



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Mobbing o acoso en el ámbito laboral: una revisión sistemática

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Abad Boyer, Gabriela Maribel (orcid.org/0000-0001-9564-9379)

Guevara Celedonio, Damaris Lucero (orcid.org/0000-0001-6421-4946)

ASESOR:

Dra. Vera Calmet, Velia Graciela (orcid.org/0000-0003-0170-6067)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, que nos ha permitido llegar hasta aquí y acompañarnos en todo este camino recorrido y habernos otorgado la vida y brindarnos la oportunidad de seguir nuestro camino profesional.

A nuestros padres y hermanos por el amparo incondicional para hacer posible este trabajo. Por su sacrificio y esfuerzo, manifestándose en todo momento su comprensión, cariño y amor.

A nuestro asesor, por ayudarnos y acompañarnos en la elaboración de este trabajo y por ofrecernos en cada clase una enseñanza de calidad.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por permitirnos realizar esta investigación y ofrecernos siempre las herramientas necesarias para llevarlo a cabo.

A nuestros padres y hermanos por ser nuestro sostén emocional y encaminar en todo momento nuestro camino.

A Dios, por las habilidades y las capacidades otorgadas que nos permitieron desarrollar con éxito y dedicación el presente estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
a. Tipo y diseño de investigación.....	11
b. Muestra y Criterios de selección.....	11
c. Técnicas e Instrumentos de la recolección de datos	14
d. Métodos de análisis de datos	14
e. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Características del mobbing o acoso laboral en empresas.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 2 Características psicosociales del acosador.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 3 Indicadores del acoso laboral.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 4 Factores organizacionales y sociodemográficos que originan el acoso laboral ...</i>	<i>22</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de flujo de investigaciones revisadas, adjuntadas y descartada..... 13

Resumen

El estudio presente se encaminó en conocer los efectos psicológicos del mobbing o acoso laboral en empresas, para ello se revisaron 60 artículos extraídos de diferentes plataformas digitales: Scielo, Dialnet, Scientific y Google Académico, así mismo. Para obtener los artículos se tuvo en cuenta criterios de selección, por ello se consideraron artículos científicos con diseño de investigación aplicada, descriptiva, correlacional y experimental, que pertenecieran al rango de años 2011-2022 en los idiomas de portugués y español. Finalmente se concluyó que la ansiedad es uno de los efectos más frecuentes que evidencian los colaboradores que sufren acoso laboral y seguido de ello, los trastornos del sueño e insomnio. Así también las investigaciones señalan que las principales características psicosociales que mayor inciden en el acosador es el narcisismo y las conductas paranoides, los indicadores del acoso laboral predominantes son las críticas destructivas, exclusión social, el control excesivo de actividades y la falta de reconocimiento ante el desempeño. Los principales factores organizacionales y sociodemográficos que propician el mobbing es el género femenino.

Palabras claves: Mobbing en las organizaciones, Assédio laboral, Factores del Moobing, Acoso laboral.

Abstract

The present study was aimed at knowing the psychological effects of mobbing or workplace harassment in companies, for this 60 articles extracted from different digital platforms were reviewed: Scielo, Dialnet, Scientific and Google Scholar, as well. In order to obtain the articles, selection criteria were taken into account, which is why we considered scientific articles with explanatory, descriptive, correlative and experimental research design, which belonged to the range of years 2011-2022 in the languages of Portuguese and Spanish. Finally, it was concluded that anxiety is one of the most frequent effects evidenced by employees who suffer workplace harassment and followed it, sleep disorders and insomnia.

Research also indicates that the main psychosocial characteristics that have the greatest impact on the bully are narcissism and paranoid behaviors, the predominant indicators of workplace harassment are destructive criticism, social exclusion, excessive control of activities and lack of recognition of performance. The main organizational and sociodemographic factors that promote mobbing is the female gender.

Keywords: Mobbing in organizations, Workplace harassment, Moobing factors, Workplace harassment.

I. INTRODUCCIÓN

El acoso es un tipo de violencia que se manifiesta con mayor frecuencia y de manera sigilosa, por tal motivo en algunos casos pasa desapercibido por la sociedad, sin embargo, trae múltiples consecuencias en la víctima. Fernández (2020) mencionó que el acoso son conductas abusivas, manifestadas mediante palabras, actos, gestos o escritos que dañan la dignidad tanto física como psicológica de la víctima. Cerón (2021) manifestó que el acoso es una serie de comportamientos que se realizan de manera grupal o individual con la finalidad de hostigar e intimidar a una persona en específico, así mismo, esta se evidencia con mayor frecuencia en las organizaciones, donde la víctima tiene una posición jerárquica igual o inferior a la de su acosador.

Ávila et ál. (2017) definieron al mobbing como un proceder hostil, adverso y sin ética, poniendo en riesgo la salud mental del colaborador, la permanencia en el trabajo y el clima laboral de la organización. De la misma manera, De Miguel y Prieto (2016) mencionaron que el acoso en entornos laborales es un incesante maltrato de tipo psicológico y verbal que recibe un individuo, causando su destrucción o desolación en él, donde finalmente recurre a la desvinculación laboral a través de distintos procesos malintencionados.

Farge et ál. (2020) señalaron que el mobbing influye de manera significativa y perjudicial en los colaboradores, puesto que debilita el estado anímico de la persona, viéndose reflejado en su baja autoestima, inseguridad, síntomas depresivos, irritabilidad, miedo a fracasar, somatización, y como consecuencia de ello perturba el rendimiento laboral del individuo, llegando al punto de abandonar el empleo y presentar estrés postraumático. Manrique (2019) enfatizó las diversas consecuencias para la víctima, siendo algunos de ellos, el estado ansioso y depresivo a raíz de la tirantez constante, lo cual genera un daño psicológico y emocional, esencialmente la pérdida de confianza, la desventura, la seguridad, el interés, el fervor en el trabajo, el rendimiento laboral, la toma de decisiones

y el compañerismo. Por su parte, el autor refirió que las consecuencias se agrupan de la siguiente manera: A nivel psicológico, se desata un estrés crónico, lo cual origina el amedrentamiento. A nivel físico, trastornos funcionales, biológicos y orgánicos. A nivel social, sensibilidad a la crítica, desconfianza, ira, conducta de evitación, anhelo de venganza, sentimientos de soledad y hostilidad.

De acuerdo con Lengua (2021) en el diario El Comercio anunció que, a partir del mes de octubre del 2018 hasta febrero del año 2021, se notificaron aproximadamente 460 casos de acoso sexual relacionado al ámbito laboral. De los cuales, el 94% de víctimas del sexo femenino y el 98% de hostigadores fueron del sexo masculino; donde las particularidades más resaltantes se relacionaron a temas de marginación y buylling que bordean a mujeres en caer en la depresión, afectando notablemente el desempeño laboral.

De igual manera, RPP noticias (2021) mostró un estudio efectuado por Genderlab, señalando que, en el Perú, existe como mínimo un 34% de trabajadores que han vivenciado acoso sexual laboral y que únicamente un 10% de los trabajadores acosados denunciaron y continuaron con el proceso de investigación respectivo. Asimismo, indicó aproximadamente que el 70% de mujeres víctimas de acoso laboral, como consecuencia reportan insomnio, estrés, ansiedad y un 30 % de trabajadores decae su productividad.

Según la Organización Internacional del Trabajo aproximadamente 12 millones de colaboradores a nivel global sufren de mobbing, siendo Latinoamérica la población más aquejada, puesto que en Europa la víctima puede enjuiciar a la empresa por acoso moral (Suarez, 2010, citado por Hernández, 2020). Por otro lado, se encontró que, dentro de la población afectada por el mobbing, más del 20% presentan problemas psicológicos, entre ellos, el 21,4% padece de insomnio, el 25,2% depresión y ansiedad, el 60% tiende a consumir drogas legales para reducir el estrés, y más del 70% manifiesta somatización, presentando

dolor de hombros, cuello y espalda (García et ál, 2018, citado por Farge et ál, 2020).

Basándose en el análisis realizado se plantea la siguiente pregunta
¿Qué características presenta el mobbing o acoso en el ámbito laboral?

En cuanto a la justificación de la investigación, a nivel metodológico, se pretende encontrar los factores que influyen en el mobbing o acoso en el ámbito laboral. Como justificación teórica, se brinda las diferentes definiciones y posturas implantadas acerca de la variable de estudio, debido que dentro del ámbito organizacional estas son muy poco manipuladas, a fin de alcanzar nuevos datos en una realidad específica. En base a los resultados extraídos, contribuye a la labor del psicólogo organizacional en el monitoreo de la salud mental de los colaboradores. Con el fin de identificar oportunamente aspectos asociados al acoso o mobbing, para una intervención temprana. La justificación social se basa en favorecer de manera directa a los colaboradores de las organizaciones, a fin de incentivar el cambio en su estado emocional, lo cual es de suma importancia ya que va a conllevar a la proactividad de los colaboradores.

Teniendo en cuenta todos los enunciados que justifican el trabajo se plantea como objetivo general, conocer las características relacionadas al mobbing o acoso en el ámbito laboral y como objetivos específicos, conocer las características psicosociales del acosador, conocer los indicadores del acoso laboral y como último objetivo específico, identificar los factores organizacionales y sociodemográficos que originan el acoso laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Olivera (2020) realizó una investigación con la finalidad de analizar y detallar las características, tipos y consecuencias del acoso en el trabajo. Por tal motivo se realizó una búsqueda de artículos de entre los años 2010 al 2019, el resultado total de la búsqueda fue de 527 artículos, de los cuales se eliminaron 495 debido a los criterios de inclusión, por ello quedaron 49 artículos, las fuentes de donde fueron extraídas las investigaciones fueron de o Scopus, SciELO, ResearchGate, Redalyc, Web of Science y EBSCO. Por otro lado, se concluyó que hay tres tipos de mobbing, el horizontal, vertical o descendente y ascendente, así mismo, la consecuencia principal de este acoso es que la víctima se vea obligada a abandonar su empleo, pero en casos extremos, la víctima puede llegar al suicidio.

Molero et ál. (2016) desarrollaron una investigación con el fin de indagar la preminencia, causas y consecuencias del acoso laboral en profesionales de enfermería. Por ello, se exploraron diversas bases de datos a nivel nacional como ISOC ciencias sociales y humanidades, Dialnet, IME biomedicina. Asimismo, a nivel internacional como Psycinfo, CINHALL, Pubmed central y Medline, así también revistas de acceso abierto como Doaj. La búsqueda se limitó en un intervalo desde el año 2005 al 2014. Los criterios de inclusión que se establecieron fueron: investigaciones que indaguen el acoso en entornos laborales en profesionales de enfermería, investigaciones de cualquier tipo de diseño metodológico, investigaciones que contribuyan datos prácticos sobre la variable, investigaciones de libre acceso e investigaciones en los idiomas de portugués y español. Dentro de la búsqueda se hallaron un total de 96 estudios, de los cuales únicamente se eligieron 18. Finalmente, se concluyó que hay una dominancia entre los profesionales de enfermería donde se identifican factores de riesgo en edades menores a 30 años y la poca experiencia profesional. Se identificó las consecuencias donde predominaron la fatiga, cansancio, debilidad y el desgaste de las relaciones interpersonales.

Chimpen et ál. (2021) realizaron una investigación cuyo objetivo fue establecer la exigencia de un reglamento específico en relación con el mobbing o acoso laboral en el Perú. Por tal motivo, se exploraron bases de datos a nivel nacional e internacional como Scielo, Redalyc y Alicia. En la búsqueda se usaron las siguientes palabras claves: acoso laboral, mobbing, acoso psicológico y se limitaron entre los años del 2009 al 2019. Los criterios de inclusión que se establecieron fueron: investigaciones donde se desarrollen desde el punto de vista de derecho o disciplina e investigaciones en el idioma español que cuenten con el término acoso laboral. Dentro de la búsqueda se hallaron un total de 172 estudios, de los cuales solo se escogieron 26. Finalmente, se concluyó que el acoso psicológico en entornos laborales o también acuñado como mobbing es cada vez más practicado por más colaboradores, ya sea los que mantienen altos cargos o subordinados. Refirieron que el acoso laboral, trae graves consecuencias para el colaborador, siendo este un atentado hacia su pudor, integridad y dignidad que vulnera sus derechos, aquejando su constancia laboral y afectando su salud mental.

Como base teórica se cita a Meza y Linares (2018) que definieron al acoso laboral como una serie de conductas inmorales, efectuadas deliberadamente de uno o más colaboradores hacia una víctima en la empresa, cuyo fin es insultar, excluir, estresar y/o interferir de manera negativa en sus labores y contra la moral de la víctima, lo cual degrada el ambiente y eficiencia en el trabajo. Así mismo se considera una actitud no deseada que arremeta con la dignidad del individuo, esta puede ser física, psicológica y/o moral, afectando negativamente el desarrollo laboral.

De acuerdo con Sacristán (2017) el término mobbing surgió en los años 80, para designar de manera distinta a la violencia laboral. El término procede del verbo inglés to mob cuyo significado es hostigar, atropellar, arremeter en grupo a un sujeto. Asimismo, añadió que el acoso laboral es un comportamiento abusivo, intencionado y planificado, efectuado de manera metódica y reiterativo, que va hacia la integridad y dignidad de un colaborador.

En cuanto a los factores que influyen en el mobbing, Ávila et ál. (2017) afirmaron que las causas más frecuentes son la envidia y los celos que sienten los acosadores, debido que la víctima suele tener cualidades o logros que el acosador no manifiesta. Los factores que influyen en el mobbing son los ambientales, organizacionales e individuales, el ambiental se refiere a los conflictos entre colaboradores, lo cual promueve un futuro caso de mobbing laboral. El factor organizacional se basa en las características internas de la organización, es decir la manera de llevar a cabo su administración, asignación de roles, tipo de liderazgo, ambientes competitivos, una estructura organizacional rígidas, autoritarias y burocráticas y finalmente el factor individual que hace mención a la percepción que el individuo tiene con su alrededor, edad, clase social, género, etc.

Peñaloza y Rodríguez (2021) agregaron que uno de los factores más frecuentes del acoso laboral es el género, puesto que en su mayoría las mujeres son más vulnerables a ello, otro factor frecuente es la edad, generalmente los jóvenes de entre 25 y 40 años son más propensos puesto que a esa edad las personas están iniciando su vida profesional y aún se encuentran ganando experiencia, por ello dejan pasar por alto situaciones de acoso. Sin embargo, también las personas mayores de 50 años están propensas a sufrir de mobbing, puesto que es difícil adaptarse de manera inmediata.

Las consecuencias del acoso en el ámbito laboral son diversas y perjudican a la víctima y a la organización. Terrones (2017) mencionó que las consecuencias en el colaborador vulnerado son las siguientes; depresión, ansiedad, estrés, melancolía, insomnio, tensión muscular, falta de concentración, agresividad, desmotivación, hasta suicidio. Asimismo, las consecuencias relacionadas al ámbito laboral traen consigo efectos negativos, ya que hay un menor rendimiento laboral, accidentes laborales, ausentismo, lo cual afecta abismalmente el clima laboral, por ende, la armonía en el trabajo, la productividad y eficiencia en la organización.

Villalobos (2018) afirmó que el acoso en el ámbito laboral afecta al área personal, así también, a las relaciones humanas, decreciendo la motivación del individuo; cuando tiene que afrontar actitudes de rechazo y repudio, por otra parte, conlleva al descrédito laboral, por ende, al agotamiento mental. En el ámbito psicosocial, el individuo se expone al abatimiento y estrés, a su vez, a la ira, enojo, ansiedad y deficiente amor propio. Agregó que las consecuencias se clasifican teniendo en cuenta lo siguiente; en el ámbito psicológico se manifiesta la dificultad para concentrarse, desánimo, ansiedad, incertidumbre, irritabilidad, así mismo conlleva a afecciones somáticas, como náuseas, dolencias musculares y cervicales, falta de apetito y perturbaciones al sistema nervioso, como la diaforesis, taquicardia y disnea. En el ámbito de las relaciones humanas, existe una deficiente relación entre pares, afectando negativamente a la responsabilidad familiar, social, académica y laboral, éste último conlleva a una afectación económica, por una deficiente productividad, donde finalmente el abandono de manera voluntaria al trabajo y por ende afectación económica.

En las empresas se pueden presentar actitudes de acoso en distintos tipos, por parte de un sujeto con cargo jerárquico inferior al afectado, por parte de un compañero de labores que mantiene el mismo rango que la víctima o por parte de un sujeto con cargo mayor jerárquicamente (Meza y Linares, 2018). Lo cual se clasifican en:

Ascendente: Este tipo de acoso proviene por parte de uno o más subordinados hacia su encargado en una empresa o institución y ello comúnmente sucede ante el ingreso de un trabajador con estrategias o ideologías no toleradas por su grupo a cargo o cuando un trabajador es ascendido y éste supervisa y guía a sus compañeros que antiguamente estaban en una misma jerarquía. (Hernández, 2020)

Horizontal: Este tipo de acoso proviene por parte de un trabajador que mantiene la misma jerarquía que el acosado y por lo general se da por asuntos personales o a raíz de que uno de los integrantes no está de

acuerdo con las normas aceptadas por su equipo de trabajo. (Hernández, 2020)

Descendente: Este tipo de acoso proviene por parte de un colaborador de alta jerarquía hacia un sujeto de menor jerarquía, lo cual procura resquebrajar psicológicamente por medio de desprecio, indiferencia, ofensa, dicerio, con el fin de que el sujeto acosado renuncie voluntariamente por lo que la entidad evitaría responsabilizarse de un despido arbitrario. (Hernández, 2020)

En cuanto a los indicadores que dan origen al acoso laboral, Rodríguez (2019) refirió que la deficiente comunicación hacia un colaborador es uno de los indicadores relevantes, donde al colaborador vulnerado se le bloquea la comunicación, fomentando la exclusión laboral. Asimismo, otro indicador, es el amedrentamiento de forma indirecta a través de medios fraudulentos. En la misma línea, está la provocación directa a través de coacción verbal y exposición del trabajador mediante gritos. De la misma manera, el descrédito o difamación laboral a través de rumores, mentiras y encubrimiento de logros. Otro indicador es el embotamiento del desarrollo del colaborador, mediante la humillación de actividades laborales con tareas impropias en contenido y forma. El último indicador es el descrédito personal, mediante el deslustre de su vida privada, por medio de la murmuración, mofa, sarcasmo e injuria. Así mismo, Gordillo (2017) agregó que existen diversos indicadores del mobbing, pero los más usuales son: gritar e insultar a un compañero de trabajo solo o en presencia de otro colaborador, así mismo infravalorar el esfuerzo realizado por la víctima, limitar su crecimiento profesional, realizar críticas continuas sobre su trabajo e ideas así como también difamar, excluir o ignorar dentro de la empresa o en una reunión social, y controlar con mala intención su trabajo para poder atacar o acusarlo sin razón.

En lo que corresponde a las teorías, Torres y Guevara (2021) acotaron que la teoría del poder, teoría del conflicto y la teoría de la frustración se relacionan y explican la conducta grupal e individual de los

individuos dentro de una organización. En cuanto a la teoría del poder fue explicada por Robbins en 1999, lo cual manifestó que es la habilidad que tiene un individuo para influir en el actuar de otro, con el fin de que cumpla sus deseos, así también afirmó que la capacidad y poder por decidir sobre las personas incrementa cuando la persona que acata necesita o requiere algo de la otra persona, por ello su principal característica es la dependencia. Esta teoría cuenta con 5 tipos, pero solo dos de ellos se relacionan con el acoso laboral, este es el poder coercitivo y el poder legítimo. El poder coercitivo se basa en el miedo, castigos y amenazas que frecuentemente son sobre sanciones, despidos y suspensiones, por ello los colaboradores que cumplen los deseos de otros mediante actividades desagradables lo hacen a fin de subsistir para no perder su empleo. Finalmente, el poder legítimo se da cuando un colaborador ocupa un nivel jerárquico superior, por ello el poder es formal, debido a que surge dentro de la estructura organizacional.

La teoría del conflicto fue explicada por Hellriegel, Slocum y Woodman en 1999, quienes mencionaron que el conflicto es muy frecuente dentro de las organizaciones, sin embargo, antes se creía que una empresa era perfecta siempre y cuando no tuviera conflictos. Por otro lado, esta teoría cuenta con niveles: el nivel interpersonal, que surge de manera interna en el individuo, como, por ejemplo, no lograr objetivos, conflicto a nivel afectivo o cognoscitivo, posteriormente como resultado de ello se presenta la frustración y tensiones, ocasionando respuestas como el estrés y comportamientos agresivos con sus compañeros de trabajo. Finalmente, el nivel intergrupales tarda más en hacerse visible y surgen de una situación determinada donde se estigmatiza u ofenden a otro colaborador, provocando el inicio de enfrentamientos y una mala relación, este nivel se atribuye siempre y cuando se ha presenciado niveles elevados de conflictos entre el personal.

Finalmente, la teoría de la frustración fue creada por Dollard y Miller en 1939, refirieron que se origina al no alcanzar una meta, seguido de ello aparece la ira y según su intensidad la persona puede actuar

agresivamente con la persona que considere fuente de disgusto. Así mismo, existen tipos de frustración, estos se diferencian según la presencia y grado de agresividad, por ejemplo, la frustración inesperada explica los actos violentos de las personas hacia otra persona, y la frustración arbitraria se presenta cuando la persona reconoce su estado, pero revela su rechazo a la frustración, ni muestra su agresividad.

III. METODOLOGÍA

a. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es teórica y se caracterizó por indagar, construir, recopilar y analizar las variables conceptuales relacionadas a la ciencia (Arias, 2019). En cuanto, a la investigación básica, es conocida por originarse dentro de un marco conceptual, teniendo como objetivo aumentar los conocimientos científicos, pero sin recurrir a una verificación ante algún modelo práctico (Gallardo, 2017).

El diseño de investigación fue una revisión sistemática, encargada de recolectar, evaluar, seleccionar y mostrar a manera de resumen bajo un esquema estructurado qué datos se encuentran disponibles sobre el tema. Para alcanzarlo, se empleó la búsqueda de artículos, luego los resultados obtenidos se organizaron y se sometieron a criterios de inclusión y exclusión (Moreno, et al., 2018).

b. Muestra y Criterios de selección

Los criterios de selección que se consideraron en esta investigación son aquellos estudios que manifiesten cuáles son los factores asociados al mobbing o acoso en el ámbito laboral, que estén dentro de las fechas de publicación del 2011 al 2022, siendo elaborados en los idiomas de portugués y español. Así mismo, se emplearon artículos científicos con diseño de investigación explicativa, descriptiva, correlacional y experimental, del mismo modo, quedaron excluidas aquellas investigaciones y artículos que excedieron los años tolerados.

A su vez, para la creación de la base de datos se indagó en las siguientes plataformas digitales: Scielo, Dialnet, Scientific y Google Académico, así mismo, fueron 26 artículos encontrados, los cuales pertenecen a las siguientes revistas digitales: revista UNHEVAL, revista liberabit, revista anales de psicología, revista atención primaria, revista index de enfermería, revista tecnológica espol, revista scientia et technica, revista diversitas: perspectiva en psicología, revista UPP,

revista ANUINV, latino americana de enfermagem, iberoamericana de psicología, revista colombiana de salud ocupacional, salud de los trabajadores, dominio de las ciencias, revista venezolana de gerencia y finalmente, la revista de pesquisa cuidado é fundamental. Del mismo modo, nuestra muestra fue de 26 artículos, para ello, se usaron palabras claves para realizar una búsqueda idónea en las variadas bases de datos, por tal motivo, las palabras claves para realizar la búsqueda fueron: “Mobbing en las organizaciones”, “Factores del Moobing”, “Acoso laboral”, “Assédio laboral”.

Figura 1

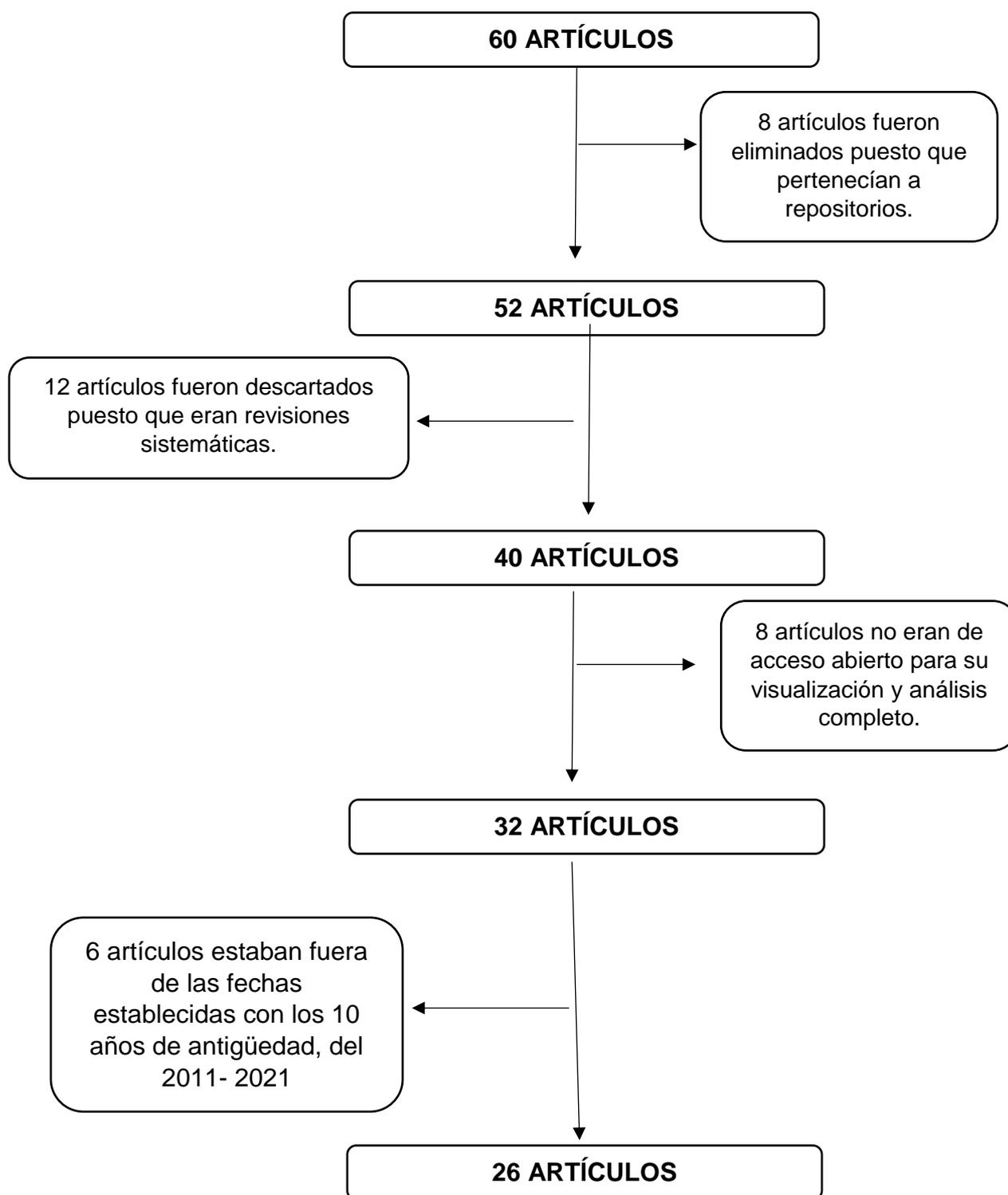


Figura 1. *Diagrama de flujo de investigaciones revisadas, adjuntadas y descartadas.*

c. Técnicas e Instrumentos de la recolección de datos

El estudio se realizó mediante el análisis documental, lo cual busca precisar, extraer, organizar y exponer investigaciones sistemáticas para la presentación del mismo y de esta manera facilitar su uso. (González, 2018)

Por otro lado, se utilizó la Lista de Cotejo cuya herramienta permitió comprobar cuán conveniente es, el cual se realizó a través de una evaluación breve, mediante la observación. Haciendo uso del instrumento en mención, se pudo enumerar las características o cualidades que se deseó que tenga la información analizada. (Universidad Tecnológica Metropolitana, 2018)

d. Métodos de análisis de datos

En el análisis de datos sólo se consideraron artículos científicos sobre los factores asociados al mobbing o acoso en el ámbito laboral. Se elaboró la lista de cotejo en la hoja de cálculo Microsoft Excel, de tal manera que los artículos encontrados se encontraron organizados y se pudo realizar un adecuado filtrado con todas las consideraciones solicitadas, título, fecha de publicación, nombre de revista, tipo de diseño, muestra, instrumentos, entre otros.

e. Aspectos éticos

En el código de ética, artículo 96 refiere que al realizar investigaciones los psicólogos deben de citar a aquellos autores que fueron considerados para su desarrollo. Del mismo modo, en el artículo 79 resalta que ejerciendo una práctica adecuada de la ética se logrará proteger los derechos humanos y de los contribuyentes dentro de las investigaciones (Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

Por otro lado, debido a la responsabilidad científica, queda garantizado que la información recolectada ha sido extraída de fuentes fidedignas, puesto que pertenecen a las plataformas de revistas

indexadas, del mismo modo, en los resultados obtenidos no se realizó ninguna alteración, por ende, son totalmente verídicos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

.Características del mobbing o acoso laboral en empresas

Autor y año de publicación	Título	Características del mobbing o acoso laboral en empresas
Sanz y Rodríguez (2011)	Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo	Las características psicológicas como consecuencia del acoso laboral es el insomnio y la ansiedad
Medina (2015)	Prevalencia del mobbing en colaboradores.	El mobbing desencadena alteraciones psicológicas tales como el la ansiedad y estrés, del mismo modo el 10% y el 20% de suicidios anuales han tenido antecedentes de acoso laboral.
Blanco et ál., (2017)	Clima organizacional e incidencia de mobbing en docentes	El acoso laboral da origen al estrés, trastornos del sueño, ansiedad, depresión e intentos de suicidio.
Domínguez et ál., (2013)	Tipologías del comportamiento en relación al mobbing en trabajadores sanitarios	El mobbing laboral causa agotamiento emocional y altos niveles de estrés.
Guerra (2017)	Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios	Los colaboradores víctimas de acoso presentan síntomas de depresión y ansiedad.
Gómez y Hernández (2013)	La comunicación en casos de acoso laboral	El acoso laboral desencadena en la víctima inseguridad, inestabilidad, desconfianza y estrés.
Segura et ál., (2013)	Acoso psicológico laboral y su relación con síntomas psicopatológicos	Las víctimas de acoso laboral desarrollan patología depresiva, burnout o estrés postraumático.

Rodríguez y Paravic (2017)	Acoso laboral y abuso verbal en servicios de atención prehospitalaria	El acoso laboral provoca en los colaboradores principalmente estrés, además de problemas que destruyen las relaciones laborales.
Matud et ál., (2013)	Acoso Laboral en Mujeres y Hombres.	Las víctimas de acoso en el trabajo tienden a sufrir de ansiedad, insomnio, depresión y gran aumento de conductas dañinas para la salud, como la ingesta de sustancias psicoactivas.
Zembrano y Monserrate (2020)	El acoso en el trabajo como factor influyente en la productividad.	Las víctimas manifiestan tener afectación psicológica caracterizada por sentir irritabilidad, impotencia, depresión y baja autoestima.
Maldonado y Carballo (2016)	Mujeres víctimas de acoso laboral que laboran en instituciones públicas.	Las características psicológicas por mobbing son la ansiedad, angustia, irritabilidad, impotencia y depresión.
Littlewood et ál., (2018)	Acoso laboral y renuncia psicológica en empleados de una industria.	Dentro de las consecuencias psicológicas las más significativas son la renuncia psicológica y trastornos del sueño.

La tabla 1 muestra que el 58.3% de los artículos revisados consideran que la ansiedad es una de las características más frecuentes. mientras que un 33.3% de los artículos refieren trastornos del sueño e insomnio en aquellas personas que sufren mobbing o acoso laboral.

Tabla 2**Características psicosociales del acosador**

Autor y año de publicación	Población	País	Características psicosociales del acosador
Maldonado y Carballo (2016)	7 personas	Paraguay	El acosador posee un carácter difícil, caracterizado por ser injustos y déspotas en su trato, oprimen, suelen ser sexistas y machistas.
Tamayo et ál (2014)	100 personas	Perú	El victimario siente celos y envidia de las capacidades y competencias que posee su compañero, puesto que siente preocupación de que sea una competencia para él.
Da Silva et ál., (2015)	30 personas	Brasil	Los agresores tienen rasgos narcisistas, son inseguros de sus competencias, tienen personalidad paranoica y dificultad para aceptar críticas.
Castro et ál., (2020)	43 personas	Perú	El acosador siente envidia por ello tiene deseos de alcanzar los logros profesionales que alcanzan sus víctimas,
Domínguez et ál., (2013)	252 personas	España	Los acosadores mantienen una actitud agresiva, son firmes, rígidos y suspicaces, así como convencimiento de superioridad sobre los demás.
Blanco et ál., (2017)	21 personas	Perú	Los causantes de conductas de mobbing son considerados como intimidadores, inocuos, narcisistas, acosadores, perversos, psicopáticos y paranoicos

La tabla 2 muestra que el 33.3% de los artículos revisados consideran que las principales características psicosociales que mayor inciden en el acosador son el narcisismo y las conductas paranoides.

Tabla 3**Indicadores del acoso laboral.**

Autor y año de publicación	Instrumentos	Indicadores del acoso laboral
Sanz y Rodríguez (2011)	Short-Negative Acts Questionnaire. Cuestionario de Interacción Trabajo y Familia. Cuestionario Problemas de salud.	Excluir socialmente, hostigar, ofender e interferir en las funciones del colaborador son conductas que nos indican la presencia del acoso laboral.
Marín y Piñeros (2016)	Cuestionario de FRP intralaboral. Cuestionario de estrés	Algunos de los indicadores de acoso laboral es cuando un colaborador o grupo de compañeros emplean presión psicológica impropia hacia un compañero de trabajo, durante un mínimo de una vez a la semana durante seis meses.
Zembrano y Monserrate (2020)	Entrevista estructurada	Las críticas hacia el trabajo de la víctima, amenazas verbales o escritas y constante control de las tareas ejecutadas por la víctima son indicadores de mobbing.
Maldonado y Carballo (2016)	Entrevista semi estructurada	Dentro de los indicadores del mobbing tenemos el bloqueo del espacio de trabajo de la víctima de manera dominante y arbitraria, y en algunos casos se llegan a emplear palabras y conductas de índole sexual.
Acosta et ál., (2020)	instrumento LIPT 45	El mobbing se manifiesta cuando los agresores no permiten que la víctima se exprese, hay críticas, descrédito, calumnias, poca consideración y nulo reconocimiento hacia la víctima.
Littlewood et ál., (2018)	Escala mexicana de acoso en el trabajo. Escala desarrollada por Littlewood	Los indicadores del acoso laboral es el Intimidar, someter, amedrentar, controlar y consumir emocionalmente a la víctima.
González-Trijueque y Delgado (2012)	LIPT 60	El acoso laboral se manifiesta en interrupciones, gritos y rumores falsos, así mismo los acosadores minimizan

		sus logros, ocultan sus competencias, exageran sus errores, controlan el trabajo o insinúan de tipo sexual.
Meseguer de Pedro et ál., (2014)	Escala de acoso (NAQ) Cuestionario General de Salud (GHQ 12)	El acosado pierde posibilidades de apoyo social en el trabajo, se le encomienda actividades por debajo de su nivel de cualificación y además se le recuerda persistentemente sus errores, causando desequilibrio mental en el colaborador.
López et ál., (2016)	Cuestionario de autoevaluación estilos de liderazgo Cuestionario de Percepción de Acoso Laboral	El entorpecimiento laboral, la inequidad y la marginación laboral y sutiles muestras de comparación en los colaboradores son indicadores de mobbing.
Gómez y Hernández (2013)	Cuestionario Leymann Entrevista semiestructurada	Los aspectos fundamentales en el desarrollo del mobbing, se representa en la comunicación interpersonal como la distorsión de palabras y hechos, la crítica destructiva, mentiras, rumores, desprecios, burlas y evasión del contacto físico y visual. También aspectos no verbales como los gestos, las miradas, el tono sarcástico, agresivo y áspero.
Cebey y Ferrari (2016)	Entrevista semiestructurada	El mobbing se evidencia en la forma de sometimiento al otro, intolerancia en la ejecución de las tareas asignadas. asignación de tareas por fuera de lo escrito, falta de reconocimiento en el desempeño y la comunicación verbal irrespetuosa.
Ferrari et ál., (2013)	Escala VAL MOB	El acoso laboral presenta los siguientes indicadores, intrusividad, prejuicios, monitoreo frecuente, violaciones de la privacidad.
González (2012)	Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo Cuestionario denominado Factores psicosociales en el trabajo académico	Los indicadores que favorecen la aparición del mobbing son los siguientes, la asignación de tareas difíciles de cumplir en plazos reducidos, la acumulación de tareas nuevas, la exclusión de reuniones y toma de decisiones. Además, la falta de reconocimiento, así como las pocas oportunidades de capacitación y el impedimento de crecer.
Castro et ál., (2020)	Escala de Cisneros	Los indicadores de acoso laboral son las burlas, ofensas, exclusión social, agresión física o verbal que intimidan a quien las sufre y atentan contra la integridad individual.

La tabla 3 muestra que el 21.4% de los artículos revisados consideran que las críticas destructivas, exclusión social, el control excesivo de actividades y la falta de reconocimiento ante el desempeño son los principales indicadores de acoso laboral o mobbing.

Tabla 4**Factores organizacionales y sociodemográficos que originan el acoso laboral.**

Autor y año de publicación	Tipo de estudio	Factores organizacionales	Factores sociodemográficos
Biagio et ál., (2013)	Descriptivo-exploratorio	En cuanto a los factores organizacionales tenemos: tener menos de 4 años en la institución.	En cuanto a los factores sociodemográficos se considera el tener hijos.
Medina (2015)	Transversal		El factor sociodemográfico que predomina es el género, puesto que según las estadísticas el sexo femenino está más propenso a ser víctima.
Marín y Piñeros (2016)	Mixta-correlacional	Los factores organizacionales que influyen en el mobbing es el exceso de trabajo y el liderazgo disfuncional que emplean quienes ejercen autoridad.	
Matud et ál., (2013)	Transversal		Ser mujer es un factor sociodemográfico que hace más propensa a ser víctima al colaborador.
Zembrano y Monserrate (2020)	Descriptiva		El mayor número de víctimas de acoso laboral son trabajadores del sexo femenino.
Pando et ál., (2015)	Exploratorio comparativo	Los factores organizacionales que promueven el acoso laboral son: el deficiente clima organizacional, tipo y ritmo de trabajo, trabajo estresante o rutinaria.	
Littlewood et ál., (2018)	Correlacional-Transversal	La jerarquización y concentración del	

poder son indicios que originan el acoso en las organizaciones.

Paravic-Klijn et ál., (2018)	Cuantitativa, Correlacional y Transversal	El acoso laboral se presenta con mayor frecuencia en establecimientos públicos	El mobbing incurre en mujeres entre las edades 20 a 44 años.
Ferrari et ál., (2013)	Correlacional no experimental transversal	El mobbing presenta mayor prevalencia en empresas grandes.	El acoso laboral se da en trabajadores con formación académica baja o nula.
Rodríguez y Paravic (2017)	Cuantitativo, descriptivo y correlacional		Existe una mayor incidencia que se dé el acoso laboral en mujeres que en varones, así mismo en las víctimas hay una mayor prevalencia con estudios técnicos que universitarios.

La tabla 4 muestra que el 57 % de los artículos revisados consideran que el ser mujer es uno de los factores sociodemográficos más frecuentes que originan el acoso laboral, así mismo, un 28% de los artículos considera que es la baja formación académica. Por otro lado, un 33% de los artículos refieren que el exceso o ritmo de trabajo es uno de los factores organizacionales.

V. DISCUSIÓN

El acoso o mobbing en entornos laborales es el modo de vulnerar psíquicamente a la víctima, ello puede ser provocado por colegas o un superior del centro de labores. Lo cual desencadena efectos nocivos en el colaborador, así como, ansiedad, cuadros de depresión, trastornos de sueño y si la víctima posee un perfil indefenso puede conllevar al suicidio (Páez y Verde, 2022). En el ámbito laboral, el acoso en el trabajo mantiene efectos directos en relación con el desempeño y ejecución de actividades, además influye un clima laboral hostil, repercutiendo en la armonía que se da entre el colaborador y la organización (Gordillo, 2017).

El mobbing influye de manera significativa y perjudicial en los colaboradores, puesto que debilita el estado anímico de la persona, viéndose reflejado en su baja autoestima, inseguridad y síntomas depresivos y como consecuencia de ello afecta el rendimiento laboral del individuo, llegando al punto en muchas ocasiones de abandonar el empleo debido a los niveles de ansiedad que surgen en relación con este. Cerón (2021) manifestó que el acoso en el trabajo es un fenómeno caracterizado por el abuso de tipo psicológico en el centro de labores, basado en un conjunto de conductas a fin de intimidar a un compañero de trabajo, puede manifestarse desde un puesto jerárquico superior, igual o inferior al de la víctima, dichas conductas estarán presentes durante un periodo extenso de tiempo. Farge et ál. (2020) afirmaron que el mobbing genera consecuencias físicas y psicológicas en las víctimas, también afectan su eficiencia y bienestar en la organización, así mismo, el acoso laboral ocasiona un incremento en el absentismo y un deficiente clima organizacional, el cual va a perjudicar a la mayoría de los colaboradores, volviéndose un malestar general.

En relación con el objetivo general, el cual consistió en conocer las características del mobbing o acoso laboral en empresas, autores como Terrones (2017) refirió que el acoso en el ámbito laboral aflige la salud mental del colaborador, provocando depresión, estrés, melancolía y

tensión muscular. Siendo la ansiedad y trastornos de sueño lo que más incide en un colaborador vulnerado. Villalobos (2018) sostuvo que el acoso en el ámbito laboral afecta al área personal, así como también, a las relaciones humanas. El individuo se expone al abatimiento y estrés, a su vez, a la ira, enojo, ansiedad y problemas en el ciclo del sueño. Por lo tanto, los resultados encontrados confirman los postulados de Sanz y Rodríguez (2011) quienes mencionaron que la característica psicológica que más incide en el acoso laboral es la ansiedad. Matud et ál. (2013) coincidieron con la información encontrada, afirmando que los trastornos del sueño e insomnio se presenta en aquellas personas que sufren mobbing o acoso laboral.

En cuanto al primer objetivo específico, que buscó conocer las características psicosociales del acosador, Meza y Linares (2018) señalaron que el acoso laboral son una serie de conductas inmorales, efectuadas deliberadamente de uno o más colaboradores hacia una víctima, cuyo fin del acosador es insultar, excluir, estresar y/o interferir de manera negativa en sus labores y contra la moral de la víctima. Así mismo el acosador manifiesta una actitud que arremete contra la dignidad del trabajador, esta puede ser física, psicológica y/o moral, afectando negativamente el desarrollo laboral. Del mismo modo, Sacristán (2017) afirmó que el acosador mantiene un comportamiento abusivo, intencionado y planificado, efectuado de manera metódica y repetitiva, que va dirigido hacia la integridad y dignidad de un colaborador. Contrastando dichos postulados, Da Silva et ál. (2015) manifestaron que los agresores tienen rasgos narcisistas, son inseguros de sus competencias, tienen personalidad paranoica y evidencian dificultad para aceptar críticas. En la misma línea Blanco et ál. (2017) argumentaron que los causantes de conductas de mobbing son considerados como intimidadores, narcisistas, acosadores, psicopáticos y paranoicos, puesto que mantienen una actitud agresiva, firme y rígida, así como el sentir de superioridad sobre los demás.

Respecto al segundo objetivo específico, se evidenció los indicadores del acoso laboral, investigadores como Zembrano y Monserrate (2020) aseguraron que los indicadores del mobbing son las críticas hacia el trabajo de la víctima y constante control de las tareas ejecutadas. Del mismo modo, Acosta et ál. (2020) señalaron que el mobbing se manifiesta cuando hay críticas, además del nulo reconocimiento hacia la víctima. Por otro lado, el autor González (2012) agregó que los indicadores que favorecen la aparición del mobbing es la exclusión de reuniones, además, la falta de reconocimiento. Para corroborar la información brindada por Gordillo (2017) refirió que los indicadores del mobbing más usuales son gritar e insultar a un compañero de trabajo solo o en presencia de otro colaborador, así mismo infravalorar el esfuerzo realizado por la víctima, limitar su crecimiento profesional, realizar críticas continuas sobre su trabajo e ideas así como también difamar, excluir o ignorar dentro de la empresa o en una reunión social, y controlar con mala intención su trabajo para poder atacar o acusarlo sin razón. Del mismo modo, Rodríguez (2019) mencionó que los indicadores que fomentan el mobbing es la deficiente comunicación hacia un colaborador conllevando a la exclusión laboral y el descrédito o difamación laboral a través de rumores.

Referente al último objetivo específico, el cual nos habló sobre los factores organizacionales y sociodemográficos que originan el acoso laboral, investigadores como Marín y Piñeros (2016) afirmaron que el principal factor que influye en el mobbing es el exceso de trabajo. Los investigadores Rodríguez y Paravic (2017) mencionaron que existe una mayor incidencia de acoso laboral en mujeres que en varones, así mismo hay una mayor prevalencia de víctimas con estudios técnicos que universitarios. Por ende, los factores hallados en la revisión realizada confirman lo mencionado por Ávila et ál. (2017) acotaron que existen diferentes grupos de factores, entre ellos el organizacional, que se basa en la manera de llevar a cabo la asignación de roles, también contamos con el factor individual que menciona la percepción que el individuo tiene con su alrededor, por ejemplo, edad, clase social, género, etc. Así

mismo, Peñaloza y Rodríguez (2021) argumentaron que uno de los factores más frecuentes del acoso laboral es el género, puesto que en su mayoría las mujeres son más vulnerables a ello.

VI. CONCLUSIONES

- Según los artículos consultados, la ansiedad es uno de los efectos más frecuentes que evidencian los colaboradores que sufren acoso laboral y seguido de ello, los trastornos del sueño e insomnio.
- Las investigaciones señalaron que las principales características psicosociales que mayor inciden en el acosador es el narcisismo y las conductas paranoides, son inseguros de sus competencias y evidencian dificultad para aceptar críticas, lo cual genera conductas como: insultar, excluir, estresar y/o interferir de manera negativa y contra la moral de la víctima.
- Los indicadores del acoso laboral predominantes son las críticas destructivas, exclusión social, el control excesivo de actividades y la falta de reconocimiento ante el desempeño, generando un desequilibrio mental en el colaborador.
- Los principales factores organizacionales y sociodemográficos que propician el mobbing es el género femenino, así como también el exceso de actividades y la baja formación académica.

VII. RECOMENDACIONES

- Profundizar en estudios relacionados a las consecuencias que generan los altos niveles de ansiedad, con la finalidad de llevar a cabo un estudio de tipo aplicativo en relación con el manejo de ansiedad que permitan que los colaboradores reduzcan el agotamiento físico y mental.
- Llevar a efecto la aplicación y revisión exhaustiva de evaluaciones Psicolaborales en el proceso de selección de personal, con el fin de identificar características idóneas sujetas a un jefe, permitiendo reducir líderes con perfil narcisista y conductas paranoides.
- Profundizar en el estudio de los indicadores del acoso laboral, con el fin de estar alerta e identificar los primeros signos de mobbing dentro de las organizaciones, logrando intervenir y disminuir el acoso en las instituciones.
- Realizar investigaciones empíricas sobre los factores organizacionales y sociodemográficos que fomentan el mobbing, con el fin de servir como fuente de información a las empresas privadas como públicas para que logren implementar estrategias y actividades para evitar dichos factores.

REFERENCIAS

- Acosta, C. V., Cervantes, V., Valero, M. L. y Fontalvo, M. C. (2020, 15 de febrero). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 491-503. Recuperado de http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5953/Acoso_Laboral_Instituci%c3%b3n_Educativa_Distrital_Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, O. F. (2019, 20 de septiembre). Investigación teórica, investigación empírica e investigación generativa para la construcción de teoría: Precisiones conceptuales. *Researchgate*. 15(1), 1-6. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Fidias-Arias-Odon-2/publication/335927792_Investigacion_teorica_investigacion_empirica_e_investigacion_generativa_para_la_construccion_de_teor%C3%ADa_Precisiones_conceptuales_1/links/5d8481d2299bf1996f7e550b/Investigacion-teorica-investigacion-empirica-e-investigacion-generativa-para-la-construccion-de-teoria-Precisiones-conceptuales-1.pdf
- Ávila, C. A., Bernal, T. V. y Alzate, L. (2017, 23 de enero). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Psyconex*. 8(13), 1–10. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991>
- Biagio, K., Getirana, R., Marisa, S., y De Barros, M. D. (2013, 25 de marzo). Factores asociados al acoso moral en el ambiente laboral del enfermero. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 21(3). Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Z9FzkDpBBn9CRkFxcZZyRBL/?format=pdf&lang=es>

- Blanco, A. M., Lazo, S. C., y Rojas, C. A. (2017, 1 de septiembre). Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la Facultad De Ciencias de la Educación de la UNHEVAL 2013. *Investigación Valdizana*, 9(1), 47-50. Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/39/39>
- Castro, N. C., Sánchez, M., Espinoza, J. C. y Molina, S. (2020, 18 de febrero). El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. *Investigación Valdizana*, 14(2), 72-84. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586063184002/586063184002.pdf>
- Cebey, M. M., y Ferrari, L. E. (2016, 12 de octubre). Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones. *Anuario de investigaciones*, 23(1), 55-65. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/76135>
- Cerón, V. V. (2021). *Estudio sobre el acoso psicológico dentro del trabajo, mobbing: Revisión bibliográfica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional UTI. <http://201.159.222.95/bitstream/123456789/2396/1/CERON%20AGUILAR%20VERONICA%20VANESSA.pdf>
- Chimpen, C. N., Mercado, Q. M. y Beltrán, P. R. (2021, 23 de octubre). Revisión sistemática del análisis del marco legal peruano en el ámbito del acoso psicológico laboral o Mobbing. *Lex-Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. 19(28), 171-196. Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/2317/2371>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017, 21 de diciembre). *Código de ética y deontología*.

https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf?fbclid=IwAR20yCb5yoFa0d5-OGKXutlfnbVd7a_U-HwrE4b50--B3xooGQ39-FFYt3

Da Silva, A. F., Geraldo, S. F., De Souza, P. S., Lacet, A. A., Pinto, I. C., Souto, M. C. (2015). Assédio moral: estudo com enfermeiros da estratégia saúde da família. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 7(1), 1820-1831. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=505750945007>

De Miguel, B. V. y Prieto, B. J. (2016, 25 de septiembre). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista perspectiva*, (38), 25-44. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332016000200003&script=sci_arttext

Domínguez, F. J. M., Padilla, S. I., Domínguez, F. J., y Domínguez, P. M. (2013, Abril). Tipologías comportamentales en relación con el burnout, mobbing, personalidad, autoconcepto y adaptación de conducta en trabajadores sanitarios. *Atención Primaria*, 45(4), 199-207. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2012.11.002>

Farge, K. E. y Orbegoso, Y. (2020). *Revisión sistemática de los factores psicosociales del mobbing en trabajadores públicos de Latinoamérica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54812/Farge_ZKE-Orbegoso_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, M. (2020, 12 de junio). *Acoso psicológico: qué es, tipos, causas y consecuencias*. Psicología Online. <https://www.psicologia-online.com/acoso-psicologico-que-es-tipos-causas-y-consecuencias-5055.html>

- Ferrari, L., Filippi, G., Cehey, M., Córdoba, E., y Napoli, M. L. (2013, 19 de septiembre). Variables socio-organizativas y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral. *Anuario de investigaciones*, 20(1), 93-101. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v20n1/v20n1a08.pdf>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación. Universidad Continental.
- Gómez, I. C., y Hernández, L. M. (2013, 1 de noviembre). La comunicación en tres casos de acoso laboral. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 10(2), 307-320. Recuperado de <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2014.0002.08>
- González, C. I. G. (2012, 29 de octubre). Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 67-76. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905100>
- González, V. (2018). *Análisis Documental de la Investigación en Enseñanza Multigrado*. Recuperado de https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3880/0845_Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González-Trijueque, D., y Delgado, M. S. (2012, 20 de septiembre). Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60. *Liberabit*, 19(1), 121-131. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68627456013>
- Gordillo, P. D. (2017). *El "mobbing" acoso laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Empresarial del Siglo 21]. Repositorio Institucional UES 21 <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13881/>

GORDILLO%20PEDRO%20DANTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerra, M. P. G. (2017, diciembre). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. *Revista Tecnológica-ESPOL*, 30(3). Recuperado de <http://200.10.150.204/index.php/tecnologica/article/view/619/375>

Hernández, A. A. (2020). *Relación entre mobbing laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una universidad privada de Perú-Lima 2017* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional usmp. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7653/hernandez_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lengua, C. (2 de marzo del 2021). Acoso sexual en el trabajo: indicadores señalan pocas denuncias y desconocimiento del tema. *El comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/acoso-sexual-en-el-trabajo-indicadores-senalan-pocas-denuncias-y-desconocimiento-del-tema-dia-de-la-lucha-contr-el-hostigamiento-sexual-ncze-noticia/?ref=ecr>

Littlewood, H. F., Alviter, L. E., Robles, C. (2018, 15 de mayo). Acoso laboral, renuncia psicológica y manifestaciones psicossomáticas en empleados de una procesadora de frijol. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 3(5), 8-16. Recuperado de <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/72/83>

López, T. A., López, V. G., y López, D. M. (2016, 1 de marzo). Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral (Mobbing). *Scientia et Technica*, 21(1), 31-37. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84950584005.pdf>

- Maldonado, A. E. y Carballo, M. L. (2016, 18 de diciembre). Vivencias de mujeres víctimas de acoso sexual laboral que trabajan en instituciones públicas. *Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*, 1, 136-143. Recuperado de <https://revistascientificas.una.py/index.php/kerayvoty/article/view/1024/1019>
- Manrique, T. A. (2019, 26 de agosto). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 38(2), 127-137. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/341954432_Acoso_Laboral_Mobbing_Riesgo_Psicosocial_Emergente_Invisible
- Marín, C. A. y Piñeros O. H. (2016, 13 de junio). Acoso psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas. Un factor de riesgo que se debe controlar. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 6(3), 89-94. Recuperado de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4927/4213
- Matud, M. P., Velasco, T., Sánchez, L., Del Pino, M. J. y Voltes, D. (2013, 29 de julio). Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 19-30. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839306003.pdf>
- Medina, O. S. (2015, 21 de julio). Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados. *Gaceta Médica de México*. 152(4), 452-456. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/gaceta/gm-2016/gm164d.pdf>
- Meseguer de Pedro, M., Soler, M. I., y García-Izquierdo, M. (2014, 7 de abril). El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*,

30(2), 573-578. Recuperado de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.2.161251/161301>

Meza, C. A. y Linares, R. S. (2018). *Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - Perú. 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional uwiener.

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1875/TITULO%20-%20Meza%20Corredor%2C%20Adelaida.pdf>

Miraval, Z.E., Tamayo, M. R. y Tamayo, M. (2014, 8 de diciembre). Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizan Huánuco – 2014. *Investigación Valdizana*, 8(2), 11-14. Recuperado de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/267/256>

Molero, J. M., Pérez, F. M. y Gázquez, J. (2016, 4 de abril). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería universitaria*. 3(2), 114-123. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n2/1665-7063-eu-13-02-00114.pdf>

Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, F. y Villanueva, J. (2018, 11 de octubre). Revisiones sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología rehabilitación oral*. 11 (3), 184-186. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0719-01072018000300184&script=sci_arttext

Olivera, E. S. (2020, 30 de marzo). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio*, (38), 180-196. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5127/acoso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Páez, A. C. y Verde, M. H. (2022). *Mobbing Laboral En El Personal De La Clínica San Lorenzo De Cajamarca, 2022* [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo]. Repositorio institucional upagu.
<http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/2277/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J. G. y Torres, T. M. (2015, 23 de abril). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1), 39-45.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248180004.pdf>
- Paravic-Klijn, M. T., Burgos-Moreno, M., y Luengo-Machuca, L. (2018, 12 de agosto). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index de Enfermería*, 27(4), 201-205. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962018000300005&script=sci_arttext&tlng=en
- Peñaloza, R. y Rodríguez, K. J. (2021). *Revisión sistemática de acoso laboral en Latinoamérica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78638/Pe%c3%b1aloza_AR-Rodr%c3%adgez_SKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, C. V., y Paravic, K. T. (2017, 30 de agosto). Abuso verbal y acoso laboral en servicios de atención prehospitalaria en el Chile. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 25. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2073.2956>
- Rodríguez, R. B. (2019). *Acoso laboral y bienestar psicológico en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO.

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4519/1/RE_PSICOL_JOSSELLYN.RODRIGUEZ_ACOSO.LABORAL_DATOS.PDF

RPP Noticias (13 de noviembre del 2021). Al menos un 34 % de personas ha sufrido acoso laboral en el Perú, según un reciente estudio. Rpp Noticias. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/actualidad/acoso-laboral-al-menos-un-34-de-personas-lo-ha-sufrido-en-el-peru-segun-reciente-estudio-noticia-1369009>

Sacristán, R. J. (2017). *Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales* [Tesis de Doctorado, Universidad de Salamanca]. Repositorio Institucional gredos. <https://gredos.usal.es/handle/10366/137146>

Sanz, A. I. y Rodríguez A. (2011). El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 93-102. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/tr2011v27n2a2>

Segura, A. A., Hernández, A. U., y Ballesteros, A. J. (2013). Acoso psicológico en el trabajo y su relación con síntomas psicopatológicos. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 18(2), 359-371. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336011.pdf>

Terrones, H. S. (2017). *Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional ucv. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3390/Terrones_HSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Torres, L. A. y Guevara, L. (2021). *Violencia en el mundo del trabajo: revisión del flagelo en Iberoamérica*. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20111/Violencia%20mundo%20trabajo%20Iberoamerica%20-%20vr.%20digital%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=6&isAllowed=y#page=61>
- Universidad Tecnológica Metropolitana. (2018). Uso de listas de cotejo como instrumento de observación. Recuperado de https://vrac.utem.cl/wp-content/uploads/2018/10/manua.Lista_Cotejo-1.pdf
- Villalobos, S. L. (2018). *Mobbing laboral analizado desde la realidad colombiana* [Tesis de Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional unimilitar. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17744>
- Zembrano, T. I. y Ruíz, S. M. (2020, 16 de abril). El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Dominio de las ciencias*, 6(2), 41-58. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1143>

ANEXOS LISTA DE COTEJO

n°	DOI/ENLACE	Autores y año de publicación	NOMBRE DE LA REVISTA	Diseño			Muestra			Instrumento			CONCLUSIONES	OBJETIVO AL QUE RESPONDE
				Diseño de investigación	Reporte del diseño	sustento de diseño	muestreo (sustento bibliográfico)	Cuanto fue el Nº de Muestra	tipo de muestreo	Lugar de procedencia	Nombre del instrumento (s)	confiabilidad		
1	http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/rv/article/view/39/39	Blanco et al., (2017)	Revista Investigación Valdizana	Descriptivo – Correlacional	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	21 Personas	NO	PERÚ	CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE MINSA 2008-2011 ESCALA CISNEROS DE IÑAKI PIÑUEL	0,952 0,96	El acoso laboral dan origen a estrés, trastornos del sueño, ansiedad, depresión e intentos de suicidio. Los causantes de conductas de mobbing son considerados como intimidadores, inocuos, narcisistas, acosadores, perversos, psicopáticos y paranoides.	OBJ1 OBJ2
2	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68627456013	González-Trijueque y Delgado (2012)	Revista Liberabit	Descriptivo	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	50 Personas 44 TRABAJADORES PERUANOS	PROBABILISTICO	ESPAÑA	LIPT-60 («Leymann Inventory of Psychological Terrorization»)	0.9	El acoso laboral se manifiesta en interrupciones, gritos y rumores falsos, así mismo los acosadores minimizan sus logros, ocultan sus competencias, exageran sus errores, controlan el trabajo o insinúan de tipo sexual.	OBJ3
3	https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.2.161251/161301	Meseguer de Pedro et al., (2014)	Revista Anales de Psicología	Transversal	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	772 trabajadores	INTENCIONAL	ESPAÑA	Escala de acoso NAQ de Einarsen y Raknes Cuestionario General de Salud (GHQ-12) de Goldberg y Williams en la adaptación española de Sánchez-López y Dresch (2008)	0,80 0,70	El acosado pierde posibilidades de apoyo social en el trabajo, se le encomienda actividades por debajo de su nivel de cualificación y además se le recuerda persistentemente sus errores, causando desequilibrio mental en el colaborador.	OBJ3
4	https://doi.org/10.1016/j.aprim.2012.11.002	Dominguez et al., (2013)	Revista Atención Primaria	Transversal y Descriptivo	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	200 trabajadores	NO REPORTA	ESPAÑA	Maslach Burnout Inventory (MBI) Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT) Autoconcepto (Musitu et al.) Inventario de Adaptación de Conducta (De la Cruz y Cordero) Cuestionario de Percepción (CEP) de Dineen	0,7 0,9 0,835 0,88 0,72	El mobbing laboral causa agotamiento emocional y altos niveles de estrés. Los acosadores sostienen una actitud agresiva, son firmes, rígidos y suspicaces, así como convencimiento de superioridad sobre los demás.	OBJ1 OBJ2
5	https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962018000300005&script=sci_arttext&lng=en	Paravic-Klijn et al., (2018)	Revista Index de Enfermería	Cuantitativa, Correlacional y Transversal	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	366 trabajadores	ESTRATEGICAD O	CHILE	Encuesta "Violencia Laboral en el Sector Salud"		El acoso laboral se presenta con mayor frecuencia en establecimientos públicos e incurre en mujeres entre las edades 20 a 44 años.	OBJ4
6	http://200.10.150.204/index.php/tecnologica/article/view/619/375	Guerra (2017)	Revista Tecnológica-ESPOL	Cuantitativo, no experimental	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	252 docentes voluntarios (130 hombres y 122 mujeres)	ESTRATEGICAD O	ECUADOR	Test de Hamilton (HARS) Escala Cisneros	0,75 0,96	Las personas que han sido víctimas de acoso laboral presentan síntomas de depresión y ansiedad.	OBJ1
7	https://www.redalyc.org/pdf/849/84950584005.pdf	López et al., (2016)	Revista Scientia et Technica	Descriptivo de tipo correlacional	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	112 colaboradores	NO REPORTA	COLOMBIA	Cuestionario de autoevaluación estilos de liderazgo Cuestionario de Percepción de Acoso Laboral		El entorpecimiento laboral, la inequidad y la marginación laboral y sutiles muestras de comparación en los colaboradores son indicadores de mobbing.	OBJ3
8	https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2014.0002.08	Gómez y Hernández (2013)	Revista Diversitas: perspectivas en psicología	Exploratorio descriptivo	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	3 Personas	POR CONVENIENCIA	COLOMBIA	Cuestionario Leymann Entrevista semiestructurada	0.9	El acoso laboral desencadena en la víctima inseguridad, inestabilidad, desconfianza y estrés. Los aspectos fundamentales en el desarrollo del mobbing, se representa en la comunicación interpersonal como la distorsión de palabras y hechos, la crítica destructiva, mentiras, rumores, desprecios, burlas y evasión del contacto físico y visual. También aspectos no verbales como los gestos, las miradas, el tono sarcástico, agresivo y áspero.	OBJ1 OBJ3

9	https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/76135	Cebey y Ferrari (2016)	Revista Anuario de investigaciones	Empírico descriptivo no experimental transversal	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	26 Personas	ENTREVISTA	ARGENTINA	Entrevista semiestructurada		El mobbing se evidencia en la forma de sometimiento al otro, intolerancia en la ejecución de las tareas asignadas, asignación de tareas por fuera de lo escrito, falta de reconocimiento en el desempeño y la comunicación verbal irrespetuosa.	OBJ3
10	http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v20n1/v20n1a08.pdf	Ferrari et al., (2013)	Revista Anuario de investigaciones	Correlacional no experimental transversal	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	1187 Personas	SEMIESTRUCTURADA	ARGENTINA	Escala VAL-MOB	0.80	El acoso laboral presenta los siguientes indicadores, intrusividad, prejuicios, monitoreo frecuente, violaciones de la privacidad. El mobbing presenta mayor prevalencia en empresas grandes, así mismo en trabajadores con formación académica baja o nula.	OBJ3 OBJ4
11	https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336011.pdf	Segura et al., (2013)	Revista Enseñanza e Investigación en Psicología	comparativo correlacional	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	90 Personas	ENTREVISTA	MÉXICO	Escala Cisneros Inventario de Síntomas (Symptom Checklist, Revised [SCL-90-R])	0,96 0,86	Las víctimas de acoso laboral desarrollan patología depresiva como el síndrome de burnout o el estrés postraumático.	OBJ1
12	https://doi.org/10.1590/1518-8345.2073.2956	Rodríguez y Paravic (2017)	Revista Latinoamericana de Enfermagem	Estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	220 Personas	SEMIESTRUCTURADA	CHILE	Cuestionario Workplace violence in the health sector	0.91	El acoso laboral provoca en los colaboradores principalmente estrés, además de problemas que destruyen las relaciones laborales. Existe una mayor incidencia que se da en el acoso laboral en mujeres que en varones, así mismo en las víctimas hay una mayor prevalencia con estudios técnicos que universitarios.	OBJ1 OBJ4
13	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905100	González (2012)	Revista Iberoamericana de Psicología	no experimental de corte transversal y descriptivo	NO REPORTA	NO REPORTA	NO	91 Personas	NO PROBABILÍSTICA INTENCIONAL	MÉXICO	Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo Cuestionario denominado Factores psicosociales en el trabajo académico	0.91 0.90	Los indicadores que favorecen la aparición del mobbing son los siguientes, la asignación de tareas difíciles de cumplir en plazos reducidos, la acumulación de tareas nuevas, la exclusión de reuniones y toma de decisiones. Además la falta de reconocimiento, así como las pocas oportunidades de capacitación y el impedimento de crecer.	OBJ 3
14	https://www.scielo.br/j/rlae/a/Z9FzkDpBBn9CRkFxcZyRBL/?format=pdf&lang=es	Biagio et al (2013)	Revista Latino-Americana de Enfermagem.	Descriptivo-exploratorio	NO	NO	NO	199 Personas	POR CONVENIENCIA	Brasil	Instrumento de caracterización social y ocupacional, y el Leymann Inventory Psychological Terrorization	0.95	En cuanto a los factores organizacionales tenemos: tener menos de 4 años en la institución. En cuanto a los factores sociodemográficos se considera el tener hijos.	OBJ 4
15	https://www.medigraphic.com/pdfs/gaceta/gm-2016/gm164d.pdf	Medina (2015)	Gaceta Médica de México	Transversal	NO	NO	NO	499 Personas	ALEATORIO ESTRATIFICADO DE DOS ETAPAS	MEXICO	IVAPT-PANDO / Inventario de Maslach / Inventario de Beck	0.91	El mobbing desencadena alteraciones psicológicas tales como el la ansiedad y estrés, del mismo modo el 10% y el 20% de suicidios anuales han tenido antecedentes de acoso laboral. El factor sociodemográfico que predomina es el género, puesto que según las estadísticas el sexo femenino está más propenso a ser víctima	OBJ 1 - OBJ 4
16	http://dx.doi.org/10.5093/2011v27n2a2	Sanz y Rodríguez (2011)	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Descriptivo-correlacional	NO	NO	NO	411 Personas	NO REPORTA	Madrid	Short-Negative Acts Questionnaire (NAQ) / Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia. / Cuestionario Problemas de salud.	0.90 / 0.78 / 0.90	Los efectos psicológicos como consecuencia del acoso laboral es el insomnio y la ansiedad. Excluir socialmente, hostigar, ofender e interferir en las funciones del colaborador son conductas que nos indican la presencia del acoso laboral.	OBJ 1 - OBJ 3
17	https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.3.2016.4927	Marín y Piñeros (2016)	Revista Colombiana de Salud ocupaciona	Mixta-correlacional	NO	NO	NO	121 Personas	NO REPORTA	Colombia	Cuestionario de FRP intralaboral / Cuestionario de estres	0.944 / 0.83	Algunos de los indicadores de acoso laboral es cuando un colaborador o grupo de compañeros emplean presión psicológica impropia hacia un compañero de trabajo, durante un mínimo de una vez a la semana durante seis meses. Los factores organizacionales que influyen en el mobbing es el exceso de trabajo y el liderazgo disfuncional que emplean quienes ejercen autoridad.	OBJ 3 - OBJ 4

18	https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839306003.pdf	Matud et al (2013)	Salud de los trabajadores	Transversal	NO	NO	NO	209 personas	MUESTREO NO PROBABILÍSTICO POR CONVENIENCIA	Venezuela	Cuestionario de Salud General de Goldbergen / Inventario de Autoestima / Cuestionario de Satisfacción con el Rol / Escala de Apoyo social	0.80 / 0.90 / 0.74 / 0.81	Las víctimas de acoso en el trabajo tienen a sufrir de ansiedad, insomnio, depresión y gran aumento de conductas dañinas para la salud, como la ingesta de sustancias psicoactivas. Ser mujer es un factor sociodemográfico que hace más propensa a ser víctima al colaborador.	OBJ 1 - OBJ 4
19	http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1143	Zembrano y Ruiz (2020)	Dominio de las ciencias	Descriptiva	NO	NO	NO	141 Personas	NO REPORTA	Ecuador	Encuesta estructurada		Las víctimas manifiestan tener afectación psicológica caracterizada por sentir irritabilidad, impotencia, depresión y baja autoestima. Las críticas hacia el trabajo de la víctima, amenazas verbales o escritas y constante control de las tareas ejecutadas por la víctima son indicadores de mobbing. El mayor número de víctimas de acoso laboral son trabajadores del sexo femenino.	OBJ 1 - OBJ 3 - OBJ 4
20	http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/267/256	Tamayo et al (2014)	Investigación Valdezana	no experimental transversal	NO	NO	NO	100 personas	NO PROBABILÍSTICO	PERÚ	Barómetro de Cisneros	0.97	El victimario siente celos y envidia de las capacidades y competencias que posee su compañero, puesto que siente preocupación de que sea una competencia para él.	OBJ 2
21	https://revistascientificas.una.py/index.php/keravoty/article/view/1024/1019	aldonado y Carballo (2014)	Kera Yoty: reflexiones sobre la cuestión social.	cualitativa	NO	NO	NO	7 personas	NO REPORTA	Paraguay	entrevista semi-estructurada		Los efectos psicológicos por mobbing son la ansiedad, angustia, irritabilidad, impotencia y depresión. El acosador posee un carácter difícil, caracterizado por ser injustos y despotas en su trato, oprimen, suelen ser sexistas y machistas. Dentro de los indicadores del mobbing tenemos el bloqueo del espacio de trabajo de la víctima de manera dominante y arbitraria, y en algunos casos se llegan a emplear palabras y conductas de índole sexual.	OBJ 1 - OBJ 2 - OBJ 3
22	https://www.redalyc.org/pdf/292/29248180004.pdf	Pando et al (2015)	Enseñanza e Investigación en Psicología	Exploratorio comparativo	NO	NO	NO	3210 personas	MUESTREO ALEATORIO SIMPLE	Mexico	Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)	0.89	Los factores organizacionales que promueven el acoso laboral son: el deficiente clima organizacional, inequidad en el trabajo, tipo de contrato, ritmo de trabajo, y funciones estresantes o rutinarias propias del empleo.	OBJ 4
23	http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5953/Acoso_Laboral_Instituci%3Ab3n_Educativa_Distrital_Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Acosta et al (2020)	Revista venezolana de gerencia	transversal y no experimental (NO	NO	SI	72 Personas	NO PROBABILÍSTICO	Venezuela	Instrumento LIPT 45	0.97	El mobbing se manifiesta cuando los agresores no permiten que la víctima se exprese, hay críticas, descrédito, calumnias, poca consideración y nulo reconocimiento hacia la víctima.	OBJ 3
24	https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/72/83	Littlewood et al (2018)	Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas,	correlacional transversal	NO	NO	NO	100 personas	NO REPORTA	Mexico	Escala mexi-cana de acoso en el trabajo (EMAT) / Escala desarrollada por Littlewood		Dentro de las consecuencias psicológicas las más significativas son la renuncia psicológica y trastornos del sueño. Los indicadores del acoso laboral son el intimidar, someter, amedrentar, controlar y consumir emocionalmente a la víctima. La jerarquización y concentración del poder son indicios que originan el acoso en las organizaciones.	OBJ 1 - OBJ 3 - OBJ 4
25	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=505750945007	Da Silva et al (2015)	Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental	Exploratorio cuantitativa	NO	NO	NO	30 Personas	NO PROBABILÍSTICO	Brasil	Formulário de Assédio Moral	-	Los agresores tienen rasgos narcisistas, son inseguros de sus competencias, tienen personalidad paranoica y dificultad para aceptar críticas.	OBJ 2
26	https://doi.org/10.33554/riv.14.2.701	Castro et al (2020)	Investigación Valdezana	no experimental	NO	NO	NO	43 Personas	NO REPORTA	Perú	la Escala Cisneros	0.96	El acosador siente envidia por ello tiene deseos de alcanzar los logros profesionales que alcanzan sus víctimas. Los indicadores de acoso laboral son las burlas, ofensas, exclusión social, agresión física o verbal que intimidan a quien las sufre y atentan contra la integridad individual.	OBJ 2 - OBJ 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VERA CALMET VELIA GRACIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "MOBBING O ACOSO EN EL AMBITO LABORAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA", cuyos autores son GUEVARA CELEDONIO DAMARIS LUCERO, ABAD BOYER GABRIELA MARIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 3.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VERA CALMET VELIA GRACIELA DNI: 18159571 ORCID: 0000-0003-0170-6067	Firmado electrónicamente por: VVERAC75 el 15-08- 2022 08:32:10

Código documento Trilce: TRI - 0386617