

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Psicología



Producción científica sobre el hostigamiento laboral y el estrés en mujeres latinas

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en
Psicología Clínica y de la Salud

Autores:

Kandy Jova Kapsoli Mogollón

Norith Isuiza Gómez

Asesora:

Mg. Esther Edelmira Méndez Zavaleta

Lima, abril del 2025


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Esther Edelmira Méndez Zavaleta, docente de la Unidad de Posgrado de Psicología, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Producción científica sobre el hostigamiento laboral y el estrés en mujeres latinas**” de las autoras Kandy Jovakapsoli Mogollón y Norith Isuiza Gómez tiene un índice de similitud de 12% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 10 días del mes de abril del año 2026.



Mg. Esther Edelmira Méndez Zavaleta

Asesora

**Producción científica sobre el hostigamiento laboral y el
estrés en mujeres latinas**

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad
Profesional en Psicología Clínica y de la Salud



Mtra. Jessica Aranda Turpo

Dictaminadora

Lima, 10 de abril del 2026

Resumen

Objetivo: identificar la producción científica sobre la relación entre el hostigamiento laboral y el estrés en mujeres latinas. Metodología: revisión narrativa, la búsqueda de la literatura científica se realizó en cuatro bases de datos: Scopus, Web of science (WOS), PubMed y Scielo, se usaron descriptores para las variables “hostigamiento laboral”, “estrés”, “mujeres” y en el espacio geográfico de Latinoamérica, la búsqueda se realizó en los ajustadores de campo título, resumen y palabras claves. Resultados: Hasta abril del 2025 se encontraron 39 estudios, tras realizar la revisión se incluyeron 07 estudios: 01 correlacional, 05 explicativos y 01 observacional. Conclusión: La relación entre el hostigamiento laboral y el estrés en mujeres latinas, tiene efectos directos en la salud mental, expresados en estrés, afecciones de salud física, abandono del trabajo, consumo de sustancias, depresión, ansiedad y desarrollo de estrés postraumático y también tiene efecto en la vida familiar. Sin embargo, se presenta como factores protectores al autocuidado y el apoyo social entre compañeros de trabajo cercanos, de tal manera que cuanto mayor sea el apoyo percibido, menos graves serán los efectos negativos para la salud. Finalmente, se encontró que el hostigamiento laboral es un fenómeno psicosocial ya que es el resultado de la interacción tóxica el individuo y el entorno social de la organización que exagera la opresión y subordinación en la que aún viven las mujeres en el contexto contemporáneo.

Palabras claves: Hostigamiento laboral, estrés, mujeres.

Abstract

Objective: To identify scientific literature on the relationship between workplace harassment and stress in Latina women. Methodology: Narrative review. The scientific literature search was conducted in four databases: Scopus, Web of Science (WOS), PubMed, and Scielo. Descriptors were used for the variables "workplace harassment," "stress," and "women." In Latin America, the search was conducted using the field adjusters title, abstract, and keywords. Results: As of April 2025, 39 studies were found. After conducting the review, 7 studies were included: 1 correlational, 5 explanatory, and 1 observational. Conclusion: The relationship between workplace harassment and stress in Latina women has direct effects on mental health, expressed in stress, physical health conditions, job abandonment, substance use, depression, anxiety, and the development of post-traumatic stress disorder. It also impacts family life. However, self-care and social support among close coworkers are presented as protective factors, such that the greater the perceived support, the less severe the negative health effects. Finally, it was found that workplace bullying is a psychosocial phenomenon that exacerbates the oppression and subordination that women still experience in the contemporary context.

Keywords: Workplace bullying, stress, women.

Introducción

El trabajo ocupa una faceta crucial en la vida de las personas, proporcionando no solo los recursos económicos necesarios para vivir, sino también un sentido de realización personal y satisfacción; de allí que, eventos estresantes relacionados con el trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud física y mental (Cerdeira et al., 2024). La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) señala que los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que deben minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito mejoran el rendimiento y la productividad laborales; por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo.

Durante los últimos años, la participación laboral de las mujeres se ha incrementado de manera sostenida, ya que las mujeres adquieren mayores niveles educativos (Inchauste, et al., 2020) y hasta el 2024 el 46,4% de las mujeres en edad de trabajar estaban empleadas y aunque cada año va en aumento, la desigualdad de género en las tasas de empleo en el mundo aún se mantiene (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024). Por otro lado, se ha encontrado que la prevalencia de bullying laboral en Europa fluctúa entre el 14% y 20%, siendo más común agresiones verbales y psicológicas; en Estados Unidos y Canadá la prevalencia de agresiones psicológicas y verbales varía entre el 13% y el 41,4% (Ahumada, et al., 2021). En América Latina esta cifra asciende al 34.3%, afectando de manera desproporcionada a las mujeres, quienes presentan una prevalencia de acoso sexual del 17.7%, más del doble del promedio mundial (OIT, 2022; Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2021) y se sugiere tasas ligeramente superiores

para las mujeres, aunque dependen diferencias regionales (Salin, 2021). Si bien no todas las formas de violencia laboral corresponden a violencia de género, diversos estudios en distintas regiones han señalado un mayor riesgo por parte de las mujeres que de los hombres a sufrir violencia laboral (Pérez, et al., 2023).

Además, se ha identificado que el acoso u hostigamiento laboral es un importante factor de riesgo para la salud de las y los trabajadores, ya que estaría relacionado con el aumento o aparición de patologías mentales y psicosomáticas como el síndrome de estrés post traumático, síntomas depresivos, aumento de los niveles de estrés o uso de fármacos (Ahumada, et al., 2021). Siendo que el ambiente laboral se concibe idealmente como un espacio de desarrollo profesional y personal, en este sentido al existir hostigamiento laboral puede transformarse y convertirse en un escenario de riesgo psicosocial significativo; afectando profundamente el bienestar de los empleados, surgiendo así una problemática seria y persistente a nivel global (Ávila, 2020).

El hostigamiento laboral se caracteriza por comportamientos negativos, éticamente reprobables y repetitivos, dirigidos hacia un trabajador o grupo, con el objetivo o el resultado de degradar sus condiciones de trabajo, dañar su reputación, perturbar su juicio o causarle un perjuicio; si bien afecta a individuos de todos los géneros, son las mujeres las que están más expuestas a ciertos factores de riesgo psicosocial, como las elevadas exigencias psicológicas y la falta de apoyo social en el trabajo, se convierte en el grupo vulnerable en comparación con sus colegas hombres (Saldaña, et al., 2023; Ansoleaga, et al., 2021).

La exposición continua a este tipo de agresión tiene una consecuencia directa y medible en la salud mental causando estrés laboral que se intensifica dramáticamente en el contexto del hostigamiento, llevando a las víctimas a un

deterioro que incluye una mayor prevalencia de síntomas depresivos, consumo de fármacos (Ansoleaga et al., 2021). De hecho, se ha documentado que son las mujeres quienes muestran consistentemente una mayor vulnerabilidad a desarrollar trastornos de ansiedad y depresión ante la presencia de factores psicosociales adversos, lo que subraya la necesidad de un enfoque diferenciado (Figueroa, 2024; Saldaña Orozco et al., 2023).

El presente trabajo busca explorar cómo las experiencias específicas de acoso que enfrentan las mujeres trabajadoras contribuyen a una mayor carga emocional y deterioro de la salud psicológica y pretende proveer una base sólida para la formulación de estrategias de prevención y políticas de intervención más efectivas, que promuevan un entorno de trabajo equitativo y saludable. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo identificar la producción científica sobre la relación entre el hostigamiento laboral y el estrés en mujeres latinas.

Metodología

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo revisión narrativa, la cual permite integrar, analizar e interpretar los hallazgos relevantes de estudios previos en torno a una temática específica, sin recurrir a procedimientos estadísticos. Este tipo de diseño es útil para sintetizar el estado del conocimiento, identificar vacíos teóricos y generar nuevas perspectivas sobre un fenómeno de estudio (Ato, et al., 2013).

La búsqueda de la literatura científica se realizó en marzo del 2025, en cuatro bases de datos: Scopus, Web of science (WOS), PubMed y Scielo, se usaron descriptores para las variables “hostigamiento laboral”, “estrés”, “mujeres” y en el espacio geográfico de **latinoamérica** (Anexo A), con estos descriptores se armó la

estrategia de búsqueda usando los operadores booleanos OR y AND y la búsqueda se realizó en los ajustadores de campo título, resumen y palabras claves (Anexo B).

Una vez realizada la búsqueda, los estudios identificados se descargaron en el programa de Microsoft Excel para la revisión. Se establecieron criterios de inclusión que los estudios contengan las variables de estudio como principal o secundaria, asimismo, los estudios deberían ser en población mujeres, publicados entre los años de 2020 – 2025, en español e inglés y publicados a nivel de Latinoamérica; los criterios de exclusión fueron estudios en niños o varones, los que no contengan las variables de estudio, que no estén dentro de los 5 años y que se hayan realizado fuera de Latinoamérica dentro de la base de datos mencionadas. Luego se realizó una revisión cruzada entre las dos investigadoras, se compararon los artículos después de los criterios de inclusión y exclusión hasta llegar a un consenso. Se verificó el listado de artículos incluidos, se recopiló los datos y se analizaron los resultados, finalmente se aprobó la lista de artículos generándose la tabla de revisión narrativa. Se encontraron 39 estudios: 05 en Scopus, 16 en PubMed, 17 en WOS y 01 en Scielo; el proceso de la identificación, revisión e inclusión de estudios de puede verificar en diagrama de flujo de la figura 1.

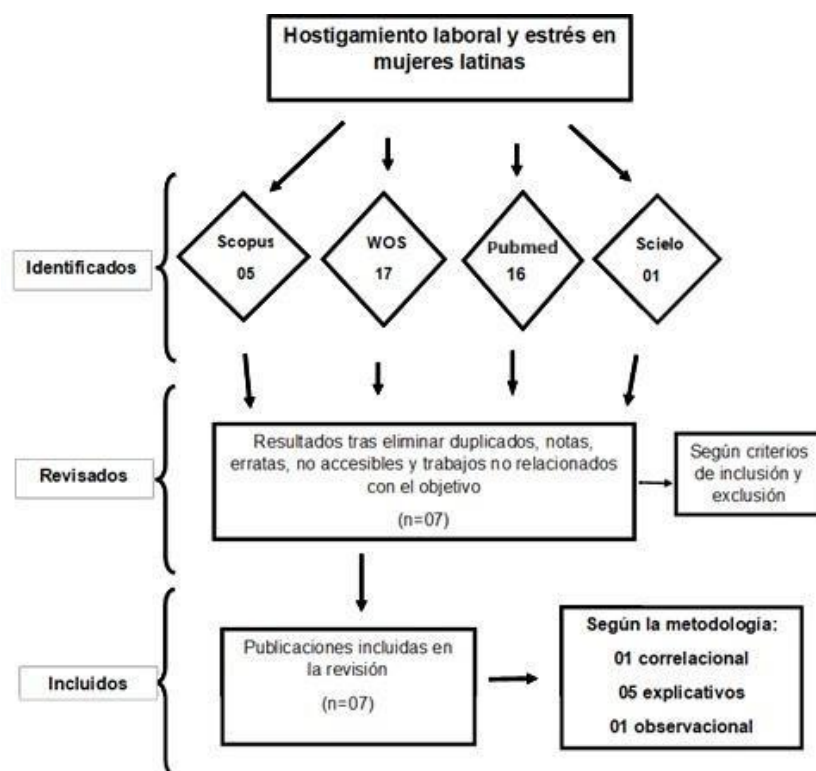


Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de estudios

Resultados

Hasta abril del 2025 se encontraron 39 estudios, tras realizar la revisión se incluyeron 07 estudios: 01 correlacional, 05 explicativos y 01 observacional; estos fueron organizados en la tabla 1 teniendo en cuenta el autor y año, objetivo, diseño de la investigación, instrumentos, poblaciones y resultados. Estos estudios incluidos tenían como objetivo principal determinar la relación entre el acoso laboral y la salud mental en mujeres latinoamericanas.

Los resultados también manifiestan que la tensión laboral, discriminación, bullying laboral, acoso laboral, mobbing laboral tienen efectos directos en la salud mental, los cuales se expresan no solamente en estrés sino también en afecciones de salud física, abandono del trabajo, consumo de sustancias, depresión, ansiedad y desarrollo de estrés postraumático (Zambrana et al., 2021; Ahumada et al., 2021; Da Silva et al., 2023; Machado et al., 2021; Dapilah y Druye, 2024; Chenevert et al., 2022 y Blomberg y Rosander, 2020).

Asimismo, los estudios señalan que, frente a esta problemática hay factores que protegen a estas mujeres trabajadoras como son el autocuidado y el apoyo social entre compañeros de trabajo cercanos, de tal manera que cuanto mayor sea el apoyo percibido, menos graves serán los efectos negativos para la salud, aunque el apoyo no puede eliminarlos por completo (Zambrana et al., 2021; Blomberg y Rosander, 2020).

Además, estos estudios señalan que el efecto del acoso laboral no solo se ve reflejado en la salud mental de las mujeres trabajadoras, sino que también los efectos interfieren en la vida familiar, lo que significa que la vivencia del acoso laboral se proyecta en la familia e intensifica la enfermedad psicológica en las mujeres (Machado et al., 2021; Blomberg y Rosander, 2020).

Por último, se encontró que el hostigamiento laboral es un fenómeno psicosocial ya que es el resultado de la interacción tóxica el individuo y el entorno social de la organización que exagera la opresión y subordinación en la que aún viven las mujeres en el contexto contemporáneo, pero con nuevos matices (Da Silva et al., 2023). Finalmente,

Tabla 1.

Características de los estudios incluidos

Autor y año	Objetivo	Diseño	Instrumentos	Población	Resultados
Zambrana et al. (2021)	Evaluar los efectos del estrés y la discriminación en el lugar de trabajo sobre los síntomas físicos y depresivos del profesorado de minorías subrepresentadas	Correlacional	Encuesta sociodemográfica, cuestionario de factores estresantes en el lugar de trabajo, discriminación percibida, eventos vitales, estrategias de afrontamiento y síntomas físicos y depresivos	404 participantes docentes	La tensión laboral y la discriminación percibida tuvieron efectos directos sobre los síntomas depresivos, siendo el autocuidado ($p < 0,05$) y el apoyo social ($p < 0,001$) los que moderaron. Se infiere que el estrés laboral y las afecciones de salud que podrían explicar la morbilidad temprana y las salidas prematuras del profesorado y se debe proponer intervenciones institucionales para retener a este grupo de profesorado.

Ahumada et al. (2021)	Describir la situación de bullying laboral y salud mental de la población asalariada de tres principales áreas metropolitanas de Chile según el género	Explicativo	Cuestionario NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised), Cuestionario sobre el uso de psicotrópicos, distrés psicológico y síntomas depresivos	1995 participantes trabajadores asalariados o dependientes de 20 años a más	La exposición a bullying laboral aumenta entre 2 y 3 veces el riesgo de presentar distrés psicológico (RP = 2,95; IC95%: 2,23-3,90), consumir psicotrópicos (RP = 2,75; IC95%: 2,06-3,66) y presentar síntomas depresivos (RP = 3,08; IC95%: 2,26-4,19) con respecto a trabajadoras y trabajadoras no expuestas.
Da Silva et al. (2023)	Analizar las experiencias de acoso laboral sufridas por profesionales sanitarios de primera línea durante la pandemia de COVID-19	Explicativo	Encuesta estructurada de 12 ítems	1430 voluntarias, todas mujeres que trabajan en el sistema público de salud.	El bullying laboral es un fenómeno psicosocial que exagera la opresión y subordinación que aún viven las mujeres en el contexto contemporáneo, pero con nuevos matices en un escenario de respuesta de primera línea al Covid-19.
Machado et al. (2021)	Verificar la presencia de estrés, ansiedad y depresión en profesionales de la gastronomía y asociarlos con el acoso laboral	Observacional-analítico	Datos Sociodemográficos y Laborales, el Cuestionario de Actos Negativos en el Trabajo, la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés, y la Escala de Interacción Trabajo-Familia.	160 mujeres gastronomas con un promedio de 30 años	Existe una asociación positiva entre el acoso escolar y los indicadores de estrés, ansiedad y depresión, así como una interferencia negativa entre el trabajo y la familia y entre la familia y el trabajo con los mismos indicadores. Por tanto, que la vivencia de mobbing afecta a la familia e intensifica la enfermedad psicológica en las mujeres gastronomas.
Dapilah y Druye (2024)	Determinar la relación entre el acoso laboral en el personal de enfermería y su intención de abandonar la profesión, así como la relación entre el acoso laboral y la depresión en el personal de enfermería	Correlacional	Cuestionario Estructurado, DASS-21, Cuestionario de acoso en el lugar de trabajo (WPB)	323 enfermeras	Existe una mayor incidencia de acoso laboral asociado con una mayor intención de dejar el trabajo y con la depresión en el personal de enfermería.
Chenevert et al. (2022)	Explorar las numerosas consecuencias del acoso laboral, incluyendo la manifestación de la sintomatología del trastorno de estrés postraumático (TEPT)	Explicativo	Cuestionario estructurado, Cuestionario breve de actos negativos (S-NAQ), Lista de verificación de TEPT para civiles (PCL-C), escala Big Five	159 participantes	Los resultados señalan que experimentar un conflicto de roles puede llevar a la experiencia de acoso en el lugar de trabajo y, a través de esa experiencia, a la exhibición de sintomatología de TEPT
Blomberg y Rosander (2020)	Investigar la triple interacción entre la exposición a conductas de acoso, el apoyo percibido de compañeros de trabajo cercanos y la percepción de liderazgo de apoyo	Explicativo	Cuestionario de Actos Negativos Revisado (NAQ-R), Cuestionario de Entorno Psicosocial Laboral (PSYWEQ), Escala de Indicadores de Salud Salutogénica (SHIS), Apoyo Percibido de Compañeros de Trabajo Cercanos (PSC) y la de Liderazgo de Apoyo Percibido (PSL).	1383 participantes (75% de la muestra fueron mujeres)	La exposición a conductas de acoso en el trabajo tiene un efecto negativo en la salud y el bienestar de las víctimas, pero este se reduce si reciben apoyo de compañeros de trabajo cercanos. Cuanto mayor sea el apoyo percibido, menos graves serán los efectos negativos para la salud, aunque el apoyo no puede eliminarlos por completo.

Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo identificar la producción científica sobre la relación entre el hostigamiento laboral y el estrés en mujeres latinas, los resultados señalan que el hostigamiento laboral tiene efectos directos en la salud mental, los cuales se expresan no solamente en estrés sino también en afecciones de salud física, abandono del trabajo, consumo de sustancias, depresión, ansiedad y desarrollo de estrés postraumático. En este sentido, Feijó et al. (2019) en su estudio encontraron que en el acoso laboral son las mujeres las que tienen un mayor riesgo de ser acosadas y corrobora que las consecuencias son problemas de salud mental, como depresión, ansiedad, estrés, ideación suicida, problemas de sueño, dolor de cuello y espalda, enfermedad cardiovascular, diabetes y ausentismo. Por su parte Glavanits et al. (2025) agrega que el acoso u hostigamiento en el trabajo es un problema en todo el mundo, los que se encuentran estrechamente vinculados a los riesgos para la salud física y mental de los trabajadores siendo el estrés el más frecuente y subrayan la necesidad de intervenciones organizacionales para promover la resiliencia psicológica y la prevención del acoso laboral. Así Galanis et al. (2024) en su estudio concluyó que existe una correlación positiva entre el hostigamiento laboral y el estrés laboral y que además existe una correlación negativa entre el acoso laboral y la satisfacción por compasión señalando que el acoso u hostigamiento laboral y el agotamiento laboral se relaciona con el estrés postraumático. Y Jun et al. (2021) concluyen que el acoso laboral causa mucho estrés, lo que puede derivar en problemas de salud mental como ansiedad y depresión y que el acoso laboral no solo está asociado con un deterioro de la seguridad y la calidad de la atención, sino también con el compromiso y la productividad organizacional.

También se encontró que, existen factores protectores frente a esta problemática como el autocuidado y el apoyo social entre compañeros de trabajo cercanos, de tal

manera que cuanto mayor sea el apoyo percibido, menos graves serán los efectos negativos para la salud. Frente a estos resultados Yao et al. (2021) agregan que se puede reducir la violencia en el lugar de trabajo y mejorar la empatía en las relaciones para limitar en las trabajadoras de salud mental; de allí que brindar apoyo psicológico y apoyo organizacional después de un incidente violento es elemental, y se debe enfatizar la importancia del autocuidado profesional. Blomberg y Rosander (2020) enfatizan que el apoyo social tiene un efecto protector al amortiguar el impacto negativo de las demandas y los eventos estresantes. Paukzstat et al (2022) concluyen que el apoyo social tiene efectos beneficiosos para el bienestar de los trabajadores, ya sea mejorando su bienestar o reduciendo el impacto negativo del acoso laboral y sugieren que la interacción entre el acoso laboral y el apoyo depende no solo de la fuente de apoyo, sino también del tipo de apoyo y del resultado considerado.

Asimismo, los estudios señalan que el efecto del hostigamiento laboral no solo se ve reflejado en la salud mental de las mujeres trabajadoras, sino que también los efectos interfieren en la vida familiar, lo que significa que la vivencia del acoso laboral afecta a la familia e intensifica la enfermedad psicológica en las mujeres. En esta línea, Jie et al (2024) indican que las personas afectadas por hostigamiento o acoso tienden a emplear estrategias de afrontamiento centradas en las emociones, transfiriendo emociones negativas a sus familiares y exhibiendo conductas de menoscabo para aliviar las emociones negativas o la frustración. Por su parte, Pluut et al. (2022) comentan que los estresores sociales en el trabajo como el hostigamiento laboral resultan en la experiencia de una forma social de conflicto trabajo-familia, influyendo en los comportamientos maritales en el hogar. Y Sarwar et al. (2021) agregan que, el acoso laboral desencadena emociones negativas, que a su vez causan incivildad familiar que es un patrón de comportamientos de baja intensidad, pero persistentes,

que violan el respeto mutuo y las reglas de convivencia dentro de la familia; no implica violencia física o maltrato, sino que se manifiesta a través de faltas de respeto, groserías, sarcasmo, humillaciones, interrupciones, exclusiones o ignorar deliberadamente a los miembros del hogar.

Por último, se encontró que el hostigamiento laboral es un fenómeno psicosocial que exagera la opresión y subordinación que aún viven las mujeres en el contexto contemporáneo, pero con nuevos matices. Ante esta situación Smith et al. (2023) aseveran que el hostigamiento laboral impacta con mayor severidad a las mujeres debido a que se manifiesta como un fenómeno multidimensional donde el acoso psicológico se entrelaza con la discriminación de género y la violencia sexual. La OIT (2022) agrega que las mujeres están "desproporcionadamente expuestas a la violencia y el acoso sexual" en comparación con los hombres, lo que fragmenta su seguridad psíquica de forma más profunda. Este entorno hostil genera una "hipervigilancia" constante que, provoca que las mujeres tengan mayores probabilidades de sufrir micro agresiones que socavan su autoridad, derivando en una "fuga de talento" donde las líderes renuncian para preservar su salud mental (Women in the Workplace de McKinsey & Company, 2023). Por otro lado, Cruz y Casique (2019) indican que la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral ha trasladado las situaciones de violencia del espacio privado de los hogares al espacio público de las organizaciones laborales; y representa un problema de salud pública y repercute de manera negativa en el mundo del trabajo. Así Feijó et al (2019) señalan que el acoso laboral es una conducta completamente inaceptable y poco ética en el lugar de trabajo, y que las políticas para prevenirlo deben abordar la cultura organizacional y afrontar el reto de desarrollar la seguridad psicosocial en los entornos laborales, así como implementar y evaluar intervenciones que promuevan un nuevo

marco de gestión y liderazgo, que se fomenten los valores democráticos para proporcionar mejores parámetros para la práctica de la salud ocupacional.

Finalmente, esta revisión no está exenta de limitaciones, a pesar de haber realizado una búsqueda exhaustiva en las bases de datos y utilizando criterios de inclusión y exclusión, existe la posibilidad de que algunos estudios relevantes no hayan sido incluidos debido a su falta de disponibilidad o accesibilidad; pero, a pesar de estas limitaciones, se hicieron los procedimientos para asegurar el rigor metodológico requerido para este tipo de revisión, para almacenar, organizar y utilizar las referencias, salvaguardando así la correcta referenciación de toda la literatura y la evaluación de la calidad de los artículos.

Conclusiones

La relación entre el hostigamiento laboral y el estrés en mujeres latinas tiene efectos directos en la salud mental, expresados en estrés, afecciones de salud física, abandono del trabajo, consumo de sustancias, depresión, ansiedad y desarrollo de estrés postraumático. Asimismo, el efecto también se refleja en la vida familiar, lo que significa que la vivencia del acoso laboral afecta a la familia e intensifica la enfermedad psicológica en las mujeres. Sin embargo, se presenta al autocuidado y el apoyo social entre compañeros de trabajo cercanos, como factores protectores de tal manera que cuanto mayor sea el apoyo percibido, menos graves serán los efectos negativos para la salud. Finalmente, se encontró que el hostigamiento laboral es un fenómeno psicosocial ya que es el resultado de la interacción tóxica el individuo y el entorno social de la organización que exagera la opresión y subordinación en la que aún viven las mujeres en el contexto contemporáneo.

Se recomienda que en los organismos laborales o empresas crear entornos laborales seguros y que existan protocolos que definan claramente el hostigamiento

laboral y la violencia de género, declarando la tolerancia cero. Asimismo, se debe implementar capacitaciones periódicas y obligatorias para todos los niveles jerárquicos sobre prevención del hostigamiento, perspectiva de género y manejo del estrés.

Referencias

- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género [Workplace bullying and mental health in Chilean workers: the role of gender]. *Cadernos de saude publica*, 37(2), e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral en América Latina y el Caribe: Un análisis de las brechas y desafíos. BID. <https://publications.iadb.org>
- Blomberg, S., & Rosander, M. (2020). *Exposure to bullying behaviors and support from co-workers and supervisors: a three-way interaction and the effect on health and well-being*. *International archives of occupational and environmental health*, 93(4), 479–490. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01503-7>
- Chenevert, M., Vignoli, M., Conway, P., & Balducci, C. (2022). *Workplace Bullying and Post-Traumatic Stress Disorder Symptomology: The Influence of Role Conflict and the Moderating Effects of Neuroticism and Managerial Competencies*. *International journal of environmental research and public health*, 19(17), 10646. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710646>
- Da Silva, P., Porto, P., Rocha, M., Tamaki, E., Corrêa, M., Fernández, M., Lotta, G., & Pimenta, N. (2023). Women and working in healthcare during the Covid-19 pandemic in Brazil: bullying of colleagues. *Globalization and health*, 19(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s12992-023-00911-2>
- Dapilah, E., & Druye, A. (2024). Investigating workplace bullying (WPB), intention to quit and depression among nurses in the Upper West Region of Ghana. *PloS one*, 19(11), e0305026. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305026>
- Feijó, F., Gräf, D., Pearce, N., & Fassa, A. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International journal of environmental research and public health*, 16(11), 1945. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>

- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., & Mastrogianni, M. (2024). Association between Workplace Bullying, Job Stress, and Professional Quality of Life in Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 12(6), 623. <https://doi.org/10.3390/healthcare12060623>
- Glavanits, J., Hengl, K. y Benyák, A. (2025). Capital psicológico, estrés laboral y acoso psicológico en el contexto de la salud mental de los trabajadores. *Sociedades*, 15 (9), 244. <https://doi.org/10.3390/soc15090244>
- Jie, Y., Mokhtar, D., y Abdullah, N. (2024) La relación entre el acoso laboral y el funcionamiento familiar: Una revisión sistemática. *PLoS ONE* 19(9): e0310300. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0310300>
- Jun, J., Ojemeni, M., Kalamani, R., Tong, J., & Crecelius, M. (2021). Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International journal of nursing studies*, 119, 103933. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103933>
- Machado, I., Bernardes, J., Monteiro, J., & Marin, A. (2021). Stress, anxiety and depression among gastronomes: association with workplace mobbing and work-family interaction. *International archives of occupational and environmental health*, 94(8), 1797–1807. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01745-4>
- McKinsey & Company, & LeanIn.Org. (2024). Women in the Workplace 2024: The 10th anniversary report. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- Organización Mundial de la Salud (2024). La salud mental en el trabajo. OMS <https://www.who.int/es/campaigns/world-mental-health-day/2024>
- Organización Internacional del Trabajo (2024). Guía de prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para personas y empresas. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/GUIA-DE-PREVENCION-Y-TRATO-DEL-ACOSO-SEXUAL-LABORAL-Y-VIOLENCIA-EN-EL-TRABAJO%20%281%29.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. OIT, Lloyd's Register Foundation y Gallup. <https://www.ilo.org/es/publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primera-encuesta-mundial>

- Paukstat, B., Salin, D., & Kitada, M. (2022). Bullying behavior and employee well-being: how do different forms of social support buffer against depression, anxiety and exhaustion? *International archives of occupational and environmental health*, 95(7), 1633–1644. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01844-w>
- Pluut, H., Ilies, R., Su, R., Weng, Q., & Liang, A. (2022). How social stressors at work influence marital behaviors at home: An interpersonal model of work-family spillover. *Journal of occupational health psychology*, 27(1), 74–88. <https://doi.org/10.1037/ocp0000298>
- Sarwar, A., Bashir, S., & Karim, A. (2021). Spillover of Workplace Bullying Into Family Incivility: Testing a Mediated Moderation Model in a Time-Lagged Study. *Journal of interpersonal violence*, 36(17-18), 8092–8117. <https://doi.org/10.1177/0886260519847778>
- Smith, J. A., Williams, K., & Chen, L. (2023). The gendered nature of workplace bullying: A meta-analysis of psychosomatic impacts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(4), 215–230. <https://doi.org/10.1037/ocp0000352>
- Yao, X., Shao, J., Wang, L., Zhang, J., Zhang, C., & Lin, Y. (2021). Does workplace violence, empathy, and communication influence occupational stress among mental health nurses? *International journal of mental health nursing*, 30(1), 177–188. <https://doi.org/10.1111/inm.12770>
- Zambrana, R., Valdez, R., Pittman, C., Bartko, T., Weber, L., & Parra-Medina, D. (2021). Workplace stress and discrimination effects on the physical and depressive symptoms of underrepresented minority faculty. *Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 37(1), 175–185. <https://doi.org/10.1002/smi.2983>

Anexo A

Tabla de descriptores

Tabla 1. *Lista de descriptores por cada componente de la pregunta de investigación*

P	I	O	Espacio geográfico
mujeres	“mobbing laboral”	Estrés	Argentinos
dama	“hostigamiento	“Estrés agudo”	Brasileños
fémida	laboral”		Mexicanos

mujer	“intimidación laboral” “acoso psicológico” Intimidación Humillación discriminación	“Estrés episódico agudo” “Estrés crónico” “Estrés emocional” “Estrés laboral” Distrés Eustrés Presión Esfuerzo Sobrecarga “Agotamiento mental” “Fatiga mental”	Colombianos Chilenos Peruanos Ecuatorianos Venezolanos Bolivianos Panameños Paraguayos Cubano Costarricense Dominicano Nicaragüense
women lady female woman	“Workplace mobbing” “Workplace bullying” “workplace harassment” “workplace intimidation” “psychological harassment” Intimidation Humiliation discrimination	Stress “Acute stress” “Acute episodic stress” “Chronic stress” “Emotional Stress” "Work stress" Distress Eustress Pressure Strain Overload "mental exhaustion" "mental fatigue"	Mexican OR Costa Rican OR Salvadoran OR Guatemalan OR Honduran OR Nicaraguan OR Panamanian OR Cuban OR Dominican OR Haitian OR Jamaican OR Puerto Rican OR Dominican OR Argentine OR Bolivian OR Brazilian OR Chilean OR Colombian OR Ecuadorian OR Paraguayan OR Peruvian OR Uruguayan OR Venezuelan

Anexo B

Estrategias de búsqueda de las cuatro bases de datos

Bases de datos	Estrategia	N° de artículos
Scopus	(TITLE-ABS-KEY (women OR lady OR female OR woman) AND TITLE-ABS-KEY ("Workplace mobbing" OR "Workplace bullying" OR "workplace harassment" OR "workplace intimidation" OR "psychological harassment"	05

WOS	<p>OR intimidation OR humiliation OR discrimination) AND TITLE-ABS-KEY (stress OR "Acute stress" OR "Acute episodic stress" OR "Chronic stress" OR "Emotional Stress" OR "Work stress" OR distress OR eustress OR pressure OR strain OR overload OR "mental exhaustion" OR "mental fatigue") AND TITLE-ABS-KEY (mexican OR costa AND rican OR salvadoran OR guatemalan OR honduran OR nicaraguan OR panamanian OR cuban OR dominican OR haitian OR jamaican OR puerto AND rican OR dominican OR argentine OR bolivian OR brazilian OR chilean OR colombian OR ecuadorian OR paraguayan OR peruvian OR uruguayan OR venezuelan)) AND PUBYEAR > 2019 AND PUBYEAR < 2024 AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Female"))</p> <p>1 (TI=(women OR lady OR female OR woman)) OR (AB=(women OR lady OR female OR woman)) OR (AK=(women OR lady OR female OR woman))</p> <p>2 (TI=("Workplace mobbing" OR "Workplace bullying" OR "workplace harassment" OR "workplace intimidation" OR "psychological harassment" OR Intimidation OR Humiliation OR discrimination)) OR (AB=("Workplace mobbing" OR "Workplace bullying" OR "workplace harassment" OR "workplace intimidation" OR "psychological harassment" OR Intimidation OR Humiliation OR discrimination)) OR (AK=("Workplace mobbing" OR "Workplace bullying" OR "workplace harassment" OR "workplace intimidation" OR "psychological harassment" OR Intimidation OR Humiliation OR discrimination))</p> <p>3 (TI=(Stress OR "Acute stress" OR "Acute episodic stress" OR "Chronic stress" OR "Emotional Stress" OR "Work stress" OR Distress OR Eustress OR Pressure OR Strain OR Overload OR "mental exhaustion" OR "mental fatigue")) OR (AB=(Stress OR "Acute stress" OR "Acute episodic stress" OR "Chronic stress" OR "Emotional Stress" OR "Work stress" OR Distress OR Eustress OR Pressure OR Strain OR Overload OR "mental exhaustion" OR "mental fatigue")) OR (AK=(Stress OR "Acute stress" OR "Acute episodic stress" OR "Chronic stress" OR "Emotional Stress" OR "Work stress" OR Distress OR Eustress OR Pressure OR Strain OR Overload OR "mental exhaustion" OR "mental fatigue"))</p> <p>#1 AND #2 AND #3 and 2025 or 2024 or 2023 or 2022 or 2021 (Publication Years) and Psychology (Research Areas) and COLOMBIA or BRAZIL or MEXICO or PARAGUAY or CHILE or DOMINICAN REP or ECUADOR or PERU (Countries/Regions)</p>	17
Pudmed	<p>((women[Title/Abstract] OR lady[Title/Abstract] OR female[Title/Abstract] OR woman[Title/Abstract]) AND ("Workplace mobbing"[Title/Abstract] OR "Workplace</p>	16

Scielo	bullying"[Title/Abstract] OR "workplace harassment"[Title/Abstract] OR "workplace intimidation"[Title/Abstract] OR "psychological harassment"[Title/Abstract] OR Intimidation[Title/Abstract] OR Humiliation[Title/Abstract] OR discrimination[Title/Abstract])) AND (Stress[Title/Abstract] OR "Acute stress"[Title/Abstract] OR "Acute episodic stress"[Title/Abstract] OR "Chronic stress"[Title/Abstract] OR "Emotional Stress"[Title/Abstract] OR "Work stress"[Title/Abstract] OR Distress[Title/Abstract] OR Eustress[Title/Abstract] OR Pressure[Title/Abstract] OR Strain[Title/Abstract] OR Overload[Title/Abstract] OR "mental exhaustion"[Title/Abstract] OR "mental fatigue"[Title/Abstract])) AND (Mexican[Title/Abstract] OR Costa Rican[Title/Abstract] OR Salvadoran[Title/Abstract] OR Guatemalan[Title/Abstract] OR Honduran[Title/Abstract] OR Nicaraguan[Title/Abstract] OR Panamanian[Title/Abstract] OR Cuban[Title/Abstract] OR Dominican[Title/Abstract] OR Haitian[Title/Abstract] OR Jamaican[Title/Abstract] OR Puerto Rican[Title/Abstract] OR Dominican[Title/Abstract] OR Argentine[Title/Abstract] OR Bolivian[Title/Abstract] OR Brazilian[Title/Abstract] OR Chilean[Title/Abstract] OR Colombian[Title/Abstract] OR Ecuadorian[Title/Abstract] OR Paraguayan[Title/Abstract] OR Peruvian[Title/Abstract] OR Uruguayan[Title/Abstract] OR Venezuelan[Title/Abstract]) Filters: in the last 5 years, Free full text Sort by: Publication Date (women OR woman) AND ("Workplace mobbing" OR "Workplace bullying" OR "workplace harassment" OR "workplace intimidation" OR "psychological harassment" OR Intimidation OR Humiliation OR discrimination) AND (Stress OR "Acute stress" OR "Acute episodic stress" OR "Chronic stress" OR "Emotional Stress" OR "Work stress" OR Distress OR Pressure OR Strain OR Overload OR "mental exhaustion" OR "mental fatigue")	01
--------	---	----



Advanced Search > Results for #1 AND #2 AND #3 > Refine results for #1 AND #2... > Refine results for #1 AND #2... > Refine results for #1 AND #2 AND #3 and 2025 or 2024 or 2023 or 2022 or 2021...



17 results from Web of Science Core Collection for:

#1 AND #2 AND #3

Copy query

+ Add Keywords Quick add keywords: < + transgender women + discrimination + mental health >

Refined By: Publication Years: 2025 or 2024 or 2023 or 2022 or 2021 X Research Areas: Psychology X

Countries/Regions: COLOMBIA or BRAZIL or MEXICO or PARAGUAY or CHILE or DOMINICAN REP or ECUADOR or PERU X Clear all

17 Documents

You may also like...

Analyze Results

Citation Report

Refine results

Export Refine

0/17

Add To Marked List

Export

Relevance

Search within results...



Scopus

Search

Sources

SciVal



Welcome to a more intuitive and efficient search experience. [See what is new](#)

Advanced query

(TITLE-ABS-KEY (women OR lady OR female OR woman) AND TITLE-ABS-KEY ("Workplace mobbing" OR "Workplace bullying" OR "workplace harassment" OR "workplace intimidation" OR "psychological harassment" OR intimidation OR humiliation OR discrimination) AND TITLE-ABS-KEY (stress OR "Acute stress" OR "Acute episodic stress" OR "Chronic

Show less

Save search

Set search alert

Edit in advanced search

Beta

Documents

Preprints

Patents

Secondary documents

Research data

Are you searching for: (TITLE-ABS-KEY (women OR lady OR female OR woman) AND TITLE-ABS-KEY (...)

5 documents found

Analyze

Refine search



All

Export

Download

Citation overview

More

Show all abstracts

Sort by Date (newest)

Document title

Document title

Calculadora

Source

Year



(((women[Title/Abstract] OR lady[Title/Abstract] OR female[Title/Abstract] OF

Search

Advanced Create alert Create RSS

User Guide

Save

Email

Send to

Sort by:

Publication date



Display options

MY CUSTOM FILTERS

16 results

Page 1 of 2

RESULTS BY YEAR



PUBLICATION DATE

Filters applied: in the last 5 years, Free full text. [Clear all](#)

Quoted phrase not found in [phrase index](#): "Acute episodic stress"

1 **Decoding acculturative stress and psychological distress in Mexican immigrant women: insights from a path mediation analysis.**

Cite Bekteshi V.

BMC Womens Health. 2024 Dec 27;24(1):667. doi: 10.1186/s12905-024-03494-1.

Share

PMID: 39731083 [Free PMC article](#)

ESPAÑOL ENGLISH



(women OR woman) AND ("Workplace mobbing" OR "Workplace bullying" OR "workplace harassment" OR "workplace intimidation" OR "psychological harassment" OR Intimidation OR Humiliation OR discrimination) AND (Stress OR "Acute stress" OR "Acute episodic stress" OR "Chronic stress" OR "Emotional Stress" OR "Work stress" OR Distress OR Pressure OR Strain OR Overload OR "mental exhaustion" OR "mental fatigue")

Todos os índices

Buscar

Adicionar outro campo +

Histórico de busca

Resultados: 1

Ordenar por Publicação - Mais novos primeiro

Página 1 de 1

Seleccionar esta página [Imprimir](#) [Enviar por e-mail](#) [Exportar](#) [Compartilhar](#)

0 Itens seleccionados

#11 (women OR woman) AND ("Workplace mobbing" OR "Workplace bullying" OR "workplace harassment" OR "workplace intimidation" OR "psychological harassment" OR Intimidation OR Humiliation OR discrimination) AND (Stress OR "Acute stress" OR "Acute episodic stress" OR "Chronic stress" OR "Emotional Stress" OR "Work stress" OR Distress OR Pressure OR Strain OR Overload OR "mental exhaustion" OR "mental fatigue")

1. **Complejidad laboral y de las tareas del hogar y su relación con el rendimiento cognitivo en adultos mayores, mujeres y varones**

Feldberg, Carolina ; Barreyro, Juan Pablo ; Hermida, Paula Daniela ; Ofman, Silvia Deborah ; Tartaglini, María Florencia ; Irrazabal, Natalia

Revista psicodébate: psicología, cultura y sociedad Out 2023, Volume 23 N° 2 Páginas 25 - 42

Resumo: > ES > EN | Texto: ES EN | PDF: ES | PDF: EN

<https://doi.org/10.18682/pd.v23i2.7072>

Filtros

Exibindo 15 Itens por página

Página 1 de 1