

## ACOSO LABORAL: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA DE LITERATURA

### HARASSMENT AT WORK: A LITERATURE REVIEW

Wilder Quintero Quintero<sup>1</sup>  
 José Gregorio Arévalo Ascanio<sup>2</sup>  
 Genny Torcoroma Navarro Claro<sup>3</sup>

#### Resumen

El presente artículo tiene como objetivo proporcionar una revisión bibliográfica de literatura, donde se relaciona el desarrollo histórico de la investigación sobre acoso laboral durante el periodo 2000 a agosto de 2021 obteniendo 19599 publicaciones de las cuales se seleccionaron y analizaron 54 documentos publicados en la base de datos Scopus sobre la temática estudiada. La metodología utilizada incorporó el enfoque cualitativo de tipo revisión bibliográfica. Los resultados proporcionan un análisis estadístico que refleja la producción científica del periodo estudiado, además se identificaron los principales países, autores, instituciones, revistas y áreas temáticas donde se desarrollan dichos estudios, en el análisis de los documentos seleccionados se determinó que el acoso laboral genera problemas psicológicos y de salud en los trabajadores, también se identificó que las mujeres padecen más este flagelo, y se da con mayor frecuencia en el ámbito académico, salud, y en organizaciones públicas, además se relacionan estudios sobre el ámbito ético y normativo, y el rol que cumple el liderazgo en la mitigación y prevención del acoso laboral. Finalmente se concluye que el estudio de acoso laboral se ha incrementado en los últimos años, y que se da con mayor frecuencia en los empleados de género femenino.

**Palabras clave:** Revisión bibliográfica, Acoso laboral, Mobbing, Bullying, Acoso psicológico, Salud mental, Mitigación y prevención.

#### Abstract

The aim of this article is to provide a bibliographic review of literature, which relates the historical development of research on workplace bullying during the period 2000 to August 2021, obtaining 19599 publications from which 54 documents published in the Scopus database on the topic studied were selected and analyzed. The methodology used incorporated the qualitative approach of bibliographic review type. The results provide a statistical analysis that reflects the scientific production of the period studied, in addition the main countries, authors, institutions, journals and thematic areas where these studies are developed were identified, in the analysis of the selected documents it was determined that workplace harassment generates psychological and health problems in workers, it was also identified that women suffer more from this scourge, and it occurs more frequently in the academic field, health, and in public organizations, in addition studies on the ethical and regulatory environment are related, and the role of leadership in the mitigation and

Recepción: 15 agosto de 2021 /Evaluación: 15 octubre de 2021 / Aprobado: 03 noviembre de 2021

<sup>1</sup> Magister en Administración de Organizaciones. Docente investigador de la Universidad Francisco de Paula Santander (UFPSO). Email: [quinterowilder@ufpso.edu.co](mailto:quinterowilder@ufpso.edu.co). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3260-6923>

<sup>2</sup> Magister en Administración. Docente Investigador de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. Email: [jgarevaloa@ufpso.edu.co](mailto:jgarevaloa@ufpso.edu.co). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5464-2293>

<sup>3</sup> Magister en Dirección de Empresas. Docente Investigador de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. Email: [gtnavarroc@ufpso.edu.co](mailto:gtnavarroc@ufpso.edu.co). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3225-9028>

prevention of workplace harassment. Finally, it is concluded that the study of workplace harassment has increased in recent years, and that it occurs more frequently in female employees.

**Key words:** Bibliographic review, Workplace harassment, Mobbing, Bullying, Psychological harassment, Mental health, Mitigation and prevention.

### **Introducción**

Este artículo tiene como propósito realizar una revisión bibliográfica de literatura sobre acoso laboral, donde se analizó el desarrollo histórico de la investigación de este tópico de estudio durante el periodo 2000 a agosto de 2021, por medio de un análisis estadístico se identificó que el periodo con mayor producción científica en la base de datos Scopus fue entre 2018 y 2020 con 5807 documentos publicados que representa el 30% de las publicaciones en los últimos 20 años. También se identificó que los países con mayor número de publicaciones científicas son Estados Unidos, Reino Unido, Australia y Canadá, en áreas del conocimiento como medicina, psicología, ciencias sociales, artes y humanidades y enfermería.

Se analizaron 54 documentos, identificando que el acoso laboral genera problemas psicológicos y de salud como depresión, ansiedad, agotamiento, angustia psicológica, obesidad, insomnio, trastornos por dolor, estrés laboral, pérdida del trabajo y rotación de los empleados; además se determinó que el acoso se da con más frecuencia en el género femenino; también se estableció que, en las entidades de salud se da con frecuencia especialmente en médicos jóvenes y practicantes; en el ámbito académico se presentan conductas de acoso laboral en estudiantes, docentes y administrativos; además se evidenció que en las entidades públicas es donde más se presentan las agresiones de acoso laboral; finalmente en la detección y prevención de las conductas de acoso laboral se encontraron documentos donde se argumenta la importancia del rol que desempeña el liderazgo y los aspectos éticos y normativos.

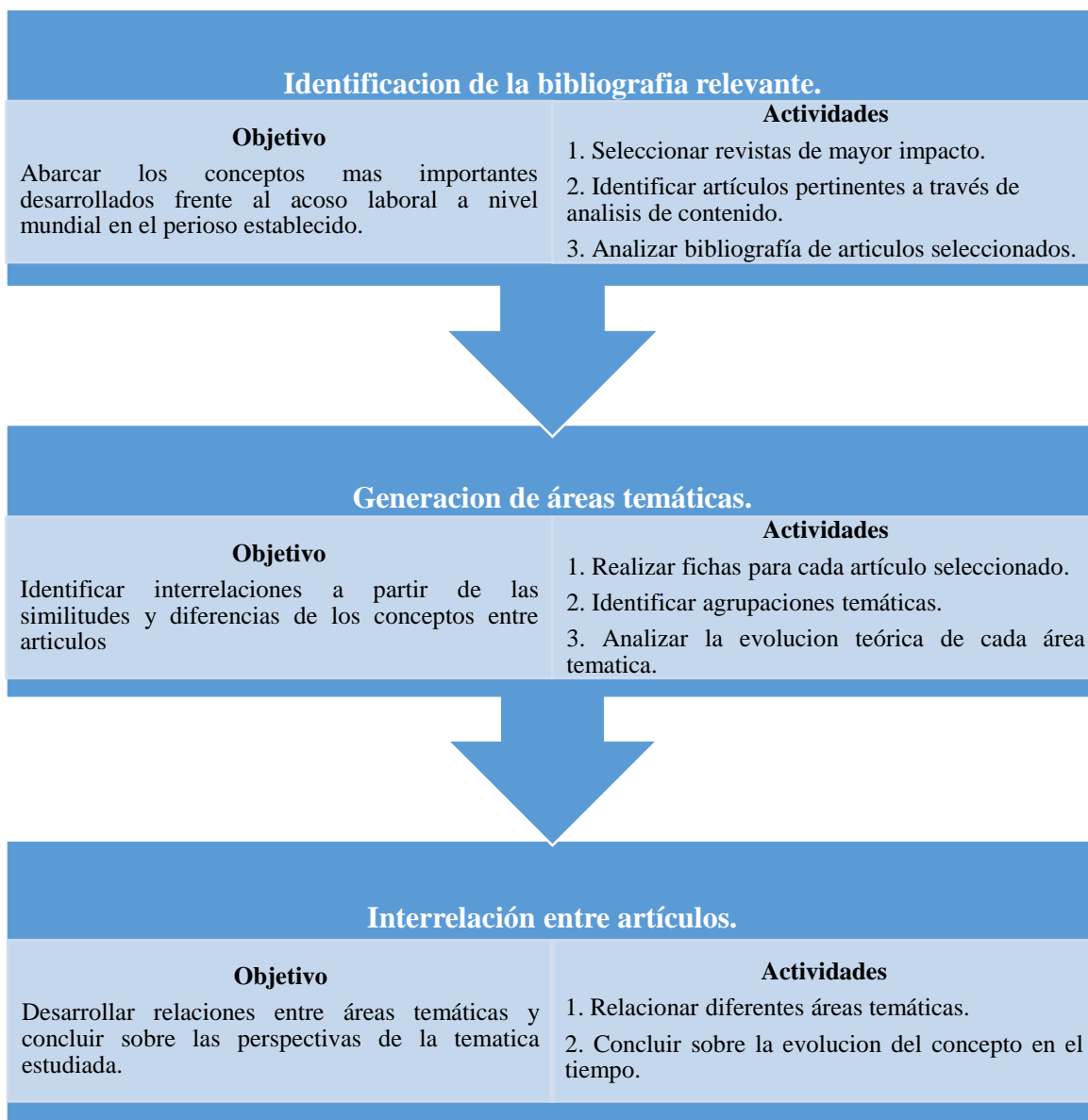
Finalmente se concluye que el acoso laboral es ampliamente estudiado a nivel global, especialmente en los últimos años, así como también se demostró que estas conductas se dan principalmente en las mujeres proporcionadas por hombres principalmente. En coherencia con lo anterior, se requiere la aplicación de normas de permitan mitigar estas conductas de acoso.

Este manuscrito se organiza de la siguiente manera. 1. Introducción, 2. Metodología, 3. Resultados, 4. Discusión, 5. Conclusiones y en la parte final se relaciona la bibliografía consultada.

### **Metodología**

Este artículo se realizó bajo un enfoque cualitativo de tipo revisión bibliográfica, con el objetivo de construir un documento de consulta que recopile las temáticas del acoso laboral. Como criterios de búsqueda se utilizó la base de datos Scopus, en la cual se incluyeron para la búsqueda de estudios empíricos las siguientes palabras y combinaciones en el idioma inglés: “Workplace Harassment” or “mobbing” or “bullying” or “psychological harassment”. Estos descriptores se combinados para realizar la exploración de documentos con el propósito de ampliar los criterios de búsqueda, en el período comprendido entre 2000 y agosto de 2021.

Además, se siguió un proceso estructurado de revisión bibliográfica, como se describe en la fig. 1.



*Figura. 1.* Proceso estructurado de revisión bibliográfica

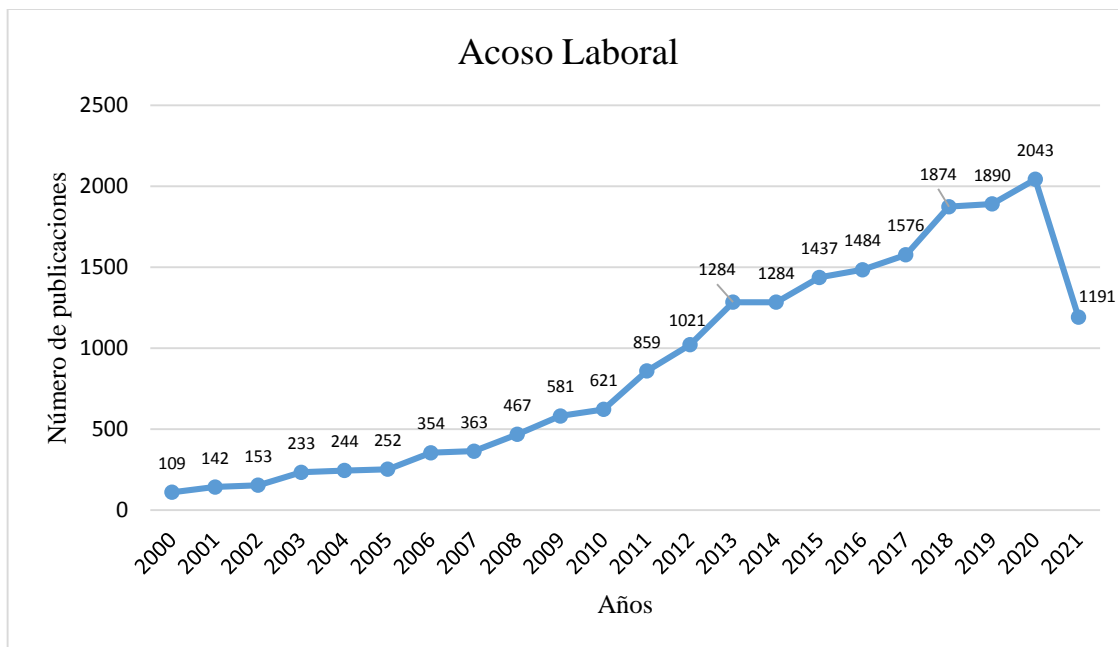
Fuente: Los autores

Finalmente se seleccionaron 54 documentos que tenían relación directa con el acoso laboral en las categorías: problemas de salud y bienestar que genera el acoso laboral, diferencia de género, implicaciones en el sector de la salud, en organizaciones públicas, liderazgo, ámbito académico, y aspectos normativos y éticos para la mitigación del acoso laboral.

### **Resultados de la Revisión**

#### **Tendencia general sobre la investigación sobre acoso laboral**

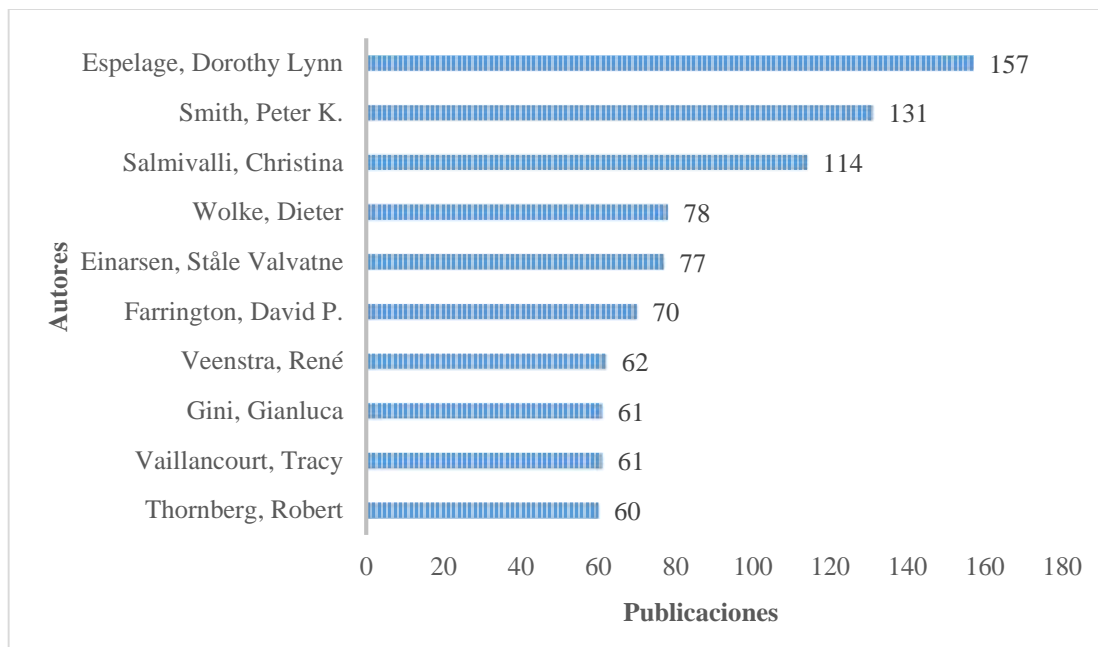
Para establecer una tendencia general sobre la investigación sobre acoso laboral se eligió la base de datos Scopus por su prestigio académico, realizando la búsqueda de publicaciones con las palabras en inglés: “Workplace Harassment” or “mobbing” or “bullying” or “psychological harassment”, en el rango de tiempo comprendido entre el año 2000 y agosto de 2021, obteniendo como resultado 19599 documentos publicados, como se ilustra en la siguiente figura.



*Figura 2.* Publicaciones de acoso laboral de 2000 a agosto de 2021  
Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos de Scopus.

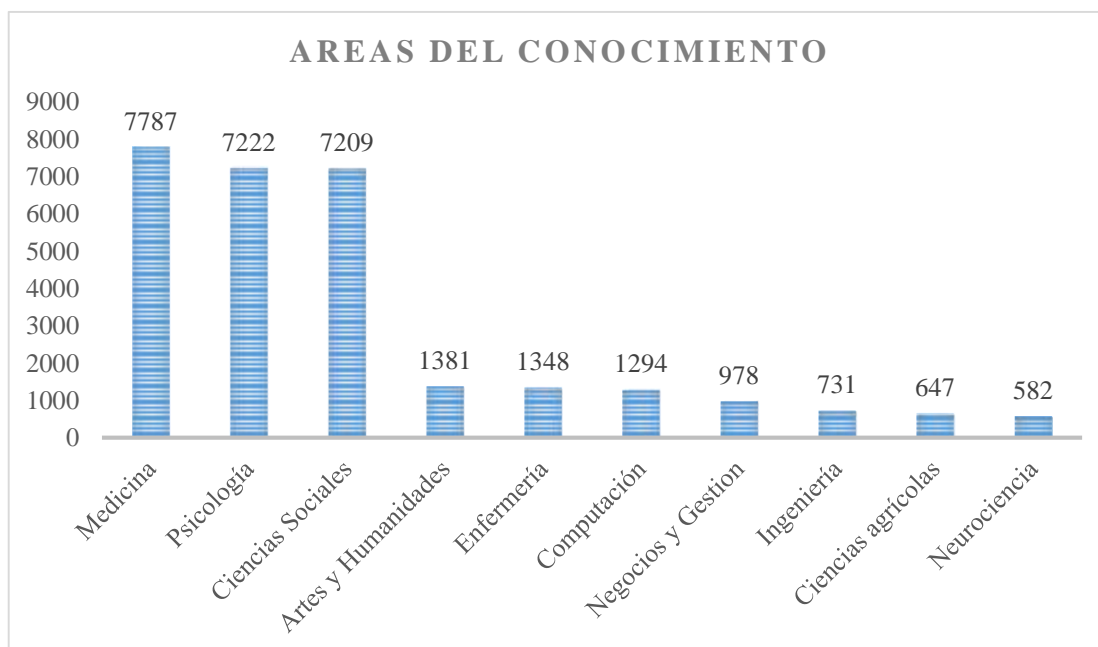
Como se visualiza en la figura 2, el desarrollo de la investigación sobre acoso laboral en el rango entre 2000 y 2010 se realizan escasas publicaciones, mientras que a partir de 2011 existe un incremento acelerado en publicaciones científicas en los últimos años, especialmente en los años 2018, 2019 y 2020 con 1874, 1890 y 2043 documentos publicados respectivamente, y finalmente es importante resaltar que en el año 2021 existen 1191 publicaciones que corresponde al 58% del año anterior, lo cual puede indicar que se mantiene la tendencia del aumento para este año.

En concordancia con el significativo número de publicaciones visualizado anteriormente, se destacan los autores más representativos como Espelage, Dorothy Lynn con 157, Smith, Peter K. con 131, Salmivalli, Christina 114, Wolke, Dieter 78, Einarsen, Ståle Valvatne 77, entre otros como se visualiza en la figura 3.



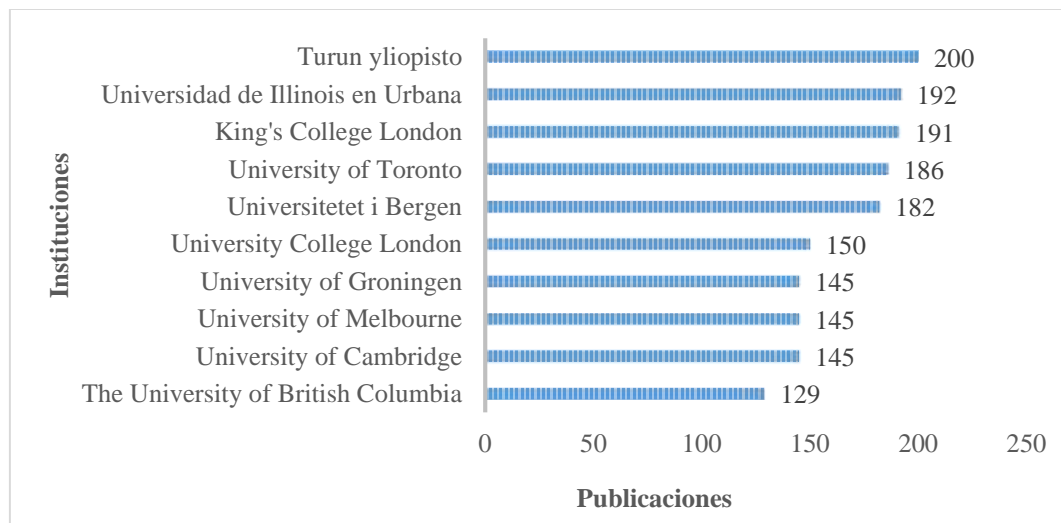
*Figura 3.* Autores con mayor número de publicaciones  
Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos de Scopus.

Así mismo, en la figura 4 se visualizan las áreas del conocimiento donde se han realizado el mayor número de publicaciones sobre acoso laboral, donde se destacan medicina, psicología y ciencias sociales principalmente, como se ilustra a continuación.



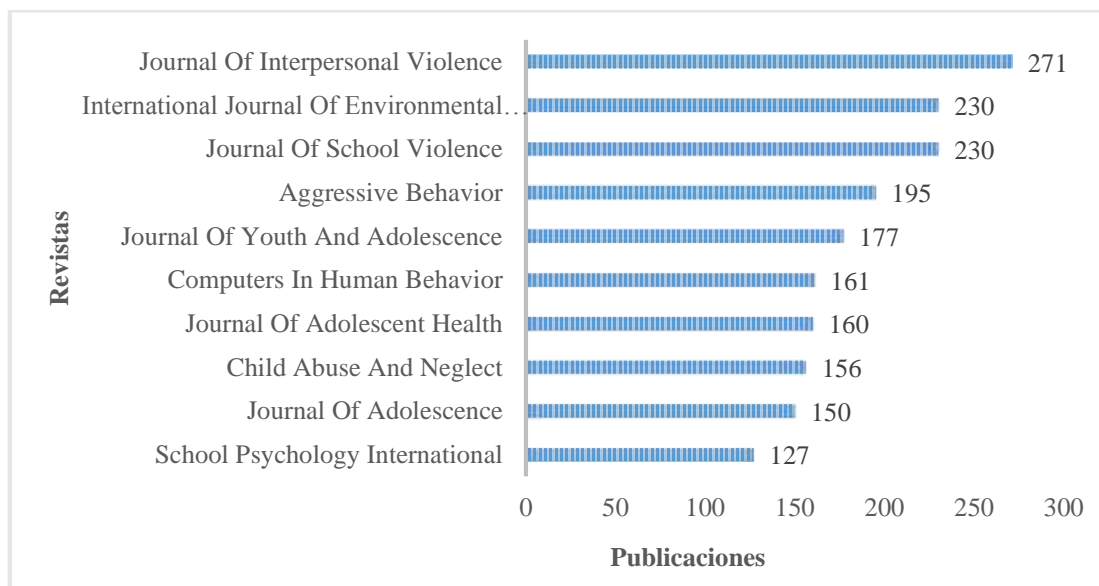
*Figura 4.* Áreas del conocimiento con mayor número de publicaciones  
Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos de Scopus.

En la figura 5, se visualizan las instituciones más destacadas como Turun yliopisto con 200 publicaciones, University of Illinois Urbana-Champaign con 192, King's College London con 191, University of Toronto con 186, Universitetet i Bergen con 182 documentos publicados, donde se han realizado el mayor número de publicaciones sobre acoso laboral.



*Figura 5.* Instituciones con mayor número de publicaciones  
Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos de Scopus.

Otro aspecto importante para analizar en las publicaciones sobre acoso laboral son las revistas con mayor número de publicaciones, dentro de las cuales se destacan Journal Of Interpersonal Violence con 271 documentos publicados, International Journal Of Environmental Research And Public Health y Journal Of School Violence con 230 publicaciones cada una, Aggressive Behavior con 195 y Journal Of Youth And Adolescence con 177 principalmente, como se visualiza en la figura 6.



*Figura 6.* Revistas con mayor número de publicaciones

Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos de Scopus.

Finalmente, es importante conocer los países de donde provienen el mayor número de publicaciones sobre acoso laboral, en este sentido el país más representativo es United States con 6746 documentos publicados, seguido por United Kingdom con 2690, Australia con 1492 y Canadá con 1261 artículos publicados principalmente, como se visualiza en la figura 7.

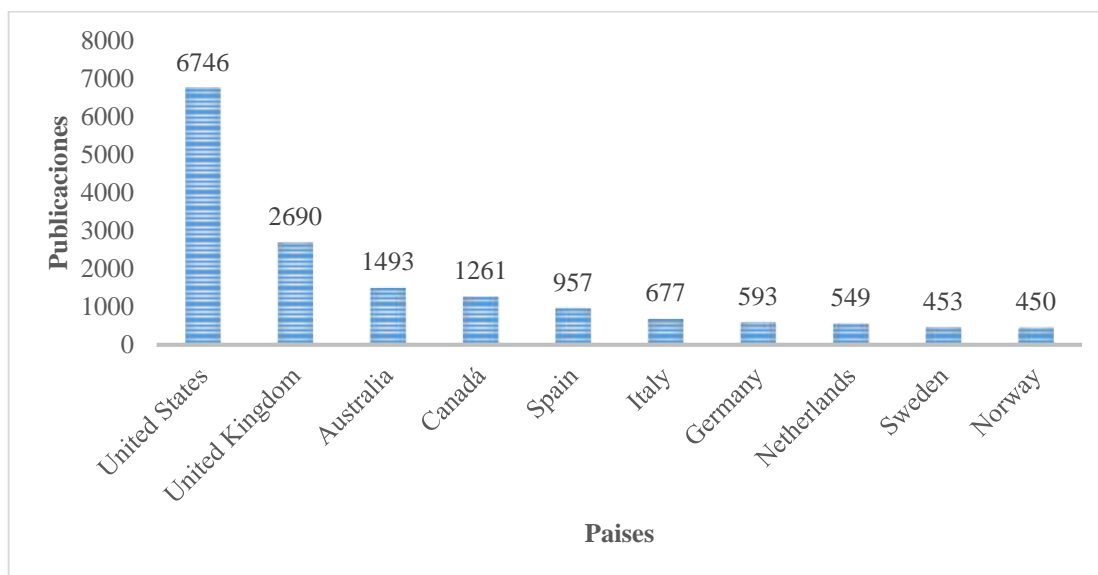


Figura 7. Países con mayor número de publicaciones

Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos de Scopus.

Como resultado de la revisión de literatura, también se exponen las investigaciones teóricas sobre acoso laboral de las que se ha podido tener conocimiento tras revisar las fuentes señaladas y posteriormente se incorporan las investigaciones empíricas.

### **Características descriptivas de las investigaciones.**

Según los autores (Rojo & Cervera, 2005), en la obra “El mobbing o acoso laboral” en la cual se abordan conceptos y orígenes de esta temática, establecen que el término acoso laboral o mobbing se utilizó por primera vez por el profesor Heinz Leymann en la década de los 80, el cual estaba vinculado a un equipo de investigación de origen sueco. Este autor retoma el concepto del zoólogo y etnólogo austríaco Konrad Lorenz quien realizó importantes estudios sobre el comportamiento animal, donde observó la reacción los grupos de la misma especie frente a los nuevos y más débiles, es este sentido Leymann estudio el comportamiento humano comparado con los estudios sobre animales. El término “Mob” se asocia a la excitación de una multitud o comunidad que rodea o asedia a alguien de modo amistoso y hostil. Por otro lado el término “bullying” se ha utilizado para definir las agresiones morales de los jefes respecto a sus subordinados, y otros autores lo asocian con la violencia psicológica de los empleadores frente a sus subalternos, y por lo tanto se considera un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores y subalternos.

El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental a través de (Munduate & Sebastián, 2005), aportan significativamente desde la psicología a la prevención de riesgos laborales, en este orden de ideas en esta obra inicialmente se define conceptualmente el acoso

psicológico en el trabajo, posteriormente se establecen las características principales que identifican otras conductas laborales como el estrés, de igual manera, se estudian los factores que permiten determinar su frecuencia, duración e incidencias por departamentos laborales, y finalmente se realiza una revisión del efecto de género en acosadores y víctimas, además de estudiar la posición jerárquica del recurso humano en la organización que pueda influir en la víctimas y acosadores.

El estudio realizado por (Weziak-Bialowolska, Białowolski, & McNeely, 2020), descubrieron que la prevalencia del acoso laboral y la violencia doméstica en 5328 trabajadores de la industria de confección en México, Sri Lanka, China y Camboya son factores estresantes y además influyen el retiro de los trabajadores, las actitudes laborales y la calidad del trabajo, proporcionando información importante para que los gerentes de este tipo de organizaciones fomenten el bienestar de sus trabajadores, mejorando de esta manera el rendimiento de las confecciones.

De igual manera (Fondevila, 2008), en sus resultados presenta diferentes modalidades de acoso laboral en México, y se analizó el fenómeno de congelamiento en el cual el superior o jefe no asigna actividades específicas al empleado. En el sector público se evidenció que existen otras formas de congelar dichas actividades indirectamente en los empleados como la exclusión de las capacitaciones; no hacer parte al empleado de reuniones ejecutivas y finalmente no tomar en cuenta a la víctima en las decisiones que afectan a los empleados o grupos a los que pertenecen.

### **Características descriptivas de las investigaciones empíricas sobre acoso laboral.**

En cuanto a los estudios empíricos sobre acoso laboral más relevantes según la frecuencia con que han sido citados, se seleccionaron 54 documentos publicados en la base de datos Scopus en las categorías: problemas de salud y bienestar que genera el acoso laboral, diferencia de género, implicaciones en el sector de la salud, en organizaciones públicas también, liderazgo, ámbito académico, y aspectos normativos y éticos sobre esta temática de estudio.

Los países más representativos en publicaciones científicas sobre la temática estudiada son Estados Unidos y Reino Unido, dentro de las cuales se destacan los autores (Nansel, y otros, 2001) el cual tuvo por objeto medir la prevalencia de conductas de intimidación entre los jóvenes estadounidenses, y determinar la asociación de intimidación y ser intimidado con indicadores de ajuste psicosocial, incluidos problemas de conducta, ajuste escolar, ajuste social / emocional y paternidad; en este mismo sentido (Fox & Stallworth, 2005), analizaron las relaciones entre la incidencia del acoso laboral y las experiencias cotidianas de los miembros de minorías étnicas y raciales en el lugar de trabajo estadounidense, donde participaron cuatro grupos raciales / étnicos (asiáticos, afroamericanos, hispanos / latinos y blancos); así como también, los autores (Lutgen-Sandvik, Tracy, & Alberts, 2007) evaluaron la prevalencia del acoso laboral en una muestra de trabajadores estadounidenses, para la cual se definió el acoso laboral como una forma persistente y duradera de abuso en el trabajo y contrastándolo con otras acciones e interacciones negativas en el lugar de trabajo, obteniendo como resultado que la prevalencia del acoso basada en actos negativos persistentes fue significativamente mayor que la prevalencia basada en la autoidentificación. Otros autores como (Yu, Lin, Smith, & Lohrmann, 2018), realizaron un estudio sobre acoso en el lugar de trabajo (sexual y no sexual) y lesiones ocupacionales en 4629 trabajadores adultos en los Estados Unidos según la Encuesta social general 2002, 2006, 2010 y 2014, obteniendo como resultados que el acoso no sexual en el lugar de trabajo se asocia con los comportamientos y lesiones ocupacionales, brindando evidencias significativas que contribuyen a los legisladores y empleadores al reconocimiento del acoso no sexual en el lugar de trabajo como



el más influyente en las lesiones ocupacionales en los trabajadores adultos de EE. UU. Los autores (Wang, Bowling, Tian, Alarcon, & Kwan, 2018), analizaron la mediación y moderación de la intensidad y venganza del acoso en el lugar de trabajo en 310 empleados en una universidad mediana de medio oeste de Estados Unidos y 251 empleados de industrias en Shanghai, cuyos resultados reflejaron en las muestras de los dos países que la intensidad del acoso en el lugar de trabajo es asociado de manera positiva con una venganza, además determinaron que el estado de ira y la atribución de culpa median en la intensidad del acoso y la venganza.

En el Reino Unido, también se han realizado importantes investigaciones como (Lewis, 2003) que exploró el concepto de vergüenza en el contexto del acoso laboral, observando que se han realizado investigaciones por más de una década en el ámbito internacional en lo relacionado con la intimidación en el trabajo, pero existen muy poca evidencia o tal vez ninguna sobre la vergüenza producto de la intimidación en las víctimas. Además realizaron un estudio empírico con la participación de 15 profesores de colegios y universidades de Gales (Reino Unido), evidenciando sentimientos de vergüenza en las víctimas que perduran por un tiempo prolongado posterior a los hechos de acoso.

El acoso laboral produce en los trabajadores problemas de salud y bienestar, lo demuestran autores como (Verkuil, Atasayi, & Molendijk, 2015), quienes realizaron una revisión sistemática de literatura sobre la relación entre el acoso laboral y la salud mental en 65 documentos, donde se demostró una asociación positiva entre el acoso laboral, depresión, ansiedad y estrés en los trabajadores a través del tiempo, generando problemas de salud mental, y finalmente se concluye que el acoso laboral se asocia de manera permanente y bidireccional con el bienestar y la salud mental, para lo cual se requiere estrategias de intervención. En coherencia con lo anterior, los autores (Anasori, Bayighomog, & Tanova, 2020), demostraron en 252 empleados del sector de hoteles de 4 y 5 estrellas en el norte de Chipre (Turquía) que el acoso laboral influye considerablemente en el agotamiento emocional y la resiliencia, y este es mediado parcialmente por la angustia psicológica de los empleados. Los autores (Khubchandani & Price, 2015), determinaron en 17.524 adultos de Estados Unidos, según la Encuesta Nacional de Entrevistas de Salud de 2010 que el 8,1% habían sufrido de acoso laboral en el último año, con mayor proporción en mujeres, personas multirraciales y divorciadas o separadas, reflejándose en problemas de salud como la obesidad, insomnio, fumar más, angustia psicosocial, trastornos por dolor, pérdida del trabajo, y deterioro en la salud de los trabajadores. Según la investigación realizada por (Dollard, Dormann, Tuckey, & Escartín, 2017), determinaron en 1.062 empleados australianos que los programas de clima de seguridad psicosocial organizacional (PSC) reduce el acoso laboral y por lo tanto disminuyen los problemas de salud psicológica como la angustia, agotamiento emocional y depresión, en razón a que los PSC son procedimientos más completos que los procedimientos reactivos en las organizaciones, y contribuyen con una mayor efectividad en la reducción del maltrato a trabajadores.

Continuando con los estudios sobre los problemas de salud y bienestar por causa del acoso laboral, los investigadores (Liang, 2021), evaluaron el efecto del acoso laboral en los problemas de salud física y emocional en 694 empleados de una empresa taiwanesa, evidenciando que el acoso laboral influye en los resultados de los trabajadores, reflejado en el agotamiento emocional producido por el acoso laboral. En el campo de la educación el acoso laboral también afecta la salud, como se ve reflejado en el estudio de (Ahmed, 2021), quien demostró en una muestra de 200 profesores de educación infantil que la resistencia psicológica es mediada por la relación entre la exposición al acoso laboral y la ansiedad laboral en docentes de primera infancia, para la cual se requiere de programas de asesoramiento que contribuyan con la disminución del estrés laboral

que influye negativamente su desempeño laboral. Los investigadores (Xu, y otros, 2020), examinaron el inicio del acoso laboral y riesgo de aumento de peso en 67.337 participantes entre 18 y 65 años, tomando como base los datos de encuestas bienales repetidas de tres estudios de cohortes nórdicos, concluyendo que los trabajadores que sufren de acoso laboral son más propensos a aumentar de peso, lo que generaría diabetes tipo 2 a largo plazo en los trabajadores. Los autores (Lange, Burr, Rose, & Conway, 2020), analizaron los síntomas depresivos en 2172 empleados en Alemania, y demostraron que el acoso laboral severo perpetrado por los compañeros de trabajo aumenta considerablemente el riesgo de síntomas depresivos a los 5 años. De hecho en las organizaciones los departamentos de recursos humanos desempeñan un rol protagónico en la prevención de la salud psicológica de sus trabajadores, en este sentido, los autores (Noopur & Burman, 2021), demostraron que el acoso laboral impacta positivamente en la intención de rotación de los empleados en India, mientras que la salud psicológica y la resiliencia tienen un comportamiento mediador parcial, concluyendo que la percepción de los empleados sobre la gestión del recurso humano puede resolver los problemas acoso laboral y las intenciones de rotación.

La diferencia de género es un tópico importante en el estudio del acoso laboral, como el trabajo de (Caballero, 2006), determinó la prevalencia del acoso, la coerción o la incomodidad sexual que experimenta el sexo femenino y que es ocasionado por hombres, en el ámbito laboral y académico de Colombia y España, para este propósito se identificaron las características tanto personales como culturales, laborales y ambientales que se asocian a las agresiones sexuales en el acoso laboral. Por otra parte (Robotham & Cortina, 2019), analizaron la influencia del respeto en las reducciones de acoso basado en identidad (acoso sexual y acoso étnico), determinando que un clima de respeto influye positivamente en la disminución del acoso basado en el sexo y la etnia. Los autores (Otterbach, Sousa-Poza, & Zhang, 2021), según datos del Programa de Encuestas Sociales Internacionales (ISSP) de 2015, encontraron en 38.179 trabajadores de 36 países que las mujeres en gran parte de los países en las 9 regiones analizadas tienen más posibilidades de sufrir de acoso laboral que los hombres, según el empoderamiento político y mejores oportunidades económicas de cada país, aunque esta posibilidad es mayor donde existen posibilidades de igualdad de género.

En el sector de la salud es recurrente el acoso laboral, en este sentido, el Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones (Madrid), con el direccionamiento de (Topa, Moriano, & Morales, 2009), presentaron los resultados de un estudio sobre acoso laboral en 388 profesionales de enfermería de España, los cuales se desempeñan profesionalmente en centros hospitalarios, explorando empíricamente las conductas de acoso laboral y además sugieren el establecimiento de alternativas para su identificación y mitigación. En coherencia con lo anterior los autores (Samsudin, Isahak, Rampal, Ismail, & Zakaria, 2020), examinaron el afecto negativo, personalidad y autoestima frente al acoso laboral en 1074 médicos jóvenes que laboran en la zona central de Malasia, demostrando que los participantes con un impacto entre moderado alto grado de afecto negativo y neuroticismo, poseen mayores posibilidades de ser acosados, también se identificó que los rasgos individuales de los participantes se asocian al acoso escolar, para la cual se requiere de estrategias de mitigación como como el entrenamiento cognitivo, mejora de recursos y destrezas y asesoramiento en el manejo de conflictos. En el estudio realizado por (Hamre, y otros, 2020), en enfermeras noruegas, cuyos resultados demostraron que la intimidación recurrente reduce la resistencia psicológica según edad y sexo, donde los trabajadores menos resistentes al acoso experimentan mayores niveles de intimidación. Así como también (Balducci, Baillien, Van den Broeck, Toderi, & Fraccaroli, 2020), determinaron en 235 empleados del sector de la salud,

que en el periodo de tiempo de un año se incrementó el acoso laboral, lo cual generó deterioro de la salud mental, para la cual se requiere del análisis de las condiciones y factores de trabajo individual para mejorar la comprensión de las conductas de acoso.

El ámbito académico es un espacio donde se presenta con mucha frecuencia el acoso laboral, y se han evidenciado importantes estudio como el realizado por (Paull, Omari, D'Cruz, & Guneri, 2020) analizaron el acoso laboral en estudiantes de universidades de Australia, India y Turquía determinando que cuando los espectadores son conscientes de intimidaciones, en algunas oportunidades no intervienen en razón a la impotencia, miedo e incluso la ignorancia, algunos estudiantes ayudan o apoyan a los afectados. De igual manera los autores (D'Cruz, Paull, Omari, & Guneri Cangarli, 2016), exploraron las experiencias de acoso laboral en 57 estudiantes de Australia, 34 de India y 23 de Turquía vinculados a escuelas de negocios con experiencia laboral actual, determinando que el acoso laboral es similar en los tres países destacando la universalidad cultural. En coherencia con lo anterior los autores (Heffernan & Bosetti, 2020), examinaron el acoso laboral en 20 decanos de facultades académicas de universidades australianas, analizando la hostilidad en el sitio de trabajo, demostrando que la mayoría de ellos han experimentado el acoso o incivilidad, muchos manifestaron que son acosados por sus funciones y por tanto deben hacer frente a estas conductas de acoso, porque no existen políticas para mitigarlo, y se requiere que los administradores de las instituciones de educación superior y los departamentos de recursos humanos establezcan políticas en forma inmediata para apoyar y brindar asistencia a todos los empleados de estas instituciones. Otro estudio importante es el realizado por (Krishna & Soumyaja, 2020), los cuales revelan las tácticas de "juego seguro" en el acoso laboral en 30 profesoras de instituciones académicas en 2019, demostrando que las manifestaciones de los acosadores en la academia traen consecuencia, donde inicialmente los agresores sobrecargan de trabajo para argumentar que las víctimas son incapaces y poco competentes, posteriormente presentan quejas sobre el desempeño de los trabajadores victimizados y finalmente los amenazan para que no divulguen las conductas de acoso laboral. En el estudio realizado por (Muniz, Ariza-Montes, & Leal-Rodríguez, 2020), determinaron en 2328 profesores europeos que aumenta la percepción negativa de la salud en los trabajadores cuando existe acoso laboral, por tanto se requiere de investigación por parte de los departamentos de recursos humanos en lo relacionado con la detección y prevención que afecta la salud laboral.

En coherencia con lo anterior (Öztürk, 2020), determinó que existe una fuerte relación entre el acoso laboral, el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los académicos, por tanto, aumenta el nivel de agotamiento emocional en estos trabajadores que sufren acoso laboral y disminuye la satisfacción laboral cuando se aumenta el agotamiento emocional. En el estudio de (Justicia, Benítez, Fernández, & Berbén, 2007), se hacen una aproximación a las formas que con mayor frecuencia se presenta el acoso laboral en la Universidad de Granada de España, que principalmente están relacionadas con el ocultamiento de información (55,3%), desestimar el trabajo (55,3%), no valorar las opiniones de las personas (53,7%), realizar críticas sin tener el fundamento para hacerlo (46%), desestimar el esfuerzo (45,3%), hacer prácticas que excluyan socialmente (41,7%), limitar las actividades sin la debida justificación (37%), rumores de falsedades (34,7%), sobreestimar el trabajo (31,7%).

En el estudio (Hollis, 2015) estableció el costo del acoso laboral y la falta de compromiso del recurso humano en 175 colegios y universidades de Estados Unidos durante cuatro años, cuyos resultados revelaron que el 62% de directivos en educación superior experimentaron intimidación en su lugar de trabajo. El costo financiero y del acoso laboral se midió con la desvinculación mentalmente de los empleados de la misión y objetivos de estas instituciones. Un grupo

investigadores (López, Picón, & Vazquez, 2008), asegura en su estudio que en la Universidad de Galicia (España) el perfil de quienes padecen de acoso laboral principalmente son mujeres con un 60,7%, que en un 75,6% oscilan entre las edades de 28 y 42 años, además son casadas o viven en pareja en un 71,4%, con un nivel de escolaridad profesional en un 50,0% y realizan funciones administrativas en un (70%). En el entorno laboral de estas instituciones el 38,7% de los personas han sido víctimas de acoso psicológico en manifestaciones como no permitir el acceso a información útiles en un 66%; no realizar reuniones ni establecer diálogos con la víctima en un 53,6%; bajarle la autoestima con 53,6%; ejercer controles en exceso a las actividades del acosado con 46,4%; desestimar su esfuerzo laboral con 46,4%; realizar críticas al trabajo de la víctima con 46,4%, evalúa negativamente su trabajo con 42,9%; desacreditar el comportamiento del acosado frente a otras personas con 42,9%, y realizar acusaciones de errores o fallas inexistentes con 42,9%.

En el ámbito de las organizaciones públicas también se presenta con mucha frecuencia el acoso laboral, en este sentido las autoras (Becerra & Guerrero, 2012), estudiaron el acoso laboral en 20 trabajadores de la organización pública Red Vital del municipio de Paipa (Boyacá, Colombia), identificando riesgos psicosociales referentes al impacto que generan la presión, acoso, estrés e inseguridad, evidenciando sobrecargas laborales en los trabajadores, presión ejercida por los jefes y compañeros, exceso en exigencias por parte de los jefes, además se identificaron riesgos y peligros de carácter físico y psicológico como la inestabilidad emocional de las personas vinculadas laboralmente. En la investigación de (El Ghaziri, y otros, 2020), examinaron el impacto individual y organizativo del acoso laboral en 16.492 trabajadores del gobierno estatal de EE.UU., estableciendo que la comprensión de los impactos de la intimidación en el lugar de trabajo permiten a mas organizaciones y sindicatos la implementación e intervención efectiva del acoso laboral contribuyendo con el mejoramiento del clima organizacional. En el estudio realizado por (Hodgins, y otros, 2020), se descubrió que el acoso y maltrato laboral, es mucho más frecuente en las organizaciones públicas Irlandés, considerándose una ruptura en el trato psicológico en el contexto de la Nueva Gestión Pública.

En el documento de (Montaño, 2008) se muestran los hallazgos encontrados en una organización pública dedicada principalmente al desarrollo científico y tecnológico, con cerca de 900 trabajadores. Se pudo observar que un poco más de la mitad de los acosadores provienen de los niveles jerárquicos superiores, sean éstos solos o en complicidad con colegas del mismo nivel de la víctima. Del mismo modo, se detectó que los jóvenes y los adultos mayores, los indígenas, las mujeres y los empleados de más bajo nivel jerárquico, representan algunos de los grupos más desprotegidos socialmente y que son potencialmente objeto de una mayor carga de violencia.

De igual manera la clase de liderazgo que se ejerce en las organizaciones afecta positiva y negativamente las conductas de acoso laboral, en coherencia con lo anterior, los autores (Ahmad, 2018), realizaron un estudio en 306 empleados de Australia y 330 de Pakistán, determinando la efectividad transcultural del marco ético basado en el liderazgo, cuyos resultados demostraron que la exposición de los empleados al acoso laboral se reduce considerablemente gracias al fomento de la justicia en el trabajo por parte de los líderes éticos, por tanto el liderazgo ético tiene un efecto directo e indirecto sobre el acoso laboral, los hallazgos indicaron que este estudio tiene implicaciones para mejorar la práctica de gestión internacional con respecto al acoso laboral. En otra investigación sobre la exposición y la perpetración del acoso laboral en 1260 empleados en Mechanical Turk de Amazon, realizada por (Sischka, Schmidt, & Steffgen, 2021), cuyos resultados confirmaron que la competencia y el liderazgo evitativo pasivo son predictores del acoso laboral, además este tipo de liderazgo moderó la influencia entre la competencia y la perpetración de acoso laboral autodenominada, mas no la vinculación entre competencia y

perpetración, finalmente este estudio determina los motivadores y facilitadores en la ocurrencia del acoso laboral. Los autores (Ahmad, Sohal, & Wolfram Cox, 2020), evaluaron el liderazgo ético, el acoso laboral y las relaciones de bienestar en 330 trabajadores académicos en Pakistán, determinando que los comportamientos no éticos pueden desempeñar un rol más importante en el bienestar de los empleados, destacando que la lucha contra el acoso laboral permite conservar el bienestar de los trabajadores, y además permite a las organizaciones capitalizar estrategias de liderazgo en forma positiva.

Otro aspecto importante para analizar es el estadio normativo y ético que permite disminuir o mitigar el acoso laboral, en este sentido los autores (Rainey & Melzer, 2021), demostraron en una población de empleadores y empleados Alemanes, como influye el género en las manifestaciones de acoso laboral, examinando las políticas de diversidad / equidad y trabajo-familia, cuyos resultados mostraron que no todos los programas de mitigación del acoso laboral establecido en las organizaciones son efectivos, los que se utilizan con más frecuencia son los programas de tutoría para mujeres que han sufrido altos niveles de intimidación supervisora, además se demostró que el uso frecuente de políticas de trabajo se aplica en niveles altos de intimidación supervisora que se dan en la relación entre empleado y supervisor de diferente sexo. De hecho en el estudio de (Reguera & García-Izquierdo, 2021), se analiza la normativa legal en España sobre el acoso laboral y la aplicaron al sector hotelero, aunque la implementación de dicha normativa por parte de los tribunales en muchos casos no es claro, para este propósito se estudiaron 61 fallos de la base de datos del Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) durante el periodo 2000 a 2016, demostrando que existe un aumento recurrente de las mujeres como víctimas de acoso laboral y sexual, perpetrado principalmente por hombres en el rango de empleadores o jefes. Finalmente se pretende mejorar la defensa y protección jurídica de los trabajadores contribuyendo con el bienestar en el lugar de trabajo.

En el estudio de (Lee, Lee, Ha, & Jo, 2021), se analizó el efecto del acoso laboral y el empoderamiento en la rotación de 163 enfermeras en Corea del Sur, cuyos resultados recomiendan el desarrollo de estrategias de gestión personalizada por parte de las organizaciones de enfermería que permita abordar la rotación de enfermeras basada en políticas que permitan la reducción del acoso laboral y se fortalezca el empoderamiento estructural de dichas organizaciones. Los autores (Otterbach, Sousa-Poza, & Zhang, 2021), según datos del Programa de Encuestas Sociales Internacionales (ISSP) de 2015, hallaron en 38.179 trabajadores de 36 países que los valores mejorados del igualitarismo de género tienden a reducir las probabilidades de acoso laboral en las mujeres, finalmente se recomienda a los gerentes de las organizaciones la importancia de la implementación de políticas de igualdad de género, con el propósito de disminuir el acoso laboral.

### **Discusión**

Este artículo proporciona información relevante sobre estudios empíricos de acoso laboral y los problemas psicológicos y de salud que genera como depresión, ansiedad, agotamiento emocional y resiliencia, angustia psicológica, obesidad, insomnio, trastornos por dolor, estrés laboral, pérdida del trabajo y rotación de los empleados. Estos resultados son coherentes con la investigación realizada por (Boudrias, Trépanier, & Salin, 2021), que mediante una revisión sistemática de 54 estudios publicados desde 2012 hasta 2021 sobre el acoso laboral, cuyos resultados evidenciaron que 44 de estos estudios que corresponde a más del 80% han estudiado el deterioro de la salud y problemas ocupacionales como la depresión y el ausentismo, principalmente a través de indicadores psicológicos como la fatiga emocional entre otros. Otro estudio importante que se relaciona con los resultados de esta investigación son los presentados por (Gupta, Gupta, &

Wadhwa, 2020), quienes argumentan que en las dos últimas décadas, el acoso laboral ha generado problemas mentales en jóvenes, actitudes depresivas, ansiedad, ira, los trastornos de graves de sueño y concentración, la fatiga crónica, entre otros, generando frecuentemente consecuencias empresariales adversas. De igual manera el estudio realizado por (Birkeland Nielsen, Harris, Pallesen, & Einarsen, 2020), se relaciona con los resultados de esta investigación, en razón a que realizaron una revisión sistemática y un metanálisis de la literatura donde se confirmó en todos los estudios que el acoso laboral se relaciona principalmente con problemas de sueño en las víctimas.

En cuanto a los estudio sobre el acoso laboral según el género, se demostró que el sexo femenino es el que padece con más frecuencia este flagelo, el cual es ocasionado por hombres principalmente. Estos datos concuerdan con la revisión de la literatura realizada en Italia sobre acoso laboral por (Dassisti, y otros, 2020), los cuales analizaron 32 artículos, evidenciando que existen escasos estudios donde se analizan las diferencias de género en el acoso laboral, donde el género femenino es el más afectado, mientras que los hombres son principalmente los agresores, pero los hombres son los que presentan más consecuencias en salud mental en comparación con las mujeres.

El sector de la salud es un espacio donde se presenta frecuentemente el acoso laboral, en este estudio se evidenció que el afecto negativo y neuroticismo de los profesionales de la salud, la edad y el sexo son condiciones que incentivan el acoso en el lugar de trabajo, especialmente en mujeres, practicantes y médicos jóvenes. En el entorno académico también se presenta permanentemente conductas de acoso laboral en estudiantes, docentes y administrativos, experimentando algunas como hostilidad en el sitio de trabajo, quejas y amenazas sobre el desempeño, agotamiento emocional y disminución de la satisfacción laboral de las víctimas, para lo cual, se requiere que los departamentos de recursos humanos establezcan políticas para tratar y mitigar el acoso laboral. Estos resultados son semejantes con los obtenidos por (Averbuch, Eliya, & van Spall, 2021), quienes realizaron una revisión sistemática de literatura, mediante el análisis de 68 estudios sobre el acoso académico en entornos médicos, en víctimas que eran consultores o aprendices, cuyos resultados describieron que el acoso académico así como el abuso de autoridad no permitía avanzar en la educación o la carrera de las víctimas, en razón a excesos de trabajo, angustia psicológica, desestabilización y aislamiento de los entornos académicos, también se determinó que los consultores fueron principalmente los acosadores del género masculino, mientras que la mayor parte de las víctimas se dio en mujeres. Según la revisión de literatura, la investigación sobre acoso laboral en el ámbito académico, tienen un marco de referencia enmarcado en categorías como desarrollo histórico, conceptualización, fases, características, consecuencias, tipologías, conductas, ordenamiento jurídico, entre otras referentes a esta temática de estudio que permite medir y prevenir dichas conductas de acoso. Estos resultados obtenidos son semejantes al estudio realizado por (Henning, y otros, 2017), quienes seleccionaron y analizaron 51 artículos de revistas arbitradas de un total de 3278, determinando que dichos estudios se realizaron en temas de causalidad, tipos, roles de los empleados, medición, consecuencias e intervenciones del acoso laboral.

El acoso laboral en entidades públicas se manifiesta mediante la presión, acoso, estrés e inseguridad, sobrecargas laborales y maltrato laboral ejercido principalmente de niveles jerárquicos superiores. Estos datos concuerdan con los obtenidos en el estudio realizado por (Nguyen, Teo, Grover, & Nguyen, 2019), quienes analizaron el acoso, el compromiso laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional en el sector público de Vietnam, determinando que los trabajadores que perciben reconocimiento y respeto por sus líderes experimentan menos agresiones de acoso y tienen mayor compromiso laboral. Otro estudio que se relaciona con los

resultados de esta investigación es la realizada por (Skurdeniene & Prakapienė, 2021), los cuales analizaron el acoso laboral en 201 empleados del Ministerio de Defensa Nacional de Lituania y sus instituciones vinculadas donde se estableció que el acoso laboral no depende de la antigüedad de los trabajadores, mientras que se da con mayor frecuencia mediante la comunicación verbal, donde el género femenino es el más afectado.

De igual manera, en la revisión de literatura presenta evidencias de estudios realizados sobre el rol que desempeña el liderazgo en el acoso laboral, donde se demostró la efectividad transcultural del marco ético basado en el liderazgo y el fomento de la justicia en el trabajo por parte de los líderes éticos disminuye el acoso laboral. Estos resultados se relacionan con los hallazgos de (Feijo, Gräf, Pearce, & Fassa, 2019), quienes realizaron una revisión sistemática de literatura sobre acoso laboral que incluyó 51 artículos principalmente de países europeos con un 70,6%, demostrando que las mujeres en mayor proporción están en riesgo de intimidación en estilos de liderazgo autoritario, produciendo en las víctimas problemas psicosociales como el estrés, conflictos, monotonía y ambigüedad en los roles desempeñados, presión, falta de claridad y altas exigencias en los roles asignados. En cuanto al acoso escolar se determinó que existe un protagonismo central de factores organizacionales, el acatamiento de políticas en la prevención del acoso escolar frente al desafío de nuevos marcos de gestión y liderazgo.

En cuanto al tópico ético y normativo aplicado al acoso laboral, permite examinar las políticas de diversidad / equidad y trabajo-familia, además se presenta evidencia sobre la normativa legal en España sobre el acoso laboral, con el propósito de mejorar la defensa y protección jurídica de los trabajadores para mejorar su bienestar. Dichos resultados son coherentes con los resultados obtenidos por (Averbuch, Eliya, & van Spall, 2021), quienes ejecutaron una revisión sistemática de literatura donde se analizaron 68 estudios sobre el acoso académico en entornos médicos, determinando que la falta aplicación de las políticas institucionales, las estructuras jerárquicas de poder, y la normalización del acoso laboral son factores que facilitan las agresiones físicas y psicológicas en los lugares de trabajo.

Los análisis estadísticos permitieron identificar que el periodo donde se ha desarrollado el mayor número de publicaciones científicas sobre acoso laboral en la base de datos Scopus fue entre 2018 y 2020 con 5807 documentos publicados que representa el 30% de las publicaciones en los últimos 20 años. En cuanto al ámbito geográfico, las publicaciones científicas provienen principalmente de Estados Unidos con 6746 como el más productivo científicamente, así como también el Reino Unido aporta 2690, Australia con 1492 y Canadá con 1261 artículos publicados principalmente, en áreas del conocimiento como medicina, psicología, ciencias sociales, artes y humanidades y enfermería principalmente.

Los resultados de la presente investigación concuerdan con los planteamientos del profesor sueco Heinz Leymman, cuando en la década de los años 80, identificó comportamientos hostiles en el ámbito laboral y decidió estudiarlos, hasta las investigaciones más recientes, donde el acoso laboral se ha venido abordando a través de conductas como los movimientos corporales; las manifestaciones físicas; agresiones relacionales; conflicto familiar; fracaso académico, que se dan en forma tradicional o a través de herramientas tecnológicas como redes sociales, analizando variables sociodemográficas, género, jerarquía entre otras.

### **Conclusiones**

La revisión bibliográfica realizada sobre el acoso laboral da cuenta del desarrollo histórico de los estudios empíricos a través del tiempo, además se identificó los principales países, autores, instituciones, revistas y áreas temáticas donde se desarrollan dichos estudios. Por otra se evidenció

que el acoso laboral genera problemas de salud física y mental como depresión, ansiedad, agotamiento emocional y resiliencia, angustia psicológica, obesidad, insomnio, trastornos por dolor, estrés laboral, pérdida del trabajo y rotación de los empleados, además se constató que las mujeres sufren con más frecuencia este flagelo, el cual es ocasionado por hombres, también se estudió cómo influye en el ámbito académico, ético y normativo, en el sector de la salud, en entidades públicas, y finalmente se encontraron estudios sobre el rol que cumple el liderazgo en la mitigación y prevención del acoso laboral.

Partiendo de la revisión de literatura, se concluye que el acoso laboral ha evolucionado de acuerdo a las dinámicas políticas, económicas y sociales, especialmente en los últimos años donde se visualiza un incremento significativo en el número de publicaciones científicas, especialmente en países como Estados Unidos, España, Reino Unido, Canadá entre otros, mientras que en Colombia son muy escasos los estudios de este tipo.

En coherencia a lo anterior se requiere de la aplicación de normas o leyes cada vez más rigurosas en el control del acoso laboral, que permita mitigar esta problemática en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, que a la vez disminuya los problemas psicológicos y de salud para garantizar la protección de los empleados, para lo cual se requiere que los departamentos de recursos humanos estudien y controlen estas conductas de acoso. Otro aspecto a tener en cuenta es el mal uso de las tecnologías de la información que son herramientas que en oportunidades incentivan las conductas de agresión entre familiares, amigos, compañeros de trabajo.

En cuanto a las limitaciones del presente estudio, se podría mencionar el sesgo de las fuentes empleadas frente a otras publicaciones en otras bases de datos y tratamiento de la información obtenida, por tanto esta investigación explora los documentos publicados en la base de datos Scopus, sin embargo, pueden existir otros documentos que están en proceso de publicación o que pertenecen a otras fuentes de información que pueden utilizar otros investigadores.

Finalmente, se recomienda como líneas futuras de investigación profundizar en las formas, la naturaleza, las intervenciones, los predictores y los resultados del acoso laboral, además se deben elaborar desarrollar de manera amplia y adecuada marcos teóricos bien estructurados y diseñados metodológicamente muy sólidos. Una segunda línea de investigación en el futuro es examinar profundamente la influencia que tiene las tecnologías de información y comunicación en esta problemática, otras investigaciones se podrían enfocar en la medición de la efectividad de la aplicación de normas o leyes sobre las diferentes modalidades de acoso laboral, donde se obtengan evidencias de las sanciones aplicadas a los que generan estas conductas de agresión psicológica tanto en organizaciones públicas como privadas.

### Referencias bibliográficas

- Ahmad, S. (2018). Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European Management Journal* Volume 36, Issue 2., 223 - 234. doi:10.1016 / j.emj.2018.01.003
- Ahmad, S., Sohal, A. S., & Wolfram Cox, J. (2020). Leading well is not enough: A new insight from the ethical leadership, workplace bullying and employee well-being relationships. *European Business Review* Volume 32, Issue 2., 159 - 180. doi:10.1108/EBR-08-2018-0149
- Ahmed, G. F. (2021). Psychological hardiness as a mediator variable between workplace bullying and job anxiety among early childhood teachers: implications for healthcare. *International Journal of Human Rights in Healthcare*. doi:https://doi.org/10.1108/IJHRH-04-2021-0095



- Anasori, E., Bayighomog, S. W., & Tanova, C. (2020). Workplace bullying, psychological distress, resilience, mindfulness, and emotional exhaustion. *Service Industries Journal*. Volume 40, Issue 1-2., 65 - 89. doi:10.1080 / 02642069.2019.1589456
- Averbuch, T., Eliya, Y., & van Spall, H. G. (2021). Systematic review of academic bullying in medical settings: Dynamics and consequences. *BMJ Open*. Volume 11, Issue 7., 1-17. doi:10.1136/bmjopen-2020-043256
- Balducci, C., Baillien, E., Van den Broeck, A., Toderi, S., & Fraccaroli, F. (2020). Job demand, job control, and impaired mental health in the experience of workplace bullying behavior: A two-wave study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Volume 17, Issue 4., 1-13. doi:10.3390/ijerph17041358
- Becerra, D., & Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 118 - 132.
- Birkeland Nielsen, M., Harris, A. K., Pallesen, S., & Einarsen, S. V. (2020). Workplace bullying and sleep – A systematic review and meta-analysis of the research literature. *Sleep Medicine Reviews*. Volume 51. Article number 101289, 1-12. doi:https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.101289
- Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. M. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*. Volume 56., 1-82. doi:https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508
- Caballero, M. C. (2006). *El acoso sexual en el medio laboral y académico*. Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos - CLAM. Bogotá: Tercer Mundo Editores del Grupo TM s.a. Retrieved 2016
- Dassisti, L., Stufano, A., Lovreglio, P., Vimercati, L., Loconsole, P., & I, G. (2020). Women and men, authors and victims of workplace bullying in Italy: A literature review»][Donne e uomini, autori e vittime di mobbing in Italia: Una revisione della letteratura. *Medicina del Lavoro* Volume 111, Issue 6., 463 - 477. doi:10.23749/mdl.v111i6.9408
- D'Cruz, P., Paull, M., Omari, M., & Guneri Cangarli, B. (2016). Target experiences of workplace bullying: insights from Australia, India and Turkey. *Employee Relations*. Volume 38, Issue 5., 805 - 823. doi:10.1108 / ER-06-2015-0116
- Dollard, M. F., Dormann, C., Tuckey, M. R., & Escartín, J. (2017). Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Volume 26, Issue 6., 844 - 857. doi:10.1080 / 1359432X.2017.1380626
- El Ghaziri, M., Simons, S., Lipscomb, J., Storr, C., McPhaul, K., London, M., . . . J. J. (2020). Understanding the Impact of Bullying in a Unionized U.S. Public Sector Workforce. *Workplace Health and Safety* Volume 68, Issue 3., 139 - 153.
- Feijo, F., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16(11)., 1-25. doi:10.3390 / ijerph16111945
- Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista Mexicana de Sociología*, 70(2).
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 66, Issue 3., 438-456.
- Gupta, P., Gupta, U., & Wadhwa, S. (2020). Known and Unknown Aspects of Workplace Bullying: A Systematic Review of Recent Literature and Future Research Agenda. *Human*

- Resource Development Review* Volume 19, Issue 3., 263 - 308.  
doi:10.1177/1534484320936812
- Hamre, K., Einarsen, S., Hoprekstad, O., Pallesen, S., Bjorvatn, B., Waage, S., . . . Harris, A. (2020). Accumulated long-term exposure to workplace bullying impairs psychological hardiness: A five-year longitudinal study among nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Volume 17, Issue 7., 1-12. doi:10.3390/ijerph17072587
- Heffernan, T., & Bosetti, L. (2020). University bullying and incivility towards faculty deans. *International Journal of Leadership in Education*., 1-20. doi:10.1080/13603124.2020.1850870
- Henning, M. A., Zhou, C., Adams, P. J., F., M., J., H., Hallett, C., & Webster, C. S. (2017). Workplace harassment among staff in higher education: a systematic review. *Asia Pacific Education Review* Volume 18, Issue 4., 521 - 539. doi:10.1007 / s12564-017-9499-0
- Hodgins, M., Lewis, D., Pursell, L., Hogan, V., MacCurtain, S., & Mannix-McNamara, P. (2020). Bullying and ill-treatment: insights from an Irish public sector workplace. 1-11. doi:https://doi.org/10.1080/09540962.2020.1804679
- Hollis, L. P. (2015). Bully University? The Cost of Workplace Bullying and Employee Disengagement in American Higher Education. *SAGE Open*. 5(2), 1-11. doi:10.1177/2158244015589997
- Justicia, F., Benítez, J., Fernández, E., & Berbén, A. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo*, 12(3), 457-463.
- Khubchandani, J., & Price, J. H. (2015). Workplace Harassment and Morbidity Among US Adults: Results from the National Health Interview Survey. *Journal of Community Health*. 40(3), 555-563. doi:10.1007 / s10900-014-9971-2
- Krishna, A., & Soumyaja, D. (2020). Playing safe games – thematic analysis of victims' perspectives on gendered bullying in academia. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research* Volume 12, Issue 4., 197 - 208. doi:10.1108/JACPR-03-2020-0478
- Lange, S., Burr, H., Rose, U., & Conway, P. M. (2020). Workplace bullying and depressive symptoms among employees in Germany: prospective associations regarding severity and the role of the perpetrator. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. Volume 93, Issue 4., 433 - 443. doi:10.1007/s00420-019-01492-7
- Lee, Y., Lee, Y., Ha, J., & Jo, M. (2021). Effects of workplace bullying and empowerment on nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. Volume 27, Issue 1., 1 - 11. doi:10.11111/JKANA.2021.27.1.1
- Lewis, D. (2003). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *Journal of Interpersonal Violence*. 18(6), 634-644. doi:10.1080/03069880410001723521
- Liang, H. (2021). Does Workplace Bullying Produce Employee Voice and Physical Health Issues? Testing the Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Frontiers in Psychology*. , 1-10. doi:10.3389/fpsyg.2021.610944
- López, M., Picón, E., & Vazquez, P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*. Volume 44, Issue 6., 837-862. doi:DOI: 10.1111/j.1467-6486.2007.00715.x
- Montaño, L. (2008). Las trampas de la modernidad. Acoso laboral en una organización pública mexicana. *Administración y organizaciones*, 10(20).

- Munduate, L., & Sebastián, M. (2005). *Prevención de Riesgos Psicosociales: Acoso Psicológico en el Trabajo*. Monografía, Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, Andalucía.
- Muniz, N. M., Ariza-Montes, A., & Leal-Rodríguez, A. L. (2020). A purposeful approach for implementing preventive measures among European teaching professionals: bullying, deteriorated organizational factors and the mediating role of job dissatisfaction in poor health perception. *International Journal of Human Resource Management* Volume 31, Issue 8., 992 - 1019.
- Nansel, T. R., Overpeck, M. D., Pilla, R. S., Ruan, W. J., Simons-Morton, B. G., & Scheidt, P. C. (2001). Bullying behaviors among US youth: Prevalence and association with psychosocial adjustment. *Journal of the American Medical Association*. Volume 285, Issue 16, 25., 2094-2100. doi:DOI: 10.1001/jama.285.16.2094
- Nguyen, D. T., Teo, S., Grover, S. L., & Nguyen, P. N. (2019). Respect, bullying, and public sector work outcomes in Vietnam. *Public Management Review*. Volume 21, Issue 6., 863 - 889. doi:10.1080/14719037.2018.1538426
- Noopur, & Burman, R. (2021). Role of perceived HRM toward workplace bullying and turnover intention: mediating role of resilience and psychological health. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. doi:10.1108/APJBA-12-2020-0448
- Otterbach, S., Sousa-Poza, A., & Zhang, X. (2021). Gender differences in perceived workplace harassment and gender egalitarianism: A comparative cross-national analysis. *Business Ethics, Env & Resp*. 2021;30:392–411., 392-411. doi:https://doi.org/10.1111/beer.12338
- Öztürk, A. (2020). The mediating role of emotional exhaustion on mobbing perception and job satisfaction of academicians. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. Volume 23, Issue 3., 313 - 325. doi:10.5505/kpd.2020.16023
- Paull, M., Omari, M., D'Cruz, P., & Guneri, B. (2020). Bystanders in workplace bullying: working university students' perspectives on action versus inaction. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 58(3), 313-334. doi:10.1111 / 1744-7941.12216
- Rainey, A., & Melzer, S. M. (2021). The Organizational Context of Supervisory Bullying: Diversity/Equity and Work-Family Policies. *Work and Occupations* Volume 48, Issue 3., 285 - 319. doi:10.1177 / 0730888421997518
- Reguera, C., & García-Izquierdo, A. L. (2021). Women as victims of court rulings: Consequences of workplace harassment in the hospitality industry in Spain (2000–2016). *Sustainability (Switzerland)*. Volume 13, Issue 14., 1-20. doi:10.3390 / su13147530
- Robotham, K. J., & Cortina, L. M. (2019). Promoting respect as a solution to workplace harassment. *Equality, Diversity and Inclusion*. 40(4), 410-429. doi:10.1108 / EDI-04-2019-0137
- Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *Mobbing o Acoso Laboral*. Madrid: Editorial Tébar, S.L.
- Samsudin, E. Z., Isahak, M., Rampal, S., Ismail, R., & Zakaria, M. I. (2020). Individual antecedents of workplace victimisation: The role of negative affect, personality and self-esteem in junior doctors' exposure to bullying at work. *International Journal of Health Planning and Management*. Volume 35, Issue 5., 1065 - 1082. doi:10.1002/hpm.2985
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2021). The effect of competition and passive avoidant leadership style on the occurrence of workplace bullying. *Personnel Review* Volume 50, Issue 2., 535 - 559. doi:10.1108/PR-09-2019-0469

- Skurdeniene, N., & Prakapienė, D. (2021). Mobbing in the public sector: The case of the ministry of national defence of Lithuania and its institutions. *Public Policy and Administration*. Volume 20, Issue 1., 34-44. doi:10.5755/j01.ppa.20.1.28062
- Topa, G., Moriano, J., & Morales, J. (2009). Acoso laboral entre profesionales de enfermería: El papel protector de la identidad social en el trabajo. *Anales de Psicología*, 25(2), 266-276.
- Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLoS ONE*. PLoS ONE. Volume 10, Issue 8., 1-16. doi:10.1371/journal.pone.0135225
- Wang, Q., Bowling, N., Tian, Q.-t., Alarcon, G. M., & Kwan, H. K. (2018). Workplace Harassment Intensity and Revenge: Mediation and Moderation Effects. *Journal of Business Ethics* 151(1), 213-234. doi:10.1007/s10551-016-3243-2
- Weziak-Białowolska, D., Białowolski, P., & McNeely, E. (2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development*. No. 126, 1-11. doi:10.1016/j.worlddev.2019.104732
- Xu, T., Magnusson Hanson, L., Clark, A., E. A., Westerlund, H., Madsen, I., . . . M., N. (2020). Onset of Workplace Bullying and Risk of Weight Gain: A Multicohort Longitudinal Study. *Obesity*. 28(11), 2216-2223. doi:10.1002/oby.22956
- Yu, Z., Lin, H.-C., Smith, T. D., & Lohrmann, D. K. (2018). Association between workplace harassment and occupational injury among adult workers in the United States. *Safety Science*, 110., 372-379. doi:https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.04.029