





Artículo original

## Grado de *Mobbing* percibido en trabajadores de Paraguay, 2023

### Degree of Mobbing perceived in workers in Paraguay, 2023

Chap Kau Kwan Chung<sup>1</sup> , Sofia Micaela Vázquez<sup>1</sup> , Ivanna Guadalupe Acuña López<sup>1</sup> ,  
Lorena Elina Aldama Ferreira<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Universidad Americana. Asunción, Paraguay.

#### RESUMEN

El objetivo es determinar el grado de *Mobbing* percibido en trabajadores de Paraguay, 2023. Se basó en un enfoque cuantitativo de corte transversal y descriptivo. La población consistió en un total de 1.661.390 asalariados cuya muestra de 106 personas fue calculada bajo un nivel de confianza del 91,6%, margen de error 8,4% y grado de heterogeneidad 50%. La tasa de respuesta fue de 98,1% (104) participantes. Se utilizó la encuesta empleando el cuestionario en su versión reducida de la escala de Cisneros de los autores Fidalgo y Piñuel citado en Camus Portocarrero y Limachi Neyra, clasificado en 3 dimensiones y 20 ítems: Dignidad (8), Desvalorización de las capacidades (5) y Desbordamiento por asignación de tareas o trabajos irrealizables (7). El link del instrumento fue enviado vía WhatsApp por conveniencia en mayo y junio de 2023. Los criterios de inclusión fueron: mayor de 15 años, activos, asalariados, residir en Asunción o Gran Asunción y, con participación voluntaria en el estudio. Los resultados más resaltantes fueron: la media de la dimensión Dignidad ( $\bar{x}=2,72$ ), Desvalorización de las capacidades ( $\bar{x}=2,67$ ) y Desbordamiento por asignación de tareas o trabajos irrealizables ( $\bar{x}=2,76$ ). Asimismo, la P15 “Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética” ( $\bar{x}=2,91$ ) alcanza la mayor calificación, seguido de P1 “Me atribuyen conductas ilícitas o no éticas para perjudicarme” ( $\bar{x}=2,89$ ). Se concluye que el grado de *Mobbing* es bajo en los trabajadores del Paraguay y el aumento del *Mobbing* puede provocar efectos negativos en la productividad, rotación del personal, etc.

**Palabras clave:** Mobbing, acoso laboral, acoso psicológico, violencia psicológica

#### ABSTRACT

The objective is to determine the degree of *Mobbing* perceived in workers in Paraguay, 2023. It was based on a cross-sectional and descriptive quantitative approach. The population consisted of a total of 1,661,390 employees whose sample of 106 people was calculated under a confidence level of 91.6%, margin of error 8.4% and degree of heterogeneity 50%. The response rate was 98.1% (104) participants. The survey was used using the questionnaire in its reduced version of the Cisneros scale by the authors Fidalgo and Piñuel cited in Camus Portocarrero and Limachi Neyra, classified into 3 dimensions and 20 items: Dignity (8), Devaluation of capabilities (5) and Overflow due to assignment of tasks or unrealizable jobs (7). The link to the instrument was sent via WhatsApp for convenience in May and June 2023. The inclusion criteria were: over 15 years of age, active, salaried, residing in Asunción or Greater Asunción, and with voluntary participation in the study. The most notable results were: the average of the Dignity dimension ( $\bar{x}=2.72$ ), Devaluation of capabilities ( $\bar{x}=2.67$ ) and Overflow due to assignment of unrealizable tasks or jobs ( $\bar{x}=2.76$ ). Likewise, P15 “They force me to do work that goes against my principles or my ethics” ( $\bar{x}=2.91$ ) achieves the highest score, followed by P1 “They attribute illicit or unethical conduct to me to harm me” ( $\bar{x}=2.91$ ). 89). It is concluded that the degree of *Mobbing* is low in Paraguayan workers and the increase in *Mobbing* can cause negative effects on productivity, staff turnover, etc.

**Keywords:** Mobbing, workplace harassment, psychological harassment, psychological violence

#### INTRODUCCIÓN

En la actualidad, uno de los mayores problemas en el ámbito laboral se encuentra relacionado con el acoso laboral. El *Mobbing* conocido como Acoso psicológico expresa las relaciones de un colaborador agredido y acosado socialmente, por uno o un grupo de agresores, dentro de la organización (Almirall Hernández et

al., 2008), es decir, un conflicto continuo que se torna a acciones de acoso dirigidas a la persona objetivo (Zapf, 1990).

El *Mobbing* es un término que se atribuye a los estudios de Lorenz (1985) desde la Etología y los estudios de Leymann (1990) desde la Psicología. Los tipos de *Mobbing* puede darse según cargos jerárquicos: *Mobbing* descendente (superior a

Para correspondencia dirigirse a: wendy505@hotmail.com; vsafia1404@gmail.com; ivacuxx@gmail.com; lorenaaldama@gmail.com

Recibido: 10 de octubre de 2023. Aceptado: 15 de diciembre de 2023.

Conflictos de interés: Ninguna que declarar.

Fuente de financiamiento: Ninguno.

Editor responsable: Juan Beranger



Este es un artículo publicado en Acceso Abierto bajo Licencia Creative Commons CC-BY, que permite el uso sin restricciones, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que se cite debidamente la obra original.

subordinado), *Mobbing* ascendente (subordinado a superior) y *Mobbing* horizontal (mismo nivel jerárquico) (Leymann, 1996 citado en Camus Portocarrero y Limachi Neyra, 2023). En cuanto a las dimensiones del acoso moral se puede clasificar en (Armas Silva, 2017):

- Afectación de la dignidad de la persona: La dignidad puede verse vulnerable si existe un control desmedido de las acciones del colaborador, en términos de conductas ilícitas o antiéticas.
- Desvalorización de capacidades del personal de trabajo: El *Mobbing* contiene el aspecto del maltrato a nivel psíquico de la víctima, es decir, son conductas enfocadas a reducir la práctica profesional de una persona. Ej: menosprecio, desvalorización del trabajo, distorsión de opiniones y acusaciones de incumplimiento.
- Desbordamiento por asignación de tareas irrealizables: son aquellas conductas que desestabiliza emocionalmente a la víctima. Ej: asignar tareas por debajo de la capacidad profesional, es decir, cuando fuerzan a la persona a realizar trabajos contra sus principios o peligro hacia su salud.

El principal propósito del *Mobbing* es forzar al sujeto a abandonar su lugar de trabajo por medio de una presión negativa y sistemática, provocando de esta forma que el colaborador alcance una baja productividad y malas relaciones interpersonales (Dirican et al., 2020 citado en Patlán Pérez et al., 2022). Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) declara que:

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos... afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

Y la Asamblea Nacional del Ecuador citado en Córdova Campaña et al. (2022), aclara que el acoso laboral es:

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Por esta razón, el *Mobbing* simboliza riesgo para la salud acarreando consecuencias negativas como ansiedad, irritabilidad, baja concentración, trastornos del sueño, estrés postraumático, trastornos somáticos (Baran & Yuksel, 2019) y seguridad en el trabajo (Gilioli et al., 2001; Esser & Muller, 2001). En la actualidad, existen trabajos científicos que tratan del *Mobbing* desde varias perspectivas: con la satisfacción laboral (Camus Portocarrero y Limachi Neyra, 2023; Castro Galdos y Flores Vasquez, 2023; Chicaiza Cuña y Serrano Moina, 2023), con el síndrome del Burnout (Chávez Hajar, Rojas Lizonde y Sihuy Sihuy, 2023), con el derecho laboral (Niño, 2023; Noyola-Vaca y Villanueva-Mendoza, 2023), revisión bibliográfica (Montoya Medina, 2022), en la educación (Muñoz et al., 2019) entre otros.

El *mobbing* es un fenómeno complejo que afecta la salud y el bienestar de los trabajadores en diversos contextos laborales. En el caso específico de Paraguay, existe una carencia de estudios exhaustivos que aborden el grado de *mobbing* percibido por los trabajadores en diferentes sectores y regiones del país. Este vacío de información impide una comprensión profunda de la magnitud y las características específicas del fenómeno en el contexto paraguayo. A pesar de la creciente conciencia sobre la importancia del bienestar en el entorno laboral, la falta de datos específicos sobre el grado de *mobbing* percibido dificulta la implementación de políticas y estrategias efectivas para prevenir y abordar este problema en Paraguay.

La necesidad de identificar los factores subyacentes que contribuyen al *mobbing* en el ámbito laboral paraguayo, como así, las prácticas de gestión de recursos humanos y otros elementos contextuales pueden influir significativamente en la percepción y prevalencia del *mobbing* en el país. Sin una comprensión clara de estos factores, las intervenciones para mitigar el *mobbing* pueden resultar ineficaces o inadecuadas. Por lo tanto, surge la necesidad de realizar la siguiente pregunta: ¿Cuál es el grado de *Mobbing* percibido en trabajadores de Paraguay, 2023?.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El trabajo de investigación se basó en un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de corte transversal y descriptivo. La población consistió en un total de 1.661.390 asalariados, tanto del sector público como privado, del 1er trimestre de 2021 en Paraguay (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2021). La muestra de 106 personas fue calculada bajo un nivel de confianza del 91,6%, margen de error 8,4% y grado de heterogeneidad 50%. La tasa de respuesta fue de 98,1% (104) participantes. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, empleando el cuestionario en su versión reducida de la escala de Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004 citado en Camus Portocarrero y Limachi Neyra, 2023) clasificado en 3 dimensiones y 20 ítems: Dignidad (8), Desvalorización de las capacidades (5) y Desbordamiento por asignación de tareas o trabajos irrealizables (7) (ver tabla 1). Se empleó la escala de Likert de 3 puntos y se realizaron las conversiones de puntuación en los ítems para una mejor presentación de los resultados. El link del instrumento fue enviado vía WhatsApp por conveniencia en mayo y junio de 2023. Los criterios de inclusión fueron: mayor de 15 años, activos, asalariados, residir en Asunción o Gran Asunción y, con participación voluntaria en el estudio. Los criterios de exclusión fueron: trabajadores independientes (empleador o patrón, por cuenta propia, trabajador familiar no remunerado, empleado doméstico sin salario) y residentes fuera del área de cobertura del trabajo de investigación.

El procesamiento de la recolección de datos consistió en los siguientes pasos: 1. Confeccionar una lista de contactos que cumpla con los criterios de inclusión del estudio; 2. Enviar el link del cuestionario vía WhatsApp de acuerdo a la lista mencionada; 3. Analizar los datos obtenidos mediante la planilla electrónica Excel y; 4. Presentar los resultados mediante cuadros, tablas y gráficos.

**Tabla 1.** Matriz de operacionalización de la escala de Cisneros en su versión reducida

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	#	Ítems	Instrumento y Escala de medición
<b>Mobbing</b>	Constante y deliberado maltrato verbal y no verbal que recibe un colaborador por parte de uno o varios colegas en el laburo, teniendo como consecuencia el abandono del trabajo (Fidalgo y Piñuel, 2004 citado en Camus Portocarrero y Limachi Neyra, 2023)	Se miden los 20 ítems de la escala reducida de Mobbing en sus tres dimensiones.	Dignidad – D1 (8)	P1	Me atribuyen conductas ilícitas o no éticas para perjudicarme	Cuestionario de Cisneros et al. (2014) en su versión reducida. Escala de Likert de 3 puntos:  1=Nunca 2=Algunas veces 3=Con frecuencia
				P2	Intentan hacerme cometer errores profesionales	
				P3	Intentan persistentemente desmoralizarme	
				P4	Me privan de información para hacer mi trabajo	
				P5	Limitan malintencionadamente mi acceso a ascensos o promociones	
				P6	Me controlan excesivamente con el fin de encontrarme alguna falla	
				P7	Difunden rumores acerca de mí con el fin de perjudicarme	
				P8	Me hacen bromas inapropiadas y crueles	
			P9	Me menosprecian personal o profesionalmente		
			P10	Sin importar lo que haga desvalorizan mi trabajo		
			Desvalorización de las capacidades – D2 (5)	P11	Modifican mis tareas o responsabilidades sin decirme nada	
				P12	Distorsionan malintencionadamente lo que digo en mi trabajo	
				P13	Me acusan injustificadamente de incumplimientos y errores	
				P14	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	
				P15	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	
			Desbordamiento por asignación de tareas o trabajos irrealizables – D3 (7)	P16	Me asignan tareas y trabajos absurdos	
				P17	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	
				P18	Me abruman con una gran cantidad de trabajo	
				P19	Me asignan tareas que ponen en peligro mi salud	
				P20	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo	

Fuente: Elaboración propia adaptado de Fidalgo y Piñuel (2004) citado en Camus Portocarrero y Limachi Neyra (2023)

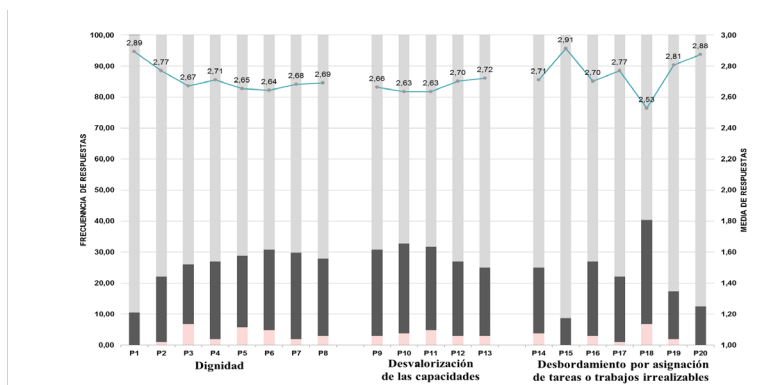
## RESULTADOS

Después de haber encuestado a 104 personas sobre el tema de Mobbing dentro de su ámbito laboral, se obtiene los siguientes resultados:

En la tabla 2 se visualiza que 72,1% son del sexo femenino, 31,8% se encuentran entre los 40 a 49 años de edad y 55,8% en estado de solteros. En cuanto al lugar de trabajo, 75,9% trabajan

en empresas del sector de servicios, 67,3% del tipo privado, 59,6% en organizaciones de gran tamaño >50 colaboradores, 50,1% son operarios y por último, 29,8% con más de >8 años de antigüedad en el laburo.

La media general de las tres dimensiones del Mobbing se manifiesta de forma muy equitativa, prueba a ello se tiene a Dignidad ( $\bar{x}=2,72$ ), Desvalorización de las capacidades



Fuente: Elaboración propia (2023)

**Figura 1.** Distribución de frecuencia de las dimensiones en su versión reducida de la escala de Cisneros et al. (2014) (n=104)

( $\bar{x}$ =2,67) y Desbordamiento por asignación de tareas o trabajos irrealizables ( $\bar{x}$ =2,76).

En la figura 1 se muestra que la P15 “Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética” ( $\bar{x}$ =2,91) alcanza la mayor calificación, seguido de P1 “Me atribuyen conductas ilícitas o no éticas para perjudicarme” ( $\bar{x}$ =2,89) y P20 “Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo” ( $\bar{x}$ =2,88). Mientras que la P18 “Me abruman con una gran cantidad de trabajo” logró con la puntuación más baja ( $\bar{x}$ =2,53).

**Tabla 2.** Características sociodemográficas de los encuestados (n=104).

Característica sociodemográfica		Frecuencia (%)
Sexo	Femenino	75 (72,1)
	Masculino	29 (27,9)
Edad	< 20	6 (5,7)
	20 a 29	26 (25,0)
	30 a 39	27 (25,9)
	40 a 49	33 (31,8)
	50 a 59	10 (9,7)
	>59	2 (1,9)
Estado civil	Soltero/a	58 (55,8)
	Casado/a	33 (31,8)
	Concubinado/a	7 (6,7)
	Divorciado/a	5 (4,8)
Usted trabaja en una empresa del sector:	Viudo/a	1 (0,9)
	Servicio	79 (75,9)
	Comercio	23 (22,2)
Tamaño de la empresa en donde trabaja:	Industria	2 (1,9)
	Micro y Pequeñas (1 a 10 personas)	30 (28,8)
	Medianas (11 a 49 personas)	12 (11,6)
Usted trabaja en una empresa del tipo:	Grande (50 a más)	62 (59,6)
	Privada	70 (67,3)
Años de antigüedad en el trabajo:	Pública	34 (32,7)
	< 1	19 (18,2)
	1 a 2	21 (20,3)
	3 a 4	15 (14,4)
	5 a 6	8 (7,6)
Cargo en la empresa:	7 a 8	10 (9,7)
	>8	31 (29,8)
	Gerentes	25 (24,0)
	Supervisores	27 (25,9)
	Operarios	52 (50,1)

Fuente: Elaboración propia (2023)

## DISCUSIÓN

Indiscutiblemente, el *Mobbing* provoca impactos negativos en el trabajador dentro del ámbito laboral, trayendo como consecuencias el incremento de la rotación laboral y mala imagen en cuanto a la reputación de las organizaciones (Dirican et al., 2020).

Con respecto a la media general de las dimensiones del *Mobbing*, se detecta que la D2 *Desvalorización de las capacidades* ( $\bar{x}$ =2,67) posee la menor valoración. Entendiéndose de esta manera que el menosprecio de las habilidades del trabajador o la

desvalorización del trabajo en sí son más relevantes que los aspectos relacionados a la D1 *Dignidad* ( $\bar{x}$ =2,72) y D3 *Desbordamiento por asignación de tareas o trabajos irrealizables* ( $\bar{x}$ =2,76). Cabe mencionar que cuando un trabajador es objeto de un trato hostil (conductas injustas por parte de los colegas o superiores) se habla de discriminación (Conceptos Jurídicos, 2022). Ej: aspectos relacionados con la raza, género, orientación sexual, edad, discapacidad, etc. (Ortiz Román, Álvarez & Barrera, 2017 citado en Alarcón-Vega y Arroba-Lopez, 2023).

En cuanto a los ítems de cada dimensión, se revela que la P6 Me controlan excesivamente con el fin de encontrarme alguna falla ( $\bar{x}$ =2,64) obtiene la menor puntuación dentro de la D1. Esta cuestión es concurrente cuando se trata de un superior hacia un subordinado, especialmente cuando el que manda no posee características de un líder sino de un jefe. La búsqueda de encontrar errores en el trabajo se hace más evidente cuando existe una mala relación entre las partes. Sin embargo, el mismo caso puede darse también entre colegas del mismo nivel jerárquico. Esta estrategia es comúnmente utilizada en las empresas cuando se quiere despedir a un trabajador por justa causa. Asimismo, la P10 Sin importar lo que haga desvalorizan mi trabajo y P11 Modifican mis tareas o responsabilidades sin decirme nada ( $\bar{x}$ =2,63) de la D2 son dos aspectos bastante comunes en el ámbito laboral. Se llega muchas veces hasta el despido sin que el afectado esté en conocimiento del suceso, es decir, cuando el cargo ya ha sido ocupado por otro. Por último, la P18 Me abruman con una gran cantidad de trabajo ( $\bar{x}$ =2,53). Un problema que ya no es sorpresa para alguien que se encuentra bajo dependencia. Es una causa justa desde el punto de vista del empresario, puesto que lo entiende como la justificación del salario. Sin embargo, cuestiones como baja productividad, resistencia al cambio o hacer lo justo y necesario puede acarrear con este movimiento.

## CONCLUSIONES

Se concluye que el grado de *Mobbing* es bajo en los trabajadores del Paraguay. Las tres dimensiones del *Mobbing* son cruciales en el ámbito laboral. Las dimensiones D1 *Dignidad* y D3 *Desbordamiento por asignación de tareas o trabajos irrealizables* son las más valoradas en el estudio, es decir, el promedio general de los ítems tienden a afectar de manera menos drástica a los encuestados.

Finalmente, cabe recordar que el descuido o el aumento del *Mobbing* puede provocar efectos negativos en la productividad, rotación del personal, resistencia al cambio entre otros.

Se recomienda incluir los siguientes aspectos en futuras investigaciones: 1. Incrementar el tamaño de la muestra para el estudio; 2. Realizar un estudio cualitativo o entrevistas profunda dirigido solo a colaboradores de un sector específico o estudio de caso y; 3. Aplicar otros instrumentos incluyendo criterios e indicadores que no han sido contemplados en el presente trabajo de investigación. Ej: Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60), Negative Acts Questionnaire – revisado (NAQ-R), Cuestionario de Acoso Percibido (CAPP), Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT), Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo Revisado (HPT-R), Escala de Abuso psicológico Aplicado en el Lugar de Trabajo (EAPA-T), Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-E-R), etc.

**Contribución de autores:** Todos los autores colaboraron de manera sustancial en la elaboración, corrección y aprobación final del manuscrito.

## REFERENCIAS

- Alarcón-Vega, M., & Arroba-Lopez D., (2023). Un Ambiente Laboral libre de Discriminación y su relación con el Derecho Laboral Ecuatoriano. *Digital Publisher CEIT*, 8(2-1), 443-455 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1738>
- Almiral Hernández, P. J., Del Castillo Martín, N. P., González Marrero, A., Álvarez Porbén, S., Hernández Romero, J. S., & Parada Fernández, C. (2008). Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT). *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 9(1), 34-48. <https://acortar.link/uCHkqv>
- Armas Silva, D. C. (2017). *Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Huamanga*. [Tesis de maestría]. Universidad Privada César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19879>
- Baran, T.Z. & Yuksel, S. (2019). Mobbing at workplace-psychological trauma and documentation of psychiatric symptoms. *Archives of Neuropsychiatry*, 56, 57-62. <https://doi.org/10.29399/npa.22924>
- Camus Portocarrero, L., Limachi Neyra, O. P. (2023). *Mobbing y Satisfacción Laboral en el Personal de una Institución Militar del Callao, 2022*. [Tesis de Grado]. Universidad Privada César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112900>
- Castro Galdos, R. F., & Flores Vasquez, K. (2023). *Mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica en la ciudad de Lima 2022*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114699>
- Chávez Hajar, B. A., Rojas Lizonde, R. A. y Sihuay Sihuay, L. B. (2023). *Relación entre el mobbing y el síndrome del Burnout en colaboradores: revisión aplicada*. [Tesis de grado]. Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/18261>
- Chicaiza Cuña, K., y Serrano Moína, D. (2023) *El Mobbing y la Satisfacción laboral, Sindicato Único de Trabajadores del Municipio de Archidona, 2022-IS*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10664>
- Conceptos Jurídicos. (2022). *Incapacidad Laboral*. <https://acortar.link/CS03AK>
- Córdova Campaña, E. R., Rodríguez Vásquez, A. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., & Vilaret Serpa, A. (2022). Instrumentos de identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica: una mirada desde el riesgo psicosocial. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad"*, 6(3), 57-76. <https://acortar.link/zPKODM>
- Dirican, O., Abaci, B.O., Hukur, U. & Oztas, D. (2020). Mobbing in the case of primary health care providers. *Anadolu Psikiyatri Derg*, 21(1), 5-13. <https://doi.org/10.5455/apd.35929>
- Esser, A., & Muller, A. (2001). Mobbing in the hospital and in nursing care. II: Cases and possible management techniques. *Pflege Aktuell*, 55(4), 224-7. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12037872/>
- Fidalgo, A.M. y Piñuel, I. (2004). Escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624. <http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>
- Gilioli, R., Adinolfi, M., Bagaglio, A., Boccaletti, D., Cassitto, M. G., Della Pietra, B., Fanelli, C., Fattorini, E., Gilioli, D., Grieco, A., Guizzaro, A., Labella, A., Mattei, O., Menegozzo, M., Menegozzo, S., Molinini, R., Musto, D., Paoletti, A., Papalia, F., Quagliuolo, R., & Vinci, F. (2001). Un nuovo rischio all'attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing). *La Medicina del lavoro*, 92(1), 61-69. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11367829/>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). *Principales Resultados EPHC 1er. trimestre 2021*. <https://acortar.link/UX0CJq>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)
- Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184. <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- Lorenz, K. (1985). *Comportamiento animal y humano*. Plaza & Janes Barcelona. pp. 538
- Montoya Medina, E. L. (2022). *Mobbing. El acoso laboral en los trabajadores*. <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2420>
- Muñoz, E. M., Hernández-Gracia, T. J., Martínez Muñoz, B., y Montesinos Hernández, J. (2019). Estudio de Mobbing en una institución de educación superior en Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(2), 25-36. <https://doi.org/10.22579/23463910.153>
- Niño, G. M. (2023). *El mobbing laboral y su reparación de daños*. <https://acortar.link/zikrtI>
- Noyola-Vaca, R., & Villanueva-Mendoza, A. (2023). El mobbing laboral en el derecho mexicano. *Revista DYCS Victoria*, 5(1), 75-91. <https://doi.org/10.29059/rdycsv.v5i1.169>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 190). <https://acortar.link/jSOK3>
- Ortiz Román, H. D. O., Álvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18, 277-291. <https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/html/>
- Patlán Pérez, J.; Rocha Pino, A.; Barrera Garcés, G.; León García, P. E.; Leyva Santana, M.; y Moreno Requena, S. (2022). Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 11(31), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637970580003>
- Zapf, D. (1990). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85. <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>