

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE LA ANGUSTIA PSICOLÓGICA Y EL MOBBING EN LAS ORGANIZACIONES

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Mauricio Vicente Palomino

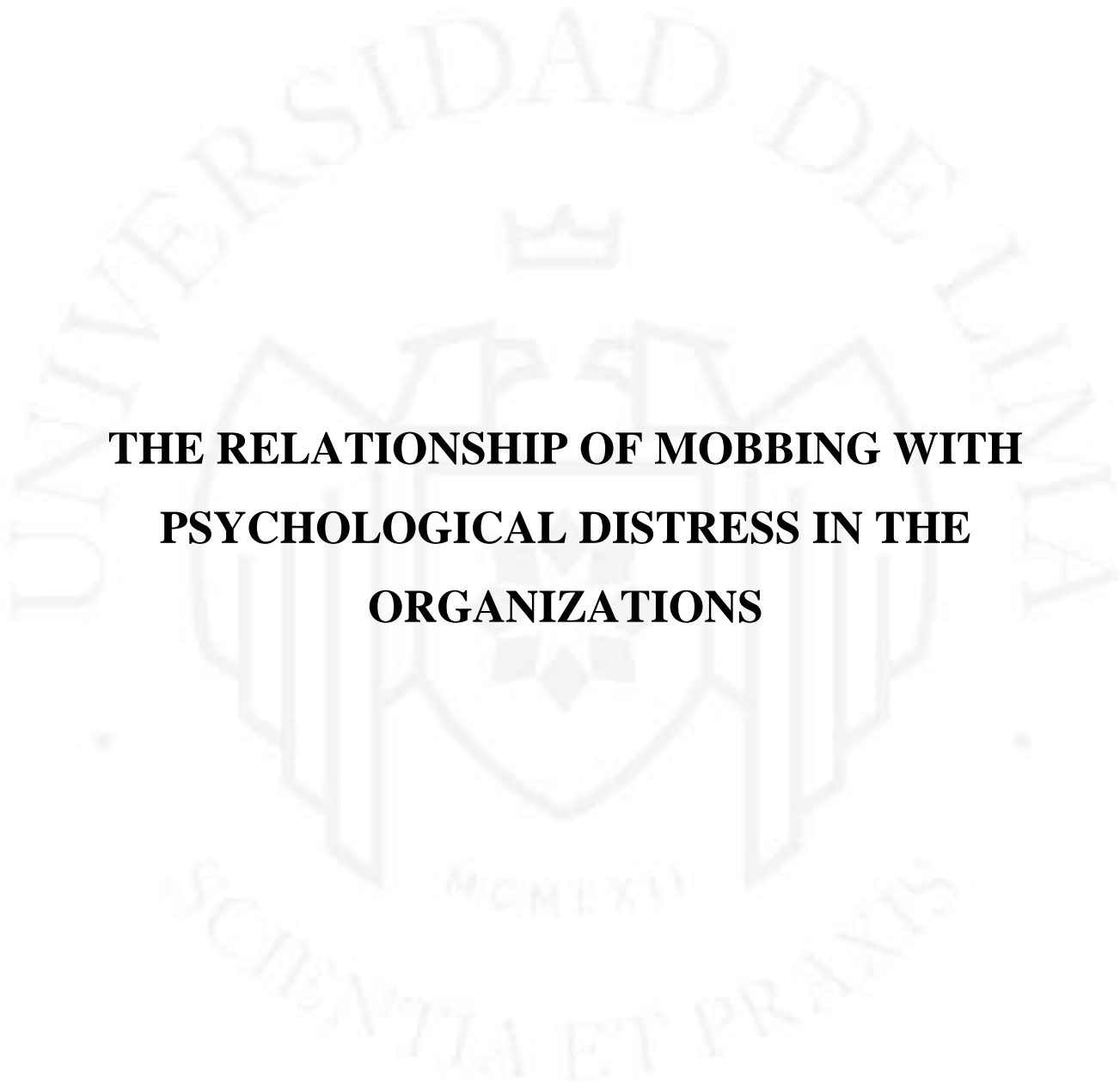
20123207

Asesor

Luis Esaine Suárez

Lima – Perú
Marzo de 2021





**THE RELATIONSHIP OF MOBBING WITH
PSYCHOLOGICAL DISTRESS IN THE
ORGANIZATIONS**

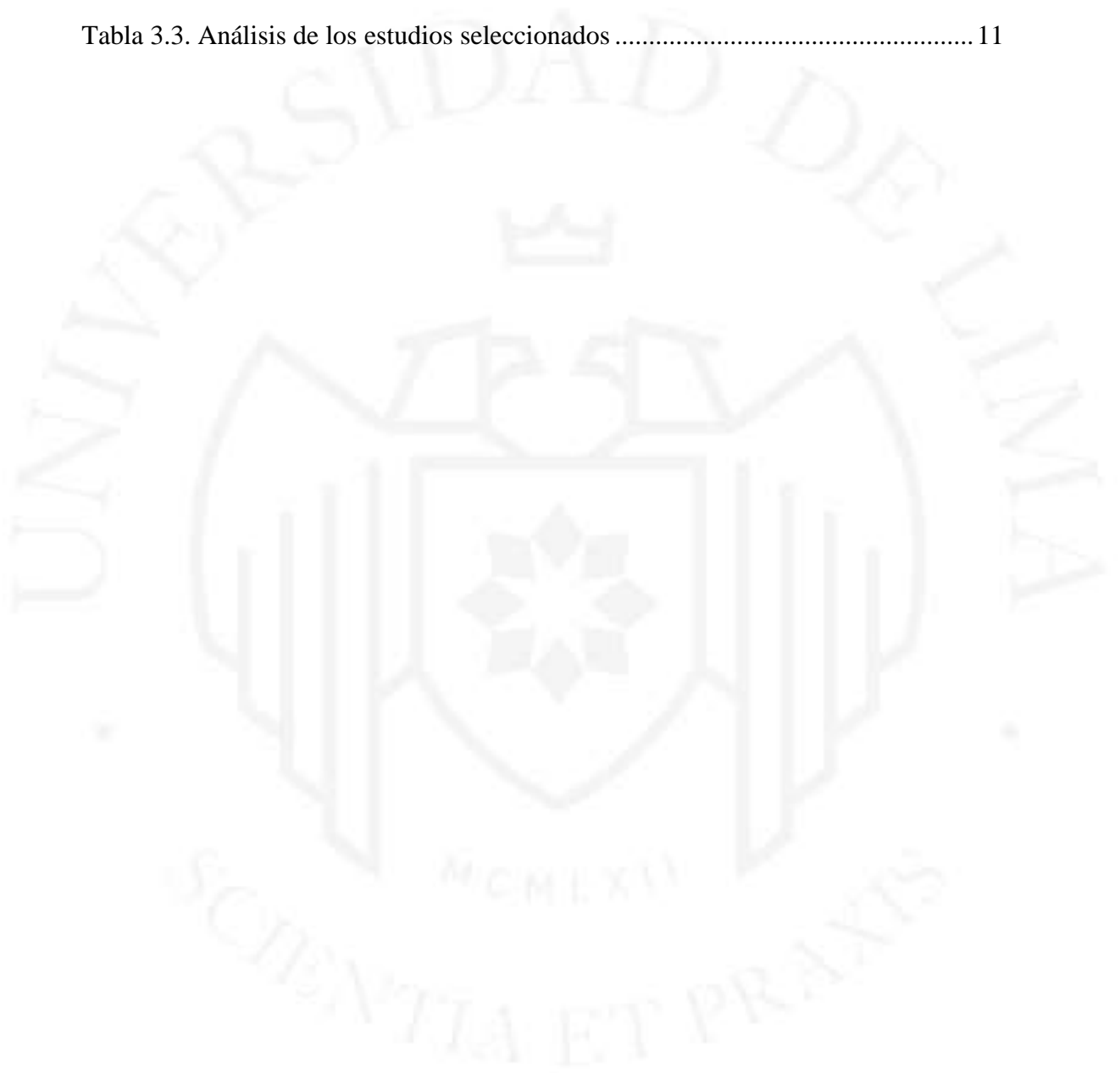
TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II: MÉTODO	7
CAPÍTULO III: RESULTADOS	9
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	17
CONCLUSIONES	23
REFERENCIAS	24



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Análisis de los estudios seleccionados.....	9
Tabla 3.2. Análisis de los estudios seleccionados.....	10
Tabla 3.3. Análisis de los estudios seleccionados.....	11



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Diagrama de Flujo	8
-------------------------------------	---



RESUMEN

El acoso laboral es un problema grave en la salud pública por sus efectos negativos como la angustia psicológica: Un estado de sufrimiento, estrés e incapacidad. El objetivo de este trabajo es identificar la relación entre el mobbing y la angustia psicológica mediante un reporte de revisión aplicada de los estudios previos efectuados en este ámbito. Se realizó una búsqueda sistemática siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA (Urrútia & Bonifill, 2013). Las bases de datos consultadas fueron Proquest, Scopus y Pubmed. Se seleccionaron para el análisis los trabajos que evaluaban la relación entre el acoso laboral y la angustia psicológica (n = 8). Se utilizaron como métodos de exclusión estudios cualitativos, normativos, tesis, libros y actas que no fueran publicadas en revistas científicas. Se identificó que en cada artículo seleccionado se evidencia la relación entre las variables de mobbing y de angustia psicológica, ya sea como predictor o consecuencia del otro. Se encontraron limitantes que no permitieron identificar de forma explícita los modelos teóricos utilizados ni las propiedades psicométricas. Sin embargo, el análisis de los artículos permite confirmar que sí existe la relación entre el mobbing y la angustia psicológica.

Palabras clave: Mobbing; angustia psicológica; acoso laboral; reporte de revisión aplicada.

ABSTRACT

Workplace bullying is a serious public health problem due to its negative effects such as psychological distress: A state of suffering, stress, and disability. The objective of this study is to examine the association between mobbing and psychological distress through applied review report of previous literature in this area. A systematic review was conducted considering the following indications of the PRISMA guidelines (Urrútia & Bonifill, 2013). The databases consulted according to the inclusion criteria of studies that evaluated the relationship between workplace bullying and psychological distress: Proquest, Scopus and Pubmed. On the other hand, qualitative, normative, thesis, books and proceedings that were not published in scientific journals were used as methods of exclusion studies. The total of research based on the inclusion and exclusion criterion (n = 8) were selected for analysis. In each of the selected articles the relationship between the variables of mobbing and psychological distress is evidenced, either as a predictor or consequence of the other. Limitations were found due to the lack of explicit theoretical models and psychometric properties. However, the analysis of the articles confirms that there is a relationship between mobbing and psychological distress.

Key Words: Mobbing; psychological distress; workplace bullying; systematic review.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El Moobing ha sido identificado como un problema global debido a su creciente magnitud y los efectos nocivos en víctimas y organizaciones. La vulnerabilidad en el lugar de trabajo es un componente de la precariedad laboral que refleja inseguridad, miedo e incertidumbre (Ansoleaga, Ahumada & Gonzáles-Santa Cruz, 2019). El acoso laboral está ganando reconocimiento como un problema grave de salud pública. Diversos estudios demuestran el impacto negativo del mobbing al bienestar mental, no solamente para los empleados acosados, también se ha comprobado que desmoraliza y afecta a los testigos del abuso (Caryn Mei, Wong, Lena Lay, Lei, Nor & Yogarabindranath, 2019).

En el ámbito psicológico, el acoso laboral es considerado como una fuente de angustia psicológica, la cual está asociada con consecuencias de corto y largo plazo en la salud y bienestar. Asimismo, se ha relacionado como un desencadenante del aislamiento social, enfermedades psicosomáticas, bajo control de impulsos, impotencia, desesperación y alteración en la percepción del individuo (Einarsen & Nielsen, 2015).

Una condición propicia para el acoso laboral es el desequilibrio de poder entre empleados y superiores, el cual puede incrementar debido a la falta de estabilidad y seguridad laboral. En el marco de la economía globalizada, el empleo atraviesa importantes procesos de cambio como formas contractuales atípicas, bajos ingresos, ausencia de protección social, posibilidades limitadas de negociación colectiva, etc. Lo cual fomenta una percepción de vulnerabilidad basada en el miedo, la exclusión y la violencia entre los trabajadores, quienes promueven acciones agresivas hacia un miembro menos poderoso del grupo (Ansoleaga et al., 2019).

Los casos más comunes de mobbing dentro de las organizaciones son las siguientes: Ocultar información para impedir que un colaborador pueda desarrollar bien su trabajo; aislamiento social, donde los compañeros de equipo ignoran, restringen y prohíben sus posibilidades de comunicación con otros compañeros, superiores y/o clientes; ser forzado a realizar acciones en contra de sus principios; sobrecarga laboral; asignar funciones que no le corresponden o modificar las tareas asignadas dentro de la

organización sin previo aviso; criticar, menospreciar y humillar constantemente al colaborador delante de sus compañeros; faltas de respeto e insultos en el trabajo; y difamación profesional y/o personal (¿Cómo saber si estoy sufriendo acoso laboral?, 2019, sección Economía, párr. 1).

Durante una charla el vicepresidente de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia, Daniel Sánchez Velásquez, explicó la importancia de erradicar el hostigamiento laboral en el país, el cual está relacionado al acoso y el chantaje sexual. Los casos más graves de violencia empiezan por acciones que son consideradas como pequeñas y terminan en una ruta de violencia que tiene generalmente, y según la estadística, como víctimas a las mujeres (Hostigamiento laboral: El 97% de casos ha sido contra mujeres, según viceministro de Derechos Humanos, 2020, párr. 1). Una de las causas de la vulnerabilidad laboral hacia la mujer se vincula con la tendencia de las relaciones jerárquicas que subordinan a las mujeres fomentando una mayor violencia en el trabajo (Ansoleaga et al., 2019).

Las consecuencias de la violencia laboral a nivel organizacional se reflejan en altas tasas de absentismo, rotación, productividad, menor satisfacción laboral, marca empleadora y cuestiones legales (Buenomo, Fiorelli, Romano, Benevene, 2020). En relación con la salud mental, la teoría de los trastornos cognitivos sostiene que el trauma generado por el acoso laboral es debido al efecto permanente que esta acción tiene sobre la percepción y cognición de la víctima. Manifestándose en un estado duradero de miedo, ansiedad y depresión (Einarsen & Nielsen, 2015).

En la investigación realizada por Caryn Mei et al., (2019) en Malasia obtuvieron datos significativos en la relación entre el acoso laboral y la angustia psicológica. Con una muestra de 5235 participantes (62.3% mujeres), demostraron que uno de cada tres colaboradores informó haber experimentado acoso laboral, específicamente asociado por ser mujer. Un total de 2045 (39,1%) participantes informaron haber sido intimidados alguna vez en comparación con los que nunca fueron intimidados.

Por otro lado, los resultados de Ansoleaga et al., (2019) demostraron que las colaboradoras están más expuestas al acoso y la vulnerabilidad en el trabajo, además de presentar una mayor prevalencia de angustia psicológica. En comparación con los otros participantes, entre las mujeres vulnerables una de cada tres reportó malestar psicológico (30,8%), frente a los hombres en la misma situación (16,5%).

Con relación a los datos comentados por el vicepresidente de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia, Daniel Sánchez Velásquez, con relación a los casos de hostigamiento laboral el 97% de acoso sexual ha sido contra mujeres, y en el 100% de dichos casos, el acosador ha sido hombre (Hostigamiento laboral: El 97% de casos ha sido contra mujeres, según viceministro de Derechos Humanos, 2020, párr. 1).

Durante este periodo de pandemia y distanciamiento social, se esperaría que el trabajo remoto sea un limitante para el hostigamiento laboral y sexual hacia la mujer. No obstante, sucede lo contrario. En un estudio realizado entre 400 mujeres del sudeste asiático, evidenciaron que 62% de las participantes recibió bromas sexuales, 34% contenido sexual sin su consentimiento, 56% del acoso provenía de alguien con mayor jerarquía en la organización y el 76% exigía medidas y políticas más estrictas contra dichos actos (Montero, 2021, párr. 1).

Las investigaciones anteriores revelan que al menos el 15% de la población trabajadora mundial está expuesta a comportamientos negativos en el lugar de trabajo que pueden ser experimentados como mobbing, mientras que el 11% se identifica como víctimas de acoso laboral (Einarsen & Nielsen, 2015).

En base a estudios previos, se define la variable mobbing como una situación en la que una o varias personas, constantemente, se perciben a sí mismas como víctimas de acciones negativas con la dificultad para defenderse. Las conductas relacionadas al mobbing son la exposición a hostilidad verbal, ser objeto de burla o actos de exclusión social. De forma individual, tales incidentes pueden verse como levemente ofensivos, o al menos tolerables, pero en conjunto se experimentan como desestabilizadores y muy angustiantes para la persona que los recibe. De esta manera, percibe el acoso laboral como una amenaza para sus necesidades psicológicas y genera una incapacidad para predecir y controlar cognitivamente su entorno (Nielsen, Hetland, Mthiesen & Einarsen, 2012).

Por su parte, la angustia psicológica es un estado de sufrimiento asociado con estresores y situaciones que son difíciles de afrontar en la vida diaria. Las personas que padecen con este estado son incapaces de afrontar situaciones injustas, sienten cambios en el estado emocional, pesimismo hacia el futuro, baja autoestima, aislamiento, retraimiento y muestran síntomas de depresión y ansiedad (Arvidsdotter, Marklund, Kylén, Taft y Ekman, 2015).

En cuanto a la relación entre el mobbing y la angustia psicológica, Nielsen et al. (2012) identificó la correlación de ambas variables como un círculo vicioso donde el acoso laboral y la angustia refuerzan sus propios efectos negativos. La angustia psicológica es un factor etiológico del mobbing, es decir predice la manifestación de conductas de acoso laboral como de victimización a la intimidación.

Como consecuencia de ello, en las víctimas de acoso se registran altos niveles de angustia psicológica que alteran su estado emocional: Fuerte estrés, un estado de miedo duradero, confusión cognitiva, ansiedad y depresión. Además, influye en la manera de percibir su ambiente laboral como peligroso, inseguro y amenazante. De esta manera, es importante un proceso de intervención en las organizaciones para detener el acoso laboral y brindar opciones de tratamiento para los colaboradores con angustia psicológica (Einarsen & Nielsen, 2015; Nielsen et al., 2012).

En general, los investigadores emplean dos métodos diferentes para evaluar la prevalencia del mobbing: Por un lado, el enfoque de auto etiquetado en el que se solicita al encuestado que indique si se ha sentido expuesto al acoso laboral en los últimos seis meses. Por otro lado, el enfoque operativo mide la frecuencia en la que el encuestado ha sido sometido a varios tipos de comportamiento asociados al acoso laboral durante los últimos seis meses (Bernotaite, Malinauskiene & Leisyte, 2017).

El mobbing implica comportamientos agresivos persistentes hacia un empleado, que percibe tales conductas como abusivas y difícil defenderse. Los comportamientos de intimidación pueden afectar el trabajo o la individualidad del empleado. En el primer caso, denominado acoso hacia el trabajo, se manipula la carga de trabajo, el proceso o la evaluación de un empleado a fin de sancionar. En el segundo caso, denominado acoso personal, el colaborador está sujeto a chismes, aislamiento, bromas personales o, en formas más graves, amenazas (Buenomo et al., 2020).

Incluso en una organización que fomenta el empoderamiento y una buena gestión en sobrecarga de trabajos, el compromiso y satisfacción de los colaboradores serán negativos para aquellos que sufren acoso laboral. Al igual que una baja frecuencia de mobbing consigue asociarse con una salud mental y bienestar deficientes (Steele et al., 2020).

Se considera uno de los fenómenos más estresantes y la causa de una relación disfuncional y tóxica que perjudica la salud física y psicológica del individuo (Giorgi, Perminiené, Montani, Fiz-Perez, Mucci & Arcangeli, 2016). Asimismo, puede afectar no solo a las víctimas, sino también a quienes los rodean. En estudios anteriores se reveló que quienes presenciaban acoso laboral entre sus compañeros mostraban síntomas depresivos y consideraban dejar su empleo (Tsuno, Kawachi, Kawakami & Miyashita, 2018).

Steele, Rodgers y Fogarty (2020) bajo el modelo Job Demands Control que mide los factores estresantes del trabajo, evaluó que la exposición al acoso laboral generaba una fuerte angustia psicológica en el individuo, además de afectar su compromiso afectivo y satisfacción laboral. Dentro de sus resultados, aquellos empleados que experimentaban intimidación en el trabajo demostraban cuatro veces más probabilidades de reportar una gran angustia psicológica en comparación con aquellos que nunca experimentaron algún tipo de acoso.

La angustia psicológica puede llegar a desencadenar acciones como el aislamiento social o exclusión de importantes relaciones sociales, lo cual amenaza una serie de necesidades básicas como la necesidad de pertenencia, de autorrealización y la de percibir al mundo como predecible y controlable. De esta manera, el individuo cuestiona su propia dignidad y capacidad de afrontar su alrededor, trayendo consigo una especie de “muerte social” (Einarsen & Nielsen, 2015).

El estado de sufrimiento emocional que desencadena la angustia psicológica es consecuencia de su relación con los síntomas de depresión y ansiedad debido a que coexisten con sintomatologías comunes y una amplia gama de afecciones crónicas. Las cinco características definitorias de los pacientes con angustia psicológica son sentimiento de incapacidad para afrontarlo, cambios en el estado emocional, malestar y experiencias dañinas de vivir con angustia psicológica. La última característica puede expresarse a través de la desmoralización y pesimismo hacia el futuro, angustia y estrés, desprecio a su persona, aislamiento social y retraimiento hacia uno mismo (Arvidsdotter et al., 2016).

El objetivo del presente estudio es identificar la relación entre el mobbing y la angustia psicológica mediante un reporte de revisión aplicada de los estudios previos

efectuados en este ámbito. Lo cual nos lleva a la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre el mobbing y la angustia psicológica?



CAPÍTULO II: MÉTODO

Los artículos y estudios identificados cumplieron los siguientes criterios de selección: a) Estudios cuantitativos correlacionadas con el objetivo de identificar cómo las dos variables seleccionadas se relacionan; b) Estudios en adultos y adultos mayores debido a que son la población laboralmente más activa y que cuentan con la mayoría de estudios relacionadas al acoso laboral; c) Estudios escritos en castellano o inglés, en efecto la mayoría de artículos extranjeros, actualizados y de mayor envergadura están escritos en inglés lo cual permitirá construir una mejor sustentación para el objetivo del presente estudio; d) Estudios que evalúen las diferentes consecuencias de angustia psicológica ocasionadas por el acoso laboral, para su conocimiento y desarrollo en el estudio; e) Abarcar todo el rango temporal de las bases de datos utilizadas entre los años 2012 al 2020, con el objetivo de mantener la actualidad de la información y sustentarlo con investigaciones un poco más antiguas que amplíen la relación entre el mobbing y la angustia psicológica e incluyan las diferentes consecuencias que se han encontrado.

Como criterios de exclusión se tuvo en cuenta que no fueran trabajos de estudio cualitativo, publicados en formato de comunicación de congreso, artículos que solo presentan resúmenes, tesis para bachillerato y licenciatura, manuales, actas no publicadas en revistas científicas y libros. La debida elección se realizó porque los criterios señalados son de aporte bibliográfico y no de investigaciones cuantitativas o correlacionales.

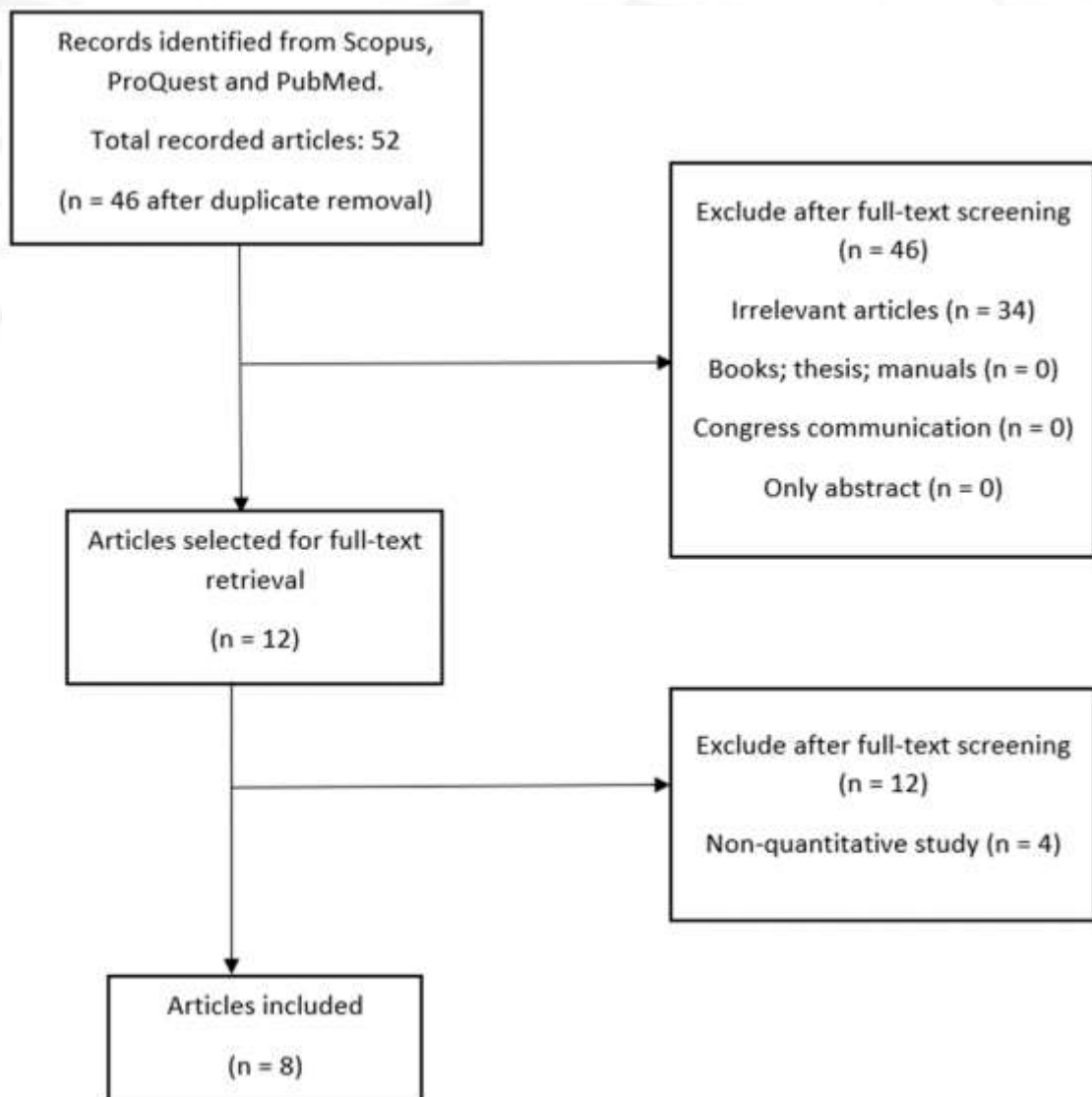
La búsqueda de artículos científicos se realizó entre los meses de enero y febrero del 2021, a través de las bases de datos electrónicas Scopus, Pubmed y Proquest utilizando las siguientes palabras claves: Workplace, Bullying, Mobbing, Psychological Distress y Violence. Dichas palabras y sus conceptos fueron combinados con el operador booleano “AND”. Se formuló de la siguiente manera: Workplace Bullying AND Psychological Distress; Mobbing AND Psychological Distress; Workplace Violence AND Psychological Distress; (Workplace Bullying) AND (Psychological Distress) AND ti(Psychological Distress); (((workplace bullying) AND (psychological distress)) AND (psychological distress[Title/Abstract])) AND (workplace bullying[Text Word]) y Workplace AND bullying AND psychological AND distress AND mobbing AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, “ar”)) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE, “English”) OR

LIMIT-TO (LANGUAGE, "Spanish")) AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD, "Psychological Distress")).

A partir de la variabilidad de las palabras combinadas con relación al tesauro se alcanzó una búsqueda más precisa y controlada. En el caso de la variable mobbing, los artículos extranjeros y en inglés definían el acoso laboral como "Workplace Bullying". Dicha definición fue clave para identificar el mayor número de artículos que correlacionaban el mobbing con angustia psicológica.

El proceso de búsqueda sistemática se realizó según las indicaciones de la guía PRISMA (Urrutia y Bonfill, 2013), el cual dio como resultado un total de 52 artículos. En base a ello y a los criterios de inclusión se seleccionó ocho artículos.

Figura 2.1. Diagrama de Flujo



CAPÍTULO III: RESULTADOS

El análisis de los ocho artículos muestra en las tablas 1, 2 y 3 los datos principales de cada artículo destacando aspectos como el tipo de población estudiada, el instrumento y forma de evaluación de las variables mobbing y angustia psicológica. Además, de una frase resumen de la relación encontrada entre ambos conceptos y el principal hallazgo de cada estudio.

Tabla 3.1. Análisis de los estudios seleccionados.

Autor	Año	Título	Idioma	N
Nielsen, Hetland, Matthiesen and Einarsen.	2012	Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress	Inglés	1775
Tsuno, Kawachi, Kawakami and Miyashita	2018	Workplace Bullying and Psychological Distress: A Longitudinal Multilevel Analysis Among Japanese Employees	Inglés	3142
Ansoleaga, Ahumada and González-Santa Cruz	2019	Association of Workplace Bullying and Workplace Vulnerability in the Psychological Distress of Chilean Workers	Inglés	1995
Caryn Mei, Wong, Lena Lay, Lei, Nor and Yogarabindranath	2019	Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study	Inglés	5235
Steele, Rodgers and Fogarty	2020	The Relationships of Experiencing Workplace Bullying with Mental Health, Affective Commitment, and Job Satisfaction: Application of the Job Demands Control Model	Inglés	3193
Giorgi, Perminiené, Montani, Fiz-Perez, Mucci y Arcangeli	2016	Detrimental effects of workplace bullying: impediment of self-management competence via psychological distress	Inglés	326
Bernotaite, Malinauskiene and Leisyte	2017	Bullying behavior and mental health in healthcare and educational sectors in Kaunas, Lithuania	Inglés	1002
Bernotaite y Malinauskiene	2017	Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout	Inglés	517

Tabla 3.2. Análisis de los estudios seleccionados.

Autor	Tipo población	Instrumento de evaluación	País y Continente
Nielsen, Hetland, Matthiesen and Einarsen.	Fuerza trabajadora proveniente del Registro central de empleados de Noruega (Norwegian Central Employee Register).	1. Revised version of the Negative Acts Questionnaire. (Mobbing) 2. Hopkins Symptom Checklist (Angustia Psicológica)	Noruega, Europa.
Tsuno, Kawachi, Kawakami and Miyashita	Trabajadores del sector público reclutados de 4 oficinas del gobierno, el hospital de la ciudad, 1 centro de salud local, 6 departamentos de bomberos, 18 guarderías, 30 escuelas primarias, 16 escuelas secundarias y 1 biblioteca de la ciudad.	1. Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) (Mobbing) 2. K6 (Angustia Psicológica)	Japón, Asia.
Ansoleaga, Ahumada and González-Santa Cruz	Personas laboralmente activas provenientes de las 3 áreas metropolitanas más importantes: Gran Santiago, Gran Valparaíso y Gran Concepción.	1. Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) (Mobbing) 2. K6 (Angustia Psicológica)	Chile, América del sur.
Caryn Mei, Wong, Lena Lay, Lei, Nor and Yogarabindranath	Empleados activos provenientes de 47 empresas privadas de Malasia. Obligatorio la participación de al menos 1 miembro del área de Recursos Humanos de las empresas participantes.	1. K6 (Angustia Psicológica) 2. Self-reported survey methodology (Mobbing)	Malaysia, Asia.
Steele, Rodgers and Fogarty	Personal militar y civil provenientes de las 21 divisiones de las fuerzas armadas de Australia.	1. Kessler 10 (Angustia psicológica). 2. Survey questionnaire: Workplace Bullying (Mobbing)	Australia, Oceanía.
Giorgi, Perminiené, Montani, Fiz-Perez, Mucci y Arcangeli	Personas laboralmente activas provenientes de 2 diferentes organizaciones privadas en Italia.	1. Italian version of Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) (Mobbing) 2. Italian version of General Health Questionnaire (GHQ-12) (Angustia psicológica)	Italia, Europa.
Bernotaite, Malinauskiene and Leisyte	517 profesores de 13 escuelas de secundaria. 174 médicos familiares de clínicas ambulatorias, 5 públicas y 5 privadas. 311 enfermeras del departamento de medicina interna de 3 hospitales.	1. Negative Acts Questionnaire (NAQ) (Mobbing) 2. General Health Questionnaire (GHQ-12) (Angustia psicológica)	Lituania, Europa.
Bernotaite y Malinauskiene	Profesores de 13 escuelas de secundaria.	1. Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) (Mobbing) 2. General Health Questionnaire (GHQ-12) (Angustia psicológica)	Lituania, Europa.

Tabla 3.3. Análisis de los estudios seleccionados.

Autor	Relación entre mobbing y angustia psicológica	Hallazgos principales
Nielsen, Hetland, Matthiesen and Einarsen.	La mutua relación entre el mobbing y angustia psicológica indica un círculo vicioso donde el acoso laboral y la angustia refuerzan mutuamente sus efectos negativos.	Los resultados demuestran que la angustia psicológica predice tanto la exposición a conductas de acoso como la victimización a la intimidación, indicando que la angustia psicológica es un factor etiológico del acoso laboral.
Tsuno, Kawachi, Kawakami and Miyashita	El acoso laboral a nivel de división/área se asoció con un aumento de la angustia psicológica a nivel individual.	El acoso laboral es un fuerte indicador de problemas de salud mental y la intención de renunciar entre los colaboradores, independientemente de experiencias propias de intimidación o haber sido testigos de un acoso.
Ansoleaga, Ahumada and González-Santa Cruz	Colaboradores expuestos a vulnerabilidad laboral son más propensos a sufrir mobbing, lo cual incrementa la posibilidad de sufrir angustia psicológica en comparación de aquellos que no son expuestos a la violencia y acoso en el trabajo.	Las mujeres están más expuestas al acoso y vulnerabilidad en el trabajo, además de presentar una mayor prevalencia de angustia psicológica.
Caryn Mei, Wong, Lena Lay, Lei, Nor and Yogarabindranath	La angustia psicológica fue significativamente alta en personas que sufrieron mobbing a comparación de las que no.	Más de uno de cada tres empleados informó haber experimentado acoso laboral, el cual está específicamente asociado con ser mujer, tener un ingreso más alto y una mayor angustia psicológica.
Steele, Rodgers and Fogarty	Los colaboradores que a menudo experimentaron acoso laboral muestran cuatro veces más probabilidades de reportar una gran angustia psicológica en comparación con aquellos que nunca lo experimentaron.	El acoso laboral mostró una contribución a la relación entre la salud mental con la satisfacción en el trabajo, intención de renunciar y el ausentismo.
Giorgi, Perminiené, Montani, Fiz-Perez, Mucci y Arcangeli	Los trabajadores que percibieron una mayor exposición al acoso laboral informan mayores niveles de angustia psicológica	La exposición al acoso laboral puede impedir la flexibilidad de la toma de decisiones y aumentar la probabilidad de comportamiento impulsivo, que está relacionado con la falta de capacidad de autogestión y altos niveles de angustia psicológica. Estos hallazgos demuestran que las personas que sufren acoso laboral enfrentan graves consecuencias psicológicas.
Bernotaite, Malinauskiene and Leisyte	El acoso laboral es un fuerte predictor de angustia psicológica relacionada con el estrés, síntomas de estrés postraumático, ansiedad y depresión.	El acoso laboral se asoció significativamente con la angustia psicológica, síntomas de estrés postraumático entre los médicos de familia, las enfermeras de los departamentos de medicina interna y los maestros de secundaria, incluso después de adaptarse a las características psicosociales adversas del trabajo y eventos de vida amenazadoras.
Bernotaite y Malinauskiene	El acoso laboral ocasional y severo sigue siendo un fuerte predictor de la angustia psicológica en todos los modelos aplicados.	El acoso laboral era frecuente entre los profesores de Kaunas. El 25% de la muestra sufría de angustia psicológica.

Analizando de manera más detallada cada artículo de los ocho seleccionados, podemos destacar los siguientes aspectos.

Los artículos analizados se publicaron entre los años 2012 y 2020. En cuanto a la muestra y tipo de población, cinco artículos analizaron una muestra proveniente de empresas privadas y públicas (Ansoleaga et al., 2019; Caryn Mei et al., 2019; Giorgi et al., 2016; Nielsen et al., 2012; Tsuno et al., 2018); tres artículos evaluaron a profesores de escuelas primarias y secundarias (Bernotaite & Malinauskiene, 2017; Bernotaite et al., 2017); dos artículos realizaron estudios en centros médicos públicos y privados, clínicas ambulatorias y hospitales donde se evaluó a doctores y personal de enfermería (Bernotaite et al., 2017; Tsuno et al., 2018); un artículo que evaluó a personal de las fuerzas armadas (Steele et al., 2020); y en particular el artículo de Tsuno et al., (2018) fue quien más tipos de muestra añadió, adicional a los mencionados anteriormente: Centros de bomberos, guarderías y una biblioteca.

En relación con los instrumentos que fueron aplicados, por un lado, seis de los artículos midieron la variable mobbing o acoso laboral con la prueba Negative Acts Questionnaire (NAQ), sin embargo, cinco de ellos aplicaron la versión revisada (NAQ-R). Cabe destacar que aplicaron el cuestionario según su idioma y país correspondiente (Ansoleaga et al., 2019; Bernotaite et al., 2017; Bernotaite & Malinauskiene, 2017; Giorgi et al., 2016; Nielsen et al., 2012; Tsuno et al., 2018).

El instrumento NAQ y NAQ-R es un instrumento diseñado para medir la exposición al acoso en el lugar de trabajo en los últimos 6 meses. Los 22 ítems que conforman la prueba poseen una alta estabilidad interna, con tres factores subyacentes: “Personal bullying”, “work-related bullying” y “physically intimidating forms of bullying”. Aunque también puede usarse como medida de un factor único. Las alternativas que presenta frente a la exposición al acoso son las siguientes: “Never”, “Now and then”, “Monthly”, “Weekly” y “Daily” (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009).

Asimismo, Caryn Mei et al., (2019) y Steele et al., (2020) evaluaron la variable a través de su propio cuestionario. El primer artículo aplicó un cuestionario general donde evaluaron el acoso laboral a través de la percepción de los participantes sobre su experiencia frente al mobbing y la frecuencia del mismo: “I am subject to bullying at work” con las siguientes opciones de respuesta “never”, “seldom”, “sometimes”, “often”, “always”. La división de las categorías fue la siguiente: Los encuestados que indicaron

"never" se clasificaron como "nunca acosados", mientras que los que indicaron "seldom", "sometimes", "often", "always" se clasificaron como alguna vez acosados. La diferencia entre los grupos se analizó mediante el uso de Chi-Cuadrado (χ^2) y la Prueba t de Student. La comparación de los promedios independientes de los empleados que han sido intimidados alguna vez y los que nunca han sido intimidados se realizó mediante dos muestras de la prueba t (Caryn Mei et al., 2019).

A continuación, el segundo artículo aplicó un cuestionario que evaluaba seis aspectos del acoso laboral: 1. "Physical violence or threats of physical violence"; 2. "Excessive criticism"; 3. "Deliberate exclusion from social gatherings"; 4. "Humiliating comments"; 5. "Damaging rumours/gossips"; 6. "Deliberate withholding of equipment, resources, or information". Se aplicó una escala likert de cinco puntos: 1 = Never; 2 = Rarely (p. Ej., una o dos veces); 3 = Sometimes (p. Ej., una vez al mes); 4 = Often (p. Ej., 4-5 veces al mes); 5 = Very often (p. Ej., 2-3 veces por semana). El coeficiente de Alpha de Cronbach de la prueba de acoso laboral fue de 0.85 (Steele et al., 2020).

Por otro lado, un artículo midió la variable de angustia psicológica a través de la escala Kessler 10 (K10) (Steel et al., 2020) y otros tres también aplicaron la escala de Kessler, pero la versión corta (K6) (Ansoleaga et al., 2019; Caryn Mei et al., 2019; Tsuno et al., 2018). El objetivo de los ítems de cada versión es preguntar a los encuestados con qué frecuencia experimentan síntomas de angustia psicológica durante los últimos treinta días. Las respuestas son registradas a través de una escala de cinco categorías (0 = "all the time", 1 = "most of the time", 2 = some of the time, 3 = a little of the time, and 4 = none of the time), produciendo una puntuación rango 0-40 para K10 y 0-24 para K6 (Furukawa, Kwakami, Saitoh, Ono, Nakane, Nakamura, Tachimori, Iwata, Uda, Nakane, Watanabe, Naganuma, Hata, Kobayashi, Miyake, Takeshima & Kikkawa, 2008).

Asimismo, otros tres artículos utilizaron la prueba de "General Health Questionnaire (GHQ-12) (Bernotaite & Malinauskiene, 2017; Bernotaite et al., 2017; Giorgi et al., 2016). El GHQ-12 es un cuestionario de detección autoadministrado diseñado para su uso en entornos de consulta destinados a detectar individuos con un trastorno psiquiátrico diagnosticable. En su versión original contaba con 60 ítems (GHQ-60), los cuales se redujeron a 12 ítems (GHQ-12). Cada uno evalúa la gravedad de un problema mental durante las últimas semanas utilizando una escala de tipo Likert de 4

puntos, la puntuación total varía entre 0 a 36, de los cuales los resultados más altos indican peor salud (Sánchez-López & Dresch, 2008).

Mientras que el artículo realizado por Nielsen et al., 2012 aplicó la prueba de “25-items Hopkins Symptom Checklist (HSL-25)” para medir la angustia psicológica. El HSL-25 es una medida de detección ampliamente utilizada que cubre los síntomas psiquiátricos más comunes en el área de ansiedad y depresión. Se puntúa en una escala de gravedad de 1 (“not at all”) a 4 (“extremely”) utilizando la última semana como marco de referencia para responder. La prueba tiene validez y confiabilidad satisfactoria como medida de angustia psicológica (Nettelbadt, Hansson, Stefansson, Borgquist & Nordström, 1993; Nielsen et al., 2012).

En referencia al idioma todos los trabajos evaluados están publicados en inglés. En cuanto al país y continente, cabe destacar que se identificó artículos que obtuvieron resultados significativos a la relación entre la angustia psicológica con el acoso laboral en Europa (Italia, Lituania y Noruega), Asia (Japón y Malasya), Oceanía (Australia) y América del sur (Chile).

De manera más concisa abordaremos los datos fundamentales de los 8 artículos elegidos. El estudio base que identificó la relación mutua y dañina de la angustia psicológica por acoso laboral fue el de Nielsen et al. (2012). En este trabajo se detectó el círculo vicioso que existe entre ambas variables y cómo refuerzan sus propios efectos negativos. Los resultados demostraron que la angustia psicológica es un factor etiológico del mobbing, el cual predice tanto la exposición a conductas de acoso como la victimización a la intimidación. Tsuno et al. (2018) realizaron un estudio similar, pero identificaron la gravedad de la relación entre variables por división o departamento, ya sea por recibir algún tipo de acoso laboral o ser testigo de uno. Dicho estudio fue el único de los seleccionados que evaluó diferentes rubros (ocho en total) se identificó que el acoso laboral a nivel de división, área o departamento se asocia con un aumento de la angustia psicológica a nivel individual. Asimismo, resaltó al mobbing como un fuerte indicador de problemas de salud mental y la intención de renunciar entre colaboradores, independientemente de ser víctimas o testigos de acoso.

En 2017 Bernotaite y Malinauskiene realizaron dos estudios. Por un lado, se enfocaron en la relación entre acoso laboral y angustia psicológica en profesores de trece escuelas de secundaria. En dicho estudio lograron probar a través del modelo integral el efecto concomitante de las características psicosociales del trabajo y el agotamiento en la relación de acoso laboral y angustia psicológica entre los profesores. De los cuales el 25% sufría de angustia psicológica. Por otro lado, junto a Leisyte, se sumó a su muestra anterior personal de centros médicos incluyendo doctores y enfermeras. El objetivo del estudio fue identificar el comportamiento de acoso más frecuente y explorar las asociaciones con la angustia psicológica y los síntomas de estrés postraumático en 3 ocupaciones dominadas por mujeres en Kaunas, Lituania. Los resultados demostraron cómo el acoso laboral es un fuerte predictor de la angustia psicológica y como sea asocia significativamente con síntomas de estrés postraumático en la muestra estudiada, incluso después de adaptarse a las características psicosociales adversas del trabajo y eventos de vida amenazadoras (Bernotaite et al, 2017).

Ansoleaga et al. (2019), también estudio la relación entre ambas variables, adicional a la vulnerabilidad laboral enfocado al sexo femenino. La muestra laboralmente activa proveniente de las tres áreas metropolitanas más importantes de Chile permitió identificar que los colaboradores expuestos a la vulnerabilidad laboral son más propensos a sufrir de acoso laboral, lo cual incrementa la posibilidad de sufrir angustia psicológica. Asimismo, las mujeres están más expuestas al acoso y vulnerabilidad en el trabajo, además de presentar una mayor prevalencia de angustia psicológica.

Caryn Mey et al. (2019), debido a la falta de datos e información, tuvo como objetivo explorar más el fenómeno de acoso laboral en Malasia. A través del análisis de la prevalencia de acoso laboral asociado a factores socioeconómicos y angustia psicológica en empleados activos provenientes de empresas privadas. Los resultados demostraron que la angustia psicológica fue significativamente alta en personas que sufrieron mobbing. Asimismo, quienes son más propensos a sufrir de acoso laboral son las mujeres, con alto ingreso salarial y mayor angustia psicológica.

Steel et al. (2020), a través del modelo de "Job Demands Control (JDC)" analizó el acoso laboral junto con los estresores tradicionales del trabajo y el bajo control laboral para determinar la asociación de cada uno con salud mental y bienestar. Identificó que el mobbing influye en la relación entre la salud mental con la satisfacción en el trabajo, la

intención de renunciar y el ausentismo. Asimismo, en su muestra de personal militar proveniente de 21 divisiones de las fuerzas armadas, demostró que víctimas de acoso laboral muestran cuatro veces más probabilidades de reportar una gran angustia psicológica en comparación con aquellos que nunca lo experimentaron.

Por último, Giorgi et al. (2016), también en una muestra de personas laboralmente activas provenientes de organizaciones privadas, tuvo como objetivo demostrar que la exposición al acoso laboral puede obstaculizar la inteligencia emocional a través de la angustia psicológica. Los principales resultados hallaron que quienes percibían una mayor exposición al mobbing informaban mayores niveles de angustia psicológica, pues impide la flexibilidad de la toma de decisiones y aumenta la probabilidad de mostrar comportamientos impulsivos que están relacionados con la falta de capacidad de autogestión e inteligencia emocional.



CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El acoso laboral atrae la atención de investigadores y profesionales debido a sus efectos en la salud de los colaboradores, su desempeño profesional y la marca empleadora de la organización (Buenomo et al., 2020). La gama de estudios sobre el acoso laboral se encuentra relacionados a diferentes consecuencias psicológicas, bajo desempeño laboral, burn out, rotación y ausentismo. Sin embargo, cabe destacar el bajo número de investigaciones que miden de forma específica la angustia psicológica como consecuencia del mobbing, pues dentro los artículos estudiados existen subtemas y variables adicionales a las mencionadas.

En cada uno de los artículos estudiados, se evidencia la relación entre la angustia psicológica y el mobbing, ya sea como predictor o como consecuencia del otro. Asimismo, las investigaciones resaltaron que tanto la víctima del acoso como los testigos presentan problemas de salud mental y desempeño laboral. Ello se corroboró con lo propuesto por Tsuno et al. (2018) quien afirma que uno de cada cinco colaboradores considera dejar su lugar de trabajo al presenciar una situación de acoso laboral y tienen más probabilidades de presentar síntomas depresivos.

La mayoría de los estudios apuntan a definir la importancia del acoso laboral y su relación con la angustia psicológica. Sin embargo, difieren en su interés por ir más allá de la simple relación de dos variables sumando una más a su investigación (Ansoleaga et al., 2019; Caryn Mei et al. 2019; Bernotaite & Malinauskiene, 2017; Bernotaite et al., 2017; Giorgi et al., 2016; Nielsen et al., 2012; Steele et al., 2020; Tsuno et al., 2018), mientras algunos artículos revisados investigaron la variable inteligencia emocional, vulnerabilidad laboral, estresores psicosociales del trabajo y el estatus socioeconómico como antecedentes al acoso laboral y su predicción a la angustia psicológica. Otros suman a su relación la variable de burnout, estrés post traumático, compromiso afectivo, satisfacción laboral, intención de renunciar y auto reconocimiento de ser víctima de acoso laboral, para demostrar, aún más, el impacto negativo del mobbing. En definitiva, lo planteado nos invita a darnos cuenta de que existen otras variables que pueden ser

correlacionadas con el mobbing y la angustia psicológica, y ser la base para futuros estudios.

Con respecto a las características más llamativas de los artículos estudiados, cabe destacar los tipos de muestra que han evaluado. Se observó que el impacto del acoso laboral, independiente del rubro, es el mismo para las personas. Más allá de las empresas privadas o públicas existe un alto índice de personas acosadas laboralmente que son parte de la educación y cuidado de la sociedad. El estudio desarrollado en Lituania y Japón identificó que el acoso laboral entre los profesores, personal médico y enfermeras era muy frecuente y presentaban altos índices de angustia psicológica (Bernotaite & Malinauskiene, 2017; Bernotaite et al., 2017; Tsuno et al., 2018).

Del mismo modo, se observó de las muestras estudiadas que las mujeres presentaban mayor evidencia de haber sido acosadas laboralmente. Ellas se encuentran más expuestas a riesgos laborales diferentes al de los hombres, ya que ocupan distintas posiciones y tienen menor poder formal y social (Ansoleaga et al., 2019). Con respecto al estudio de Caryn Mey et al., (2019) uno de cada tres empleados que informaba haber sido víctima de acoso laboral se asociaba con ser mujer, tener un mayor ingreso económico y sufrir de una mayor angustia psicológica. De esta manera, el acoso laboral hacia la mujer no disminuye al ascender de posición o conseguir un aumento, sino que incrementa con ello.

Por otra parte, dentro del reporte de revisión aplicada de los artículos sorprende identificar la falta de una mayor claridad al presentar los modelos teóricos y las propiedades psicométricas de las pruebas utilizadas y los resultados obtenidos de algunos estudios (Ansoleaga et al., 2019; Caryn Mei et al. 2019; Bernotaite & Malinauskiene, 2017; Bernotaite et al., 2017; Giorgi et al., 2016; Nielsen et al., 2012; Steele et al., 2020; Tsuno et al., 2018). Este vacío puede disminuir la confianza del análisis de los resultados, debido a que como estudios cuantitativos es fundamental ser explícitos en la validez estadística, y así promover la continuación de nuevas investigaciones.

Los estudios analizados indican la relación existente entre el mobbing y la angustia psicológica, la cual puede servir en el terreno de la psicología organizacional para desarrollar estrategias específicas para la identificación temprana de la angustia psicológica y planes de prevención contra el acoso laboral. No obstante, son necesarios

estudios de mayor claridad y calidad metodológica para continuar fundamentando dicha relación.

Los resultados de la revisión permiten plantear estrategias para prevenir el acoso laboral, ayudar a las personas con angustia psicológica y desarrollar investigaciones futuras en este campo. El acoso puede ser considerada una de las mayores amenazas para el bienestar de los trabajadores lo que refuerza la importancia de comprender mejor sus causas y mecanismos (Feijó, Gräf, Pearce & Fassa, 2019). La identificación temprana de las consecuencias del acoso laboral en la salud mental, su seguimiento activo, la sensibilización de los colaboradores y las intervenciones rápidas son necesarias para reducir posibles agravios del problema (Nielsen et al., 2012).

Asimismo, el mobbing debe agregarse a la lista de indicadores que evalúan entornos laborales deficientes. De esta manera los médicos ocupacionales, enfermeras y psicólogos pueden identificar con mayor facilidad aquellas áreas que requieren de intervención (Tsuno et al., 2018). Según la SUNAFIL las organizaciones que cuentan con veinte trabajadores a más deben contar con un comité de intervención frente al hostigamiento sexual y actos de hostilidad, debido a que serán los encargados de realizar las investigaciones y medidas de sanción correspondientes (SUNAFIL resolvió 484 órdenes de fiscalización esté 2020 sobre hostigamiento sexual laboral y actos de hostilidad, 2020, Sección Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, párr. 1). De esta manera, los comités pueden aplicar los indicadores de medición para cada área de la organización, poder reunir los datos necesarios sobre el estado de los colaboradores frente al mobbing y a partir de ello realizar campañas, planes de acción e intervención.

Por su parte, Ansoleaga et al., (2019) plantea que las políticas de protección a la salud ocupacional deben prever medidas de protección para las víctimas de mobbing y realizar acciones que enfoquen la importancia de prevenir el acoso laboral y desigualdades por género. Actualmente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Mininter, 2017) cuenta con una guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo público y privado. A través de ella las personas pueden informarse en cómo detectar los tipos de acoso, cómo comunicar su vulnerabilidad y cuáles son las medidas de protección que poseen. Las organizaciones tienen la capacidad para fomentar la información que promueve el MINITER por sus diferentes canales: Correo, redes sociales, grupo de trabajo, intranet laboral, murales,

entre otros. El área de Recursos Humanos, independientemente del tipo de acoso, debe asegurar la comunicación sobre las medidas a seguir para la protección legal de las víctimas frente a los perpetradores.

Por otro lado, Steele et al., (2020) considera importante que el control del acoso laboral y las soluciones a la angustia psicológica sean considerados como parte de la planificación estratégica de la empresa. Considerando que contratar empleados adecuados para cumplir los objetivos estratégicos es importante, también lo es garantizar su compromiso, productividad y satisfacción laboral. La SUNAFIL menciona que aquellas empresas que no cumplan con el procedimiento de atención, investigación y penalidad hacia los casos de acoso podrían sufrir de sanciones que pueden oscilar entre los mil 118 soles hasta los 225 mil 879 soles (SUNAFIL resolvió 484 órdenes de fiscalización esté 2020 sobre hostigamiento sexual laboral y actos de hostilidad, 2020, Sección Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, párr. 1). A diferencia de años anteriores, las organizaciones demuestran un mayor interés por el cuidado emocional de sus colaboradores, por esta misma razón deben prever anualmente estrategias que anulen cualquier tipo de acoso laboral y protejan a las personas más vulnerables, pues las sanciones públicas pueden promover un mal clima laboral, bajo desempeño, incremento de errores, una mala reputación y pérdidas monetarias que ponen en peligro su estabilidad en el mercado (Estos signos te alertan que alguien está siendo maltratado en la empresa, 2017, sección Tendencias, párr. 1).

En relación con los estudios de mobbing y angustia psicológica, se considera clave para futuras investigaciones ahondar en el origen del acoso laboral, de forma más específica: La causa de la conducta del acoso. El mobbing puede aparecer en cualquier nivel jerárquico y en situaciones donde se promueva la competencia entre colaboradores. (Bullying laboral: ¿Cómo detectar y evitar el acoso en la empresa?, 2017, sección Tendencias, párr. 1). De esta manera se puede profundizar en las características psicológicas que derivan de la acción del acoso y crear planes de prevención más efectivos. Por otro lado, la variable renuncia voluntaria e insatisfacción laboral también se ha relacionado con el acoso laboral (Tsuno et al., 2018; Steele et al., 2020). Debido a que existe una relación directa entre el clima laboral, buenas relaciones y resultados (Bullying laboral: ¿Cómo detectar y evitar el acoso en la empresa?, 2017, sección Tendencias, párr. 1), futuros estudios pueden explorar cómo es el impacto del mobbing en cada uno de ellos en el contexto peruano.

Asimismo, es importante definir los límites entre el acoso laboral y el acoso sexual. Estudios enfocados en el acoso laboral a la mujer permitirán delimitarlo con el hostigamiento sexual y sus consecuencias en la salud mental. En el estudio de Buenomo et al., (2020) menciona que el género es un factor de predicción significativo del acoso en el trabajo, las mujeres presentan un mayor riesgo de acoso debido a las actitudes sexistas dominantes en el sector organizacional. Las medidas de identificación y apoyo contra el hostigamiento sexual que ofrece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Mininter, 2017) pueden recoger la información necesaria para ser comparada con datos que midan las demás líneas de acoso y delimiten las diferencias tanto en el sector público como en el privado.

Por último, las futuras líneas de investigación deben proponer programas de intervención según el rubro de la organización, sexo, área y nivel de jerarquía para comprobar la eficacia de posibles estrategias de afrontamiento contra el mobbing. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Mininter, 2017) promueve la necesidad de realizar medidas de prevención y difusión para evitar el hostigamiento: Campañas de detección, encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otros. Además de llevar a cabo talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan una mayor conciencia frente al problema. En la actualidad las organizaciones aplican medidas de recojo de información seguras y anónimas que permite conocer la realidad de sus colaboradores. A partir de ello, se puede identificar las áreas que necesitan de alguna intervención frente a los diferentes tipos de acoso laboral.

Es importante que las empresas identifiquen a los colaboradores que tienen mayor riesgo o vulnerabilidad hacia el acoso y de igual forma, es el deber como psicólogos que velan por la salud de las personas, reducir el estigma en torno a la salud mental y fomentar la búsqueda de ayuda profesional de los colaboradores hacia problemas de acoso laboral, síntomas de ansiedad y depresión (Caryn Mei et al., 2019).

A través del análisis de los artículos se busca dar a conocer la importancia del acoso laboral y sus efectos negativos como la angustia psicológica. Las organizaciones deben ser conscientes de la importancia a la salud mental de sus colaboradores para el cumplimiento de objetivos estratégicos. Por consiguiente, detectar las prácticas relacionadas al mobbing y buscar las soluciones al respecto evitará que una situación de

acoso se pueda acrecentar y tornar más violenta (Estos signos te alertan que alguien está siendo maltratado en la empresa, 2017, sección Tendencias, párr. 1).



CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo fue realizar un reporte de revisión aplicada sobre los estudios científicos que relacionan el mobbing con la angustia psicológica.

- La revisión de los artículos y sus resultados identifican y demuestran estar a favor de que las personas que sufren de acoso laboral evidencian una mayor angustia psicológica, a diferencia de las que no son víctimas de acoso.
- El conocimiento científico acumulado permite responder a la pregunta y confirmar que sí existe una relación entre el mobbing y la angustia psicológica, es más, ambas variables refuerzan mutuamente sus efectos negativos, son perdurables en el tiempo y afectan el desempeño laboral del colaborador independientemente de su profesión, rubro de trabajo, país de residencia y sexo.

REFERENCIAS

- Ansoleaga, E., Ahumada, M., y González-Santa Cruz, A. (2019). Association of workplace bullying and workplace vulnerability in the psychological distress of Chilean workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20). Doi: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16204039>
- Arvidsdotter, T., Marklund, B., Kylén, S., Taft, C., y Ekman, I. (2015). Understanding persons with psychological distress in primary health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 30(4), 687 - 694. Doi: <https://doi.org/10.1111/scs.12289>
- Bernotaite, L., & Malinauskiene, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 30(4), 629–640. Doi: <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00943>
- Bernotaite, L., Malinauskiene, V., & Leisyte, P. (2017). Bullying behavior and mental health in healthcare and educational sectors in Kaunas, Lithuania. *Medycyna pracy*, 68(3), 307–314. Doi: <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00513>
- Buenomo, I., Fiorilli, C., Romano, L., y Benevene, P. (2020). The roles of work-life conflict and gender in the relationship between workplace bullying and personal burnout. A study on Italian school principals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8745. Doi: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17238745>
- Bullying laboral: ¿Cómo detectar y evitar el acoso en la empresa? [editorial]. (08 de mayo del 2017). *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/bullying-laboral-detectar-evitar-acoso-empresa-134512-noticia/?ref=gesr>
- Caryn Mei, H. C., Wong, J. E., Lena Lay, L. Y., Lei, H. W., Nor, A. J., & Yogarabindranath, S. N. (2019). Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 19(4). Doi: <http://dx.doi.org/10.1186/s12889-019-6859-1>
- ¿Cómo saber si estoy sufriendo acoso laboral? [editorial]. (17 de febrero del 2019). *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/sufriendo-acoso-laboral-mobbing-nnda-nnlt-258949-noticia/>
- Einarsen, S., y Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131-142. Doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>
- Einarsen S, Hoel H, Notelaers G (2009) Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the

Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*, 23(1), 24–44. Doi: 10.1080/02678370902815673

Estos signos te alertan que alguien está siendo maltratado en la empresa [editorial]. (14 de octubre del 2017). *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/signos-alertan-alguien-siendo-maltratado-empresa-220722-noticia/?ref=gesr>

Feijó, F.R., Gräf, D.D., Pearce, N., & Fassa, A.G. (2019). Risk Factors for Work-place Bullying: A Systematic Review. *International journal of environmental research and publichealth*, 16 (11), 1945. Doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>

Furukawa, T. A., Kawakami, N., Saitoh, M., Ono, Y., Nakane, Y., Nakamura, Y., Tachimori, H., Iwata, N., Uda, H., Nakane, H., Watanabe, M., Naganuma, Y., Hata, Y., Kobayashi, M., Miyake, Y., Takeshima, T., & Kikkawa, T. (2008). The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *International journal of methods in psychiatric research*, 17(3), 152–158. Doi: <https://doi.org/10.1002/mpr.257>

Giorgi, G., Perminiené, M., Montani, F., Fiz-Perez, J., Mucci, N. & Arcangeli, G. (2016). Detrimental effects of workplace bullying: impediment of self-management competence via psychological distress. *Frontiers in psychology*, 7(1), pp. 60-85. Doi: 10.3389/fpsyg.2016.00060

Hostigamiento laboral: El 97% de casos ha sido contra mujeres, según viceministro de Derechos Humanos [editorial]. (20 de febrero del 2020). *Perú 21*. <https://peru21.pe/lima/hostigamiento-laboral-el-97-de-casos-ha-sido-contra-mujeres-segun-viceministro-de-derechos-humanos-nndc-noticia/?ref=p21>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Noviembre del 2017). *Trabaja sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*. <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/resources/guia-laboral.pdf>

Montero, P. (27 de enero del 2021). Acoso en tiempos de teletrabajo. *La República*. <https://larepublica.pe/opinion/2021/01/27/acoso-en-tiempos-de-teletrabajo-por-patricia-montero/>

Nettelblatt, P., Hansson, L., Stefansson, C.G, L., Borgquist & G., Nordström (1993). Test characteristics of the Hopkins Symptom Check List-25 (HSCL-25) in Sweden, using the Present State Examination (PSE-9) as a caseness criterion. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 28, 130–133. Doi: <https://doi.org/10.1007/BF00801743>

Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(1), 38-46. doi:10.5271/sjweh.3178

- Sánchez-López, M., & Dresch, V. (2008). The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): Reliability, external validity and factor structure in Spanish population. *Psicotherma*, 20(4), 839-843. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/23404377>
- Steele, N. M., Rodgers, B., & Fogarty, G. J. (2020). The relationships of experiencing workplace bullying with mental health, affective commitment, and job satisfaction: Application of the job demands control model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2151. Doi: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17062151>
- SUNAFIL resolvió 484 órdenes de fiscalización este 2020 sobre hostigamiento sexual laboral y actos de hostilidad. (25 de agosto del 2020). *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. <https://www.gob.pe/en/institucion/sunafil/noticias/295647-sunafil-resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-este-2020-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-y-actos-de-hostilidad>
- Tsuno, K., Kawachi, I., Kawakami, N., & Miyashita, K. (2018). Workplace Bullying and Psychological Distress: A Longitudinal Multilevel Analysis Among Japanese Employees. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(12), 1067–1072. Doi: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001433>
- Urrutia, G., & Bonfill, X. (2013). The PRISMA statement: a step in the improvement of the publications of the Revista Española de Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 87(2), 99-102. Doi: 10.4321/S1135-57272013000200001.