos que han cobrado creciente relevancia en el ámbito de la salud ocupacional y la gestión de recursos humanos. Estos comportamientos, que incluyen desde agresiones físicas hasta intimidaciones psicológicas, pueden tener efectos devastadores tanto para las víctimas como para las organizaciones en las que ocurren estos problemas (Ortiz & Gómez, 2024). La violencia laboral se define como cualquier incidente en el que un empleado es abusado, amenazado o agredido en circunstancias relacionadas con su trabajo, lo que representa una clara amenaza para su seguridad, bienestar y salud (Palma et al., 2022).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) también menciona que es la utilización deliberada de la fuerza o el poder físico, ya sea en acto o como amenaza, dirigida hacia uno mismo, u otro individuo, o un conjunto social, con el potencial de ocasionar lesiones, fallecimiento, daños mentales, trastornos emocionales, o privaciones (Organización Mundial de la Salud, 2020). Así estos incidentes en los cuales los trabajadores sufren abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, colocan en peligro, implícita o explícitamente, la seguridad, el bienestar o la salud individual.

El reconocimiento de este fenómeno está sujeto a lo que culturalmente se establece como violencia, a lo que socialmente se considera aceptable o no. Por este motivo, tanto la percepción como la evaluación de hechos violentos constituyen un proceso individual, fuertemente influido por el contexto social inmediato y por la estructura mental del individuo (Pasvual & Conejero, 2019). De esto se desprende que cada persona hablará de violencia para referirse a ciertos hechos ignorando otros, presentando diversos niveles de tolerancia y distintas respuestas o afrontamientos.

Al hablar de violencia, esta puede expresarse de distintas formas, y por ello han surgido diversas clasificaciones con el propósito de facilitar su identificación y medición científica. Para Buinic y Col (citado en Cruz y Casique, 2019) existen varias formas o tipos de violencia según distintas variables a considerar como son los individuos afectados, los agentes de violencia, el motivo, la relación que existe entre agresor y agredido, y la naturaleza de la agresión. De acuerdo con este último criterio, estos autores distinguen las siguientes expresiones de violencia: a)

violencia física, que corresponde al tipo de agresión más evidente, incluye el hecho de pegar, empujar, patear, golpear, retener a alguien en contra de su voluntad, entre otras (Tibaná et al., 2020), b) violencia psicológica, que ocurre cuando un individuo es víctima de insultos, sus posesiones personales son destruidas o es sujeto de amenazas o gritos, como un medio de sometimiento (Poalacín & Bermúdez, 2023); y c) violencia sexual, entendida como toda acción que fuerza a otra persona en contra de su voluntad a someterse a actividades sexuales, que van desde la mirada insinuante hasta la violación (Rodríguez, 2022).

Dentro de este marco y del tipo de violencia existen, se distinguen tres amplias categorías de violencia laboral basadas en las características de los perpetradores: a) la autoinfligida, abarcando conductas suicidas y autolesiones; b) la interpersonal, englobando violencia familiar que abarca menores, parejas y ancianos, y violencia entre individuos sin relación de parentesco; y c) la violencia colectiva, que abarca aspectos sociales, políticos y económicos (Pantoja et al., 2020). Es decir, la violencia laboral depende del contexto en el cual se evidencia y trasciende a la forma en la cual los perpetradores actúen para ser considerada dentro de uno de los tipos de violencia explicados anteriormente.

Por otro lado, el acoso laboral, también conocido como *mobbing*, se refiere a un patrón repetido de comportamiento hostil y no deseado dirigido hacia un empleado, que puede incluir acciones como la marginación, humillación y el sabotaje de su trabajo y otros (Ahumada et al., 2021). El acoso laboral con el pasar del tiempo se ha convertido en una problemática común en los entornos de trabajo que puede tener consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores, así como puede afectar la motivación, satisfacción y ética laboral (Urdaneta, 2020). Al ser un problema constante las consecuencias tienden a escalar de magnitud a medida que pasa el tiempo, siendo una forma de lucha para las personas que son víctimas de acoso laboral.

Para Leyman (1996) el acoso, puede llegar a la exclusión laboral de las personas que son víctimas de este; en cambio para Velin y Salas (2022) el acoso laboral es considerado un riesgo psicosocial, ya que tiene un alto impacto en la estabilidad emocional y desempeño de los trabajadores. Lo cual se ha convertido en una problemática generalizada que no se limita a ciertos contextos laborales ni grupos de trabajo, generando gran preocupación para los responsables del

talento humano (Chavéz & Zambrano, 2023). Siendo necesario comprender la magnitud de la problemática en cuestión, para fomentar la creación de entornos de trabajo saludables y productivos, por lo cual se deben detectar a tiempo problemas o indicios claros de acoso o violencia laboral para disminuir los efectos negativos de la violencia y el acoso laboral.

a) Situación problémica

Frente a la gravedad del problema, se han propuesto diversas estrategias de intervención; donde se busca un enfoque integral que incluye la implementación de políticas claras contra la violencia y el acoso, la promoción de una cultura organizacional de respeto y apoyo, y la provisión de mecanismos efectivos para la denuncia y el manejo de incidentes (Mercado & Faciolince, 2024). Además, se ha enfatizado en la importancia de la formación y capacitación tanto de empleados como de líderes para identificar y responder adecuadamente a estos comportamientos (Medina et al., 2021).

En la misma línea de investigación Chappell y Di Martino (1998, citado en Paravic et al., 2004) definen el acoso laboral como *'cualquier incidente en el cual un trabajador es abusado, amenazado o atacado por un miembro del público (paciente, cliente y/o compañeros de trabajo)*; así mismo, se considera que no solo la violencia física provoca grandes impactos en la salud del trabajador, sino aquella que se inflige a través de un comportamiento repetitivo que gradualmente daña la integridad psicológica del afectado, pudiendo llegar a tener repercusiones de mayor cuantía que la violencia física.

Velázquez y Díaz (2020) enfatizan en que las víctimas de acoso y violencia laboral experimentan una amplia gama de efectos negativos que impactan severamente su bienestar físico, mental y emocional; especialmente a nivel psicológico, es común que desarrollen ansiedad, depresión, baja autoestima y estrés postraumático. En concordancia con lo mencionado Farías et al. (2020) resaltan que estos problemas suelen manifestarse en síntomas físicos como insomnio, dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales y fatiga crónica.

En el ámbito profesional, las víctimas pueden experimentar una disminución en su rendimiento laboral, pérdida de motivación y, en muchos casos, se ven obligadas a renunciar a sus empleos, lo que afecta su estabilidad económica y desarrollo profesional a largo plazo (Palma et al., 2022). Esto deja claro que las consecuencias para las víctimas o acoso laboral trasciende de la esfera individual,

extendiéndose a las relaciones personales y familiares de las víctimas, dado que muchas personas afectadas experimentan dificultades para mantener relaciones sociales satisfactorias, aislándose de amigos y familiares debido al estrés y la vergüenza asociados con su situación laboral.

b) Protagonistas de la violencia y el acoso laboral

Los protagonistas en situaciones de violencia y acoso laboral generalmente se dividen en tres categorías principales: el acosador, la víctima y los testigos. El acosador o también llamado agresor suele ser una persona en posición de poder, como un superior jerárquico, aunque también puede ser un compañero de trabajo o incluso un subordinado (Arango et al., 2023). Este individuo a menudo muestra rasgos de personalidad narcisista, autoritaria o manipuladora, siendo así se puede dar por *violencia interna* que es todo acto llevado a cabo por compañeros de trabajo, independientemente de la jerarquía que ocupen en el lugar de trabajo (subordinado, igual rango o superiores), y por *violencia externa* la que es cometida por personas ajenas al trabajo (clientes, usuarios, pacientes, acompañantes y/o familiares) .

Otro protagonista en el contexto de violencia y acoso laboral es la víctima, que puede ser cualquier empleado, independientemente de su posición o antigüedad, aunque ciertas características como ser percibido como diferente, competente o vulnerable pueden aumentar el riesgo de ser objetivo de acoso (Marquina, 2020). En el ámbito laboral las mujeres suelen estar sujetas a ciertos tipos de acoso, así como personas con discapacidades o demás rasgos que los caractericen o los puedan volver vulnerables, sin embargo, si bien estos factores aumentan el riesgo, cualquier persona puede ser víctima de acoso laboral y la responsabilidad siempre recae en el acosador y la organización que permite que este tipo de conducta continúe (Lobato, 2022).

Finalmente se encuentran los testigos o espectadores, que incluyen a otros empleados, supervisores o personal de recursos humanos, juegan un papel crucial en la dinámica del acoso, ya sea interviniendo para detenerlo, ignorándolo pasivamente o, en algunos casos, uniéndose al acosador, siendo la organización en la cual se evidencia el acoso laboral la responsable de mejorar las condiciones para las víctimas y tomar acciones de control contra aquellos acosadores y espectadores, sobre todo por la imagen que provoca a los demás (Vidal, 2021). La interacción entre estos tres

grupos de protagonistas determina en gran medida el curso y la gravedad de las situaciones de violencia y acoso en el entorno laboral.

Diversos estudios han señalado un aumento en la incidencia de estos comportamientos en los últimos años. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2022, aproximadamente uno de cada cinco trabajadores reportó haber experimentado alguna forma de violencia o acoso en el trabajo en los últimos cinco años (OIT, 2022). Este incremento puede estar relacionado con factores como la precarización del empleo, el aumento de la competencia y los cambios en las dinámicas laborales derivados de la pandemia de COVID-19 (Bucci & Faccendini, 2022).

El impacto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo sobre las personas es profundo y multifacético. Las víctimas suelen experimentar una variedad de problemas psicológicos, incluidos estrés crónico, ansiedad y depresión, estos problemas psicológicos pueden manifestarse como síntomas físicos como insomnio, dolores de cabeza crónicos, problemas gastrointestinales y más (Vidal, 2021). Además, Contreras et al. (2020) explican que muchas víctimas reportan una pérdida significativa de autoestima y confianza profesional, lo que puede tener efectos a largo plazo en su desarrollo profesional y satisfacción laboral. El deterioro de la salud física y mental puede provocar un mayor consumo de medicamentos y la necesidad de tratamiento, lo que puede generar costos adicionales para el individuo y el sistema de atención médica (López et al., 2023).

A nivel organizacional, las consecuencias del acoso y la violencia en el lugar de trabajo son igualmente devastadoras. Las empresas que sufren acoso severo a menudo experimentan un aumento del ausentismo y la rotación de empleados, lo que genera costos significativos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados (de Souza et al., 2020). La productividad general tiende a disminuir, no sólo para las víctimas directas, sino también por el efecto desmoralizador que tiene sobre toda la fuerza laboral. Palma y Ansoleaga (2020) menciona que un entorno laboral tóxico causado por el acoso escolar sofoca la creatividad y la innovación, lo que hace que las empresas sean menos competitivas a largo plazo.

A nivel social, el acoso laboral no se limita al ámbito laboral, sino que también afecta a las relaciones personales y familiares de la víctima. Muchas personas que sufren acoso en el trabajo llevan el estrés y la

ansiedad a sus hogares, lo que puede provocar conflictos familiares, problemas de relación y problemas de crianza (Martínez, 2023). El aislamiento social es común, ya que las víctimas pueden retirarse de las actividades sociales y evitar formar nuevas relaciones por miedo o vergüenza, así también, el acoso laboral puede reducir la participación cívica y social de las víctimas, lo que tiene un impacto negativo en la cohesión social general (Palma & Ansoleaga, 2022).

El acoso laboral también tiene un impacto significativo en la cultura organizacional y la ética empresarial. Molina (2019) explica que las organizaciones que permiten que continúe el acoso están enviando un mensaje claro sobre sus valores y prioridades que puede socavar la confianza de los empleados y el compromiso organizacional. Esto puede crear un círculo vicioso que normaliza el comportamiento poco ético, lo que genera más acoso y otros problemas de conducta (Castiblanco & Pineda, 2022). A largo plazo, esto puede afectar la capacidad de una organización para atraer y retener talento, ya que los empleados potenciales y existentes buscan un ambiente de trabajo más positivo y ético.

Siendo necesario sistematizar los resultados que se han expuesto sobre los efectos psicológicos de la violencia y el acoso laboral, dado que al momento estos se encuentran dispersos en las discusiones académicas sin una clara organización y sintetización. Por ello la revisión sistemática de la evidencia actual puede ayudar a una mejor comprensión de la situación que puede ayudar a contribuir en el desarrollo de soluciones.

c) Objetivo del estudio

En base a lo planteado anteriormente la presente revisión tiene como objetivo principal identificar los principales efectos psicológicos de las personas que han sufrido violencia y acoso laboral, recopilando y estructurando la literatura dispersa por medio de una revisión sistemática exhaustiva, que proporcione una visión integral y accesible sobre el fenómeno de estudio. Para lo cual es importante: a) Identificar los principales efectos psicológicos de las personas que han sufrido violencia y acoso laboral; b) Analizar los principales efectos psicológicos de las personas que han sufrido violencia y acoso laboral (efectos psicológicos) identificados en el rendimiento laboral; y c) Evaluar los resultados obtenidos de los diferentes estudios revisados para identificar tendencias, patrones y discrepancias que sean significativas de la influencia de los principales efectos psicológicos de las personas que han sufrido violencia y acoso

laboral.

2. Método

Diseño de Investigación

Este estudio utiliza la Declaración Prisma para revisiones sistemáticas y metanálisis (PRISMA), un conjunto de componentes mínimos basado en evidencia que se utiliza como guía para las revisiones sistemáticas y los metaanálisis, se realizó la revisión y los resultados de los estudios revisados, incluidos 27 elementos de validación y un diagrama de flujo para realizar adecuadamente una revisión sistemática (Nuñez et al., 2021; Page et al., 2021; Sánchez et al., 2022). De las preguntas propuestas en la declaración PRISMA, se consideraron 19 ítems porque los ítems restantes estaban destinados a estudios metaanalíticos y eran diferentes del propósito de este estudio.

Procedimiento

Formulación de la Pregunta de Investigación

En primera instancia se planteó la pregunta general de la investigación que es ¿Cuáles son los principales efectos psicológicos de las personas que han sufrido violencia y acoso laboral? Consecuentemente se buscó de forma general la temática objeto de estudio en tres bases de datos, que son REDALYC (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal), SCIELO (Scientific Electronic Library Online), Scopus (Base de datos de referencias bibliográficas y citas de la empresa Elsevier). En donde se obtuvieron un total de 169.823 registros, de estos 23.717 registros fueron identificados al utilizar el término “violencia laboral”.

Búsqueda de Estudios Pertinentes

Posteriormente se filtró la información de forma específica con base en los criterios de inclusión y exclusión que describen en la tabla 1. Para ello fue necesario establecer los términos de búsqueda en español como en inglés dependiendo de la base de datos empleada, estos términos en español fueron ((((((violencia laboral) OR (acoso laboral)) OR (hostigamiento laboral)) AND (trabajo)) OR (empleo)) OR (ocupación)) OR (((((violencia laboral) OR (acoso laboral)) OR (hostigamiento laboral)) AND (trabajo)) OR (empleo)) OR (ocupación), Mientras que en ingles fueron, (((((workplace violence) OR (workplace harassment)) OR(workplace harassment)) OR (job)) OR (employment)) OR (occupation) OR (((((violencia laboral) OR (acoso laboral)) OR(acoso laboral)) AND (trabajo)) OR (empleo)) OR (ocupación).

De igual modo, fue necesario indicar el área de estudio, año de publicación e idioma. Es importante mencionar que la búsqueda se la efectuó tanto en los títulos

de los artículos, como en las palabras claves y sus respectivos resúmenes.

Tabla 1. *Criterios de inclusión*

N°	Criterios de inclusión
1	Artículos relacionados a Efectos de la violencia y acoso laboral.
2	Artículos relacionados a la violencia y acoso laboral.
3	Artículos relacionados a Trabajadores adultos (≥18 años) que hayan reportado experiencias de violencia y/o acoso laboral
4	Artículos de psicología y estudios sociales, sociología
5	Artículos publicados entre el 2020 y el 2024.
6	Artículos en idioma español e inglés.
7	Artículos de revistas científicas.

Tabla 2. *Criterios de exclusión*

N°	Criterios de exclusión
1	Artículos no relacionados a Efectos de la violencia y acoso laboral.
2	Artículos no relacionados a violencia y acoso laboral
3	Artículos no relacionados a Trabajadores adultos (≥18 años) que hayan reportado experiencias de violencia y/o acoso laboral
4	Artículos que no son de psicología y estudios sociales, sociología
5	Artículos fuera del período de estudio no comprendidos entre los años 2022 al 2024.
6	Artículos en otros idiomas que no sean español o inglés.
7	Artículos que no pertenezcan a revistas científicas.

Selección de Artículos

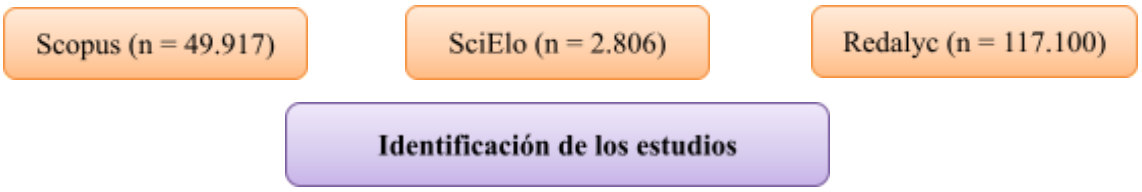
Durante la revisión de los artículos, se revisó el título de cada artículo y, en última instancia, se excluyeron de la evaluación de elegibilidad los artículos no relacionados con el estudio y los

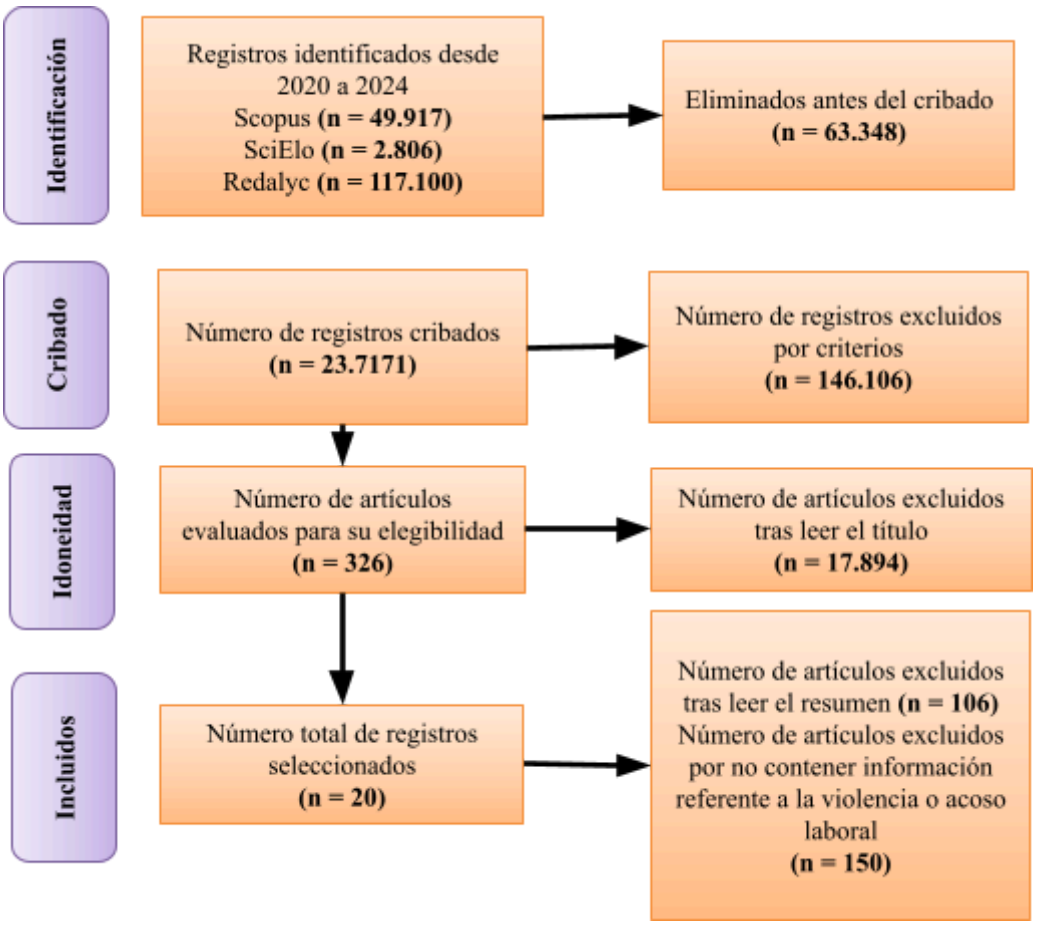
duplicados. Veinte de ellos fueron seleccionados después de la lectura de los resúmenes y su información estaba relacionada con la pregunta de investigación de la Tabla 2, es decir, su información estaba relacionada con el impacto de la violencia y el acoso laboral y su relación e impacto en el impacto psicológico sobre la violencia y acoso laboral. En la Figura 1 se muestra un diagrama de flujo de PRISMA basado en los pasos tomados para implementar este enfoque.

Tabla 1. *Preguntas de investigación*

N°	Preguntas	Objetivos
1	¿ Cuáles son los principales problemas psicológicos de las personas que han sufrido violencia y acoso laboral?	Identificar los principales problemas psicológicos de las personas que han sufrido violencia y acoso laboral?
2	¿Cuáles son los efectos psicológicos más comúnmente reportados entre las personas que han sufrido violencia y acoso laboral?	Identificar los efectos psicológicos más comúnmente reportados entre las personas que han sufrido violencia y acoso laboral?
3	¿Qué intervenciones y estrategias de apoyo que han demostrado ser efectivas para mitigar los efectos psicológicos negativos en personas que han sufrido violencia y acoso laboral?	Establecer las estrategias de apoyo que han demostrado ser efectivas para mitigar los efectos psicológicos negativos en personas que han sufrido violencia y acoso laboral?

Figura 1. Diagrama de flujo *PRISMA*





Extracción de datos.

A través de la extracción de datos, la información clave obtenida de los estudios seleccionados se identificó y registró sistemáticamente como se muestra en la Tabla 3 por autor y año de publicación, título del estudio, título de la revista y base de datos. Resultados relacionados con el acoso Este proceso se llevó a cabo cuidadosamente para garantizar la coherencia y precisión en la recopilación de información que se utilizará para análisis posteriores y para responder cada pregunta de este estudio.

Tabla 4. Artículos seleccionados

Nro.	Autor/Año	Título	Nombre de la Revista	Base de Datos	Resultados Relevantes
1	(Vilariño et al., 2020)	La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense	Anuario de Psicología Jurídica	Redalyc	Los resultados revelaron que la muestra fue capaz de simular el padecimiento del acoso en el LIPT-60, que acudieron a dos estrategias de simulación, la exageración en el padecimiento y la agrupación indiscriminada de conductas de acoso, que los puntos de corte del NEAP e IMAP, sugeridos para la sospecha de simulación, no son válidos para la práctica forense y que no había diferencias en la simulación en función del género.
2	(Pardo-Ménde z et al., 2023)	Análisis Jurídico Del Acoso Laboral En Las Empresas Privadas	Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas	Redalyc	El acoso laboral baja el rendimiento y el desempeño de los trabajadores, y peor aún, en la actualidad es muy común que las empresas privadas profanen a sus trabajadores por la escasez del trabajo en la actualidad en el Ecuador y la mínima supervisión de las entidades reguladoras de Trabajo
3	(Acosta Villa et al., 2020)	Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia	Revista Venezolana de Gerencia	Redalyc	Los resultados evidenciaron acoso en mayor grado entre los docentes y en menor grado entre docentes y administrativos, se percibieron conductas como: falta de expresión, críticas o regaños, calumnias, descredito, la no consideración de iniciativas, reconocimientos y tienen preferencias. Así mismo, los que les apoyan reciben amenazas, informan mal sobre su permanencia y dedicación al trabajo, controlan sus horarios, no se sienten feliz al llegar a su trabajo.

4	(Olivera Carhuaz1, 2020)	Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas	Revista San Gregorio	SciElo	Los resultados plantean la existencia de tres tipos de mobbing de acuerdo a la estructura organizacional, los cuales tienen efectos negativos no solo en la víctima, sino también en la sociedad. Así en el ámbito educativo, el acoso laboral a los docentes puede incidir negativamente en el aprendizaje de los estudiantes y en la calidad de su educación, puesto que no se encuentra en las condiciones óptimas para desempeñar su función de manera eficiente.
5	(Hernández et al., 2020)	Acoso laboral e inequidad de género una problemática que afecta la comunicación de una organización	Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro	Scopus	Se evidencio que las mujeres son más propensas a sufrir el acoso laboral debido a que se considera que son el género más débil haciendo que en muchos casos las empresas no tomen las decisiones adecuadas y por lo que se puede decir que al presentarse este tipo de problemas entre empleados y empleadores este puede perjudicar en el rendimiento de toda la organización.
6	(Saldaña Orozco et al., 2020)	Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México.	Revista de Ciencias Sociales	Scopus	Los resultados indicaron que el bienestar psicológico se relaciona de manera inversa con factores de riesgo, y el estrés en forma directa. No se encontró relación entre estrés y bienestar psicológico. Los factores de riesgo predijeron en mayor medida la aparición y aumento de niveles de estrés y en menor medida, la disminución del bienestar psicológico.
7	(Climent-Rodríguez et al., 2023)	Violencia en el trabajo y compromiso laboral en los profesionales de enfermería en España: un estudio transversal	Revista Española de Salud Pública	Scopus	Se observó que el 42,17% había sufrido personalmente algún tipo de agresión o violencia en el lugar de trabajo, siendo la agresión verbal la más frecuente. Los resultados indican que existía una asociación negativa entre el compromiso laboral y la exposición a situaciones de violencia en el trabajo.

8	(Yard et al., 2020)	La depresión como consecuencia del acoso psicológico laboral	Mediciego	Scopus	La depresión es un trastorno emocional muy relacionado con los factores estresantes que incluyen el ámbito laboral. Su identificación temprana ante la presencia del acoso psicológico laboral favorece el tratamiento oportuno y mejora la calidad de vida de los trabajadores
9	(Bustamante, 2020)	VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA COMO ENFERMEDAD MULTIRRESISTENTE	Revista Chilena De Enfermería	Redalyc	La evidencia, revela que el personal de enfermería ha sufrido algún tipo de violencia y acoso laboral entre un 19 - 44% y los mayores porcentajes son de parte de familiares y compañeros de trabajo (personal de enfermería y jefatura).
10	(Palma-Contreras & Ansoleaga, 2020)	Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad	Cadernos de Saúde Pública	SciElo	Los contextos laborales con factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales adversas y vulnerabilidad laboral se asocian a una mayor oportunidad de violencia laboral.
11	(Reinoso Valencia, 2021)	Revisión sistemática de la relación entre acoso laboral, psicología y derecho una mirada psico jurídica	Revista de la Universidad Santo Tomás	Scopus	Los principales hallazgos comprueban que el acoso laboral es un fenómeno que afecta a los trabajadores en Colombia dejando secuelas a nivel psicológico como estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima y en algunos casos incluso el suicidio, si bien hay legislatura en el país que tipifica el acoso laboral y tienen como objetivo prevenir este, no presenta mayor impacto lo que se debe a lo inaccesible que pueden ser los procesos jurídicos para la víctima y las consecuencias que puede traer

12	(Díaz Pincheira & Carrasco Garces, 2023)	Acoso Laboral y Felicidad Subjetiva: El Capital Psicológico Positivo como moderador	Revista Academia & Negocios	Redalyc	Los resultados permiten entender, a las empresas y a los encargados de recursos humanos, la importancia de invertir en el desarrollo del capital psicológico positivo y en la felicidad de los trabajadores para así disminuir la presencia y la sintomatología asociada al acoso laboral.
13	(Buelvas & Herrera, 2023)	Incidencia del salario emocional para la reducción del estrés y del acoso laboral en las organizaciones colombianas	Revista Social Fronteriza	SciElo	El salario emocional si bien ayuda a mitigar la sintomatología psicológica, no termina por ayudar a la reducción del fenómeno pues ésta está estrechamente relacionada con las políticas empresariales y los derechos laborales.
14	(Mogollón García 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: RVG	Scopus	El acoso laboral se comporta de manera favorable como elemento predictivo de la depresión, es decir, el modelamiento basado en ecuaciones estructurales responde satisfactoriamente con la postura del investigador
15	(Ortega-Gaguancela & Silva-Caicedo, 2024)	Factores de riesgo asociados a la violencia y acoso laboral en Central Hidroeléctrica	Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas	SciElo	El estudio reveló que la relación entre la violencia en el lugar de trabajo y los riesgos de acoso tenía un impacto mínimo en la seguridad y la salud, sin efectos perjudiciales inmediatos.
16	(Falótico et al., 2020)	Comprensión del acoso laboral desde diferentes constructos teóricos	Revista Plus Economía	Scopus	Si se detecta un problema de esta magnitud lo aconsejable es que la persona afectada lo comunique a dirección, y solicite asistencia médica y psicológica para paliar y disminuir el negativo impacto ocasionado.

17	(Ferrada-Muñoz et al., 2022)	VIOLENCIA LABORAL Y SU EFECTO EN ENFERMERAS A NIVEL HOSPITALARIO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA	Horizonte De Enfermería	Redalyc	La violencia y el acoso laboral tienen efectos negativos sobre la salud física y mental, las relaciones interpersonales y en el desempeño laboral de los enfermeros.
18	(Pérez, 2020)	Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicosomáticos y la calidad de vida en el trabajo	Revista Latinoamericana de Medicina Conductual	SciElo	Los resultados indican que algunos factores de violencia en el trabajo tienen un efecto significativo en los trastornos psicosomáticos. La violencia en el trabajo tiene efectos significativos en la calidad de vida en el trabajo (CVT).
19	(Macías & Robledo, 2021)	Trabajar por amor al arte: precariedad laboral como forma de violencia contra los periodistas en México	Global Media Journal México	Redalyc	Los resultados indican que las circunstancias laborales adversas obstaculizan el cumplimiento de su función, la cual es fomentar la rendición de cuentas de la clase en el poder y, como resultado, mantener informada a la sociedad
20	(Undurraga et al., 2020)	Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género	Psykhe (Santiago)	SciElo	Ante estos hechos, se encuentran reacciones de resignación y resistencia, variando según el tipo de violencia, nivel educacional y experiencias subjetivas de las mujeres. El acoso sexual produce cambios laborales, siendo un punto de inflexión en sus trayectorias laborales.

3. Resultados

Análisis Preliminar

El análisis estadístico de los 20 estudios revisados revela que un alto porcentaje de los trabajos, alrededor del 75% (15 estudios), identifican de manera clara los efectos psicológicos negativos del acoso laboral, tales como estrés, ansiedad y depresión, los cuales también pueden manifestarse en trastornos psicosomáticos. Este resultado es consistente con los objetivos a) y b), dado que subraya la prevalencia y la gravedad de las consecuencias psicológicas en las víctimas de acoso laboral, además de su impacto en la calidad de vida y el bienestar general de los trabajadores. Es importante destacar que aproximadamente el 40% de estos estudios (8 estudios) señalan una relación directa entre estos efectos psicológicos y el deterioro en el rendimiento laboral, lo que indica que las secuelas del acoso no solo afectan al individuo, sino que también tienen repercusiones significativas en la productividad organizacional.

En cuanto a la evaluación de los resultados obtenidos (objetivo c), se observa que un 30% de los estudios (6 estudios) enfatizan la vulnerabilidad de grupos específicos, como mujeres y personal de enfermería, quienes experimentan mayores tasas de acoso y, por ende, mayores efectos psicológicos adversos. Esta tendencia subraya la necesidad de intervenciones personalizadas y políticas preventivas específicas para estos grupos. Sin embargo, también se identifican algunas discrepancias, como en el estudio de Ortega-Gaguancela & Silva-Caicedo (2024), que reporta un impacto mínimo en la seguridad y salud laboral, contrastando con la mayoría de los estudios revisados. Esta variabilidad destaca la importancia de considerar factores contextuales y organizacionales en la evaluación del acoso laboral y sus efectos.

Impactos psicológicos de las víctimas de violencia o acoso laboral

Estrés crónico

Aproximadamente 7 de los estudios (35%) mencionan explícitamente el estrés como una consecuencia significativa. Por ejemplo, Saldaña Orozco et al. (2020) encontraron una relación directa entre factores de riesgo laboral y niveles de estrés. Además, varios estudios, como el de Vilariño et al. (2020) y Acosta Villa et al. (2020), indican que el estrés crónico no solo afecta el bienestar individual, sino que también impacta negativamente en el rendimiento laboral y la dinámica organizacional.

Ansiedad

La ansiedad aparece como otro efecto psicológico destacado, mencionado en al

menos 5 de los estudios revisados (25%). Reinoso Valencia (2021) identifica la ansiedad como una de las secuelas psicológicas más comunes del acoso laboral. Esta condición se presenta frecuentemente junto con otros síntomas y puede tener un impacto significativo en la calidad de vida y el desempeño laboral de las víctimas. Los estudios sugieren que la ansiedad puede manifestarse de diversas formas, desde preocupación excesiva hasta ataques de pánico, afectando tanto la vida profesional como personal de los individuos que experimentan acoso o violencia en el trabajo.

Depresión

La depresión es otro impacto psicológico grave, mencionado en al menos 6 de los estudios (30%). Yarda et al. (2020) destacan la depresión como una consecuencia directa del acoso psicológico laboral, mientras que Mogollón García et al. (2023) demuestran que el acoso laboral es un elemento predictivo de la depresión. Reinoso Valencia (2021) va más allá, señalando que en casos extremos, la depresión resultante del acoso laboral puede llevar incluso al suicidio. Estos hallazgos subrayan la gravedad de los efectos del acoso laboral en la salud mental y la necesidad de intervenciones tempranas y efectivas.

Síntomas físicos

En cuanto a los síntomas físicos, al menos 8 de los estudios (40%) mencionan manifestaciones físicas como consecuencia del acoso y la violencia laboral. Estos síntomas incluyen insomnio, dolores de cabeza crónicos y trastornos gastrointestinales, como se menciona en el estudio de Vilariño et al. (2020). Pérez (2020) también destaca la presencia de trastornos psicosomáticos como resultado de la violencia en el trabajo. Estos síntomas físicos no solo afectan la salud individual, sino que también pueden llevar a un aumento en el ausentismo y una disminución en la productividad laboral, como se sugiere en varios de los estudios analizados.

4. Discusión

La literatura revela un panorama preocupante sobre los efectos psicológicos de la violencia y el acoso laboral. Vilariño et al. (2020) destacan la complejidad de evaluar el acoso laboral, mientras que Olivera Carhuaz (2020) señala que las víctimas experimentan una amplia gama de problemas de salud mental, incluyendo estrés crónico, ansiedad y depresión. Yard et al. (2020) enfatizan la estrecha relación entre la depresión y el acoso psicológico laboral. Estos problemas psicológicos a menudo se manifiestan en síntomas físicos, y según Reinoso Valencia (2021), pueden llevar a consecuencias extremas como el suicidio en algunos casos.

El impacto del acoso laboral se extiende más allá del individuo, afectando negativamente a las organizaciones y a la sociedad. Pardo-Méndez et al. (2023) señalan que el acoso laboral disminuye el rendimiento y desempeño de los trabajadores. Acosta Villa et al. (2020) observaron diversos comportamientos de acoso en instituciones educativas, incluyendo críticas, calumnias y falta de reconocimiento. Díaz Pincheira & Carrasco Garces (2023) subrayan la importancia de invertir en el desarrollo del capital psicológico positivo y la felicidad de los trabajadores para mitigar el acoso laboral.

Los estudios revelan que ciertos grupos son más vulnerables al acoso laboral. Hernández et al. (2020) encontraron que las mujeres son más propensas a sufrir acoso debido a percepciones de género. En el sector de la salud, Climent-Rodríguez et al. (2023) y Bustamante (2020) reportan altas tasas de violencia y acoso entre el personal de enfermería. Palma-Contreras & Ansoleaga (2020) asocian los contextos laborales con factores de riesgo psicosocial y dimensiones organizacionales adversas a una mayor probabilidad de violencia laboral.

La investigación destaca la importancia de factores protectores y estrategias de afrontamiento. Saldaña Orozco et al. (2020) relacionan inversamente el bienestar psicológico con factores de riesgo laboral. Buelvas & Herrera (2023) señalan que el salario emocional puede ayudar a mitigar los síntomas psicológicos, pero no es suficiente para abordar las causas fundamentales del acoso. Mogollón García et al. (2023) identifican el acoso laboral como un elemento predictivo de la depresión, subrayando la necesidad de intervenciones preventivas.

Finalmente, los estudios enfatizan la necesidad de un enfoque integral para abordar el acoso laboral. Falótico et al. (2020) aconsejan que las víctimas comuniquen el problema a la dirección y busquen asistencia médica y psicológica. Ferrada-Muñoz et al. (2022) destacan los efectos negativos de la violencia laboral en la salud física y mental, las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. Pérez (2020) señala el impacto significativo de la violencia laboral en la calidad de vida en el trabajo, subrayando la importancia de crear ambientes laborales saludables y respetuosos.

5. Conclusiones

El desarrollo de la investigación mostró que las consecuencias psicológicas más importantes de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo incluyen una amplia gama de trastornos psicológicos, como el estrés crónico, la ansiedad y la depresión, que pueden conducir a manifestaciones físicas

y, en casos extremos, al suicidio. Esta evidencia muestra que combatir el acoso laboral no es sólo un problema individual, sino un fenómeno que afecta la salud general de los empleados, además de tener un impacto negativo en la productividad y el clima organizacional. El vínculo entre el acoso y la depresión es particularmente preocupante y resalta la importancia de tomar medidas para mitigar estos efectos antes de que empeoren.

Además, las investigaciones muestran que ciertos grupos, como las mujeres y los cuidadores, son más sensibles a los efectos del acoso laboral, lo que sugiere la necesidad de un enfoque personalizado para prevenir y tratar el problema. La literatura también sugiere que la salud mental de los empleados puede actuar como un factor protector, pero no es suficiente sin un enfoque integral que incluya cambios en la cultura organizacional y las políticas laborales. En última instancia, la evidencia recopilada proporciona una imagen integral y accesible de los efectos nocivos del acoso laboral, proporcionando una base sólida para futuras políticas de intervención y prevención.

6. Recomendaciones

Con base en los resultados, se recomienda que las organizaciones implementen políticas claras y efectivas para prevenir y abordar el acoso laboral, con un enfoque en proteger a los más vulnerables. Estas políticas deben incluir programas de concientización y capacitación continua para todos los empleados, así como mecanismos accesibles y confidenciales para denunciar el acoso. Además, es muy importante que las organizaciones promuevan el desarrollo de capital psicológico positivo y bienestar emocional entre los empleados, lo que puede prevenir las consecuencias negativas del acoso.

Igualmente importante es que las intervenciones se centren en crear un ambiente de trabajo saludable y respetuoso y en fomentar una cultura organizacional que valore el respeto y el apoyo mutuo. Se deben establecer redes de apoyo que incluyan asistencia psicológica y médica para las víctimas de acoso, así como medidas preventivas que aborden las causas profundas de la violencia en el lugar de trabajo. Finalmente, se recomiendan estudios longitudinales para evaluar la efectividad de estas intervenciones y desarrollar nuevas estrategias para continuar con el tratamiento integral del problema.

Referencias Bibliográficas

Acosta Villa, C. M., Cervantes Atia, V., Valero Manjarres, M. L., & Fontalvo, M. C. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. Revista Venezolana de Gerencia, 25(90), 491-503. https://www.redalyc.org/journal/290/29063559006/html/

Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. Cadernos de Saúde Pública, 37(2), 12. https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220

Arango, L., Gordillo, D., Ospina, S., Sánchez, V., & Zabala, J. (14 de Julio de 2023). Percepcion del acoso laboral en un grupo de miembros de la Policia Nacional. Repositorio Politécnico Gran Colombiano: https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/7037

Bucci, L., & Faccendini, A. (2022). La Violencia Laboral (mobbing) en la Pandemia del COVID-19. Pensar la Pandemia, 12, 1-4.

Buelvas, R. Y. P., & Herrera, Y. J. D. (2023). Incidencia del salario emocional para la reducción del estrés y del acoso laboral en las organizaciones colombianas. Revista Social Fronteriza, 3(2), Article 2. https://doi.org/10.5281/zenodo.7647265

Bustamante, Y. L. V. (2020). VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA COMO ENFERMEDAD MULTIRRESISTENTE. Revista Chilena de Enfermería, 2(1), Article 1. https://doi.org/10.5354/2452-5839.2020.58158

Castiblanco, A., & Pineda, L. (2022). Perspectiva de riesgos psicosociales: acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales, desde una mirada de género en Latinoamérica. Una revisión de alcance. Repositorio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios: https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14853

Chapell, D., & Di Martino, V. (1998). Violence at Work. International Labour Office.

Chavéz, K., & Zambrano, E. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. Dominio De Las Ciencias, 9(4), 305-329. https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3591

Climent-Rodríguez, J. A., Navarro-Abal, Y., García-Iglesias, J. J., Vaca-Acosta, R. M., Ortega-Moreno, M., & Gómez-Salgado, J. (2023). Violencia en el trabajo y compromiso laboral en los profesionales de enfermería en España: Un estudio transversal. Revista Española de salud pública, 97, e202301003. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10541725/

Contreras, P., Valenzuela, Á., Pinto, J., Mendoza, N., & López, F. (2020). Violencia en el trabajo hacia los profesionales de enfermería en los servicios de emergencias: revisión integrativa. Revista Panamericana de Salud Pública, 44, e173. https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.173

Cruz, V., & Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. Papeles de población, 25(102), 51-79. https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32

de Souza, C., Trevisan, J., Quina, M., & Ribeiro, R. (2020). Violencia laboral en los centros de emergencia: experiencia de los enfermeros. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 28. https://doi.org/10.1590/1518-8345.3856.3323

Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garces, M. E. (2023). Acoso Laboral y Felicidad Subjetiva: El Capital Psicológico Positivo como moderador. RAN. Revistas Academia y Negocios, 9(1), 95-112. https://doi.org/10.29393/RAN9-8ALFM20008

Falótico, A. J. A., Pérez, J. B., & Jiménez |, J. L. (2020). Comprensión del acoso laboral desde diferentes constructos teóricos. Revista Plus Economía, 8(2), Article 2. https://revistas.unachi.ac.pa/index.php/pluseconomia/article/view/467

Farías, A., Sánchez, J., Petiti, Y., Alderete, M., & Acevedo, G. (2020). Reconocimiento de la violencia

laboral en el sector de la salud. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 1(3).

Ferrada-Muñoz, M., Bermúdez-Véliz, V., Orquera-Araya, F., & Véliz-Rojas, L. (2022). VIOLENCIA LABORAL Y SU EFECTO EN ENFERMERAS A NIVEL HOSPITALARIO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. Horizonte de Enfermería, 33(1), Article 1. https://revistaingenieriaconstruccion.uc.cl/index.php/RHE/article/view/48093

Hernández, D. V. C.-, Roa, E. A. G.-, Chavarro, L. G. F.-, Romero, D. A. P.-, & Rodríguez, H. Y. C.-. (2020). Acoso laboral e inequidad de género una problemática que afecta la comunicación de una organización. Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro, 13(13), Article 13. https://doi.org/10.22463/24221783.2613

Lobato, J. (2022). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. Estudios Socio-Jurídicos, 23(1). https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.8684

López, V., Moreno, L., González, V., & Valenzuela, M. (2023). Impactos de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras en México. Revista de Ciencias Sociales, 29(2), 199-215.

Macías, R. A. G., & Robledo, D. A. C. (2021). Trabajar por amor al arte: Precariedad laboral como forma de violencia contra los periodistas en México. Global Media Journal México, 18(34), Article 34. https://doi.org/10.29105/gmjmx18.34-10

Marquina, K. (2020). La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial. Revista Jurídica Del Trabajo, 1(3), 72-95. http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/51

Martínez, E. (2023). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entorno organizacional y violencia laboral en la actividad económica terciaria de la Ciudad de México. Región y sociedad, 35, e1700. https://doi.org/10.22198/rys2023/35/1700

Medina, B., Palacios, W., & Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. Boletín Redipe, 10(6), 305-317.

Mercado, P., & Faciolince, J. (2024).

Propuesta de programa de salud y seguridad en el trabajo para Emtelco S.A.S. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia: https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/e3eb3c76-0844-48fb-a011-0de1c87f2ad2

Mogollón García, F. S., Becerra Rojas, L. D., Núñez Puse, S. M., & Ancajima Mauriola, J. S. A. (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: RVG, 28(101), 61-79. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890838

Molina, C. (2019). Del acoso moral (mobbing) al ciberacoso en el trabajo (network mobbing): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial. Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF(437- 438), 143 - 165. https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1240

Nuñez, J., Urrútia, G., Romero, M., & Alonso, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. Revista española de cardiología, 74(9), 790-799. https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016

OIT. (5 de Diciembre de 2022). La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco. Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/es/resource/news/la-violencia-y-el-acoso-en-el-trabajo-afectan-mas-de-una-persona-de-cada

Olivera Carhuaz1, E. S. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. Revista San Gregorio, 38, 180-196. https://doi.org/10.36097/rsan.v1i38.1152

Organización Mundial de la Salud. (2020). Prevención de la violencia. Organización Mundial de la Salud: https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia#:~:text=La%20violencia%20es%20el%20%E2%80%9Cuso,muerte%2C%20privaci%C3%B3n%20o%20mal%20desarrollo.

Ortega-Gaguancela, K. G., & Silva-Caicedo, R. F. (2024). Factores de riesgo asociados a la

violencia y acoso laboral en Central Hidroeléctrica. Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas, 4(especial), Article especial. https://doi.org/10.62574/rmpi.v4iespecial.138

Ortiz, O., & Gómez, N. (2024). Percepción de un grupo de jóvenes universitarios de 18 a 24 años sobre la violencia psicológica. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia: https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/4e7327c0-6475-45a2-bf76-b26f14b7557c

Palma, A., & Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. Cadernos de Saúde Pública, 36(3), 23. https://doi.org/10.1590/0102-311X00084219

Palma, A., & Ansoleaga, E. (2022). Demandas emocionales, violencia laboral y salud mental según género en trabajadores de hospitales públicos chilenos. Psicoperspectivas, 21(2), 55-66. https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue2-fulltext-2258

Palma, A., Gerber, M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: el papel mediador de la violencia en el lugar de trabajo. Psykhe (Santiago), 31(1), 1-18. https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383

Pantoja, A., Navarrete, A., Zambrano, C., & Matabanchoy, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. Universidad y Salud, 22(2), 137-147. https://doi.org/10.22267/rus.202202.185

Paravic, T., Valenzuela, S., & Burgos, M. (2004). VIOLENCIA PERCIBIDA POR TRABAJADORES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD. Ciencia y Enfermería(2), 53-65.

Pardo-Méndez, A. P., Fiallos-Sarmiento, D. A., & Vilela-Pincay, W. E. (2023). Análisis Jurídico Del Acoso Laboral En Las Empresas Privadas. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6(Esp1), 134-143. https://www.redalyc.org/articulo.oa?

id=721778121015

Pascual, A., & Conejero, S. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. Revista Mexicana de Psicología, 36(1), 74-83.

Pérez, J. P. (2020). Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicosomáticos y la calidad de vida en el trabajo. Revista Latinoamericana de Medicina Conductual / Latin American Journal of Behavioral Medicine, 10(1), Article 1. https://www.revistas.unam.mx/index.php/rlmc/article/view/79680

Poalacín, E., & Bermúdez, D. (2023). VIOLENCIA PSICOLÓGICA, SUS SECUELAS PERMANENTES Y LA PROPORCIONALIDAD DE LA PENA. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6(2), 61-69. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778123008

Reinoso Valencia, G. K. (2021). Revisión sistemática de la relación entre acoso laboral, psicología y derecho una mirada psico jurídica [Master tesis, Universidad Santo Tomás]. https://repository.usta.edu.co/handle/11634/33539

Rodríguez, V. (2022). Reflexiones sobre la violencia sexual: consecuencias y acciones. Revista Médica Herediana , 33(3), 214-220. https://doi.org/10.20453/rmh.v33i3.4343

Saldaña Orozco, C., Polo Vargas, J. D., Gutiérrez Carvajal, O. I., & Madrigal Torres, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. Revista de ciencias sociales, 26(1), 25-30. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403

Sánchez, S., Pedraza, I., & Donoso, M. (2022). ¿Cómo hacer una revisión sistemática siguiendo el protocolo PRISMA? Bordón: Revista de pedagogía, 74(3), 51-66.

Tibaná, D., Arciniegas, D., & Delgado, I. (2020). Tipos y manifestaciones de la violencia de género: una visibilización a partir de relatos de mujeres víctimas en Soacha, Colombia. Prospectiva(30), 117-144. https://doi.org/10.25100/prts.v0i30.880

Undurraga, R., & López Hornickel, N. (2020). Trayectorias Laborales de

Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. Psykhe (Santiago), 29(2), 1-14. https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494

Urdaneta, G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. Revista Científica UISRAEL, 7(3), 123-136. https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331

Velázquez, Y., & Díaz, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. Andamios, 17(42), 423-440. https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750

Vidal, C. (2021). La violencia laboral de tipo II desde una perspectiva psicológica. Apuntes De Psicología, 38(1), 3-12. https://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/850

Vilariño, M., Amado, B. G., Martin-Peña, J., & Vázquez, M. J. (2020). La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense. Anuario de Psicología Jurídica, 30, 83-91. https://www.redalyc.org/journal/3150/315062345011/

Yard, M. L. E., Terry, M. A., & Sarduy, M. S. (2020). La depresión como consecuencia del acoso psicológico laboral. Mediciego, 26(4), Article 4. https://revmediciego.sld.cu/index.php/mediciego/article/view/2261