



REVISIÓN SISTEMÁTICA

Workplace harassment, mental health challenges and gender equality. A systematic review

Acoso Laboral, desafíos en salud mental y equidad de género. Una revisión sistemática

Mauricio Mercado-Aravena¹  , Andrea María Palma Contreras²  , Bárbara Farías-Fritz³  , Marilyn San Martín Cofré³  , Angel Roco-Videla⁴  

¹Universidad Adventista de Chile, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, FACIJS. Chillán, Chile.

²Universidad del Bío-Bío, Chile, Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Educación y Humanidades, FEDUH. Chillán, Chile.

³Universidad del Bío-Bío, Chile, Departamento Ciencias de las Rehabilitación en Salud, Facultad de Ciencias de la Salud y de los Alimentos, FACSA. Chillán, Chile.

⁴Universidad Bernardo O'Higgins. Programa de Magister en Ciencias Químico-Biológicas Santiago, Chile.

Citar como: Mercado-Aravena M, Palma Contreras AM, Farías-Fritz B, San Martín Cofré M, Roco-Videla A. Workplace harassment, mental health challenges and gender equality. A systematic review. Salud, Ciencia y Tecnología. 2025; 5:1182. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20251182>

Enviado: 21-03-2024

Revisado: 02-08-2024

Aceptado: 08-02-2025

Publicado: 09-02-2025

Editor: Prof. Dr. William Castillo-González 

Autor para la correspondencia: Andrea María Palma Contreras 

ABSTRACT

Introduction: workplace bullying is a growing phenomenon that negatively impacts the mental health of workers and increases absenteeism. The objective of this systematic review is to identify research on workplace bullying in the academic context between 2019 and 2024, analyzing its effects on mental health and the effectiveness of institutional policies to prevent it.

Method: PRISMA guidelines for systematic review were applied, using Web of Science, PubMed and ProQuest databases. 10 were analyzed in relation to their main findings, methodologies, samples and limitations.

Results: there is a high prevalence of workplace bullying in the academic environment, which is associated with the quality of life and mental health of those affected. Women would be the most affected, showing significant symptoms of depression and anxiety. In addition, needs were identified in the development of institutional policies to address bullying.

Conclusions: workplace bullying affects both the mental and physical health of workers with an impact on the quality of life of people and the productivity of institutions. It is necessary to implement policies to prevent harassment, as they have proven to be a good way to reduce its incidence.

Keywords: Workplace Harassment; Mental Health; Gender Equality; Higher Education.

RESUMEN

Introducción: el acoso laboral es un fenómeno creciente que impacta negativamente la salud mental de los trabajadores y aumentando el ausentismo laboral. El objetivo de esta revisión sistemática es identificar investigaciones sobre el acoso laboral en el contexto académico entre 2019 y 2024, analizando sus efectos sobre la salud mental y la efectividad de las políticas institucionales para prevenirlo.

Método: se Aplicaron las directrices PRISMA para la revisión sistemática, utilizando bases de datos Web of Science, PubMed y ProQuest. Se analizaron 10 con relación a sus principales hallazgos, metodologías, muestras y limitaciones.

Resultados: existe una alta prevalencia de acoso laboral en el entorno académico, lo que se asocia con la calidad de vida, y a la salud mental de los afectados. Las mujeres serían las más afectadas, evidenciando

síntomas significativos de depresión y ansiedad. Además, se identificaron necesidades en el desarrollo de políticas institucionales para abordar el acoso.

Conclusiones: el acoso laboral afecta tanto la salud mental como física de los trabajadores con un impacto en la calidad de vida de las personas y en la productividad de las instituciones. Es necesario que se implementen políticas para prevenir el acoso ya que han demostrado ser una buena vía para disminuir su incidencia.

Palabras clave: Acoso Laboral; Salud Mental; Equidad de Género; Educación Superior.

INTRODUCCIÓN

El trabajo juega un papel fundamental en la vida y el desarrollo de las personas, lo que implica no solo el tiempo y el esfuerzo dedicado, sino que también contribuye a la formación de rutinas psicosociales como la gestión del tiempo, el desarrollo personal, la satisfacción, el fortalecimiento de la autoestima y la integración social.^(1,2,3,4) El trabajo también ha sido identificado como un determinante social asociado con el bienestar y la salud, ya que tiene el potencial de generar efectos tanto positivos como negativos en las personas.^(2,3,5,6)

Considerando los efectos negativos del trabajo en el bienestar de las personas, uno de los fenómenos laborales de creciente preocupación corresponde al acoso laboral, o violencia laboral⁽⁷⁾, definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como cualquier comportamiento que ataque, degrade o hiera a una persona en el contexto de su trabajo,⁽²⁾ siendo una realidad persistente y dañina en el entorno del trabajador.^(8,9)

El acoso laboral incluye aspectos relacionados con conductas observables, abarcando un proceso de maltrato sistemático sin tener la posibilidad de defenderse, que puede ocurrir de manera aislada o reiterada.^(2,10,11) De acuerdo con lo anterior, las instituciones han implementado políticas internas para prevenir el acoso laboral, aunque algunas mantienen el statu quo frente a este fenómeno.^(12,13)

La creciente prevalencia de patologías mentales, asociadas al acoso laboral ha encendido las alarmas de investigadores y organismos internacionales, estas alteraciones se ven reflejadas en el aumento de las licencias médicas como consecuencia de diagnósticos relacionados con la salud mental, lo que implica un ausentismo laboral que trae consigo un alto costo económico para la institución.^(1,14,15) En Europa, se estima que estos costes superan los 617 000 millones de euros anuales, mientras que en países como Australia, Canadá y Estados Unidos fluctúan entre los 8 000 y los 300 000 millones de dólares anuales.^(1,16,17)

El acoso laboral puede generar patologías psicológicas, psiquiátricas y psicosomáticas, siendo las más comunes las asociadas a síntomas de depresión y estrés, que pueden representar más del 70 % de los casos.^(11,18,19) El acoso laboral puede considerarse un factor relevante para que el trabajador renuncie a su cargo, este aspecto cobra mayor relevancia al analizar el género de los trabajadores que han sufrido acoso laboral.⁽²⁰⁾

Las mujeres sufren más acoso laboral que los hombres, por ejemplo, en los Estados Unidos, las trabajadoras han reportado que más del 41 % del acoso laboral se refiere solo a la agresión verbal y psicológica.^(1,21) En América Latina, aunque los estudios son recientes y limitados, se ha observado una prevalencia significativa de violencia psicológica, con efectos graves como insomnio, irritabilidad y depresión.⁽²²⁾

El objetivo de esta revisión sistematizada es identificar investigaciones sobre el acoso laboral en el contexto académico entre 2019 y 2024, analizando sus efectos sobre la salud mental de los profesores universitarios, y la efectividad de las políticas institucionales para prevenir el acoso laboral.

MÉTODO

Esta investigación siguió las directrices PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses).^(23,24) Para la búsqueda se utilizaron las bases de datos Web of Science, PubMed, ProQuest y EBSCO Host.

El algoritmo de búsqueda utilizado fue:

["Workplace Harassment" OR "Workplace Bullying" OR Mobbing] AND ["Mental Health"]

Los criterios de inclusión para la selección de los artículos fueron:

1. Centrarse en el contexto de la educación.
2. Publicados entre 2019 y 2024.
3. Escrito en español o inglés.
4. El género debe ser considerado en el análisis.
5. La investigación debe ser clasificada como un "artículo".

De los artículos seleccionados se analizaron los métodos, la población muestral, los hallazgos y las limitaciones.

En la figura 1 se resume el proceso de búsqueda, donde se registraron un total de 688 artículos según las palabras clave utilizadas. Luego de la lectura de los resúmenes y la aplicación de los criterios de inclusión, se seleccionaron 179 artículos para una lectura en profundidad que permitió llegar a 10 artículos incluidos en esta investigación.

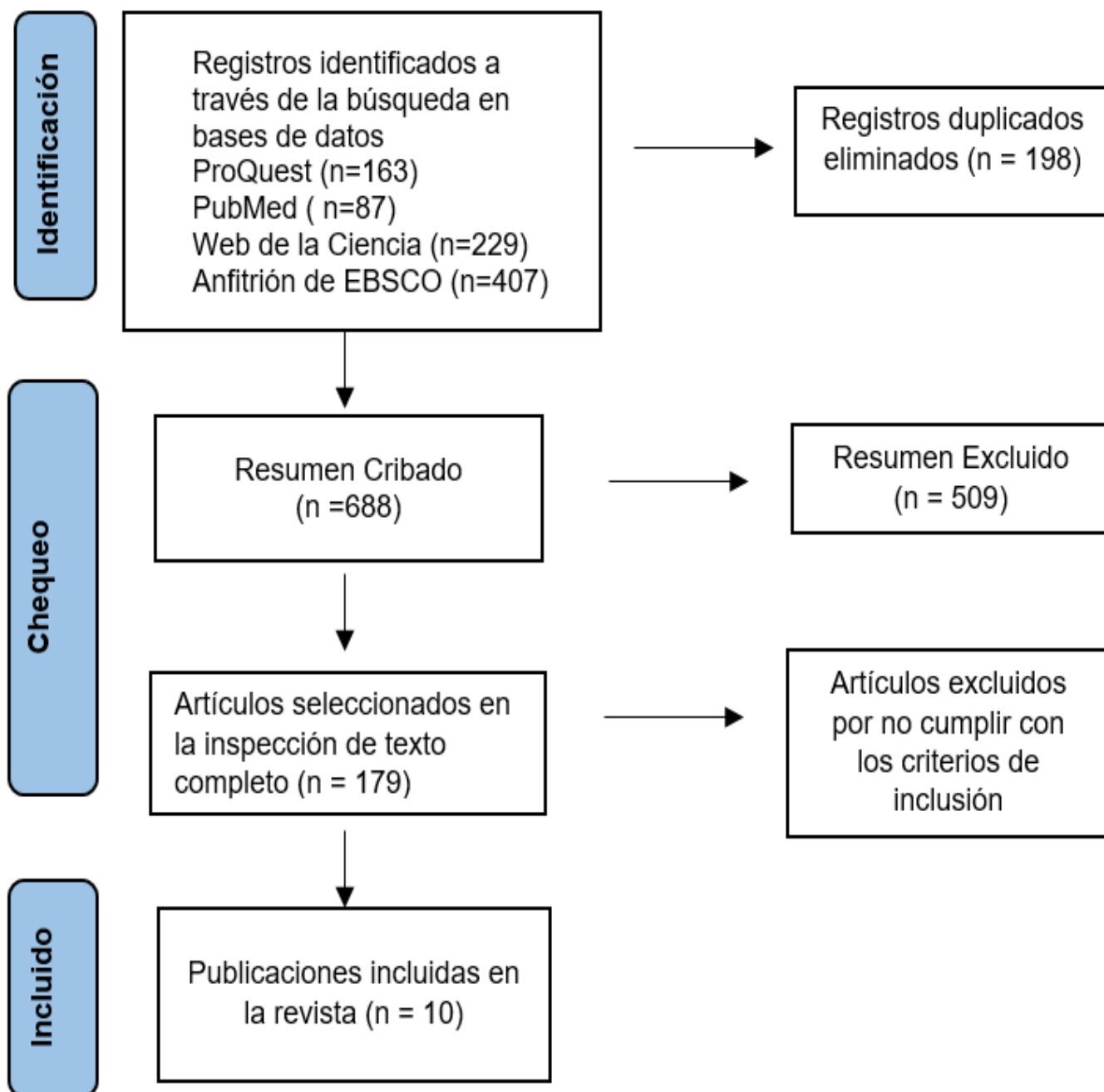


Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA obtenido del proceso de selección de la información

RESULTADOS

Solo una de las investigaciones se llevó a cabo en América Latina y que los estudios serán principalmente autoinformados (9/10) (tabla 1).

Tabla 1. Resumen de los artículos seleccionados

Autores	Métodos	Muestra	Resultados	Limitaciones
Marck et al. (2024). ⁽²⁵⁾	El estudio utilizó una encuesta transversal en línea para recopilar datos de académicos de las facultades de medicina y salud de dos importantes universidades australianas, que se encuentran en las primeras y medianas etapas de su carrera. La encuesta incluyó herramientas validadas para evaluar la satisfacción en el lugar de trabajo, la exposición al abuso en el lugar de trabajo y los síntomas de salud mental. La metodología se ajustó a la lista STROBE para estudios observacionales y recibió la aprobación ética del Subcomité de Ética Humana en Medicina y Odontología de la Universidad de Melbourne. El análisis de los datos incluyó estadística descriptiva y regresión de Poisson para estimar las tasas de prevalencia, y las respuestas cualitativas se analizaron mediante análisis de contenido.	El tamaño de la muestra de la población de estudio fue de 284 participantes El método de muestreo consistió en una encuesta transversal en línea dirigida a los empleados de las facultades de medicina y salud de dos grandes universidades australianas. Los participantes fueron encuestados entre octubre de 2020 y enero de 2021. La mayoría de los participantes eran mujeres (71,1 %), heterosexuales (76,4 %).	El abuso en el lugar de trabajo fue prevalente, incluyendo bullying (46,6 %), acoso sexual (25,3 %), sexismo (49,8 %) y racismo (22,5 %). Se observaron problemas de salud mental clínicamente significativos: el 28,0 % refirió depresión y el 21,7 % refirió ansiedad. Los hallazgos ponen de manifiesto la necesidad urgente de que las universidades mejoren la cultura laboral	La muestra se limita a dos grandes universidades de Melbourne, por lo que no pueden generalizar a instituciones más pequeñas o fuera de esta región. Los análisis de subgrupos estuvieron limitados por el pequeño número de participantes, lo que dificultó la cuantificación precisa de las experiencias entre los grupos.
Levia y Kaur (2023). ⁽²⁶⁾	El estudio empleó un diseño de investigación de dos fases para examinar la relación entre el acoso laboral y las respuestas de afrontamiento entre los profesores jóvenes de instituciones de educación superior. - La primera fase consistió en identificar los objetivos del acoso laboral mediante notas de corte, mientras que la fase 2 se centró en el estudio de la percepción de la tolerancia organizacional. El análisis utilizó los programas SPSS 22, Amos 23 y Process Macro 3.5 para realizar el análisis de moderación y garantizar que el ajuste del modelo estuviera dentro de los rangos aceptables.	El tamaño de la muestra estuvo constituido por 520 encuestados que completaron los cuestionarios. Se empleó un método de muestreo intencional para recopilar datos, centrándose específicamente en los profesores jóvenes de las instituciones de educación superior. De los 520 encuestados inicialmente, 228 fueron identificados como objetivos, y en la segunda fase, se volvió a contactar con ellos para recopilar más datos.	El estudio encontró que los profesores jóvenes en instituciones de educación superior adoptan predominantemente la negligencia como respuesta para lidiar con el acoso laboral. Esta relación fue significativa, lo que indica que los comportamientos negligentes son un escudo común contra las experiencias de acoso. La lealtad se relacionó positivamente con el acoso laboral, lo que sugiere que las personas a las que se dirige pueden tolerar el maltrato con la esperanza de encontrar una solución definitiva. En general, los hallazgos ponen de manifiesto la compleja dinámica entre el acoso laboral, las respuestas de afrontamiento y el contexto organizativo.	El estudio sigue un diseño transversal, lo que limita la comprensión de los cambios en las respuestas de afrontamiento a lo largo del tiempo. No se consideraron las diferencias de género en el impacto de la percepción de la tolerancia organizacional en las respuestas de afrontamiento. No se consideró la antigüedad del personal docente, lo que puede afectar las respuestas entre docentes permanentes y temporales.

Hollis (2024).⁽²⁷⁾	El estudio empleó un enfoque de métodos mixtos, que combinó análisis cuantitativos y cualitativos para explorar el acoso laboral entre las maestras de HBCU. Los datos se recopilaron a través de una encuesta distribuida entre los profesores de HBCU, que resultó en una muestra de 201 mujeres encuestadas. El análisis cuantitativo incluyó pruebas de equilibrio para examinar la relación entre las políticas contra el acoso y los incidentes de acoso denunciados. Se realizó un análisis de contenido cualitativo a partir de las respuestas de una encuesta abierta para identificar las problemáticas relacionadas con las experiencias de los docentes. La fiabilidad del instrumento de encuesta se evaluó mediante el alfa de Cronbach para varias puntuaciones compuestas.	El tamaño de la muestra poblacional para el estudio consistió en 1000 profesores de HBCU que fueron invitados a participar por correo electrónico, lo que resultó en un total de $n = 351$ encuestados, lo que refleja una tasa de respuesta del 35 %. De estos, $n = 201$ encuestados eran mujeres miembros de la facultad. El método de muestreo empleado fue el muestreo por conveniencia, ya que la encuesta se distribuyó por correo electrónico a los profesores de 45 colegios y universidades históricamente negros (HBCU).	Las investigaciones indican que las profesoras de colegios y universidades históricamente negros (HBCU, por sus siglas en inglés) que no tienen políticas contra el acoso tienen más probabilidades de denunciar el acoso en el lugar de trabajo, y se encontró una diferencia estadísticamente significativa en el análisis de chi-cuadrado ($p = 0,003601$). La intensidad del acoso laboral está directamente relacionada con el tiempo dedicado a desarrollar estrategias para combatirlo, los problemas de salud y la desconfianza organizacional entre los profesores de HBCU. El análisis cualitativo reveló temas como el sexismo, el racismo, las conductas de evitación y la falta de rendición de cuentas, y destacó el impacto perjudicial del acoso laboral en las experiencias de las mujeres en las HBCU.	La investigación se limita a las personas que desean completar una encuesta en línea provocativa, que puede no representar a la población general. Es posible que los encuestados se hayan mostrado reacios a hablar de sus experiencias cuando se les contactó a través de correos electrónicos de trabajo, lo que ha afectado a la calidad de la respuesta.
Gosse et al. (2021).⁽²⁸⁾	La investigación utilizó una encuesta en línea. La encuesta se realizó con Qualtrics, una plataforma de encuestas en línea, y fue probada por tres coautores antes de su distribución. El análisis de los datos incluyó estadística descriptiva y frecuencias. El estudio se centró en datos cuantitativos para abordar preguntas de investigación específicas sobre la naturaleza y los efectos del acoso en línea en el mundo académico	El tamaño de la muestra poblacional estuvo conformado por 182 académicos que participaron en la encuesta en línea. El método de muestreo consistió en la difusión de la encuesta a través de plataformas de redes sociales, específicamente a través de la cuenta de Shit Academics Say en Twitter y Facebook. La muestra incluyó principalmente a personas que se identificaron como blancas, caucásicas o europeas (78,1 %).	Las investigaciones revelan que el acoso en línea afecta significativamente a los académicos, ya que está entrelazado con sus requisitos laborales, de identidad y profesionales. Los factores que contribuyen al acoso incluyen el género, la opinión, el campo de investigación, la postura ética y moral y el rango del profesorado. El estudio encontró que el acoso conduce a una pérdida de confianza en las actividades académicas y la productividad, y que diferentes grupos demográficos, incluidos los participantes heterosexuales y LGBTQAP, informan diferentes impactos. Los hallazgos sugieren que las universidades deberían ampliar sus definiciones de acoso laboral para incluir los entornos en línea.	La investigación se basa en un mecanismo de autoinforme, que se basa en el recuerdo de los participantes, lo que podría afectar la precisión de los datos. La muestra carece de diversidad, ya que está compuesta principalmente por mujeres blancas, heterosexuales y cisgénero. Debido al bajo número de participantes no blancos, el estudio no pudo determinar la significación estadística entre los diferentes grupos demográficos.

Berglund et al. (2024). ⁽²⁹⁾	El estudio empleó un diseño de encuesta transversal para recopilar datos de los empleados de las instituciones de educación superior suecas. Los datos se recopilaron en línea entre abril y junio de 2021, y respondieron un total de 15 080 participantes, lo que dio como resultado una tasa de respuesta del 47,5 % Se elaboró un cuestionario en línea utilizando escalas de medición validadas, incluido el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Variables como el acoso laboral, el estrés, el agotamiento y el apoyo social percibido se midieron mediante preguntas específicas de COPSOQ. Se realizaron análisis de regresión jerárquica y moderación para examinar las relaciones entre estas variables.	El tamaño de la muestra poblacional para el estudio fue de 15 080 participantes, que se obtuvo de un total de 32 056 empleados seleccionados aleatoriamente del registro de educación superior de la SCB. La tasa de respuesta al estudio fue del 47,5 %, lo que indica un nivel significativo de participación entre los individuos seleccionados. Entre los participantes se encontraban personal técnico y administrativo (AT) y personal docente e investigador (RT), lo que garantiza una representación diversa de los diferentes puestos en las instituciones de educación superior de Suecia. El estudio utilizó un método de selección aleatoria para mejorar la validez externa de los hallazgos.	El estudio encontró que la prevalencia del acoso laboral entre los empleados de las instituciones de educación superior suecas era relativamente baja. El 10,3 % declaró haber sufrido acoso en el último año, en su mayoría casos poco frecuentes. El acoso laboral se asoció significativamente con mayores niveles de estrés y agotamiento, lo que indica que a medida que aumenta la exposición al acoso, también lo hacen estos resultados negativos. El apoyo social percibido se identificó como un factor moderador, ya que reduce el estrés y el agotamiento cuando la exposición al acoso fue baja a moderada, aunque sus efectos protectores disminuyeron a medida que aumentaba la intensidad del acoso.	El diseño transversal del estudio limita la capacidad de establecer asociaciones causales entre el acoso laboral y los resultados de salud mental, ya que es posible que el estrés o el agotamiento puedan conducir a la exposición al acoso. Confiar en los datos autoinformados introduce la posibilidad de un sesgo de recuerdo, lo que afecta a la precisión de las experiencias informadas.
Anjum y M u a z z a m (2019). ⁽³⁰⁾	El estudio empleó un diseño transversal Se obtuvo la aprobación del Comité de Ética Institucional y los participantes dieron su consentimiento por escrito después de haber sido informados sobre la investigación. Se utilizó la escala de acoso laboral, de 21 preguntas, y la escala de esfuerzo físico, de 6 preguntas, para evaluar las conductas de acoso y el esfuerzo físico, respectivamente. El análisis de los datos se realizó con el programa SPSS versión 20.0, utilizando estadística descriptiva, análisis de confiabilidad, regresión escalonada y pruebas t para evaluar las diferencias de género.	El tamaño de la muestra poblacional para el estudio fue de 400 docentes, con una distribución equitativa de 200 hombres y 200 mujeres. El método de muestreo utilizado fue el muestreo intencional no probabilístico, que se utilizó para seleccionar participantes de siete universidades del sector público en Lahore. La recolección de datos se realizó entre febrero y agosto de 2017.	La investigación encontró que el 42 % de los docentes informaron haber experimentado acoso en el lugar de trabajo, y las maestras tenían tasas más altas (66 %) en comparación con los maestros hombres. El estudio destaca la necesidad de abordar el acoso laboral para mejorar la salud psicológica y física de los docentes de educación superior. Tanto el acoso personal como el laboral fueron predictores positivos significativos del esfuerzo físico, ya que en conjunto representaron el 28 % de la varianza en el esfuerzo físico. Las maestras mostraron niveles significativamente más altos de esfuerzo físico que sus contrapartes masculinas, lo que indica una disparidad de género en el impacto del acoso laboral.	Los participantes del estudio procedían exclusivamente de institutos de educación superior de una ciudad, lo que limitaba la generalización de los hallazgos a una fuerza laboral más amplia. El hecho de que el estudio se base en datos autoinformados puede introducir sesgos, ya que los participantes pueden subestimar o sobreenfocar sus experiencias de acoso

Agdaje et al. (2021).⁽³¹⁾	El estudio empleó un diseño transversal de base institucional realizado en Enugu, sureste de Nigeria, durante cinco meses, del 25 de mayo al 30 de octubre de 2019. La recolección de datos implicó el uso de varias escalas, como la Escala de Incivilidad en el Lugar de Trabajo (WIS), la Escala Modificada de Descortesía en el Lugar de Trabajo (MWIS), el Cuestionario Revisado de Actos Negativos (NAQ-R) y el Cuestionario de Experiencias Sexuales (SEQ). Los análisis estadísticos incluyeron estadística descriptiva, prueba t de muestra independiente, prueba de chi-cuadrado de Pearson, ANOVA univariado y regresión logística multivariante.	El tamaño de la muestra del estudio se determinó en 339 empleadas de universidades públicas y privadas en Enugu, sureste de Nigeria, de acuerdo con la fórmula de proporción de población única de Leslie Kish, asumiendo una prevalencia del 30 % de incivilidad, intimidación y acoso sexual en el lugar de trabajo, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. El muestreo aleatorio se empleó en varias etapas, primero estratificando las universidades en instituciones públicas y privadas, seguido de la selección aleatoria de cuatro universidades (dos públicas y dos privadas) en la ciudad de Enugu. El tamaño de la muestra poblacional estuvo constituido por 68 profesores universitarios, incluyendo 45 profesionales de la medicina (11 mujeres y 34 hombres) y 23 profesionales de enfermería (21 mujeres y 2 hombres) de una universidad colombiana. El método de muestreo utilizado fue un proceso de selección aleatoria, en el que se utilizó una lista de números aleatorios para elegir participantes de un grupo mayor de 137 profesores de medicina y 33 profesores de enfermería. Este enfoque tuvo como objetivo garantizar una muestra representativa para analizar la relación entre las fuentes de estrés, el burnout, los impactos en la salud mental y la violencia laboral.	El estudio encontró una alta prevalencia de violencia de género en el lugar de trabajo (VBG) entre las mujeres universitarias, con tasas de incivilidad en el lugar de trabajo del 63,8 %, acoso del 53,5 % y acoso sexual del 40,5 %. La situación de empleo temporal y ocasional se asoció con más casos de intimidación y acoso sexual. Los hallazgos sugieren la necesidad urgente de intervenciones para abordar la violencia de género y sus factores asociados para mitigar los resultados adversos para la salud de las mujeres afectadas. La investigación identificó una relación significativa entre las fuentes de estrés, las alteraciones en la salud mental y las experiencias de violencia y acoso psicológico entre los profesores universitarios. Los análisis estadísticos revelaron diferencias significativas en las alteraciones de la salud mental entre los programas de enfermería y los programas médicos, con mayor prevalencia en enfermería. El aumento de los niveles de acoso psicológico se correlacionó con un aumento de los problemas de salud mental, incluidos los síntomas somáticos y los trastornos del sueño El estudio enfatizó la necesidad de contar con sistemas de gestión integrales para abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.	El diseño transversal del estudio limita la capacidad de establecer causalidad respecto a los factores asociados a la violencia de género (VBG) entre las mujeres universitarias. El uso de puntos de corte en el cuestionario revisado de actos negativos (NAQ-R) puede llevar a sobreestimar o subestimar la prevalencia del acoso en el lugar de trabajo. El tamaño de la muestra del estudio fue pequeño, lo que, si bien es representativo de la institución, limita la generalización de los hallazgos. Hubo un desequilibrio en la composición de género de la muestra, lo que hizo que los resultados fueran susceptibles de sesgo. La investigación no consideró ninguna condición de salud mental preexistente en los sujetos, ya sea orgánica o no relacionada con el trabajo.
Acosta et al. (2019).⁽³²⁾	El estudio utilizó un diseño descriptivo, analítico y transversal con la participación de 68 profesores universitarios, incluyendo 45 profesionales de la medicina y 23 enfermeros. - La recopilación de datos incluyó varios cuestionarios, entre ellos el Cuestionario de Datos Sociodemográficos, el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, el Inventario de Burnout de Maslach, el Cuestionario de Salud General y el Inventario de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo. - El análisis estadístico se realizó con SPSS, con análisis univariado y bivariado, utilizando la prueba de chi-cuadrado para las variables paramétricas y la prueba exacta de Fisher para las variables no paramétricas.	El tamaño de la muestra poblacional estuvo constituido por 68 profesores universitarios, incluyendo 45 profesionales de la medicina (11 mujeres y 34 hombres) y 23 profesionales de enfermería (21 mujeres y 2 hombres) de una universidad colombiana. El método de muestreo utilizado fue un proceso de selección aleatoria, en el que se utilizó una lista de números aleatorios para elegir participantes de un grupo mayor de 137 profesores de medicina y 33 profesores de enfermería. Este enfoque tuvo como objetivo garantizar una muestra representativa para analizar la relación entre las fuentes de estrés, el burnout, los impactos en la salud mental y la violencia laboral.	La investigación identificó una relación significativa entre las fuentes de estrés, las alteraciones en la salud mental y las experiencias de violencia y acoso psicológico entre los profesores universitarios. Los análisis estadísticos revelaron diferencias significativas en las alteraciones de la salud mental entre los programas de enfermería y los programas médicos, con mayor prevalencia en enfermería. El aumento de los niveles de acoso psicológico se correlacionó con un aumento de los problemas de salud mental, incluidos los síntomas somáticos y los trastornos del sueño El estudio enfatizó la necesidad de contar con sistemas de gestión integrales para abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.	El tamaño de la muestra del estudio fue pequeño, lo que, si bien es representativo de la institución, limita la generalización de los hallazgos. Hubo un desequilibrio en la composición de género de la muestra, lo que hizo que los resultados fueran susceptibles de sesgo. La investigación no consideró ninguna condición de salud mental preexistente en los sujetos, ya sea orgánica o no relacionada con el trabajo.

Soumyaja y Akella (2024).⁽³³⁾	El estudio adoptó una metodología fenomenológica para explorar el acoso laboral en las instituciones de educación superior (IES) de la India. Se utilizó el análisis fenomenológico interpretativo (AFI) para examinar las experiencias vividas por los académicos, centrándose en la comprensión del significado de estas experiencias. Los datos se recopilaron a través de entrevistas semiestructuradas en profundidad con 13 miembros de la facultad que se autoidentificaron como testigos de acoso laboral. Se llevó a cabo un análisis temático para identificar los principales problemas relacionados con el acoso escolar, con un enfoque específico en las dinámicas de género y las respuestas al acoso.	El tamaño de la muestra de la población de estudio fue de 13 encuestados, incluyendo nueve mujeres y cuatro hombres participantes. El método de muestreo consistió en la distribución de un folleto a los potenciales participantes a través de redes de profesores, seguido de un correo electrónico en el que se detallaban los objetivos y criterios del estudio. A los participantes se les hizo una pregunta sobre sus experiencias de acoso en el lugar de trabajo y se les invitó a entrevistar a aquellos que se identificaron como víctimas. Las entrevistas se realizaron de manera virtual, duraron entre 45 y 60 minutos cada una, y fueron grabadas con el consentimiento de los participantes.	El estudio encontró que el acoso en el lugar de trabajo en las instituciones de educación superior (IES) en la India es significativo en cuanto al género, con distintos patrones de acoso basados en el género tanto del perpetrador como de la víctima. Se observó que los hombres empleaban formas más directas de acoso, mientras que las mujeres tendían a utilizar tácticas indirectas y sutiles. La investigación identificó cinco temas principales: la prevalencia del acoso, las diferencias de género en los tipos de acoso, el género y la posición de liderazgo, el género y las respuestas al acoso, y los roles de género y los motivos del acoso. Los hallazgos sugieren que los factores culturales y sociales, incluidos los valores patriarcales, influyen en la dinámica del acoso laboral. El estudio identificó los importantes retos a los que se enfrentan las científicas, como el estrés relacionado con el trabajo (71,5 %), el desequilibrio entre la vida laboral y personal (46 %) y el acoso sexual en el lugar de trabajo (24 %). Las estrategias de afrontamiento comunes incluyeron la confianza en sí mismo, la dedicación, el esfuerzo y el apoyo para el cuidado de los hijos. La investigación puso de relieve que los factores intrínsecos, como la motivación, y los factores extrínsecos, como las políticas de trabajo flexible y la tutoría, pueden mejorar la productividad y el bienestar de las científicas. El estudio también señaló que la mayoría de las participantes tenían acceso a la licencia de maternidad, pero solo un	El estudio reconoce la necesidad de replicar los hallazgos a través de análisis cuantitativos para validar los resultados, particularmente en contextos con altos niveles de patriarcado y desigualdad de género, como los países de Medio Oriente. El hecho de que el estudio se centre en un tamaño de muestra limitado de 13 encuestados puede restringir la generalización de los hallazgos a diferentes contextos y poblaciones. La investigación examina principalmente las experiencias de los profesores asistentes, que pueden no representar las experiencias de los profesores en otros niveles jerárquicos. La muestra del estudio consistió en mujeres científicas reclutadas a través de contactos personales y un proceso acelerado, lo que llevó a una selección no aleatoria y limitó la validez externa. Si bien la muestra incluía representantes de varias regiones de la OMS, la distribución no se asignó proporcionalmente en función del tamaño de la población, lo que dio lugar a una sobrerrepresentación en algunas regiones y a una infrarrepresentación en otras.
Fathima et al. (2020)⁽³⁴⁾	El estudio empleó una encuesta transversal electrónica multicéntrica para perfilar a las científicas e identificar los desafíos que enfrentan a lo largo de sus carreras y los mecanismos de afrontamiento que utilizan. La definición de científico para este estudio incluye a aquellos con experiencia en campos STEM, que actualmente trabajan en diversos sectores y que poseen al menos una maestría. La encuesta se diseñó utilizando Google Forms y las variables estudiadas incluyeron datos demográficos, detalles del lugar de trabajo, conflictos entre el trabajo y la familia, discriminación de género, estrategias de afrontamiento y acoso sexual. Los datos se extrajeron en Microsoft Excel para su análisis, utilizando estadística descriptiva para describir el perfil sociodemográfico, los desafíos y los métodos de enfrentamiento.	El tamaño de la muestra poblacional para el estudio consistió en 263 científicas participantes de 55 países diferentes de todo el mundo. El método de muestreo consistió en contactar a un total de 606 científicas a partir de los contactos personales de las investigadoras, seguido de correos electrónicos personales y recordatorios periódicos. El tamaño de la muestra se determinó con base en los hallazgos de un estudio previo, y el tamaño mínimo de la muestra requerido se estimó en 263 para lograr una tasa de respuesta del 43,4 %. El proceso de reclutamiento utilizó una técnica de muestreo de bola	El estudio identificó los importantes retos a los que se enfrentan las científicas, como el estrés relacionado con el trabajo (71,5 %), el desequilibrio entre la vida laboral y personal (46 %) y el acoso sexual en el lugar de trabajo (24 %). Las estrategias de afrontamiento comunes incluyeron la confianza en sí mismo, la dedicación, el esfuerzo y el apoyo para el cuidado de los hijos. La investigación puso de relieve que los factores intrínsecos, como la motivación, y los factores extrínsecos, como las políticas de trabajo flexible y la tutoría, pueden mejorar la productividad y el bienestar de las científicas. El estudio también señaló que la mayoría de las participantes tenían acceso a la licencia de maternidad, pero solo un	La muestra del estudio consistió en mujeres científicas reclutadas a través de contactos personales y un proceso acelerado, lo que llevó a una selección no aleatoria y limitó la validez externa. Si bien la muestra incluía representantes de varias regiones de la OMS, la distribución no se asignó proporcionalmente en función del tamaño de la población, lo que dio lugar a una sobrerrepresentación en algunas regiones y a una infrarrepresentación en otras.

de nieve, lo que puede limitar la validez externa de los hallazgos.

pequeño porcentaje pudo tomarla durante seis meses.

En general, los hallazgos subrayan la necesidad de entornos de trabajo favorables para mejorar el crecimiento profesional de las científicas.

DISCUSIÓN

El acoso laboral, la salud mental y el rendimiento laboral están altamente relacionados tal y como se evidencia en las investigaciones analizadas.^(25,26,28,32,34) Aunque el acoso laboral es sufrido principalmente por mujeres,^(30,31) factores como la raza, la edad, la orientación sexual y el origen étnico también se han asociado con tasas más altas de acoso en el trabajo, independientemente del género de las personas.^(25,26,27, 31,32) Además, esto se ha ido extendiendo a los entornos digitales, con el acoso laboral en línea dentro de los entornos académicos.⁽²⁸⁾

Entre los problemas de salud mental que se han asociado al maltrato en el ámbito laboral se encuentran la depresión, el estrés, el agotamiento y la ansiedad, que en algunos casos se refleja físicamente con la necesidad de realizar un mayor esfuerzo físico ante las actividades cotidianas, y en el desarrollo del insomnio.^(25,29,30,32) Por otro lado, lidiar con el acoso laboral a menudo significa que las personas desarrollan actitudes negligentes hacia el trabajo, como evadir responsabilidades, lo que conduce a una pérdida de confianza en las actividades académicas y una disminución de la productividad laboral.^(26,28)

Entre las principales causas del acoso laboral se encuentra la falta de políticas institucionales, de hecho, se ha identificado que existe una correlación directa entre el tiempo dedicado a desarrollar estrategias para combatir el acoso y la intensidad del mismo, además de la intensidad de los problemas de salud mental y la confianza organizacional.^(27,28,32) Entre los otros factores que favorecen el desarrollo del acoso laboral, se ha identificado la lealtad, ya que las personas más leales pueden soportar el acoso y el maltrato ya que esperan encontrar una solución definitiva, además la existencia de empleos temporales u ocasionales aumenta las posibilidades de situaciones de intimidación y acoso sexual.^(26,31)

En cuanto al perfil del acosador, existen claras diferencias por género, mientras que los hombres toman formas más directas de acoso, las mujeres son más sutiles.⁽³³⁾ Esto nos hace reflexionar sobre la necesidad de programas que no solo se centren en las víctimas, sino también en los agresores para que puedan superar sus actitudes negativas.

En América Latina, la evidencia apunta a un acoso laboral que se enfoca principalmente en mujeres con un componente jerárquico definido, en la investigación de Acosta et al.⁽³²⁾, los profesores de enfermería estuvieron expuestos a un mayor acoso laboral y sufrieron más alteraciones en su salud mental que los de las carreras de medicina.

Si bien el acoso laboral en las instituciones de educación superior no es un problema nuevo, el desarrollo de políticas enfocadas a reducirlo y brindar mejores condiciones de salud mental y estabilidad es escaso. Las experiencias en países como Suecia, donde solo el 10,3 % de los empleados de las instituciones educativas reportan haber sufrido acoso en el trabajo⁽²⁹⁾, son raras, ya que la mayoría indica que entre el 40 y el 60 % de los trabajadores de las instituciones educativas han sufrido acoso en el trabajo.^(25,30,31)

En la actualidad, es necesario desarrollar políticas más sólidas en cuanto al control y enfrentamiento del acoso laboral, estas deben contemplar aspectos no solo asociados al género, sino también a las dimensiones étnicas, raciales y de edad, así como a los vínculos contractuales y jerárquicos dentro de las instituciones.

CONCLUSIONES

El acoso laboral podría causar trastornos mentales tales como la depresión y la ansiedad, e incluso generar problemas físicos, esto tendría un efecto no solamente sobre la calidad de vida de los trabajadores, sino que también tendría repercusiones económicas para las empresas e instituciones. Entre los más afectados estarían las mujeres que son quienes con mayor frecuencia sufrirían acoso laboral, no obstante, también factores étnicos y de orientación sexual estarían implicados en su la frecuencia. La forma en que se manifiesta el acoso dependería del género de quien lo ejerce, es así como los hombres tendrían una actitud de acoso mucho más directo y las mujeres Usarían tácticas indirectas y sutiles. Finalmente, las vías de afrontamiento del acoso van desde actitudes negligentes hacia el trabajo, actitudes evitativas, desconfianza hacia las instituciones académicas, hasta conductas de negación derivadas de la lealtad hacia la institución. El desarrollo de políticas y el trabajo constante en relación con el acoso laboral en la institución, sería la mejor herramienta para disminuir su incidencia y su impacto en los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ahumada M, Ansoleaga E, Castillo-Carniglia A. Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cad Saude Publica*. 2021;37(2). <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00037220>
2. Bunce A, Hashemi L, Clark C, Stansfeld S, Myers C-A, McManus S. Prevalence and nature of workplace bullying and harassment and associations with mental health conditions in England: a cross-sectional probability sample survey. *BMC Public Health*. 2024;24(1):1147. <http://dx.doi.org/10.1186/s12889-024-18614-7>
3. Agudo EMB, editor. Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino.

Dykinson SL. 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctv9hvtgw>

4. Nieto-Morales C, Fernández MJV, Nieto-Cabrera ME, editores. El trabajo de la mujer en el Siglo XXI. La experiencia de la mujer en el mundo laboral. Dykinson SL. 2020. <https://doi.org/10.2307/j.ctv105bcdn>

5. Cumbicus-Astudillo TA, Noroña-Salcedo DR, González-Salas R, Cortez-Andrade GE. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de salud. *Vida y Salud*. 2023;7(2):683-91. <http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v7i2.3393>

6. Krishen AS, Lee MT, Raschke RL. The story only few can tell: Exploring the disproportionately gendered professoriate in business schools. *J Mark Educ*. 2020;42(1):7-22. <http://dx.doi.org/10.1177/0273475319879972>

7. Lilic M. El acoso laboral en la literatura comprometida: Referencias en la novela española actual. Dykinson SL. 2021. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1ks0dq6>

8. Budak O, Filiz M. El papel moderador de la experiencia laboral en el efecto de la cultura ética en la denuncia de irregularidades en los profesionales de la salud y el efecto de la confianza organizacional en la denuncia de irregularidades. *Enferm Clin*. 2024;34(5):357-68. <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2024.01.005>

9. Meseguer de Pedro M, Soler MI, García-Izquierdo M. El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional. *An Psicol*. 2014 ;30(2). <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.161251>

10. Nielsen MB, Einarsen S. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work Stress*. 2012;26(4):309-32. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>

11. Einarsen S, Aasland MS, Skogstad A. Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*. 2007;18(3):207-16. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>

12. Mapayi B, Oloniniyi I, Oginni O, Harrison A. Investigating the culture around sexual harassment in first-generation universities in southwestern Nigeria: Protocol for a mixed methods study. *JMIR Res Protoc*. 2023;12:e49126. <http://dx.doi.org/10.2196/49126>

13. Hernández-Saca DI, Martin J, Meacham S. The hidden elephant is oppression: Shaming, mobbing, and institutional betrayals within the academy—finding strength in collaborative self-study. *Stud Teach Educ*. 2020;16(1):26-47. <http://dx.doi.org/10.1080/17425964.2020.1727430>

14. Szusecki T, Konkoly Thege B, Stauder A. The prevalence and mental health correlates of exposure to offensive behaviours at work in Hungary: results of a national representative survey. *BMC Public Health*. 2023;23(1). <http://dx.doi.org/10.1186/s12889-022-14920-0>

15. Thomas TE, Eyal R, Menchavez F, Mocci TJ, Goldblatt G, Lanoff J, et al. Reducing workplace absenteeism caused by work stress in a health maintenance organization department of psychiatry. *Perm J*. 2020;24(1). <http://dx.doi.org/10.7812/tpp/19.027>

16. OSHA:European Agency for Safety, Health at Work. Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks. Publications Office of the European Union; 2015. <https://doi.org/10.2802/20493>

17. Søvold LE, Naslund JA, Kousoulis AA, Saxena S, Qoronfleh MW, Grobler C, et al. Prioritizing the mental health and well-being of healthcare workers: An urgent global public health priority. *Front Public Health* . 2021;9:679397. <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2021.679397>

18. Nunes TS, Torga EMMF. Assédio moral na pós-graduação: As consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma Universidade Estadual brasileira. *Educ Policy Anal Arch*. 2020;28:11. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.28.4883>

19. Tatar ZB, Yüksel Ş. Mobbing at workplace -psychological trauma and documentation of psychiatric symptoms. *Noro Psikiyatr Ars*. 2019;56(1):57-62. <http://dx.doi.org/10.29399/npa.22924>

20. Hsieh Y-H, Wang H-H, Ma S-C. The mediating role of self-efficacy in the relationship between workplace bullying, mental health and an intention to leave among nurses in Taiwan. *Int J Occup Med Environ Health*. 2019;32(2):245-54. <http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01322>
21. Dassisti L, Stufano A, Lovreglio P, Vimercati L, Loconsole P, Grattagliano I. Women and men, authors and victims of workplace bullying in Italy: a literature review. *Med Lav*. 2020;111(6):463-77. <http://dx.doi.org/10.23749/mdl.v111i6.9408>
22. Abregú-Tueros LF, Bravo-Esquivel CJ, Abregú-Arroyo SK, Dos Santos-Rosa R, Galve-Manzano JL. Consensus on relevant psychosocial interventions applied in health institutions to prevent psychological violence at work: Delphi method. *BMC Res Notes*. 2024;17(1):19. <http://dx.doi.org/10.1186/s13104-023-06680-w>
23. Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Rev Esp Cardiol*. 2021;74(9):790-9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
24. Sánchez-Serrano S, Pedraza-Navarro I, Donoso-González M. ¿Cómo hacer una revisión sistemática siguiendo el protocolo PRISMA?: Usos y estrategias fundamentales para su aplicación en el ámbito educativo a través de un caso práctico. *Bordón Rev Pedagog*. 2022;74(3):51-66. <http://dx.doi.org/10.13042/bordon.2022.95090>
25. Marck CH, Ayton D, Steward T, Koay H-F, Wiley JF, Taiaroa G, et al. The workplace culture, mental health and wellbeing of early- and mid-career health academics: a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*. 2024;24(1). <http://dx.doi.org/10.1186/s12889-024-18556-0>
26. Levia L, Kaur G. Targets' coping responses to workplace bullying with moderating role of Perceived Organizational Tolerance: A two-phased study of faculty in higher education institutions. *Int J Environ Res Public Health*. 2023;20(2):1083. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph20021083>
27. Hollis LP. In the room, but no seat at the table: Mixed methods analysis of HBCU women faculty and workplace bullying. *Journal of Education*. 2024;204(1):92-106. <http://dx.doi.org/10.1177/00220574221102329>
28. Gosse C, Veletsianos G, Hodson J, Houlden S, Dousay TA, Lowenthal PR, et al. The hidden costs of connectivity: nature and effects of scholars' online harassment. *Learn Media Technol*. 2021;46(3):264-80. <http://dx.doi.org/10.1080/17439884.2021.1878218>
29. Berglund D, Toropova A, Björklund C. Workplace bullying, stress, burnout, and the role of perceived social support: findings from a Swedish national prevalence study in higher education. *Eur J High Educ*. 2024;1-21. <http://dx.doi.org/10.1080/21568235.2023.2301588>
30. Anjum A, Muazzam A. Workplace bullying and physical health of teachers working in higher education institutes. *J Postgrad Med Inst*. 2019. 6;33(3). Available from: <https://jpmi.org.pk/index.php/jpmi/article/view/2436>
31. Agbaje OS, Arua CK, Umeifekwem JE, Umoke PCI, Igbokwe CC, Iwuagwu TE, et al. Workplace gender-based violence and associated factors among university women in Enugu, South-East Nigeria: an institutional-based cross-sectional study. *BMC Womens Health*. 2021;21(1):124. <http://dx.doi.org/10.1186/s12905-021-01273-w>
32. Acosta-Fernández M, Parra-Osorio L, Burbano Molina C, Aguilera-Velasco M de LÁ, Pozos-Radillo BE. Occupational stress, burnout, mental health and its relationship with workplace violence in university teachers. *Salud Uninorte*. 2020;35(3):328-42. <http://dx.doi.org/10.14482/sun.35.3.613.62>
33. Soumyaja D, Akella D. Interpreting workplace bullying in higher education institutions in India: Through the lens of gender. *South Asian J Hum Resour Manag*. 2024; <http://dx.doi.org/10.1177/23220937241257277>
34. Fathima FN, Awor P, Yen Y-C, Gnanaselvam NA, Zakham F. Challenges and coping strategies faced by female scientists—A multicentric cross sectional study. *PLoS One*. 2020;15(9):e0238635. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0238635>

FINANCIACIÓN

Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID). Proyecto InES Género INGE210010: Desarrollo de Capacidades Institucionales para la Igualdad de Género en I+D+i+e en la Universidad del Bío-Bío.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Mauricio Mercado-Aravena, Andrea María Palma Contreras, Bárbara Farías-Fritz, Marilyn San Martín Cofré.

Curación de datos: Mauricio Mercado-Aravena, Andrea María Palma Contreras, Bárbara Farías-Fritz, Marilyn San Martín Cofré.

Análisis formal: Mauricio Mercado-Aravena, Andrea María Palma Contreras, Bárbara Farías-Fritz, Marilyn San Martín Cofré, Angel Roco-Videla.

Investigación: Mauricio Mercado-Aravena, Andrea María Palma Contreras, Bárbara Farías-Fritz, Marilyn San Martín Cofré.

Metodología: Mauricio Mercado-Aravena, Andrea María Palma Contreras.

Administración del proyecto: Bárbara Farías-Fritz, Marilyn San Martín Cofré.

Recursos: Mauricio Mercado-Aravena, Andrea María Palma Contreras.

Software: Mauricio Mercado-Aravena, Andrea María Palma Contreras.

Supervisión: Bárbara Farías-Fritz, Marilyn San Martín Cofré.

Validación: Angel Roco-Videla.

Visualización: Bárbara Farías-Fritz, Marilyn San Martín Cofré.

Redacción - borrador original: Mauricio Mercado-Aravena, Andrea María Palma Contreras, Bárbara Farías-Fritz, Marilyn San Martín Cofré, Angel Roco-Videla.

Redacción - revisión y edición: Angel Roco-Videla.