

El *mobbing* y sus efectos en la salud del trabajador. Una revision bibliométrica

Mobbing and its effects on worker's health. A bibliometric review

Jerlings Danieska Nurinda Sandoval^{1*}  <https://orcid.org/0009-0008-3648-5341>Richard David Arana Blas¹  <https://orcid.org/0000-0002-9766-0982>¹Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Centro de Investigación y Estudios de la Salud. Nicaragua.*Autor para la correspondencia: jerlingsnurinda@gmail.com**RESUMEN**

Introducción: Se entiende como acoso laboral toda conducta continua que puede ser demostrable que se ejerce sobre el trabajador ya sea por parte del empleador, el jefe o por un compañero de trabajo. La palabra *mobbing* proviene del ingles *to mob* que significa atacar en tumulto o atropellar a una persona ejerciendo una violencia psicológica extrema en el lugar de trabajo. En el marco de los riesgos psicosociales intralaborales, el acoso laboral o *mobbing* es considerado uno de los riesgos psicosociales emergentes, el cual parece no ser reconocido en las organizaciones.

Objetivo: Realizar una revisión bibliométrica sobre las publicaciones científicas acerca del *mobbing* y sus consecuencias en la productividad del trabajador y su salud física.

Métodos: Se implementó la metodología *PRISMA* para analizar la producción científica sobre *mobbing*. Se realizó la búsqueda en la base de datos *PubMed* con inclusión de artículos de los años 2020-2025, administrados mediante el *software R Studio*.

Resultados: El *mobbing* se encuentra muy presente en nuestro entorno, pero con muy poco abordaje, ya sea por poco conocimiento de su existencia o por omisión por las partes involucradas.

Conclusiones: En Nicaragua, el abordaje de esta problemática se encuentra en una etapa de fortalecimiento y expansión, lo que representa una valiosa oportunidad para incrementar la sensibilización y el conocimiento en los diferentes ámbitos laborales. A medida que más trabajadores logran identificar estas situaciones, se favorece el desarrollo de estrategias de apoyo y acompañamiento que les permitan buscar alternativas de solución, aun en contextos de alta demanda laboral.

Palabras clave: *mobbing*; trabajo; salud ocupacional; estrés; acoso

Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRACT

Introduction: Workplace harassment is understood as any continuous and demonstrable conduct directed toward a worker by an employer, supervisor, or even a coworker. The term *mobbing* originates from the English verb *to mob*, which means to attack collectively or to harass an individual, exerting extreme psychological violence in the workplace. Within the framework of psychosocial risks at work, workplace harassment or mobbing is considered one of the emerging psychosocial risks. As an emerging psychosocial risk, it often remains unrecognized within organizations.

Objective: To conduct a bibliometric review of scientific publications on mobbing and its consequences on workers' productivity and physical health.

Methods: The PRISMA methodology was implemented to analyze scientific production on workplace mobbing. Searches were conducted in the PubMed database, including articles published between 2020 and 2025. The articles retrieved were managed using R Studio software.

Results: Workplace mobbing is highly prevalent in our environment but receives very little attention, either due to a lack of awareness of its existence or because of omission by the parties involved.

Conclusions: In Nicaragua, the approach to this issue is currently in a stage of strengthening and expansion, representing a valuable opportunity to increase awareness and knowledge across different workplace settings. As more workers become able to recognize these situations, the development of support and assistance strategies is fostered, enabling them to seek appropriate solutions even in high-demand work environments.

Keywords: mobbing; work; occupational health; stress; harassment

Recibido: 6 de mayo de 2026

Aceptado: 10 de agosto de 2026

Publicado: 18 de agosto de 2026

Editor a cargo: MSc. Jesús Salvador Hernández Romero

Introducción

El trabajo es una parte esencial en el desarrollo económico y social de las personas; sin embargo, a veces se transforma en un escenario que amenaza su bienestar; es por ello que el *mobbing* ha adquirido relevancia debido



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

a su impacto sobre la salud física y mental de las personas, la productividad y el funcionamiento de las organizaciones. En los últimos años, el incremento de las investigaciones relacionadas a este tema refleja una mayor preocupación por promover mejores entornos laborales, pues se ha observado que hay una asociación prospectiva entre la exposición autodenominada violencia frecuente y amenazas de ella en el lugar de trabajo y la aparición de depresión dos años después entre empleados sin estos síntomas al inicio y con aumento de la necesidad de tomar antidepresivos en este período.⁽¹⁾

La palabra *mobbing* proviene del verbo inglés *to mob* que significa atacar en tumulto o atropellar a una persona ejerciendo una violencia psicológica extrema en el lugar de trabajo.⁽²⁾ El término anglosajón se utiliza, desde mediados de la década de los ochenta, para definir las situaciones de acoso moral y hostigamiento en el ámbito laboral.⁽³⁾ Actualmente, el *mobbing* puede adoptar múltiples formas y definirse de múltiples maneras; ya sea abuso verbal y físico, acoso, exclusión e intimidación, y pueden ser dirigidos y perpetrados por diversas personas.⁽⁴⁾

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el convenio sobre el acoso y violencia de 2019 reconoce el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso; en el mundo del trabajo esto puede constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, ya que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente afectando la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.⁽⁵⁾

En el marco de los riesgos psicosociales intralaborales, el acoso laboral o *mobbing* es considerado uno de los riesgos psicosociales emergentes, el cual parece no ser reconocido en las organizaciones, por tanto, es invisibilizado, y dificulta la implementación de mecanismos de identificación, prevención y abordaje.⁽⁶⁾ Se ha demostrado que la exposición prolongada al acoso laboral se asocia con ansiedad, depresión, agotamiento emocional, trastornos del sueño, disminución de la satisfacción laboral y deterioro del clima organizacional, además de incrementar el ausentismo y la intención de abandonar el empleo.⁽⁷⁾

La persona que es víctima de este modo de acoso no tiene características psicológicas específicas y puede ser cualquier trabajador en cualquier momento dado; generalmente no se da cuenta que está siendo acosado ya que, en las primeras ocasiones, puede resultar imperceptible.⁽⁸⁾ El *mobbing* constituye un problema que trasciende el ámbito individual y representa un desafío para las instituciones, debido a sus implicaciones sobre la calidad de los servicios, la productividad y los costos derivados del ausentismo y la rotación del personal, los programas de prevención, gestión de la violencia y el compromiso proactivo son esenciales para reducir sus consecuencias.⁽⁹⁾

En el trabajo el rendimiento disminuye, pues el trabajador adopta una actitud poco colaboradora, no realiza el trabajo con abnegación ni le toma interés en la forma y tiempo de entregar informes, se vuelve solitario, no socializa con los compañeros, no aclara dudas, hasta que opta por renunciar.⁽¹⁰⁾

El presente estudio tiene como objetivo analizar la producción científica sobre *mobbing* y sus efectos en la salud del trabajador en el periodo 2020–2025. mediante un análisis bibliométrico de la literatura indexada en *PubMed*, con el propósito de identificar las tendencias de investigación y aportar evidencia útil para fortalecer el conocimiento y la toma de decisiones en el ámbito de la salud ocupacional.

Métodos

Enfoque, diseño y tipo de investigación

Estudio de revisión bibliométrica. Se realizaron búsquedas en la base de datos *PubMed* durante los años 200–2025, utilizando las siguientes ecuaciones de búsqueda: (*“workplace violence/Clasificación” OR “workplece viloence/ Psicology”*), (*“workplace violence/ Classification” OR “Workplace Violence/Prevention and Control”*), (*“Occupational Stress/physiopatology” OR Occupational Stress/prevention and control”*).

Administración de los datos

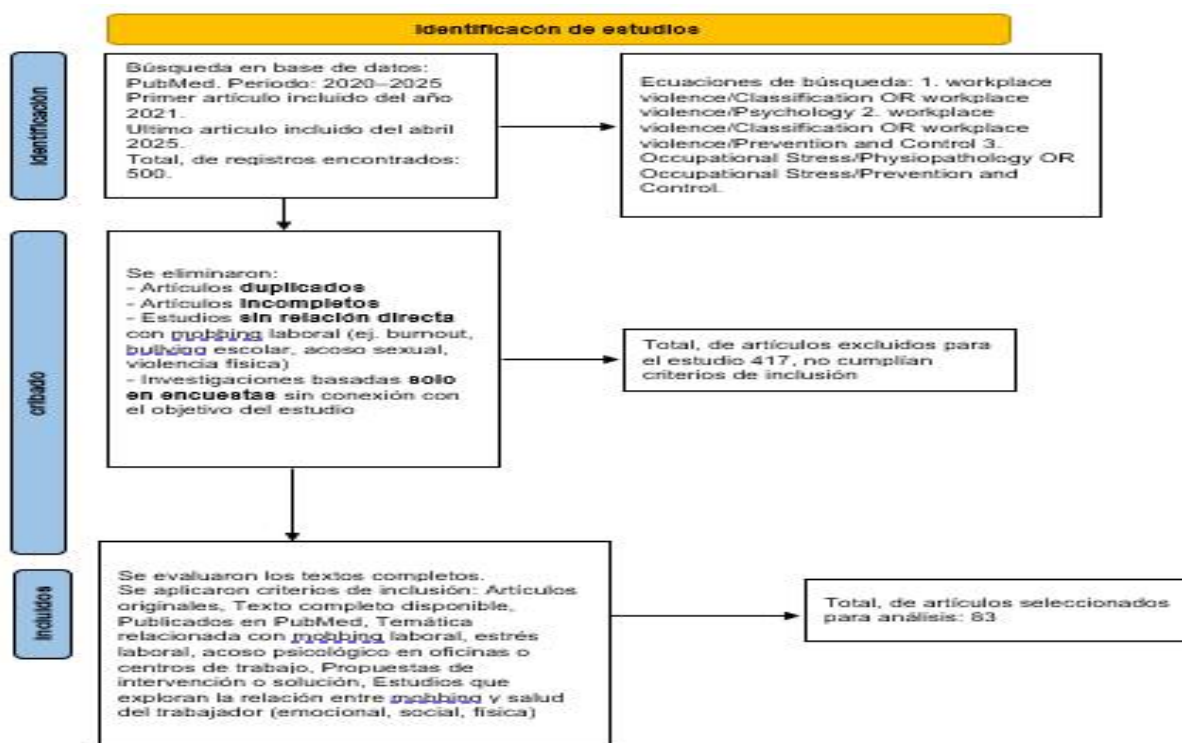
Como resultado se obtuvo un gran numero de 500 artículos al nivel internacional. Se tomaron en cuenta los siguientes criterios de inclusión: artículos originales, con texto completo, publicados en *PubMed* y que abordaran temática relacionada al *mobbing*, incluyendo estrés laboral, acoso psicológico en oficinas o centros de trabajos y propuestas de intervención o solución. Para el análisis bibliométrico se utilizó el *software R-Studio*, empleando las extensiones *Bibliometrix* y *Biblioshiny*; clasificando las publicaciones por años, autores, países, afiliaciones y términos más utilizados. Además, se consideraron aquellos estudios que exploran la relación entre el *mobbing* y la salud del trabajador en los ámbitos emocional, social y físico.

Estrategia de selección y exclusión

El análisis de los datos extraídos se realizó siguiendo las directrices establecidas en *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)* 2020. Se excluyeron los artículos incompletos, duplicados, y aquellos que no se centraban específicamente en *mobbing*, como los que trataban sobre *burnout*, aunque ambos fenómenos se relacionan. También se descartan estudios que abordan *bullying* en contextos educativos, acoso sexual, violencia física, o investigaciones basadas únicamente en encuestas sin relación



directa con el objetivo a estudio. Finalmente, el análisis se realizó con un total de 83 artículos seleccionados (figura 1).



Fuente: Elaboración propia.
Fig.1. Flujograma de búsqueda.

Resultados

Se realizó una revisión bibliométrica de los 83 artículos seleccionados; en la región de Latinoamérica no hay artículos publicados en *PubMed*, ni a nivel nacional en Nicaragua, constituye un área de interés creciente. Aunque la evidencia disponible aún es limitada, resulta pertinente promover investigaciones que permitan conocer con mayor profundidad su magnitud, características e impacto en la salud de los trabajadores, contribuyendo así al desarrollo de estrategias de prevención e intervención en los entornos laborales.

El *mobbing* es muy frecuente en las instituciones tanto públicas como privadas, los entornos más diversos, y ninguna categoría profesional parece estar a salvo. Los servicios de salud son entornos fértiles para la exposición no solo a riesgos biológicos y ergonómicos, sino también al *mobbing*, y los profesionales de enfermería a menudo se identifican como un grupo vulnerable a este tipo de violencia. De igual forma los

trabajadores de otras profesiones están expuestos de alguna manera a esta modalidad. Es evidente la importancia que el *mobbing* ha venido tomando en la sociedad a medida que se avanza en conocimiento sobre el mismo tema. Así como en que países esto cobra con el pasar de los años más significancia para los autores, así como también para las revistas y portales de donde se ha tomado esta información.

En relación con la producción científica anual, se muestra su comportamiento durante el período estudiado a nivel internacional respecto al tema del *mobbing*, en él se puede analizar que a pesar de que es un tema poco a bordado a lo largo del tiempo, en los últimos años ha ido ganando relevancia en este gráfico podemos observar que cuyas publicaciones están aumentando con el paso de los años. En el año 2021 se publicaron únicamente cuatro artículos en comparación al año 2025 que se publicaron 47 artículos relacionados al tema en estudio (figura 2).



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 2. Producción científica anual.

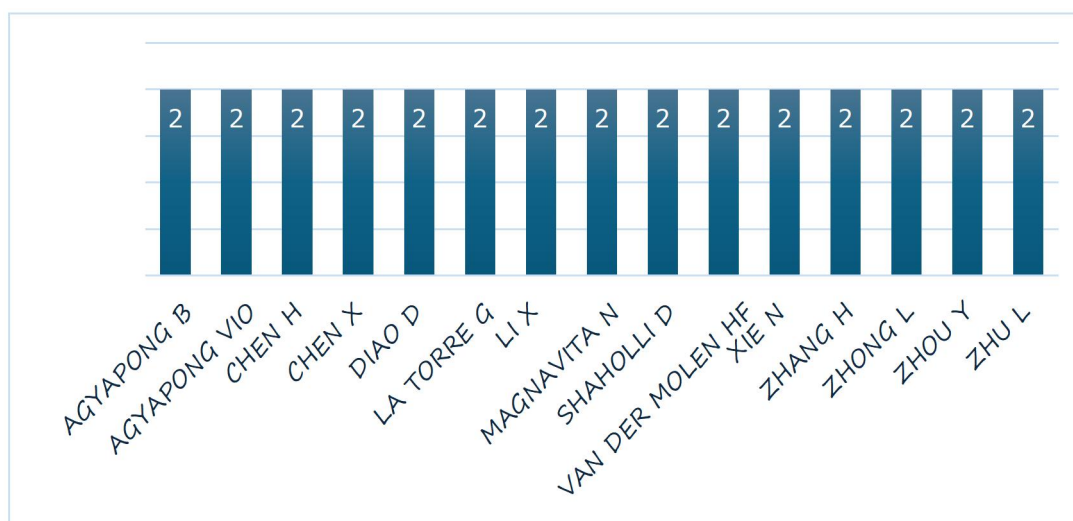
Sobre la publicación por países, se muestran los que han realizado más aportes con respecto a la producción de artículos encontrando una mayor participación por parte de China con un total de 116 trabajos, seguida por Estados Unidos con 55 y en tercer lugar Brasil con 48. En *PubMed* no hay artículos registrados de autores de Latinoamérica (figura 3).



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 3. Países con mayores publicaciones.

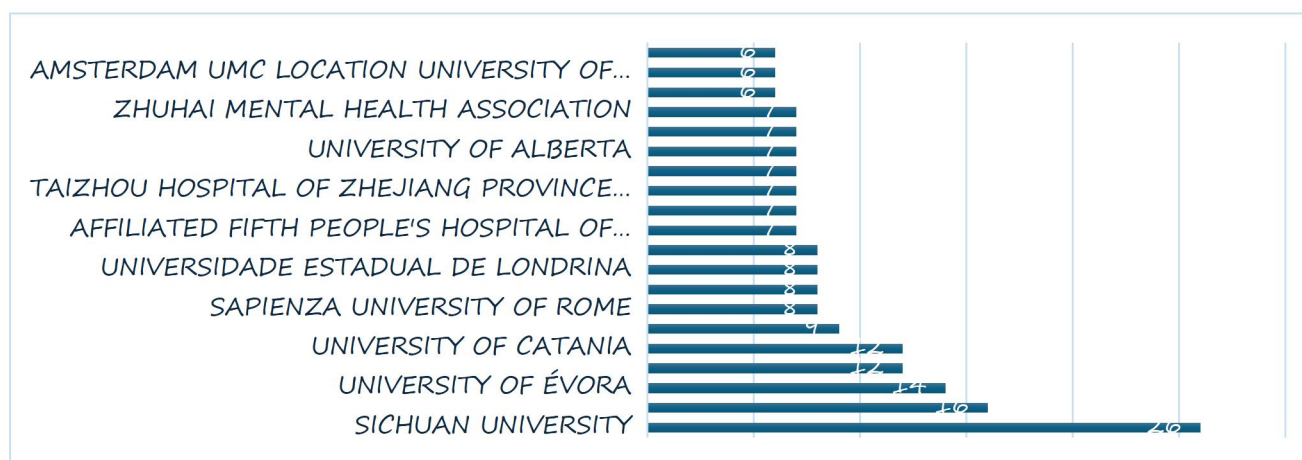
Al detenernos en el caso de los autores más relevantes, se observó que estuvo diseminada, encontrándose que la cantidad máxima publicada por autor es de dos artículos, aún cuando fueron 15 los que acumularon esta cifra (figura 4).



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 4. Autores más relevantes.

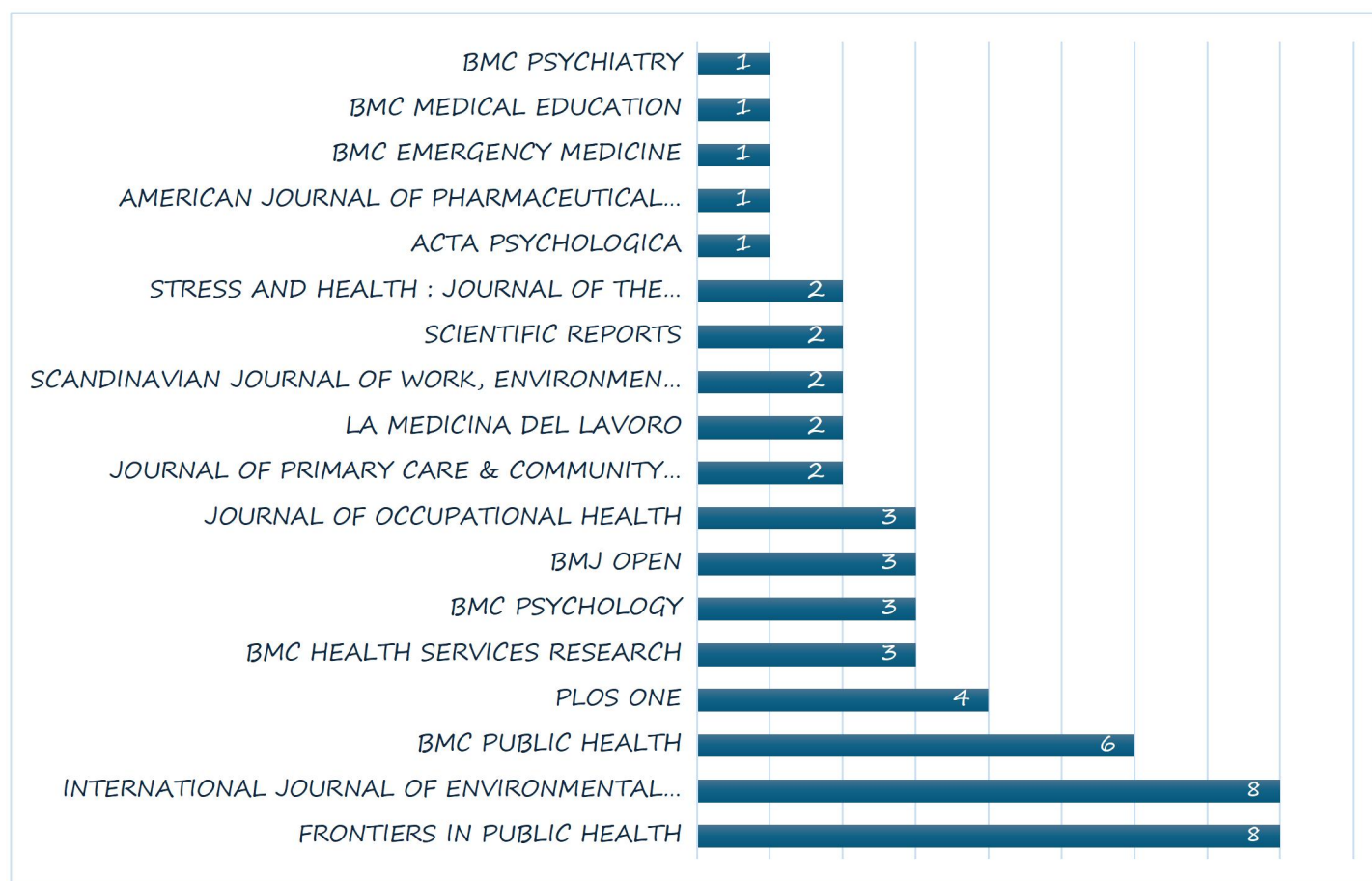
Con relación a las afiliaciones institucionales, se observó que fueron las entidades *Sichuan University*, *University of Évora* y *University of Catania*. Con 26 , 16 y 14 artículos, respectivamente (figura 5).



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 5. Producción de artículos según afiliación institucional.

En el caso de las revistas que han servido como fuentes de publicación, la mayor cantidad de publicaciones correspondió a la *International Journal of Environmental Frontiers in Public Health* con ocho trabajos, seguida por la *BMC Public Health* con seis artículos (figura 6).



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 6. Cantidad de artículos por fuentes de publicación

Al realizar un análisis personalizado de la publicación en las diferentes revistas a través del tiempo, se observó un progresivo incremento en la producción de textos científicos (figura 7).

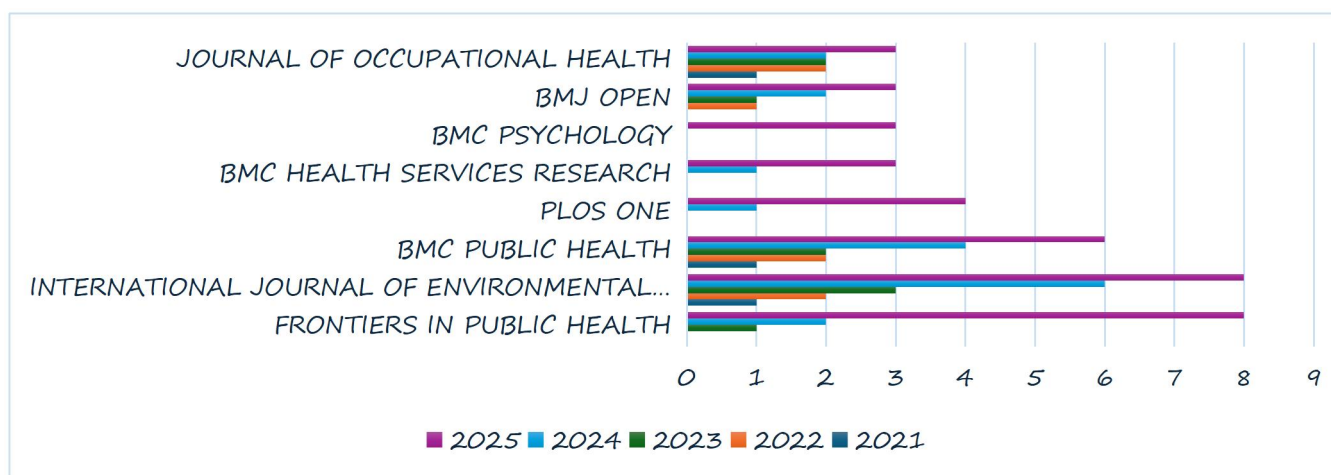


Fig. 7. Cantidad de artículos por años y por fuentes de publicación.

Fig. 8. Palabras clave mas utilizadas por los autores de los estudios seleccionados.

En el presente estudio de revisión bibliométrica se observó un incremento progresivo de la producción científica sobre el *mobbing* durante los años 2020–2025. Esto revela un creciente interés en el estudio del acoso laboral como uno de los principales riesgos psicosociales en los entornos de trabajo, también a una mayor conciencia social; y por esto se han realizado más investigaciones, por ejemplo es un estudio de metaanálisis en el que se demostró consistentemente una asociación entre el acoso laboral y las intenciones de rotación, esto sugiere que el acoso laboral desempeña un papel importante en la investigación relacionada con la retención y rotación de empleados,⁽¹¹⁾ además en otro estudio de seguimiento de 20 años de violencia laboral mostró que en la primera

década de observaciones, más de uno de cada 11 trabajadores había sido agredido físicamente al menos una vez al año. Desde 2016, se ha producido una reducción en el porcentaje de trabajadores que denuncian ataques físicos. Tras demasiados años en los que el problema se ha considerado marginalmente, hoy en día hay mucha actividad reciente en esta dirección.⁽¹²⁾

En relación con la producción científica por país, China realizó el mayor número de publicaciones, seguida por Estados Unidos y Brasil. Esto se podría explicar porque hay una mayor inversión en investigación, consolidación de grupos especializados en salud ocupacional y el desarrollo de políticas orientadas a la vigilancia de los riesgos psicosociales; ejemplo de ello es el estudio que se realizó en China⁽¹³⁾ donde se demuestra que los trabajadores del sector sanitario suelen enfrentarse a entornos más estresantes que en otros sectores y en el cual se comparaban investigaciones que se realizaron en China y Alemania. En contraste, la ausencia de publicaciones indexadas procedentes de Nicaragua específicamente en la base de datos de *PubMed* durante el período analizado representa un vacío y pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la investigación nacional.

Respecto a los autores con mayor producción científica, los resultados muestran que la investigación sobre mobbing se encuentra en una etapa de crecimiento, con pocas publicaciones por autores y las que existen fueron realizadas por grupos con conocimientos sobre salud ocupacional, salud pública y psicología del trabajo. Esto favorece la continuidad de las líneas de investigación, el establecimiento de colaboraciones científicas y generación de evidencia de mayor calidad metodológica, la cual, en estos momentos a pesar de búsquedas exhaustivas, algunos estudios relevantes pueden haberse pasado por alto debido a la falta de disponibilidad o inaccesibilidad. Además, es posible que no se incluyeran estudios con hallazgos poco significativos.⁽¹⁴⁾

En relación con las revistas científicas, se observó que las publicaciones se encuentran principalmente en revistas de salud ocupacional, salud pública y medicina del trabajo. Este hallazgo demuestra el carácter multidisciplinario del mobbing y evidencia el interés de estas disciplinas por comprender sus implicaciones clínicas, organizacionales y sociales. La publicación de estos estudios en revistas de alto impacto también contribuye a una mayor difusión del conocimiento y al fortalecimiento de las estrategias preventivas en los entornos laborales, hay un estudio en el que se demuestra que se está produciendo un patrón mundial generalizado y perturbador de violencia contra los médicos, que parece estar perdiendo no solo su sacralidad, sino incluso su reputación por lo tanto investigación debería centrarse especialmente en detectar estrategias basadas en la evidencia para la prevención y gestión de la violencia contra los médicos bajo una perspectiva multidisciplinar.⁽¹⁵⁾



En el análisis de las palabras clave mostró un predominio de términos relacionados con "*workplace bullying*", "*workplace violence*", "*occupational health*", "*mental health*" y "*burnout*", lo que indica que la investigación reciente se ha orientado principalmente hacia el estudio de las consecuencias del acoso laboral sobre la salud de los trabajadores. Esta evolución sugiere un cambio desde investigaciones centradas en la descripción del fenómeno hacia estudios dirigidos a comprender sus mecanismos, factores de riesgo y posibles intervenciones para su prevención y control. Es el caso de un estudio sobre la eficacia de las intervenciones para mejorar el afrontamiento y la resiliencia de los profesionales de salud mental de primera línea frente a la violencia laboral en las unidades psiquiátricas en el que se plantea que la mayoría de los estudios reportaron efectos positivos, aunque con un riesgo moderado a alto de sesgo en el apoyo conductual positivo, la biofeedback y la formación en gestión de la agresividad son intervenciones prometedoras en su revisión.⁽¹⁶⁾

La evidencia científica disponible coincide en que el *mobbing* constituye un importante factor de riesgo para el desarrollo de alteraciones psicológicas como ansiedad, depresión, agotamiento emocional y síndrome de burnout, además de asociarse con una disminución del bienestar laboral, incremento del ausentismo, deterioro del clima organizacional y mayor intención de abandonar el empleo.⁽¹⁷⁾ Estos hallazgos refuerzan la necesidad de implementar programas de prevención y detección temprana, que promuevan ambientes laborales seguros y saludables. El enfoque debe incluir políticas específicas y estrategias a nivel individual para crear un entorno laboral más seguro y prevenir efectos adversos tanto para los trabajadores sanitarios como para el sistema sanitario en general y se necesita más investigación para documentar,⁽¹⁸⁾ además, subraya la necesidad de intervenciones sistemáticas, que incluyan formación integral, apoyo psicológico accesible y mecanismos robustos de notificación.⁽¹⁹⁾

En síntesis, se observa que el interés científico por el *mobbing* sigue en aumento y que cada vez hay mas oportunidades para fortalecer la investigación, especialmente en países latinoamericanos. En este contexto, resulta necesario promover estudios que se centren en los factores asociados y las consecuencias sobre la salud con el propósito de generar evidencia que contribuya al diseño de políticas y programas dirigidos a proteger la salud de los trabajadores; se notó una mejora en la comparabilidad de los estudios sobre acoso laboral a escala internacional, estableciendo una base sólida para futuras investigaciones sobre la gestión del acoso; también se subrayan la correlación significativa entre un negativo clima organizacional y los efectos psicológicos adversos así como la influencia de las características laborales y los conflictos de rol.⁽²⁰⁾

Limitaciones del estudio



No obstante, la revisión presenta algunas limitaciones, entre ellas la utilización exclusiva de la base de datos *PubMed* y la restricción del período de búsqueda a los años 2020–2025, lo que pudo haber excluido investigaciones relevantes indexadas en otras bases de datos o publicadas fuera del intervalo establecido.

Conclusiones

La fortaleza del presente estudio se destaca en la aplicación de un análisis bibliométrico que permitió identificar las principales tendencias de investigación, los países con mayor producción científica, las revistas más influyentes y las temáticas emergentes relacionadas con el *mobbing*.

El acoso laboral se ha convertido en un tema relevante a partir de los años 80, el que se describe como un comportamiento abusivo y persistente que se manifiesta en el entorno de trabajo, sin importar la posición jerárquica de las personas involucradas. En este contexto, una persona hostiga, intimida o humilla a otra mediante diferentes conductas y dichos actos en su mayoría menoscaban la integridad psíquica de la víctima.

La prevención debe atender a las deficiencias del puesto de trabajo, proporcionando un bajo nivel de estrés, aumentando el control sobre las tareas, proporcionando una autonomía suficiente y elevando las capacidades de decisión. Toda empresa requiere un modelo organizativo preestablecido en el que participen activamente los trabajadores, y que no sólo se centre en la maximización de beneficios económicos, sino que atienda también al bienestar de los trabajadores/as. También debe atenderse al comportamiento de los líderes, capacitándolos para reconocer conflictos y para manejarlos adecuadamente, conocer los síntomas del *mobbing* y detectarlos precozmente.

La solución va dirigida principalmente a las instituciones para que estén atentos a los cambios en el entorno laboral de los trabajadores, manteniendo una adecuada fluidez entre empleadores y trabajadores, así como entre trabajadores. Que se remunere adecuadamente el buen rendimiento de cada trabajador con forme sus capacidades, sobre todo que se fomente el respeto entre individuo.

Para que todo esto se cumpla es necesario un cambio profundo a través de la aplicación de los programas formativos, cambios de la cultura empresarial tradicional que impera en nuestro país, que conlleve la eliminación de determinadas prácticas empresariales basadas en el autoritarismo, en el paternalismo o simplemente en la dejadez de todo aquello cuanto acontece en la empresa y que, a priori, no genera beneficios económicos.

Recomendaciones



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Las empresas e instituciones deben gestionar los conflictos mediante reglas conductuales apropiadas, brindando confianza al trabajador de expresar sus inquietudes e inconformidades sin el temor de ser juzgados injustamente o clausurados por poner límites.

Mantener una actitud de sospecha activa, sobre actividades de hostigamiento, ante cuadros sintomáticos compatibles, constantes quejas, desacuerdos entre trabajadores o situaciones de bajas repetidas aparentemente poco justificables. Siempre escuchar todas las versiones pertinentes, realizando reuniones constantes por parte del empleador con todo el personal de la empresa donde se deje claro y constatado por medio de un acta, los roles y obligaciones laborales de cada empleado o servidor para evitar confrontaciones innecesarias entre trabajadores. Tener pautas recreativas de convivencia laboral entre trabajadores para permitir un ambiente laboral más llevadero y armonioso, ya sean áreas comunes para almuerzo, pausas que permitan estirarse o conversar con los compañeros.

Referencias bibliográficas

1. Rudkjoebing LA, Hansen ÅM, Rugulies R, Kolstad H, Bonde JP. Exposure to workplace violence and threats and risk of depression: a prospective study. Scand J Work Environ Health. Noviembre de 2021;47(8):582-90. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3976>
2. Manrique Torres AM. Acoso laboral (mobbing): riesgo psicosocial emergente invisible. Rev Interam Psicol Ocup. 2019;38(2):127-37. DOI: <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a03>
3. Ochoa Díaz CE, Hernández Ramos E, Guamán Chacha K, Pérez Teruel K. El acoso laboral. 30 de Marzo 2021 [acceso 18/04/2026];13(2):113-8. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1948>
4. Al-Qadi MM. Workplace violence in nursing: a concept analysis. J Occup Health. Enero de 2021;63(1). DOI: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12226>
5. International Labour Organization. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) Geneva:International Labour Organization; 10 de Junio 2019 [acceso 18/04/2026]. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO
6. Pinzón de Bojana B, , Atencio E. El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. Multiciencias 2010 [acceso 18/04/2026];10:140-5. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360026>



7. Tawiah PA, Appiah-Brempong E, Okyere P, Adu-Fosu G, Ashinyo ME. Prevalence, risk factors and psychological consequences of workplace violence among health workers in the Greater Accra region, Ghana: a cross-sectional study. BMC Public Health. Febrero de 2024;24(1):563. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-024-17962-8>
8. Prieto-Orzanco A. Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud. Aten Primaria. 2005;35(4):213-6. DOI: <https://doi.org/10.1157/13072593>
9. Pagnucci N, Ottonello G, Capponi D, Catania G, Zanini M, Aleo G, *et al.* Predictors of events of violence or aggression against nurses in the workplace: a scoping review. J Nurs Manag. Septiembre de 2022;30(6):1724-49. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13635>
10. Morán ZC; Alemán Madrigal LE. El acoso laboral en el derecho del trabajo nicaragüense: la delimitación de responsabilidad del empleador. 3 de Julio 2023 [acceso 18/04/2026]. Disponible en: <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/9684>
11. Sun S, Chen H, He Y, Yu F, Yang Y, Chen H, Tung TH. Workplace bullying and turnover intentions among workers: a systematic review and meta-analysis. BMC Public Health. 2025;25(1):e23339. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23339-2>
12. Magnavita N, Meraglia I, Viti G, Gasbarri M. Tracking workplace violence over 20 years. Int J Environ Res Public Health. 2024;21(11):e1438. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph21111438>
13. Long L, Xie N, Chen X, Zhang H, Zhong L, Diao D, Zhu L, Zhou Y. Association between workplace violence and occupational stress among emergency department nurses: a cross-sectional study. Front Public Health. 2025 DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1603651>
14. Ribeiro ARV, Sani AI. Bullying against healthcare professionals and coping strategies: a scoping review. Int J Environ Res Public Health. 2024;21(4):e459. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph21040459>
15. Caruso R, Toffanin T, Folesani F, Biancosino B, Romagnolo F, Riba MB, McFarland D, Palagini L, Belvederi Murri M, Zerbinati L, Grassi L. Violence against physicians in the workplace: trends, causes, consequences, and strategies for intervention. Curr Psychiatry Rep. 2022;24(12):911-24. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11920-022-01398-1>
16. Doedens P, Kiel-Clayton LM, Daams JG, de Haan L. Effectiveness of interventions to improve coping and resilience of frontline mental healthcare professionals towards workplace violence on psychiatric wards: a systematic review. Int J Ment Health Nurs. 2025;34(1). DOI: <https://doi.org/10.1111/inm.70016>



17. Li C, Fu C. Workplace violence and depressive symptoms: the mediating role of fear of future workplace violence and burnout among Chinese nurses. BMC Psychiatry. 2024;24(1):e379. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12888-024-05827-8>
18. Ajuwa MPE, Veyrier CA, Cousin Cabrol L, Chassany O, Marcellin F, Yaya I, Duracinsky M. Workplace violence against female healthcare workers: a systematic review and meta-analysis. BMJ Open. 2024;14(8). DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-079396>
19. Wang J, Liu M, Zheng H, Xiang M. Workplace violence experiences of intensive care unit healthcare providers: a qualitative systematic review and meta-synthesis. BMC Health Serv Res. 2025;25(1):e365. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12446-w>
20. Zamorano-González B, Pena-Cardenas F, Parra-Sierra V, Hernandez-Rodriguez GI. Industrial workers and bullying: a systematic review and meta-analysis of workplace violence. Ind Health. 2025;63(1):53-61. DOI: <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023-0114>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Jerlings Danieska Ñurinda Sandoval, Richard David Arana Blas.

Curación de datos: Jerlings Danieska Ñurinda Sandoval.

Análisis formal: Jerlings Danieska Ñurinda Sandoval.

Investigación: Jerlings Danieska Ñurinda Sandoval, Richard David Arana Blas.

Metodología: Jerlings Danieska Ñurinda Sandoval, Richard David Arana Blas.

Validación: Jerlings Danieska Ñurinda Sandoval.

Visualización: Jerlings Danieska Ñurinda Sandoval.

Supervisión: Richard David Arana Blas.

Redacción del borrador original: Jerlings Danieska Ñurinda Sandoval.

Redacción, revisión y edición: Jerlings Danieska Ñurinda Sandoval, Richard David Arana Blas.

