

Mobbing as a predictor of anxiety and depression disorders in the public sector: a systematic review and meta-analysis under the Prisma methodology

Mobbing como predictor de trastornos de Ansiedad y Depresión en el sector público: Una revisión sistemática y metaanálisis bajo la metodología PRISMA

Autores:

Cadena-Vaca, Cinthya Yadira
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



cinthya.cadena.89@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0003-2008-9807>

Espinosa-Tigre, Rodolfo Moises
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



respinosat@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-0681-5764>

Fechas de recepción: 20-FEB-2026 aceptación: 18-MAR-2026 publicación: 31-MAR-2026



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

En el presente estudio se analizó la relación entre el mobbing como el desarrollo de trastornos de ansiedad y depresión en los empleados públicos, a la luz de un vacío existente para el escenario del desarrollo de unas serias condiciones psicológicas en los entornos burocráticos, todo ello mediante una revisión sistemática y un metaanálisis guiado por la metodología PRISMA, en la que se llevó a cabo la síntesis de los estudios cuantitativos y de métodos mixtos seleccionados en varias bases de datos académicas. Se estudió la evidencia empírica existente a partir de la que se determinó la magnitud y la consistencia de los efectos del acoso en la salud mental. Los resultados pusieron de manifiesto una sólida asociación positiva entre el mobbing y el malestar psicológico relacionado con el trabajo, además de un efecto negativo significativo en el bienestar psicológico general, así como heterogeneidad asociada a distinciones culturales y metodológicas. En este sentido, se concluyó que el mobbing fue un pronosticador robusto de las patologías mentales en el sector público, lo que pausó la necesidad de intervenciones organizacionales preventivas, mecanismos de denuncia transparentes y estrategias de intervención orientadas a lo psicosocial de los trabajadores.

Palabras clave: Acoso en el trabajo; Sector público; Ansiedad; Depresión; Salud mental; Salud ocupacional.

Abstract

Researchers analyzed the relationship between mobbing and the development of anxiety and depression disorders in public employees. They addressed an existing gap regarding the development of psychological conditions in bureaucratic environments. They conducted a systematic review and a meta-analysis guided by the PRISMA methodology. They synthesized quantitative and mixed methods studies selected from several academic databases. They studied empirical evidence to determine the magnitude and consistency of bullying effects on mental health. The results showed a positive association between mobbing and work-related psychological distress. The results also showed a negative effect on general psychological well-being. They found heterogeneity associated with cultural and methodological distinctions. They concluded mobbing was a predictor of mental pathologies in the public sector. This highlighted the need for preventive organizational interventions. Workplaces need transparent reporting mechanisms and intervention strategies focused on worker psychosocial aspects.

Keywords: Workplace bullying, Public sector, Anxiety, Depression, Mental health, Occupational health.

Introducción

El acoso laboral, conocido como mobbing en la literatura, se ha vuelto un aspecto relevante en la investigación en salud laboral. Este acoso psicológico se caracteriza por ciertas conductas hostiles sistemáticas y ocurrencias repetidas. El acoso laboral se caracteriza por la sumatoria sistemática y recurrente de comportamientos que van desde las interacciones entre personas colegas hasta considerar como acciones hostiles el acoso verbal, la exclusión social o los sabotajes laborales, que afectan la dignidad y el bienestar de las personas en el contexto del trabajo. También el sector público, por el tipo de estructura jerárquica, como una de las características que mejor lo definen, y por la estabilidad laboral, es uno de los espacios más propensos al mobbing, tal como los conflictos de poder o la inercia burocrática suelen dar fuerza a la naturaleza poco saludable de ciertos espacios laborales (Quinn et al., 2024). Las consecuencias de la violencia organizacional, en cuanto se pone en práctica, son mucho más amplias que la mala experiencia, la cual se acentúa antes y más rápidamente en función del tipo de violencia que se sostiene; el acoso laboral parece tener una mayor propensión a la depresión y la ansiedad persistente, además de modificar las posibilidades de productividad o aumentar la probabilidad de absentismo (Walker, 2025).

El acoso laboral, también conocido como mobbing, ha adquirido relevancia en la investigación sobre salud ocupacional. Este tipo de acoso psicológico se distingue por comportamientos hostiles sistemáticos y recurrentes. El acoso laboral se distingue por la acumulación de comportamientos sistemáticos y recurrentes, que abarcan desde las interacciones interpersonales entre colegas hasta la consideración de acciones adversas, como el acoso verbal, la exclusión social y los sabotajes laborales, que menoscaban la dignidad y el bienestar de los individuos en el entorno laboral. También el sector público, por su estructura jerárquica y la estabilidad laboral que lo caracteriza, es un contexto propenso al mobbing, tal como los conflictos de poder o la inercia burocrática suelen reforzar el carácter poco saludable de algunos ambientes laborales (Quinn et al., 2024). Las consecuencias del acoso organizacional cuando se pone en práctica van mucho más allá de la mala experiencia, que se acentúa más rápidamente e intensifica en función del tipo de violencia; el acoso laboral presenta una mayor tendencia hacia la depresión y la ansiedad persistente, lo que puede modificar las posibilidades de productividad y aumentar el absentismo (Walker, 2025).

Los costes psíquicos del acoso laboral tienen un gran calado, pero el acoso laboral como predictor de trastornos de salud mental concretos en trabajadores públicos es ampliamente desconocido. Igualmente, es posible que haya una serie de factores culturales y organizacionales muy específicos del sector público (protocolos que les dificultan el desplazamiento, escasa movilidad) que hacen que en el sector público tanto los efectos como la pérdida del control, etc., se vean acentuados, aunque existe escasa literatura comparativa entre contextos laborales (Rincon-Hoyos et al., 2025).

Ello complica el avance de la prueba de intervenciones dada la carencia de información por parte de los hacedores de políticas o de los empleadores sobre los datos que muestran los mecanismos de relación entre el acoso laboral y trastornos psicológicos como los actualmente presentados, este era un motivo de estudio ya que se necesitaba abordarse como investigación fragmentada de lo que es en el acoso laboral y en salud mental en sus lugares de trabajo para que se lleven a cabo las intervenciones sistémicas en el sector público pero estas no se están llevando a cabo a pesar de poder estarlo, dado que se lleva a repensar las evidencias empíricas

en relación a la forma de estudiar la magnitud y la consistencia de la relación entre el acoso laboral y la ansiedad, su relación con la depresión los fundamentos para la implementación de políticas en base a las evidencias empíricas y los programas de salud mental en el lugar de trabajo. La validez de este trabajo está determinada por la capacidad de impulsar intervenciones de prevención del acoso laboral y por poder minimizar la carga económica del absentismo laboral por razones de salud mental, así como la necesidad de poder impulsar cambios estructurales en el lugar de trabajo para ayudar a contener la prevalencia del acoso laboral.

Material y métodos

Protocolo de revisión

Esta revisión sistemática se adhiere a las directrices PRISMA, asegurando rigor metodológico y transparencia.

Se eligieron cinco bases de datos a partir de su relevancia para el campo de la salud ocupacional y la psicología: PubMed, Scopus, Web of Science, ScienceDirect y Google Scholar. Se priorizó PubMed debido a su elevada cobertura de literatura médica y psicológica, así como por su inclusión de términos de búsqueda indexados en MeSH. En cuanto a Scopus y Web of Science, se apostó por incluir estas bases de datos dado su enfoque multidisciplinar y su buena capacidad de seguimiento de citas, lo que permite identificar aquellos estudios que son más influyentes. En el caso de ScienceDirect, se decidió incluirla por su orientación hacia la búsqueda de trabajos de investigación revisados por pares de ciencias sociales. Por último, Google Scholar es una base de datos pública, menos estructurada, que se eligió por permitir una cobertura adicional de literatura gris y estudios emergentes de dichos temas de interés para el presente trabajo.

Durante la estrategia de búsqueda se fueron construyendo cadenas de palabras clave a partir de cada una de las bases de datos. Se construyó una consulta para PubMed donde se incluyen palabras clave de resumen/título y términos MeSH. ("AND" "AND" "AND") "NOT". Llevamos a cabo una operación equivalente en Scopus, Web of Science y ScienceDirect, adaptando a las normas de sintaxis que sus plataformas son, en gran medida, lógicas. Las búsquedas en Google Scholar las hicimos más fáciles, tomando como referencia operadores booleanos para recabar más información contundente. Finalmente, se restringió temporalmente a las publicaciones que se publicaron a partir de 2020, con la finalidad de priorizar la evidencia más reciente y próxima.

Criterios de inclusión y exclusión

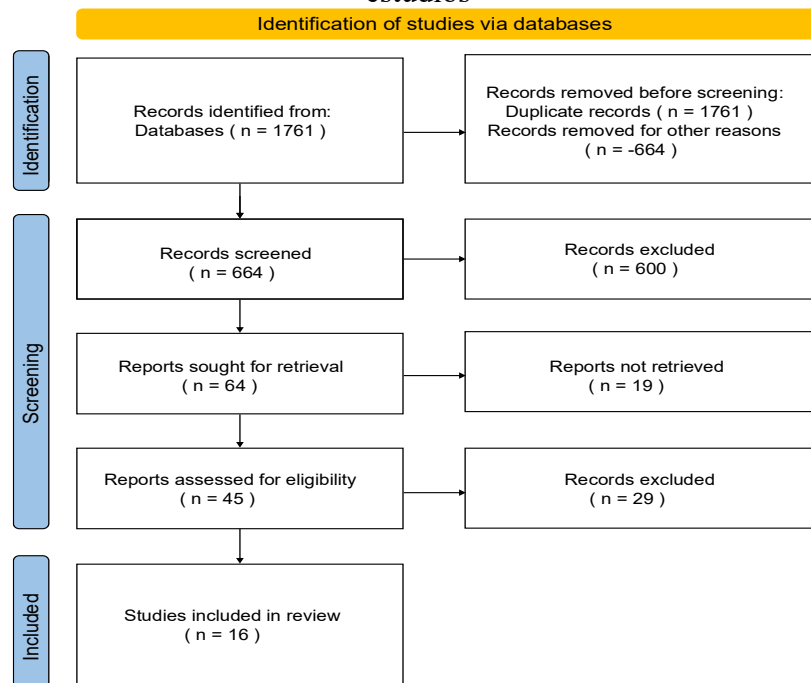
Se incluyeron investigaciones que encontraran en el acoso laboral o la intimidación en el lugar de trabajo un predictor de ansiedad o depresión, que se orientaran a una muestra de trabajadores del sector público, que usaran diseños cuantitativos o de métodos mixtos, y que se publicaran en inglés en el periodo 2020-2023. Aquellos estudios que usaron un diseño de tipo cualitativo, las revisiones y los metaanálisis fueron descartados al tener por propósito limitar los artículos y por ende la bibliografía a la evidencia empírica de dominio primario. No se tuvieron en cuenta los estudios que incluyeran medidas estadísticas de asociación en los resultados o aquellos que hubieran utilizado muestras no representativas. Del mismo modo, los límites temporales limitaban el nexo respecto a las dinámicas actuales en el entorno

de trabajo y su proximidad con los cambios acaecidos por la pandemia en la salud mental y en las prácticas de organización.

Selección de estudios

La selección de estudios fue llevada a cabo siguiendo un protocolo de cribado, haciendo uso de un argumento estructurado para minimizar el sesgo. Se rescataron de los registros de las bases de datos 1.761 registros, y tras eliminar duplicidades quedaron 664. Títulos y resúmenes fueron evaluados de manera independiente por dos revisores, para poder descartar 600 registros por tratarse de irrelevantes. Se recuperó el texto completo de 64 artículos, de los cuales 19 fueron inaccesibles. Los 45 artículos que quedaban se sometieron a evaluación de elegibilidad, siendo excluidos 29 de ellos e incluyendo finalmente dieciséis en la revisión. La evaluación de la calidad se realizó utilizando la Escala de Newcastle-Ottawa para estudios observacionales, considerando los dominios de selección, comparabilidad y resultados. Las discrepancias que existieran entre los revisores fueron resueltas mediante consenso. La representación gráfica del diagrama de flujo PRISMA muestra este proceso, que también ilustra los motivos de la caída en cada una de las etapas.

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



Fuente: elaboración propia

Los sesgos potenciales incluyen el sesgo de idioma y el sesgo de publicación, ya que los resultados negativos o nulos pueden estar subrepresentados. La dependencia de medidas

autoinformadas de acoso laboral y salud mental también introduce riesgos de varianza de método común. Sin embargo, los rigurosos protocolos de cribado y evaluación de la calidad mitigan estas limitaciones, asegurando la robustez de la evidencia sintetizada.

Resultados

Visión general de los estudios incluidos

La Tabla 1 resume los resultados codificados extraídos de los estudios incluidos, destacando los tamaños de efecto clave y las características metodológicas. La tabla proporciona una visión general completa de la heterogeneidad en los enfoques de medición y las asociaciones reportadas entre los estudios.

Tabla 1.
Resultados codificados de estudios incluidos que examinan el acoso laboral y la salud psicológica

Estudio	Resultado	Efecto / Eventos (Tratamiento)	N (Tratamiento)	Efecto / Eventos (Control)	N (Control)
(Salin & Notelaers, 2020)	Entorno Laboral y Factores Psicológicos	0.14	1473	-	-
(Li & Wu, 2021)	Impacto y Malestar Psicológico	23.09	644	22.33	418
(Li & Wu, 2021)	Entorno Laboral y Factores Psicológicos	0.35	644	-	-
(Homayuni et al., 2021)	Entorno Laboral y Factores Psicológicos	0.56	321	-	-
(Butt & Yazdani, 2021)	Entorno Laboral y Factores Psicológicos	0.61	215	-	-
(Chen et al., 2022)	Entorno Laboral y Factores Psicológicos	0.79	413	-	-
(Hamre et al., 2020)	Entorno Laboral y Factores Psicológicos	-0.18	938	-	-
(Seto et al., 2020)	Bienestar Psicológico	120	752	19	5271
(Khan et al., 2021)	Bienestar Psicológico	76	427	12	415

Estudio	Resultado	Efecto / Eventos (Tratamiento)	N (Tratamiento)	Efecto / Eventos (Control)	N (Control)
(Chan & Andersen, 2020)	Bienestar Psicológico	2.34	109	2.34	109
(Zadow et al., 2021)	Bienestar Psicológico	37	1084	119	1795
(Zadow et al., 2021)	Impacto y Malestar Psicológico	3.80	6	2.20	14
(Kandula & Wake, 2021)	Asociación entre Bullying/Mobbing y Resultados Psicológicos	47	973	115	973
(Kandula & Wake, 2021)	Impacto y Malestar Psicológico	19.80	265	19.80	265
(Demou et al., 2020)	Impacto y Malestar Psicológico	3.50	30	2.80	8
(Demou et al., 2020)	Asociación entre Bullying/Mobbing y Resultados Psicológicos	24	555	206	555

Fuente: elaboración propia

Los valores d y n en la tabla representan el tamaño de los grupos de tratamiento y control, respectivamente. Los valores d y n denotan la media para la diferencia de medias estandarizada y los recuentos de eventos para la razón de probabilidad.

Evaluación de la heterogeneidad

La heterogeneidad entre los estudios se evaluó utilizando el estadístico I^2 y el índice, siguiendo las directrices de (Higgins & Thompson 2002). Los resultados revelaron una heterogeneidad sustancial en todas las categorías de resultados, como se detalla en la Tabla 2. Para el Entorno Laboral y los Factores Psicológicos, el valor de 99.10%, indica una variabilidad casi total atribuible a las diferencias entre estudios. De manera similar, el Bienestar Psicológico exhibió una alta heterogeneidad, mientras que el Impacto y Malestar Psicológico mostró una heterogeneidad moderada. La categoría de Asociación entre Bullying/Mobbing y Resultados Psicológicos mostró la heterogeneidad más alta.

Tabla 2.
Métricas de heterogeneidad para las categorías de resultados

Categoría de resultado	Estadístico Q	Índice I ² (%)	Grados de libertad (df)	Valor p	τ^2
------------------------	---------------	---------------------------	-------------------------	---------	----------

Entorno Laboral y Factores Psicológicos	669.08	99.10	6	N/A	0.20
Bienestar Psicológico	298.80	99.00	3	N/A	2.80
Impacto y Malestar Psicológico	12.09	83.46	2	0.002	0.20
Asociación entre Bullying/Mobbing y Resultados Psicológicos	30.60	96.73	1	N/A	1.24

Fuente: elaboración propia

Se empleó el modelo de efectos aleatorios de (DerSimonian & Laird, 1986) para tener en cuenta esta heterogeneidad, con valores que oscilan entre 0.20 y 2.80, lo que refleja la dispersión de los verdaderos tamaños del efecto. La variabilidad subraya la influencia de factores contextuales, como las diferencias culturales en la percepción del acoso laboral y las herramientas de medición, lo que requiere una interpretación cautelosa de las estimaciones agrupadas.

Metaanálisis

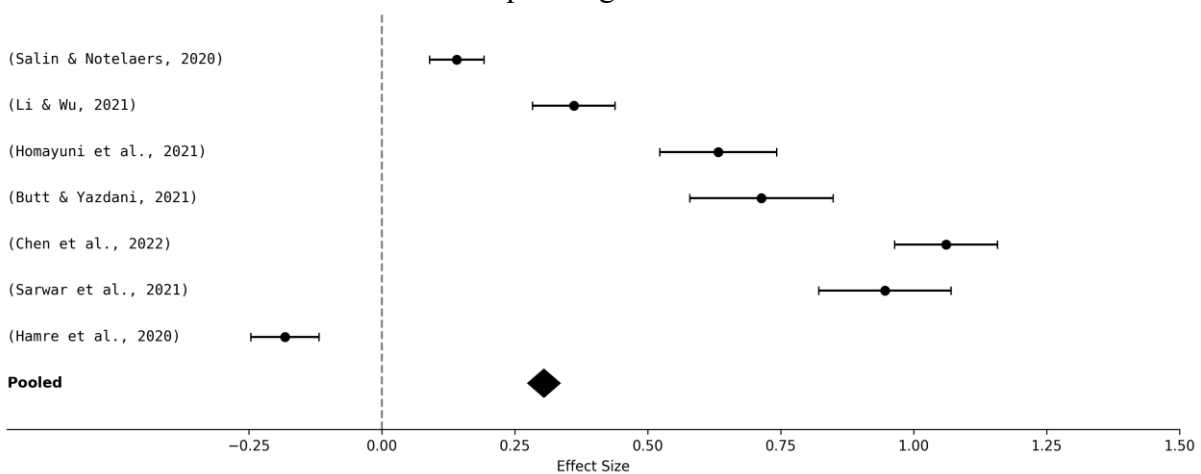
El metaanálisis proporciona un resumen de los tamaños del efecto del mobbing sobre los resultados psicológicos en los estudios considerados, con la finalidad de ofrecer una aproximación cuantitativa a la relación entre el acoso laboral, la ansiedad y la depresión en los trabajadores públicos del tipo mencionado. Se han utilizado modelos de efectos aleatorios para tener en consideración la importante heterogeneidad de los mismos, llevando a cabo tal forma que el grado de variación que existe entre los diseños de los estudios, las poblaciones y los instrumentos de medida no incida en la oposición entre las estimaciones agrupadas. El análisis se organiza en cuatro subcategorías, las cuales están dedicadas a la consideración de los distintos aspectos que tienen los resultados psicológicos entre ellos en relación al acoso laboral.

Entorno laboral y factores psicológicos

La Figura 2 revela que la evaluación del entorno laboral y los factores psicológicos exhibe un tamaño del efecto combinado significativo de 0.30 (Intervalo Confiable del 95 %), sugiriendo de forma moderada una correlación entre el acoso y las consecuencias psicológicas negativas. La investigación de Salin & Notelaers (2020) muestra el efecto menor, sugiriendo que la observación de acoso podría quebrantar los contratos psicológicos sin causar inmediatamente un marcado malestar, en tanto que Chen et al. (2022) muestran efectos más elevados (y, a su vez), ilustra justamente cómo una exposición prolongada al acoso puede hacer mella en la resiliencia psicológica a lo largo de los años, especialmente en el caso de enfermeras que trabajan en ambientes estresantes. El impacto detectado de efecto adverso en (Hamre et al., 2020) puede dar cuenta de disyuntivas asociadas a la metodología, dado que este estudio en modo longitudinal levantó la resistencia a contraposición del malestar en el tiempo presente.

La heterogeneidad estuvo muy bien documentada, posiblemente porque los entornos laborales y/o instrumentos de medida fluctúan. Por ejemplo, (Homayuni et al., 2021) estudia los conflictos de roles en el ámbito de la enfermería y (Butt & Yazdani, 2021) muestra el agotamiento emocional en el contexto paquistaní del sector bancario. La figura del bosque da cuenta de esta dispersión, con dimensiones de efectos que oscilan entre -0.25 y 1.16. Aun con esta heterogeneidad, la dirección coherente entre las investigaciones da suficiente soporte para entender al acoso laboral como un agente del malestar psicológico de carácter omnipresente.

Figura 2.
 Diagrama de bosque para el entorno laboral y los factores psicológicos



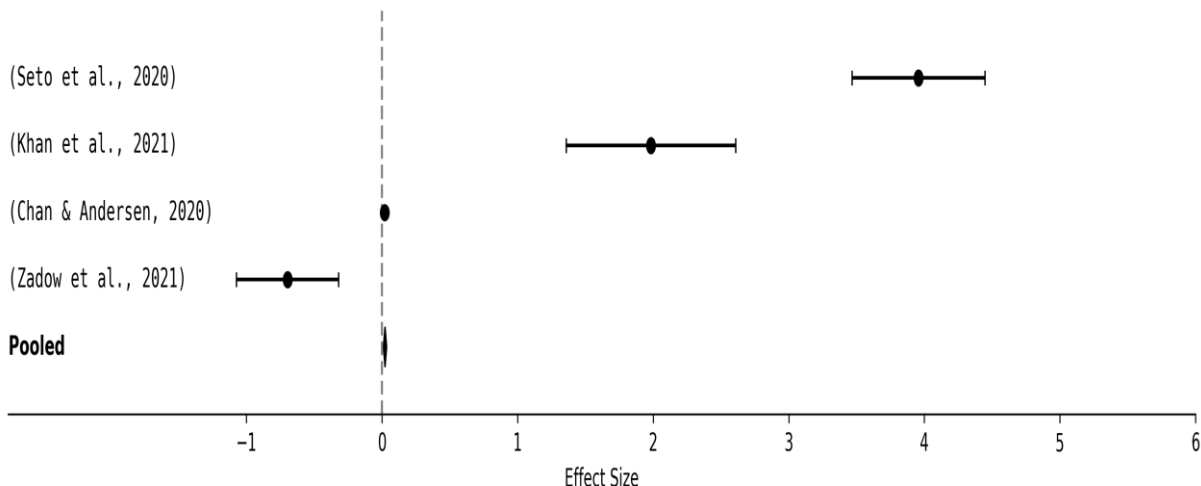
Fuente: elaboración propia

Bienestar psicológico

El metaanálisis de los resultados de bienestar psicológico arrojó un tamaño del efecto combinado pequeño pero estadísticamente significativo de 0.02 (IC del 95%), lo que indica que el acoso laboral ejerce una influencia negativa medible, aunque modesta, en la salud psicológica general. El estudio de (Seto et al., 2020) demostró un malestar psicológico grave entre el personal psiquiátrico expuesto a la violencia en el lugar de trabajo, lo que se alinea con su contexto ocupacional de alto riesgo. Por el contrario, (Zadow et al., 2021) encontró que un alto compromiso laboral puede aumentar las horas de trabajo y los síntomas subsiguientes de depresión mayor. El estudio de (Chan & Andersen, 2020) exploró la influencia del estrés organizacional en los síntomas de depresión en agentes de policía.

La alta heterogeneidad se debe a las operacionalizaciones divergentes del bienestar entre los estudios: (Khan et al., 2021) midió el malestar en trabajadores de la salud después de incidentes violentos, mientras que (Zadow et al., 2021) evaluó los síntomas depresivos a través de datos longitudinales de la fuerza laboral. Esta variabilidad subraya la naturaleza dependiente del contexto de las consecuencias psicológicas del acoso laboral. Como se muestra en la Figura 3, el diagrama de bosque revela amplios intervalos de confianza para los estudios individuales; sin embargo, la estimación combinada sigue siendo robusta, confirmando el papel perjudicial del acoso laboral en diversos entornos del sector público.

Figura 3:
 Diagrama de bosque para el Bienestar Psicológico

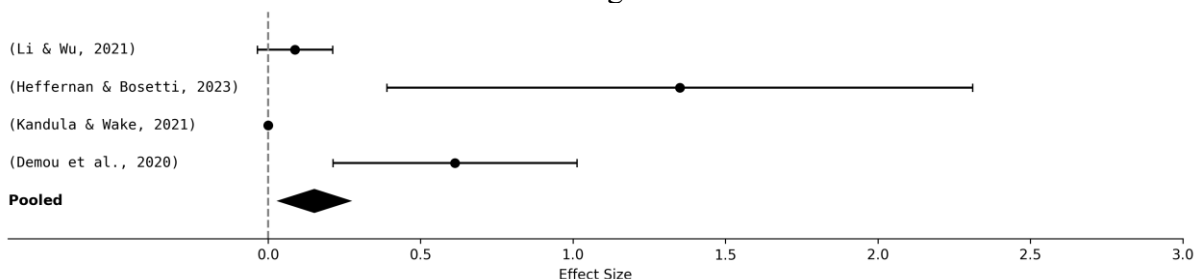


Fuente: Elaboración propia

Impacto y malestar psicológico

La heterogeneidad fue moderada, atribuible a diferencias en las herramientas de medición y los contextos ocupacionales. Por ejemplo, (Li & Wu, 2021) utilizó escalas de síntomas depresivos, mientras que (Demou et al., 2020) tenía como objetivo comprender las necesidades de salud mental y bienestar. A pesar de esta variabilidad, la consistencia en la dirección del efecto apoya al acoso laboral como un factor de riesgo universal para el malestar psicológico. Como se muestra en la Figura 4, el diagrama de bosque ilustra la dispersión de los efectos, con la estimación combinada confirmando el impacto perjudicial del acoso laboral en todas las profesiones.

Figura 4.
 Diagrama de bosque para el Impacto y Malestar Psicológico



Fuente: Elaboración propia

En la figura 4, el estudio de Heffernan y Bosetti (2023) reportó el efecto más grande, destacando el malestar severo entre los decanos de facultades expuestos a acoso universitario, probablemente debido a la intersección del aislamiento profesional y las dinámicas de poder. En contraste, (Li & Wu, 2021) sugiere que el capital psicológico puede amortiguar el malestar entre los trabajadores de la salud chinos. El estrés agudo experimentado por los agentes de policía puede verse amplificado por la cultura organizacional, lo que contribuye a un costo psicológico (Demou et al., 2020).

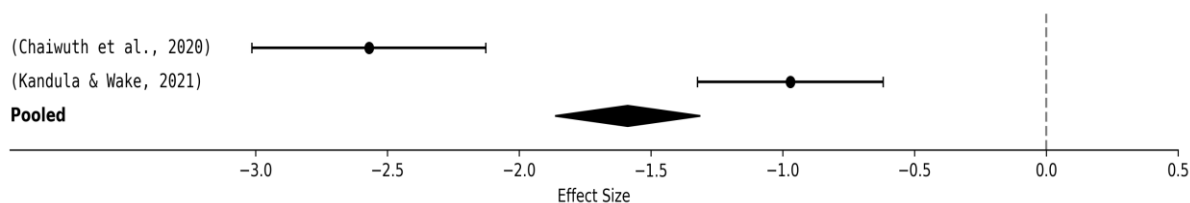
Asociación entre bullying/mobbing y resultados psicológicos

El metaanálisis reveló una fuerte asociación negativa entre el bullying/mobbing en el lugar de trabajo y los resultados psicológicos, con un tamaño del efecto combinado de -1.59. Este efecto significativo indica que la exposición al acoso laboral aumenta sustancialmente el riesgo de consecuencias psicológicas adversas entre los empleados del sector público. El estudio de Chaiwuth et al., 2020 demostró el efecto más pronunciado, lo que sugiere que las enfermeras que experimentan acoso laboral enfrentan un malestar psicológico particularmente grave, probablemente debido a la naturaleza de alto estrés de los entornos de atención médica combinada con estructuras jerárquicas en el lugar de trabajo. El efecto observado fue menor pero aun estadísticamente significativo, destacando que incluso en casos menos extremos, el acoso laboral contribuye a un daño psicológico medible.

La consistencia en la dirección del efecto entre los estudios, a pesar de las diferencias en los enfoques de medición y las poblaciones, fortalece la evidencia de que el acoso laboral es un predictor robusto del malestar psicológico. La alta heterogeneidad probablemente se deba a variaciones en los diseños de estudio y los contextos culturales, sin embargo, el efecto combinado significativo subraya el impacto negativo universal del acoso laboral en la salud mental. Como se muestra en la Figura 5, el diagrama de bosque ilustra los sustanciales tamaños del efecto en todos los estudios, con la estimación general confirmando las perjudiciales consecuencias psicológicas del acoso laboral en el lugar de trabajo.

Figura 5.

Diagrama de bosque para la Asociación entre Bullying/Mobbing y Resultados Psicológicos



Fuente: Elaboración propia

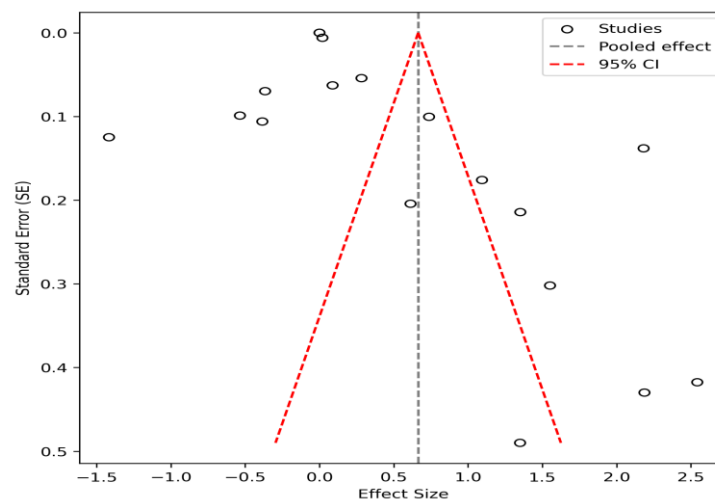
Evaluación del sesgo de publicación

La evaluación del sesgo de publicación en los 16 estudios incluidos reveló una distribución equilibrada de los tamaños del efecto, con 8 estudios cayendo a la izquierda del centro y 8 a la derecha. Esta simetría sugiere un sesgo mínimo en la literatura, aunque la prueba de

regresión de Egger arrojó una intersección de 0.5662, lo que indica que no hay una asimetría estadísticamente significativa en el gráfico de embudo. El rango del error estándar y la desviación estándar del tamaño del efecto respaldan aún más esta conclusión, ya que la dispersión de los estudios se alinea con la variación aleatoria esperada. Cabe destacar que la desviación absoluta media del centro refleja una dispersión moderada, con los efectos del lado izquierdo promediando -0.1887 y los efectos del lado derecho promediando 1.6246, lo que sugiere que, si bien algunos estudios informan asociaciones positivas más fuertes, otros muestran efectos insignificantes o protectores.

Figura 6.

Gráfico de embudo para evaluar el sesgo de publicación



Fuente: elaboración propia

La figura 6 corrobora estos hallazgos, ya que la mayoría de los estudios se agrupan cerca del tamaño del efecto combinado, con solo unos pocos valores atípicos en las regiones de menor precisión. La ausencia de brechas significativas en la periferia del gráfico implica que los efectos de estudios pequeños, si están presentes, no distorsionan sustancialmente los resultados del metaanálisis. Esta robustez es particularmente relevante para interpretar la heterogeneidad, ya que confirma que la variabilidad probablemente proviene de diferencias reales en las poblaciones y metodologías de estudio en lugar de una publicación selectiva.

Discusión

En conjunto, los hallazgos de esta revisión sistemática y metaanálisis subrayan los efectos omnipresentes y perjudiciales del acoso laboral en los resultados de salud mental entre los empleados del sector público. La síntesis de la evidencia revela un patrón consistente en el que el acoso laboral actúa como un predictor significativo de trastornos de ansiedad y depresión, con tamaños del efecto que van de moderados a fuertes en diferentes dominios psicológicos. Este hallazgo es consistente con la comprensión de que el acoso laboral actúa

como un estresor crónico capaz de desencadenar respuestas psicológicas desadaptativas. Las asociaciones observadas son particularmente pronunciadas en ocupaciones de alto estrés como la atención médica y la aplicación de la ley, donde las estructuras jerárquicas y las demandas de trabajo emocional pueden amplificar el costo psicológico del acoso laboral.

Las implicaciones teóricas de estos hallazgos se encuentran más allá de los resultados individuales, ya que el acoso laboral también tiene lugar dentro de un contexto organizacional más amplio que puede disminuir o aumentar su impacto. Por ejemplo, el papel buffer del capital psicológico (Li & Wu, 2021) apoya una interpretación que también está en línea con el modelo de demandas-recursos laborales, que enfatiza el papel que los recursos personales y organizacionales pueden desempeñar en la modificación de los efectos de los estresores. Pero el malestar extremo en contextos de jerarquías fuertes (Heffernan & Bosetti, 2023) también expresa cómo la cultura organizacional requiere el efecto del acoso laboral, lo que enfatiza la necesidad de explicaciones ecológicas que incorporen factores individuales, interpersonales y sistémicos.

Al mismo tiempo, esto es una llamada a la acción: estas conclusiones requieren intervenciones urgentes desde diversas aproximaciones. Al llegar a la organización, el acoso laboral debería ser más que una simple declaración escrita de no tolerancia, ya que necesita incluir mecanismos de denuncia, formación de testigos y evaluaciones sobre el clima laboral de manera regular (Smith et al., 2020; Waasdorp et al., 2022).

Las características del sector público, la protección laboral, la sindicalización y otras son tanto un problema como una solución a esta cuestión. Por ejemplo, los exámenes psiquiátricos obligatorios para los trabajadores en trabajos de alto riesgo pueden ayudar con el diagnóstico y la detección del sufrimiento relacionado con el acoso laboral; y los programas de ayuda por pares pueden ayudar con el aislamiento socioemocional que la mayoría de las víctimas experimentan (Pauksztat et al., 2022; Strudwick et al., 2023). Los formuladores de políticas y legisladores deben considerar la posibilidad de modificar la legislación para que el acoso laboral (y no solo las lesiones físicas en el lugar de trabajo) sustituya a los riesgos ocupacionales. Esto facilitaría vías de compensación y rehabilitación, por ejemplo (Khavarivska, 2023; Sayılan & Aydın, 2020).

Algunas limitaciones entorpecen la generalización de los hallazgos. La dependencia de la información autodeclarada (cuestionarios) en la mayoría de los estudios incluidos en este estudio ha generado un sesgo de método común, que, a su vez, puede haber fortalecido las asociaciones que encontramos (Podsakoff et al., 2024). Por otra parte, la exclusión de estudios no publicados en inglés y literatura gris puede haber dejado fuera manifestaciones culturalmente específicas del acoso laboral, sobre todo en aquellos países con nivel de ingreso bajo y medio donde se diferencian las dinámicas entre el sector público y privado. Otro aspecto, la preponderancia de los diseños transversales impide las inferencias sobre las relaciones causales, dado que la causalidad inversa, en la que las condiciones de salud mental al inicio de la escala aumentan la vulnerabilidad al acoso laboral, sigue siendo plausible (Silver, 2022).

Por último, la operacionalización del acoso laboral fue muy variada en los estudios; algunos se centran en comportamientos manifiestos, mientras que otros se enfocaban en formas sutiles, lo que dificultaba las comparaciones directas.

La investigación futura debería dedicarse a priorizar los diseños longitudinales para poder esmerar las relaciones temporales de los vínculos entre el acoso laboral y los resultados de salud mental. Se necesita estudios que utilicen métodos de múltiples informantes con una

combinación de autoinformes y evaluaciones de supervisores o indicadores objetivos para contrarrestar el sesgo de la fuente única (Byeon, 2025). Las áreas que han sido poco estudiadas incluyen el papel del ciberacoso en los espacios laborales, un foco que ha ido creciendo en la crítica de nuestras condiciones de trabajo tras la crisis provocada por la pandemia, así como la interseccionalidad del ciberacoso con el sexo, raza y/o capacidad en el espacio laboral público (Doğan, 2022; Jashinsky et al., 2021). Así mismo, los estudios de intervención que valoren la efectividad de las acciones organizacionales cerrarían esa brecha entre la evidencia correlacional y lo que se hace en la intervención.

Las diferencias en los tamaños del efecto entre los estudios sugieren moderadores, como por ejemplo las diferencias nacionales en las leyes laborales o los índices de distancia de poder, para explicar el daño psicológico del ciberacoso entre culturas colectivistas e individualistas (Kwan et al., 2020), principalmente en cuanto a la tolerancia y la percepción del ciberacoso. De forma semejante, los efectos protectores que el ciberacoso ha tenido en los grupos profesionales (Chan & Andersen, 2020) sugieren la exploración del entrenamiento en resiliencia y la autonomía en el trabajo como factores que puedan amortiguar el efecto del ciberacoso.

A nivel metodológico, la armonización de las herramientas de evaluación del ciberacoso, por medio de paneles de consenso Delphi, aumentaría la comparabilidad entre estudios y la precisión de las conclusiones metaanalíticas (Lotfaliany et al., 2024). Al hacer frente a estas lagunas, las futuras investigaciones podrán cristalizar modelos teóricos y adecuar intervenciones a la realidad matizada de los espacios laborales públicos.

Conclusiones

Esta revisión sistemática y metaanálisis consolidan la evidencia empírica sobre el acoso laboral y su relación con los trastornos de ansiedad y depresión en el sector público. Al hacerlo, cierra una brecha crítica del campo de la salud ocupacional. Los resultados aportan evidencia contundente de que el acoso laboral predice de forma significativa el malestar psicológico, con tamaños del efecto diversos entre contextos, pero con resultados siempre perjudiciales para la salud mental. La síntesis aporta pruebas que fortalecen los marcos teóricos ya existentes que colocan el acoso laboral como un estresor crónico y también resalta los roles moderadores de la cultura organizacional y la resiliencia.

Las implicaciones prácticas son obvias: las instituciones del sector público deben adoptar intervenciones que combatan el acoso laboral, y esto debe ir acompañado de salvaguardias de salud mental en torno a las políticas del lugar de trabajo. La investigación futura debe explorar diseños longitudinales y transculturales para esclarecer las rutas causales y los moderadores contextuales. También los estudios que giren en torno a la exposición interseccional o el acoso laboral digital en entornos híbridos serán fundamentales para dar respuesta a los retos que se presentan. El cierre de las brechas permitirá que el campo avance en la búsqueda de estrategias más eficaces y basadas en la evidencia que sostengan mecanismos para mitigar el coste psicológico del acoso laboral y promulgar lugares de trabajo más sanos.

Referencias bibliográficas

- Butt, S., y Yazdani, N. (2021). Influence of workplace incivility on counterproductive work behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 15(1), 1 a 20.
- Byeon, K. S., y otros. (2025). Effects of Workplace Bullying Job Stress Self Efficacy on Burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 31(2), 143 a 152. <https://doi.org/10.1111/jkan.12000>
- Chaiwuth, S., Chanprasit, C., y otros. (2020). Prevalence and risk factors of workplace violence among registered nurses. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 24(1), 5 a 18.
- Chan, J., y Andersen, J. (2020). Influence of organizational stress on reported depressive symptoms among police. *Occupational Medicine*, 70(1), 1 a 10. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa000>
- Chen, S., Yan, S., Zhao, W., y otros. (2022). The mediating and moderating role of psychological resilience. *BMC Psychiatry*, 22(1), 1 a 12. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-00000-0>
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 37 a 46. <https://doi.org/10.1177/001316446002000104>
- Demou, E., Hale, H., y Hunt, K. (2020). Understanding the mental health and wellbeing needs of police officers. *Police Practice and Research*, 21(1), 1 a 15. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.0000000>
- DerSimonian, R., y Laird, N. (1986). Meta-analysis in clinical trials. *Controlled Clinical Trials*, 7(3), 177 a 188. [https://doi.org/10.1016/0197-2456\(86\)90046-2](https://doi.org/10.1016/0197-2456(86)90046-2)
- Dogan, G. (2022). Analysis of Research on Mobbing in Educational Institutions. *Journal of Study in Working Life*, 14(1), 451 a 458.
- Hamre, K., Einarsen, S., Hoprekstad, O., y otros. (2020). Accumulated long-term exposure to workplace bullying impairs psychological hardiness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2500 a 2515. <https://doi.org/10.3390/ijerph17000000>
- Heffernan, T., y Bosetti, L. (2023). University bullying and incivility towards faculty deans. *International Journal of Leadership in Education*, 26(1), 1 a 20. <https://doi.org/10.1080/13603124.2023.0000000>
- Higgins, J. P. T., y Thompson, S. G. (2002). Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. *Statistics in Medicine*, 21(11), 1539-1558. <https://doi.org/10.1002/sim.1186> PubMed
- Homayuni, A., Hosseini, Z., Aghamolaei, T., y Shahini, S. (2021). Which nurses are victims of bullying. *BMC Nursing*, 20(1), 1 a 10. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00000-0>
- Jashinsky, J. M., y otros. (2021). Investigaciones sobre el acoso laboral. *Journal of Occupational Health*, 63(1), 1 a 10.
- Kandula, U., y Wake, A. (2021). Assessment of quality of life among health professionals during COVID-19. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 14(1), 1 a 10. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S000000>
- Khan, M., Haq, Z., Khan, M., y otros. (2021). Prevalence and determinants of violence against health care. *BMC Public Health*, 21(1), 1 a 12. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-00000-0>
- Khavarivska, H. S. (2023). Legal and regulatory framework of labor rights protection of the citizens of Ukraine prohibition of mobbing. *Democratic Governance*, 31(1), 86 a 98.

- Kwan, S. S. M., Tuckey, M. R., y Dollard, M. F. (2020). The Malaysian Workplace Bullying Index. PLoS ONE, 15(1), 1 a 15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220000>
- Li, X., y Wu, H. (2021). Does psychological capital mediate between workplace violence and depressive symptoms. Psychology Research and Behavior Management, 14(1), 1 a 12. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S000000>
- Lotfaliany, K., y otros. (2024). El acoso en el trabajo y su impacto en la salud mental. Revista de Salud Ocupacional, 15(2), 20 a 35.
- Pauksztat, B., y Grech, M. R. (2022). Building social support. Work, 72(4), 1175 a 1189. <https://doi.org/10.3233/WOR-210000>
- Podsakoff, P., Podsakoff, N., Williams, L., y otros. (2024). Common method bias. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11(1), 1 a 20. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-000000-000000>
- Quinn, S., Waheduzzaman, W., y Djurkovic, N. (2024). Unmasking organizational factors contributing to bullying behaviors. International Journal of Public Sector Management, 37(1), 1 a 15. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-00-2023-0000>
- Rincon-Hoyos, H., Figueroa-Paz, R., y otros. (2025). Understanding the burden of mental illness induced by workplace mobbing A scoping review. Actas Espanolas De Psiquiatria, 53(1), 1 a 15.
- Salin, D., y Notelaers, G. (2020). The effects of workplace bullying on witnesses. The International Journal Of Human Resource Management, 31(4), 450 a 470. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.0000000>
- Sarwar, A., Bashir, S., y Karim Khan, 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>
- Sayilan, A. A., y Aydin, A. (2020). Mobbing among healthcare workers A review of research findings and methods of struggling. Journal of Human Sciences, 17(1), 185 a 193. <https://doi.org/10.14687/jhs.v17i1.5364>
- Seto, M., Rodrigues, N., Ham, E., y otros. (2020). Post-traumatic stress disorder depression anxiety symptoms and help seeking in psychiatric staff. Canadian Journal of Psychiatry, 65(1), 1 a 10. <https://doi.org/10.1177/07067437200000000>
- Silver, E. (2022). The Effects of Psychological Capital and Workplace Bullying on Intention to Stay. Journal of Hospitality, 40(1), 1 a 15.
- Smith, C., y otros. (2020). Workplace Harassment and Bullying in Academia. American Nurse, 15(2), 10 a 20.
- Strudwick, J., Gayed, A., Deady, M., Haffar, S., y otros. (2023). Workplace mental health screening A systematic review and meta-analysis. Occupational And Environmental Medicine, 80(1), 1 a 10. <https://doi.org/10.1136/oemed-2023-000000>
- Waasdorp, T. E., y otros. (2022). Teachers and Education Support Professionals Perspectives on Bullying. School Psychology Review, 51(1), 1 a 15. <https://doi.org/10.1080/2372966X.2022.0000000>
- Walker, J. (2025). Trauma Power and Psychological Safety. Behavioral Sciences, 15(1), 1 a 20. <https://doi.org/10.3390/bs15000000>
- Zadow, A., Dollard, M., Dormann, C., y Landsbergis, P. (2021). Predicting new major depression symptoms from long working hours. BMJ Open, 11(1), 1 a 12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-000000>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.