

MOBBING, UNA REALIDAD QUE PODRÍA AFECTAR LA SALUD MENTAL DE EMPLEADOS DEL SECTOR SALUD.

Yardic Natalia Ortega Morales ¹

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

Facultad de Salud – Programa de Psicología.

Resumen

Este artículo de Revisión teórica, permite una percepción con respecto a la problemática del mobbing en el sector de la salud y los posibles efectos psicológicos de los colaboradores. Se realiza con el objetivo de identificar cuáles son las posibles afectaciones que tiene el mobbing en la salud mental del sector salud. Este tema del mobbing es importante que se indague desde la perspectiva de la psicología organizacional debido a las consecuencias que se genera en el colaborador, padeciendo repercusiones tanto psicológicas como físicas ocasionándoles experiencias negativas sobre lo que es el servicio de la atención en salud. Se logró determinar por medio de los resultados que el mobbing puede perjudicar a cualquier colaborador sin importar sexo, edad, género o cargo que ejerce, teniendo efectos negativos a la salud mental y física del empleador.

Palabras claves: Mobbing, acoso laboral, salud mental, personal del sector salud

Abstract

This theoretical review article allows a perception regarding the problem of mobbing in the health sector and the possible effects on the mental health of employees. It was carried out in order to identify the possible effects that mobbing has on the mental health of the health sector. This issue of mobbing is important to be investigated from the perspective of organizational psychology due to the consequences that are generated in the collaborator, suffering both psychological and physical repercussions causing negative experiences about what the health care service is. It was possible to determine through the results that mobbing can harm any employee regardless of sex, age, gender or position held, having negative effects on the mental and physical health of the employer.

Keywords: Mobbing, workplace harassment, mental health, health sector personnel

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Actualmente el mobbing es una problemática que se presenta en las organizaciones de forma constante. Influida esta problemática en la capacidad de rendimiento del personal laboral, así como lo menciona Escobar y Isaac (2020) que en el sector laboral la existencia del mobbing genera un desempeño bajo en las tareas laborales.

A lo que diferentes autores determinan las repercusiones que tienen los efectos de las conductas provenientes de victimarios que van ocasionando consecuencias en la salud mental, emocional e intrapersonal del colaborador.

Es así como Meza y Linares (2018) aluden que el efecto de las repercusiones contra el bienestar emocional de los empleadores, se refleja en la calidad del servicio, puesto que deben mantener una estabilidad entre la salud mental y el entorno laboral.

Dado al caso que el sector laboral se presente el mobbing, ocasionara, según Ruiz et al (2019) sentimientos de inconformidad, absentismo laboral, renuncias al cargo, debido a la ausencia de los superiores en relación de la existencia del fenómeno.

Con los hallazgos realizados de estos autores, surgen la disposición conceptual del fenómeno, identificando las fases, los tipos por los cuales nos facilita el conocimiento del mobbing y los efectos psicológicos y emocionales que presenta la víctima. Logrando así su detección a tiempo dentro de la organización.

Ahora bien, dado lo anterior es pertinente realizar investigaciones acerca del acoso laboral o mobbing que permitan al área de la psicología organizacional identificar aquellos factores de riesgo y vulnerabilidad sobre la problemática del mobbing; en este sentido este artículo de revisión teórica, pretende identificar las posibles afectaciones del mobbing en la salud mental de los empleados del sector salud, abarcando el concepto de mobbing, el género posiblemente más afectado por esta problemática, incluyendo unas fases, etapas, consecuencias que le produce a la salud mental de los colaboradores del sector de la salud.

CONCEPTO DE MOBBING

Inicialmente en los primeros estudios realizados con respecto a comportamientos negativos que afectan la

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com

salud mental y física de los colaboradores en el sector laboral, fue realizado por el autor y psicólogo Leyman (como lo cito Rico et al.,2020) quien le da un concepto puntual al termino Mobbing, haciendo alusión que es toda conducta que genere hostigamiento, intimidación , acoso y persecución que presente de forma constante a una persona o un grupo de ellas, incluyendo en algunos caso a sus jefes. Ya sean que se ocasionen de manera consciente o inconsciente.

Este concepto de mobbing a través del tiempo ha tenido diversas transiciones conceptuales por parte de varios autores, haciendo mención a distintos aspectos al momento de abordar esta problemática.

En la revisión de los antecedentes, se identifica a un autor contemporáneo que abarca un concepto más actualizado, Rodríguez (2011) Quien menciona que el mobbing está relacionado con el acoso psicológico, verbal, emocional y el asediar a la víctima en el entorno laboral.

Dado lo anterior y raíz de un posible concepto, emergen unos tipos de mobbing que contribuyen al determinar las diferentes formas que se presenta el acoso laboral en la organización y las fases por

las cuales las victimas inician a manifestar las primeras conductas inusuales, hasta manifestar síntomas ya sean psicológicos o físicos,

TIPOS DE MOBBING

Mediante el surgimiento de esta problemática, se distinguen los tipos de victimarios que son los causantes de vulnerar el bienestar de la víctima Leyman (citado por Sánchez y Cruz 2020) reconoce cuatro tipos de mobbing, por los cuales se genera esta problemática.

Mobbing Horizontal: Emerge a partir del acoso u hostigamiento entre los colaboradores, obteniendo una gran influencia psicológica hacia la víctima.

Mobbing Vertical: Se manifiesta el acoso, hostigamiento, amonestaciones verbales inadecuadas y denigratorias son provenientes del personal con un cargo superior a él, como por ejemplo el jefe o los supervisores encargados que ejercen un abuso al mando contra los colaboradores de menor rango laboral que ellos.

Mobbing Vertical Ascendiente: Alude al hostigamiento e intimidación laboral de uno o varios colaboradores hacia un

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com

rango superior, como los jefes o superiores.

Mobbing Mixto: Es cuando el colaborador es acosado, hostigado por sus compañeros de trabajo y existe una ausencia de reacción por parte de la organización al ignorar las conductas negativas del personal, sin brindar una evaluación, intervención o programa de prevención del acoso en la empresa.

FASES DEL MOBBING

En el mobbing se identifica unas fases por las cuales la víctima manifiesta malestar dentro de su área laboral. Así Méndez (2017) determina cuatro fases por las cuales la víctima inicia el esta problemática.

-FASE UNO

Fase determinada como el estado inicial o de conflicto.

Es el primer suceso por el cual se deriva una situación conflictiva que no se soluciona de manera rápida, por lo que la víctima inicia una percepción de acontecimientos como roces, enfrentamientos, propiciando incidentes en la relación entre los empleadores. Sin

embargo se debe tener en cuenta la persistencia y las repetidas ocasiones de los hechos ocurridos.

Fase Dos: Es considerada como la fase de instauración. Se presentan actitudes y comportamientos de intimidación y victimización, determinando la presencia de estas conductas de forma continua vulnerando la integridad y el bienestar psicológico del trabajador. Presentando efectos en la salud mental y su clima laboral.

Fase Tres: Esta fase, también conocida como la fase de formalización. En esta fase la organización ya tiene presente la problemática, por lo cual se inicia el proceso de solución del conflicto entre los colaboradores.

Así mismo la autora Arenas (2016) quien identifica una cuarta y quinta fase.

Fase Cuarta: Conocida como la fase de intervención desde la empresa. Es la actuación de manera correcta y efectiva ante la solución del conflicto, realizando la revisión del caso y procediendo al traslado del puesto de trabajo a otra instancia, donde el colaborador no se encuentre cerca de su victimario.

Mientras que la organización toma

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com

medidas frente al caso y determina si optar por medidas como el despido o la sanción del acosador.

Fase Quinta: En esta fase la víctima solicita por medio de la organización o por su cuenta la ayuda especializada externa a psicólogos, psiquiatras, médicos o neurólogos, y lograr la superación de los síntomas del mobbing como depresión, estrés, ansiedad, estrés postraumático y demás síntomas físicos, causados por este fenómeno

MOBBING Y SALUD MENTAL EN LOS COLABORADORES DEL SECTOR SALUD

El sector salud es un ámbito que requiere de un manejo organizacional complejo, así como lo afirman Espinoza et al (2015) quien alude, que es un sector dificultoso primeramente por el manejo de los profesionales y segundo por la atención de los pacientes, el cual lo hace un ambiente propenso a experimentar mobbing por los colaboradores, influyendo en el desempeño y cumplimiento laboral debido a las demandas que requieren los servicios de salud, la implementación inadecuada de las jornadas laborales y las situaciones de constante presión en el área de

emergencia, que han ocasionado el incremento de la problemática.

Con respecto a lo anterior, Tomalá (2021) relaciona la productividad laboral con la salud mental del personal y la cultura organizacional entre pares, contemplando el equilibrio que se debe tener en estas, para garantizar la eficacia de su rol en cada área del sector salud.

Por otro lado si no se tiene en cuenta este balance según Hernández (2019) surge un descontrol entre el personal desestabilizando el clima organizacional entre los empleadores, y es ahí donde se presentan las conductas agresivas de tipo verbal, discriminaciones, hostigamiento y asedio moral. Generando variaciones en su estado de ánimo y la buena percepción del área laboral. En este mismo orden de ideas se reconoce que en el sector salud, una área estará más afectada que otras, así como lo menciona Rodríguez y Paravic (2017) refiriéndose a los colaboradores de la sección de enfermería, los cuales son más propensos a presentar mobbing por el tipo de profesión que cumplen, ya que están expuestos a discriminaciones por su tarea laboral, hostigamientos reiterados ya sea por parte de los pacientes y sus familiares o sus pares laborales.

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com

Por estas situaciones presentadas dentro de este sector, los autores Jurado et al (2016) recomiendan la capacitación constante en el sector de la salud, especialmente en los profesionales que desean ingresar al mundo laboral, aportándoles métodos y técnicas de afrontamiento al estrés y la resolución de problemas. Por el contrario si no se realiza las evaluaciones y la capacitaciones sobre esta problemática, probablemente sus índices de mobbing sean altos ya que aparte del hostigamiento, y de más trastornos de emocionales, son vulnerables a generar trastornos psicosomáticos, de estrés postraumático, y en casos específicos recurren a la automedicación o el consumo de sustancia psicoactivas para lograr una estabilidad emocional.

METODOLOGIA

Para el presente artículo de revisión teórica de tipo cualitativa, de tema principal Mobbing en la salud mental de los empleadores del sector de la salud, teniendo como objetivo el realizar una investigación de revisión teórica exhaustiva que reúne información fiable y variable de la temática seleccionada, para hacer posible lo anterior dicho, se emplea una estrategia de seleccionar 30

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com

documentos de investigación en los cuales 2 fueron en idioma inglés y otro en idioma portugués, adquiridos de fuentes esenciales como Google académico, localizados gracias a los términos claves de búsqueda como, Mobbing y salud mental, Mobbing y el sector salud, Mobbing y los efectos en la salud mental de los colaboradores del sector salud, acoso laboral.

Se indago en artículos científicos, tesis doctorales, bases de datos como, Scielo, Redalyc, Dialnet y bases de datos de diferentes universidades, no mayor a 10 años, incluyendo antecedentes en idioma portugués e inglés que recopilaban información tanto de carácter primario como secundario.

La recopilación de la información y su respetiva revisión teórica, fue sistematizada a partir de una matriz de tipo descriptiva, donde se tuvo en cuenta aspectos fundamentales como el año de las publicaciones de los artículos, los autores, idiomas, objetivos, metodologías y resultados.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

En la búsqueda de los antecedentes del mobbing sobre el sector salud, se pudo

identificar puntos de vista de diferentes autores con relación a los efectos y alteraciones en la salud mental, de ese modo la autora Paciencia (2018), dice que “el acoso laboral no es tan solo asunto entre acosado y acosador, sino que en su origen encontramos además signos de organizaciones "tóxicas", en las que trabajar resulta nocivo para la salud de muchos de sus trabajadores” (p.57). En este sentido la organización es un elemento influyente de mobbing.

Sin embargo Méndez (2016) establece otro tipo de victimarios externos a la organización, como lo son los pacientes y sus familiares, dado la circunstancias se refieren a los colaboradores con agresiones de tipo verbal, actitudes inoportunas y tratos inapropiados. Adicionando a esto Aruquipa (2019) concuerda con los tipos de victimarios y menciona la existencia de algunos elementos determinantes del mobbing provenientes de la organización, como la inadecuada distribución de las labores, como por ejemplo, la extensión desproporcionada de las jornadas.

Por otro lado se menciona a los colaboradores, ya que se encuentran en constantes conflictos debido a la

inexperiencia del nuevo personal e inclusive discriminaciones a su profesión.

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, se establece un aspecto influyente del mobbing y el clima laboral de los empleadores, como lo menciona Sal y Soto (2020) quien hace referencia al ambiente laboral que se debe tener en la atención de salud, contando con un entorno óptimo orientado por la igualdad y el trabajo en equipo; si por el contrario no lo es, se considera un sector propenso a padecer de mobbing, por controles de poder provenientes jefes de área.

Cabe resaltar que aparte de los tipos de victimarios, se encuentran los principales afectados quienes son las víctimas de esta problemática, haciendo alusión a que cualquiera del personal sin importar su profesión o rol está expuesto de experimentar mobbing, como por ejemplo, el autor Medina et al. (2017) señala que uno de los profesionales afectados por parte de sus superiores, es el equipo médico sometido a violencias psicológicas. Como también tiene incidencias esta problemática en las áreas de urgencias y de psiquiatría como lo menciona Palma et al (2018) identificando que éstas están expuestas a un alto riesgo

de padecer acoso psicológico, violencia verbal por los cuidados que le proporcionan a la salud física y mental de los pacientes.

Las conductas que generan acoso en este personal del sector salud, son presentadas de manera frecuente en contra de la víctima, así como Barrera (2015) menciona que estas agresiones, generan cambios en su entorno laboral asociado con sentimientos de alejamiento, poca participación con sus pares. A causa de amenazas de despido por su ritmo laboral según Sayilan y Aydin (2020) las constantes violencias verbales en las situaciones de emergencia del paciente, la falta de experiencia, discriminaciones por sexo, raza o ideales religiosos. Ya sea que se origine según Negreiros y Blackley (2019) de manera directa, es decir que el victimario se centra en su víctima o de forma indirecta es decir dirigirse a ella por medio de críticas, rumores, dañando a la imagen del colaborador afectado. Causándole al colaborador pensamientos y emociones como desmotivación a lo que Peñañiel (2014) menciona por no sentirse valorado o reconocido por su desempeño dentro de la organización.

Por otro lado se destaca un área del sector salud por la cual varios autores han señalado el personal con más alta probabilidad de padecer mobbing, haciendo referencia a la sección de enfermería, según Campos et al (2012) por el continuo contacto con los paciente, el recibir las ordenes de los médicos, superiores y el manejo de la institución. Por ello Ruiz (2019) indica que los enfermeros son los principales expuesto a constantes agresiones verbales, psicológicas, desprestigiando su función es su entorno laboral. Por este motivo resalta Errado (2013) “el mobbing sufrido por los profesionales de enfermería es ejercido principalmente por compañeros e inferiores jerárquicos, aunque otros estudios apuntan también a jefes o superiores” (p.10) en ese sentido estos factores de riesgo de mobbing, de acuerdo con Valenzuela (2020) poniendo en peligro el bienestar y la salud física del colaborador, por cumplir con la responsabilidad con el paciente y las demandas de su entorno labora con respecto al cumplimiento de las tareas asignadas .

Otra incidencia de mobbing en el sector salud, se relaciona con la probabilidad de

afectación según el género más predispuesto a esta problemática, es según Souza (2020) el sexo femenino con predominio a las amenazas, intimidaciones provenientes de sus compañeros de trabajo.

En cuestiones de rango de edad en la problemática del mobbing, se puede aludir que es un factor determinante así como lo menciona Bany (2019) “la frecuencia de Mobbing según edad, se encontró que el 69.0% pertenece al rango de edad de 21 entre 25 años siendo el 40.8%”. (p.16) es decir que estos rangos se generan por la inexperiencia de los colaboradores nuevo en el sector salud.

CONCLUSIONES

En conclusión la problemática del mobbing desde que surgió los primeros estudios, se la ha otorgado un gran valor a este fenómeno, teniendo en cuenta que no siempre se consideró como una situación que pueda impactar a la organización o a

la salud del colaborador, ya que era cuestión que se naturalizaba estos, es decir que los jefes, superiores no la concebían como una dificultad para desempeñar su rol.

Actualmente con los diferentes estudios se determina que si hace daño tanto al colaborador como a la organización, sin visualizar el rol que cumpla dentro del sector de salud. Siendo una acción injustificada que genera malestar e incomodidad y deterioro en la salud mental del personal, ocasionando dificultades en su clima y cultura organizacional, bajando la calidad de consentimiento en la atención. Por eso se considera importante intervenir y evaluar constantemente el personal del sector salud evitando a tiempo cuestiones de abusos, acosos, hostigamientos entre los colaboradores y capacitándolos en temas como la resolución de problemas en el momento que se presenten situaciones de posibles asedio moral de parte de personas externas a sus pares.

REFERENCIAS

Rico, Ma., Hernández y H., Hernández, J. (2020). *Desgaste ocupacional y acoso laboral y acoso laboral experiencias de investigación*. Editorial UJED.

https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=juXuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA37&dq=mobbing+historia+y+sector+salud&ots=Ur78epuBkh&sig=VbI2npso23DOQiP-d87Za8pVeOU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Colunga, C., Ángel, M., Mendoza, P. y Gómez, A. (2011). El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa “Mobbing y salud”. *Medicina social*. 6(4), 346-351.

<https://socialmedicine.info/index.php/medicinasocial/article/view/592>

Campero-Espinoza, A., Moncada – Arias, AG., Robles- Mendoza, RA., Marroquín-Santacruz, JA., y Atamari- Anahui, N. (2015). Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015. *Acta Medica Peruana*. 33(2), 162-2.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v33n2/a15v33n2.pdf>

Rodríguez, V. y Paravic, T. (2017). Abuso verbal y acoso laboral en servicios de atención pre hospitalaria en Chile. *Rev. Latino-Am.Enfermagem*. 2017(25), 2-8.

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/7rS9tktwKBSfWZmx6xwW4Rd/?lang=es&format=pdf>

Cifuentes, V. (2019). Mobbing entre personal de enfermería. *Revista enfermería CyL Revista*. (pp,23-30). *Revista científico- documental y divulgación de la ciencia enfermera*

<https://enfermeriaavila.com/wp-content/uploads/2019/10/Revista-Vol11-No12019.pdf>

Molero-Jurado, M.M., Pérez-fuentes, M.C. y Gazquez- Linares, J.J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería universitaria*. 13(2), 114-123.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1665706316000257?token=FB5FD06E282DBF37D09A3D517385ABCB5254A229B28456504D75210E3CD4FB83AA8971A0C0BE6AAD71F01B665985FAA2&originRegion=us-east-1&originCreation=20210611154143>

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com

Arenas- Selva, D. (2016). Acoso psicológico en el trabajo - *Mobbing*: Una revisión sistemática [trabajo fin de grado, Universitas Miguel Hernández]. Archivo digital.

<http://193.147.134.18/bitstream/11000/3926/1/ARENAS%20SELVA%20DAR%C3%8DA.pdf>

Paciencia- Bañares, M. (2018). Perspectiva médico legal del mobbing en el ejercicio de la medicina y la enfermería en el ámbito hospitalario [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Archivo digital.

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/50293/1/T40685.pdf>

Tomalá - León, M. (2021). Factores de riesgos psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario [Tesis pregrado, Universidad Estatal de Sur de Manabí]. Archivo digital.

<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2895/1/MARILYN%20TOMALA%20LEON%20-%20TESIS.pdf>

*Escobar-Rodríguez, J.H. y Isaac-Roque, D. (2020). Mobbing en medianas y pequeñas empresas del sector comercial de la localidad de puente Aranda Bogotá – Colombia. (21), 87-102.

https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr21/PBR_21_05.pdf

Méndez, K. (2017). Mobbing: un riesgo psicosocial en la organizaciones modernas. *Rev. De publicaciones científicas y académicas Consensus*. 1(2), 30-42.

<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/10/19>

Souza-Siqueira, S.M. (2020). Assédio moral com os trabalhadores da atenção primária à saúde: revisão de escopo [Tese mestre, Universidade federal de Alfenas]. Arquivo digital.

<http://200.131.224.39:8080/bitstream/tede/1705/5/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Sarah%20Maria%20Souza%20Siqueira.pdf>

Aydin Sayilan, A. & Aydin, A. (2020). Mobbing among healthcareworkers: Areview of research findings and methods of struggling. *Journal of Human Sciences*. 17(1), 186-192.

<https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/5364/3351>

Medina Bárcenas, M., Medina Ramírez, M., Palmer Morales, L., Quiñones Montelongo, K. y López Palmer, D. (2017). Síndrome de Mobbing en médicos especialistas en un hospital de segundo nivel en México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 18(1), 44-47.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171e.pdf>

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com

Sal, J. y Soto, R. (2020). Mobbing y clima laboral en trabajadores de un Hospital de Tarma [Tesis Pregrado, Universidad Católica sedes Sapientiae]. Archivo digital.

<http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/1016/Tesis%20-%20Sal%20y%20Rosas%20Soto%2c%20Joselyn%20Del%20Milagro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González Campos, M., Castañeda Velázquez, H. y Medina Carrillo, Leopoldo. (2012). Asociación de mobbing y auto percepción de riesgo en salud mental en personal sanitario. *Waxapa*. 2(7), 33-40.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2012/wax127d.pdf>

Negreiros, C. y Blackley, S. (2019). Asociación entre Mobbing y síndrome de Burnout en el personal de salud, Hospital Leoncio Prado Huamachuco [Tesis Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40382/Castro_NSB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bany Yuwicsa, M.A. (2019). Mobbing en médicos residentes e internos de la Ciencias de la salud [Tesis Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40394/Moya_ABY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aruquipa Viscarra, A.A. (2019). El acoso laboral (mobbing) y desempeño laboral en mujeres de la caja nacional de salud – la paz [Tesis pregrado, Universidad mayor de San Andrés]. Archivo Digital.

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/20317/PSI1186.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz – Gonzales, K. J., Pacheco-Pérez, M.I., García-Bencomo, M.C., Gutiérrez- Diez, M.C. y Guevara, V. (2019). Percepción del mobbing entre el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Enfermería Intensiva*. 31(3), 113-119.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130239919300653>

Valenzuela, Y. (2020). Violencia y acoso laboral en el personal de enfermería como enfermedad multirresistente. *Rev. Chilena de enfermería*. 1-18.

<https://boletinidh.uchile.cl/index.php/RCHE/article/view/58158/61967>

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com

Méndez Celis, P. y Silva Jiménez, D. (2016). Mobbing en los sistemas de salud. *Revista gestión de las personas y tecnología*. 26. 4-15.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771038>

Palma, A., Ansoleaga, E. y Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Rev Medí Chile*. 2018(146), 213-222.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v146n2/0034-9887-rmc-146-02-0213.pdf>

Meza Corredor, A. y Linares Rios, S. (2018). Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del instituto nacional materno perinatal [Tesis pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Archivo digital.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1875/TITULO%20-%20Meza%20Corredor%2c%20Adelaida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barrera Yagual, H.A. (2015). Mobbing y su afectación en las relaciones interpersonales de los trabajadores de la salud del Servicio de Nutrición y Dietética del Hospital General Enrique Garcés [Tesis maestría, Universidad central del Ecuador]. Archivo digital.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7216/1/T-UCE-0007-42pg.pdf>

Ruiz González, K.J. (2019). Relación del mobbing y la calidad del cuidado de enfermería en hospitales públicos de segundo nivel de la ciudad de chihuahua [Tesis doctorado, Universidad Autónoma de Chihuahua]. Archivo Digital.

<http://repositorio.uach.mx/303/1/Tesis.pdf>

*Rodríguez, V.A. y Paravic, T.M.(2013). Un modelo para investigar violencia laboral en el sector salud. *Rev Gaúcha Enferm*. 34 (1), 196-200.

<https://www.scielo.br/j/rgenf/a/DzbVVmGkrSG4ghvYvWqHKZg/?lang=es&format=pdf>

Peñañiel Ruiz, E.A. (2014). El sector público y la necesidad de políticas laborales, estudio de las causas y efectos del mobbing en el centro de salud n° 8 cotocollao, al norte de la ciudad de quito [Proyecto de investigación para título de tecnólogo en Administración de recursos humanos- personal, Instituto Tecnológico “Cordillera”]. Archivo digital.

<https://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/1081/1/16-EMP-RH-13-14-1308247301.pdf>

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com

Errando Sunyer, M. (2013). Mobbing: La voz de las enfermeras que han vivido esta experiencia. [Trabajo de fin de grado, Escuela superior de enfermería del mar] Archivo digital.

https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/20951/Errando_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estudiante de programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali- Colombia). Contacto: yardic1999@gmail.com