



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3591>

Ciencias de la Salud  
Artículo de Investigación

*Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica*

*Relationship between workplace harassment and the performance of public servants: bibliographic review*

*Relação entre assédio laboral e atuação de servidores públicos: revisão bibliográfica*

Karen Paola Chávez-Loor<sup>I</sup>  
[kchavez3255@utm.edu.ec](mailto:kchavez3255@utm.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-4885-098X>

Elisa Juverly Zambrano-Zambrano<sup>II</sup>  
[elisa.zambrano@utm.edu.ec](mailto:elisa.zambrano@utm.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-1750-266X>

**Correspondencia:** [kchavez3255@utm.edu.ec](mailto:kchavez3255@utm.edu.ec)

\***Recibido:** 01 de agosto de 2023 \***Aceptado:** 01 de septiembre de 2023 \* **Publicado:** 21 de septiembre de 2023

- I. Estudiante de la Maestría Académica con trayectoria de investigación en Gestión del Talento Humano, Instituto de Posgrado de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.
- II. Universidad Técnica de Manabí, Riobamba, Ecuador.

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

### Resumen

El acoso laboral es una problemática de las organizaciones a nivel mundial, sin que sea la exclusión las instituciones gubernamentales. La prevención del acoso laboral en las entidades públicas y privadas debe estar vinculado a los objetivos institucionales, planes de acción, desarrollo personal y de carrera, los cuales están ligados al desempeño del trabajo de cada colaborador. El objetivo general planteado fue realizar un análisis de analizar la relación existente entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos. La metodología utilizada fue una revisión sistemática de la literatura, bajo criterios de inclusión y exclusión pre seleccionando 116 documentos, de los cuales se verifico la calidad metodológica, seleccionando 56 investigaciones que sustentan este trabajo, se indagaron fuentes primarias y secundarias accesibles manejando un enfoque crítico, analítico y sistemático. Se obtuvo como resultado aproximaciones teóricas sobre el acoso y el desempeño laboral, y un análisis de la relación existente entre estos, de donde se evidencio que existe impacto negativo. Se concluyó que el acoso laboral es un factor determinante en el desempeño laboral de los trabadores que son víctimas de este; lo que se traduce en afectaciones en la salud física y psicológica del individuo pero a su vez incide en la desempeño como trabajador y por ende en el cumplimientos de objetivos de las organizaciones.

**Palabras Claves:** Mobbing; Servidores públicos; Desempeño; Rendimiento; Eficiencia.

### Abstract

Workplace harassment is a problem for organizations worldwide, without excluding government institutions. The prevention of workplace harassment in public and private entities must be linked to institutional objectives, action plans, personal and career development, which are linked to the work performance of each collaborator. The general objective set was to carry out an analysis to analyze the relationship between workplace harassment and the performance of public servants. The methodology used was a systematic review of the literature, under inclusion and exclusion criteria, pre-selecting 116 documents, of which the methodological quality was verified, selecting 56 investigations that support this work, accessible primary and secondary sources were investigated using a critical approach. , analytical and systematic. The result was theoretical approximations on harassment and work performance, and an analysis of the relationship between them, which showed that there is a negative impact. It was concluded that workplace harassment is a determining factor in

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

the work performance of workers who are victims of it; which translates into effects on the physical and psychological health of the individual but at the same time affects the performance as a worker and therefore the fulfillment of the organizations' objectives..

**Keywords:** Mobbing; Public servers; Performance; Performance; Efficiency.

### Resumo

O assédio no local de trabalho é um problema para organizações em todo o mundo, sem excluir instituições governamentais. A prevenção do assédio laboral em entidades públicas e privadas deve estar vinculada a objetivos institucionais, planos de ação, desenvolvimento pessoal e de carreira, que estão vinculados ao desempenho profissional de cada colaborador. O objetivo geral traçado foi realizar uma análise para analisar a relação entre o assédio laboral e o desempenho dos servidores públicos. A metodologia utilizada foi uma revisão sistemática da literatura, sob critérios de inclusão e exclusão, pré-selecionando 116 documentos, dos quais foi verificada a qualidade metodológica, selecionando 56 investigações que sustentam este trabalho, foram investigadas fontes primárias e secundárias acessíveis usando uma abordagem crítica, analítico e sistemático. O resultado foram aproximações teóricas sobre assédio e desempenho no trabalho, e uma análise da relação entre eles, que mostrou que há impacto negativo. Concluiu-se que o assédio laboral é um fator determinante no desempenho laboral dos trabalhadores que dele são vítimas; o que se traduz em efeitos na saúde física e psicológica do indivíduo, mas ao mesmo tempo afecta o desempenho como trabalhador e, portanto, o cumprimento dos objetivos das organizações..

**Palavras-chave:** Assédio moral; Servidores públicos; Desempenho; Desempenho; Eficiência.

### Introducción

El acoso laboral es una problemática muy común en los entornos de trabajo que puede tener consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores, así como puede afectar la motivación, satisfacción y ética laboral. Para Leyman, el acoso también denominado mobbing, puede llegar a la exclusión laboral de las personas que son víctimas del acoso (Leymann, H. 1996).

Para Velin & Salas (2022) el Acoso laboral es considerado un riesgo psicosocial, ya que tiene un alto impacto en la estabilidad emocional y desempeño de los trabajadores. Esto se ha convertido en una problemática generalizada que no se limita a ciertos contextos laborales ni grupos de trabajo, generando gran preocupación para los responsables del talento humano.

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

Esto debido a que el acoso laboral no solo tiene afectación en la “víctima” sino que conlleva consecuencias en su desempeño o rendimiento laboral y por ende en la calidad del servicio o trabajo que realiza (Álvarez, C. 2021). Los riesgos psicosociales que se derivan del acoso se traducen en deficiencias en la organización y la gestión de resultados, pero por otro lado puede producir daños psicológicos, físicos y sociales negativos como estrés laboral, agotamiento y depresión (González, R. et al. 2020).

En este sentido la Organización Internacional del Trabajo menciona que el acoso laboral se refiere en cualquier acción o aptitud verbal o psicológica que de manera sistemática, reiterada o persistente un individuo o un grupo de individuos, hieren, humillan, ofenden o amenazan a otra, habiendo entre ellos una relación laboral (Jodar, P., 2005).

Según datos del Observatorio Iberoamericano de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 40% de los trabajadores de América Latina y el Caribe informa haber sido víctima de acoso laboral (Martínez Pizarro, J., 2008). Asimismo, estudios indican que los servidores públicos pueden ser particularmente vulnerables al acoso laboral, lo que puede afectar no solo su desempeño sino también su compromiso con la misión y los valores del servicio público (Pantoja Pantoja, A. et al. 2020; Moya, D. & Lascano, A. 2021).

El desempeño de los servidores públicos es fundamental para garantizar la eficacia y la eficiencia de la administración pública. El acoso laboral puede afectar negativamente el desempeño de los servidores públicos, lo que a su vez puede comprometer la calidad de los servicios públicos que se ofrecen a la comunidad. Estas actitudes pudieran destruir anímicamente a los servidores públicos, al punto de atentar con su integridad emocional, interferir con la toma de decisiones, y en cierta medida con el desempeño del personal (Olivera Carhuaz, E. 2020).

Todo trabajador tiene derecho a un lugar de trabajo saludable y seguro. Para lograrlo, empresarios y trabajadores deben contribuir con sus papeles en la creación y el mantenimiento de una actitud positiva y respetuosa en el ambiente de trabajo (Rivera Fernández, G. & Briceño Silva, L. 2015). Para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, existen diversas leyes y reglamentos que establecen normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo incluido los procedimientos en caso de acoso laboral (Roca, L. 2002).

Las leyes que protegen a los trabajadores contra el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo deben utilizarse como herramientas para ayudar a los trabajadores en tales situaciones (Pardo-Méndez, A. et al. 2023). Un lugar de trabajo mentalmente saludable y seguro promueve la salud

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

mental de sus empleados y trabaja activamente para prevenir daños a la salud mental de sus empleados.

En el año 2019, La Organización Internacional del Trabajo aprueba un convenio que es un instrumento internacional jurídicamente vinculante. Según la ONU, la violencia y el acoso en el trabajo en cualquier forma que se presente, pueden clasificarse como abuso o incumplimiento de los derechos humanos (Ahumada, M. et al., 2019). Este convenio señala que el acoso laboral es “una amenaza para la igualdad de oportunidades” y que es “inaceptable e incompatible con el trabajo decente”(Fernández, M., 2019).

En el ámbito de los servidores públicos, el acoso adquiere una importancia aún mayor, pues la calidad de los servicios y la confianza en las instituciones públicas se ven directamente afectadas por el grado de acoso laboral presente en su entorno. En Ecuador recién en noviembre de 2017 se incorporó la figura del acoso laboral en el código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público (Villafuerte, J. et al. 2022).

El presente artículo de revisión se propone analizar y explorar la relación existente entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos. Para ello, se llevó a cabo una exhaustiva revisión de la literatura científica, tanto nacional como internacional, que aborde este tema de interés creciente en el ámbito académico y en las políticas públicas. A través de un enfoque sistemático, se indagará en los factores que intervienen en esta problemática, así como en las consecuencias que el acoso laboral puede generar en el rendimiento y la eficiencia de los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones.

### **Materiales y Métodos**

Este estudio se basó en una revisión sistemática de la literatura sobre el acoso laboral y el desempeño laboral contextualizado en servidores públicos (Hernández-Sampieri et al., 2017). La metodología utilizada se determinó en pasos que incluyen la identificación de la literatura correspondiente a estudios que sean pertinentes al objetivo de este artículo (López-Roldán & Fachelli, 2016).

- La búsqueda bibliográfica se realizó en bases de datos electrónicas como Scopus, Web of Science, PubMed y Google Scholar, utilizando los términos de búsqueda "acoso laboral", "desempeño laboral" y "servidores públicos". Se incluyeron artículos publicados entre los años 2000 y 2023 en inglés y en español, y se evaluó su relevancia y calidad mediante un proceso de selección por pares.

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

- Los artículos que se seleccionaron para la realización de este trabajo cumplieron los siguientes criterios de inclusión:
  - a) Centrarse en el tema de acoso laboral en el contexto de servidores públicos o referentes a la administración pública.
  - b) Que incluyan información relevante sobre el impacto del acoso en el desempeño laboral.
  - c) Que cuenten con una metodología de calidad
  - d) Estar publicados en idioma español o inglés
  - e) Estar publicados en revistas científicas o fuentes académicas reconocidas.

Los artículos o investigaciones que no cumplieran con estos criterios fueron excluidos.

- Para el análisis de los resultados, se utilizó un enfoque de revisión narrativa para sintetizar las principales conclusiones de los estudios seleccionados. Se llevaron a cabo análisis descriptivos y comparativos de los hallazgos, con el objetivo de identificar patrones y tendencias en la literatura sobre este tema. Se prestó especial atención a los factores que intervienen en el acoso laboral, las consecuencias sobre el desempeño, las estrategias de prevención y mitigación implementada, y las recomendaciones sugeridas por los investigadores y expertos en el campo.
- Este estudio no involucró la recopilación y análisis de datos originales, sino que se realizó una revisión sistemática de la literatura existente. Como tal, no se obtuvo información primaria de los sujetos de estudio que pueda ser utilizada para identificarlos, y se respetaron los protocolos de ética y confidencialidad en relación con el tratamiento de la información disponible. Es importante reconocer que esta revisión bibliográfica se basa en la disponibilidad de la literatura científica y las publicaciones académicas existentes sobre el tema, por lo que existe la posibilidad que algunos estudios relevantes no hayan sido incluidos debido a las limitaciones de acceso.
- En la realización de esta revisión bibliográfica, se respetaron los principios éticos y legales de la investigación científica. Todas las fuentes citadas en este artículo han sido adecuadamente referenciadas y se ha evitado la apropiación indebida de ideas o datos sin atribución correspondiente.

En la tabla a continuación se resume el proceso metodológico realizado en base a la revisión bibliográfica:

Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

**Tabla 1**

*Resumen de la SRL*

Palabras claves	Búsqueda inicial		Criterios de inclusión y exclusión		Selección de estudios	
	Artículos, libros, regulaciones e investigaciones con las palabras claves	Años de publicación	Revista de acceso abierto	Duplicados	Eliminados por no cubrir los criterios	Analizados que cumplan con los criterios
<b>Mobbing</b>	115	63	42	4	38	25
<b>Acoso laboral</b>	98	75	65	6	39	36
<b>Desempeño laboral</b>	76	58	46	0	26	32
<b>Servidores públicos</b>	37	35	19	3	12	23
<b>Total</b>						<b>116</b>

*Nota: Resumen de la Revisión Sistemática de la literatura base para la elaboración de este trabajo investigativo. Elaboración propia.*

Una vez realizado el primer filtro se pre seleccionaron 116 documentos para el análisis, luego se procedió a la revisión de la confiabilidad y pertinencia de los documentos relacionándolos con los objetivos de la revisión, de los cuales se seleccionaron 51 documentos que respaldan este trabajo. La presentación de los resultados de la revisión bibliográfica, se realiza en el apartado de Resultados y discusión, donde se muestran a criterio de las autoras los datos relevantes de los estudios seleccionados.

**Resultados y discusión**

En este apartado, se presentan los resultados obtenidos a partir de la revisión bibliográfica exhaustiva sobre la relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos. Los resultados y

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

su discusión permitirán establecer una base sólida para la toma de decisiones informadas que fomenten ambientes de trabajo más saludables y eficientes en el ámbito de la administración pública. La comprensión de la relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos es crucial para desarrollar políticas y prácticas que promuevan ambientes de trabajo saludable y productivo. A través del análisis de los resultados presentados en los estudios revisados, se busca presentar una guía sobre los efectos del acoso en la calidad de los servicios ofrecidos por el sector público y en la satisfacción de los ciudadanos.

A continuación, se expondrán los principales resultados obtenidos en relación con la influencia del acoso laboral en el desempeño de los servidores públicos, así como las implicaciones que estos hallazgos tienen en términos de gestión de recursos humanos y políticas organizativas. Posteriormente, se abrirá una discusión sobre las posibles vías de intervención y las estrategias efectivas para prevenir y abordar el acoso laboral en el entorno de los servidores públicos.

Los hallazgos recopilados de los diversos estudios seleccionados ofrecen una visión integral de cómo el fenómeno del acoso laboral puede influir en diferentes aspectos del rendimiento laboral de los empleados públicos. Esta información parte inicialmente de desde las conceptualizaciones del acoso hasta la presentación de la discusión sobre el impacto de este en el desempeño de los servidores públicos.

La tabla a continuación presenta la evolución de las definiciones de acoso laboral propuesto por varios autores:

### **Tabla 2**

#### *Definiciones de acoso laboral*

<b>AUTORES</b>	<b>AÑO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Brodsky	1976	Intentos repetidos y persistentes de una persona para atormentar, frustrar, provocar, presionar, asustar, intimidar o causar cualquier tipo de malestar en otra persona (Escartín-Solanelles, J. et al. 2010).
Heinz Leymann	1990	Situación en la que una persona ejecuta una violencia psicológica extrema hacia otra, puede ser sistemática y periódica durante un tiempo prolongado sobre uno o varios



Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

- individuos en el lugar de trabajo con el propósito de destruir las redes de comunicación, reputación de la víctima o víctimas, alterando el ejercicio de sus labores y finalmente esa persona o personas acaban separándose de su lugar de trabajo (Leymann, H, 1996).
- Adams 1992 Críticas persistentes y abuso personal en público y /o privado, el cual humilla y desprecia a la persona.
- Vartia 1993 Situaciones donde una persona es expuesta repetidamente y durante largo tiempo a acciones negativas por parte de una o más personas (Paredes, M. et al. 2008).
- Manduate 2003 “El Mobbing es una nueva forma de acoso que se muestra dentro del ámbito laboral, este ha sido descrito según Hoel, Jaca, Blanco Barea, & Barón Duque Rayner y Cooper, 1999 como el tema de investigación de los años 90, es preciso acotar, que este fenómeno en la actualidad no ha cambiado su sentido, sino que ahora este problema origina debates y mayor preocupación dentro de la sociedad” (Moreno-Jiménez, B. et al 2004)
- Blanco 2014 Una acción constante de hostigamiento, amenazas, Henríquez menoscabo; esta conducta tiene por objeto la renuncia del trabajador acosado, debido a no encontrar un equilibrio en sus labores, a consecuencia de las circunstancias tormentosas en su empleo, decide abandonar su puesto de trabajo como la última opción, renuncia generada debido a la conducta de acoso que se efectúa en algunos casos por empleadores, jefes o pares (Caamaño Rojo, E. 2014)
- Velin y Salas 2022 El acoso laboral o mobbing es considerado un riesgo psicosocial emergente, por el gran impacto que tiene en la estabilidad emocional y desempeño laboral de las y de los trabajadores (Veilin, L. & Salas, M. 2022).

---

*Nota: Evolución de la definición de acoso laboral o mobbing-consolidación de varios autores.  
Elaboración propia.*

---

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

De lo expuesto en la tabla se podría resumir que el acoso laboral o mobbing son comportamientos negativos repetidos y constantes de uno o varios individuos hacia otro con los que existe una relación laboral y por lo que crea un ambiente de trabajo poco adecuado. Cabe mencionar, que existen distintos tipos de acoso que se presentan en las organizaciones. La tabla a continuación se presenta las tipologías de acoso más relevantes en el contexto laboral.

### Tabla 3

#### *Tipología de acoso laboral*

<b>TIPO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Acoso sexual laboral	Según la Organización Internacional del Trabajo, el acoso sexual en el trabajo se considera, “un atentado a la dignidad de las personas y una forma de discriminación sexual” (Álvarez, C. 2021; Ochoa Díaz, C. et al. 2021).
Acoso “quid pro quo”	“Consiste en forzar a la víctima a optar entre someterse a las intimaciones sexuales, o ver afectados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que alteren al acceso a la formación profesional, empleo continuado, desarrollo, o cualquier otra decisión en relación con sus labores” (Caamaño Rojo, E. 2011; Meza, D. 2019).
Acoso ambiental	“El victimario del acoso crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante e irritante para la víctima, como resultado de condiciones y conductas indeseadas de naturaleza sexual” (Moya, D. & Lascano, A. 2021; Pardo-Méndez, A. et al. 2023)
Acoso psicológico	El acoso psicológico en el trabajo tiene la finalidad de destruir el equilibrio psicológico de un ser humano, a través del descrédito y la rumorología. Se actúa acosando grupalmente de manera que la víctima "estigmatizada" no pueda ampararse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún sentido. La

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

	indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que consienten la destrucción de otro ser humano de una manera tendenciosa (Peralta, M. 2004; Carrasco Camacho, M. 2020).
Acoso laboral horizontal	En esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo o por un grupo en contra de otro trabajador. En el caso grupal, se sabe que este tiene una identidad y comportamiento propio, se rigen por reglas y códigos que no corresponden a la suma de los comportamientos individuales e sus miembros, bajo esta señal un trabajador puede ser acosado por los demás miembros del grupo, este grupo lo toma como blanco de sus ataques (Ferrari, L. et al. 2015; Pantoja Pantoja, A. et al. 2020)
Acoso laboral vertical	“Este tipo de acoso se da por actuación directa o instrucción de la persona a cargo o dependiente, puede ser: ascendente como descendente” (Fuentes-Valdivieso, R. 2013; Olivera Carhuaz, E. 2020)
Acoso laboral por género	La discriminación por género ha alcanzado formas sutiles como el Mobbing, en el que de manera encubierta, se le hace al trabajador/a la vida imposible para que abandone su puesto de trabajo. Existe una clara relación entre Mobbing-Género. El sexo femenino lo sufre con mayor frecuencia que el masculino (Morales Ramírez, M. 2016; Fiorini, E. et al. 2022)

---

**Nota:** *Tipos de acoso laboral según la literatura – consolidación de autores. Elaboración propia.*

Cada uno de estos trastornos tiene sus propios síntomas únicos, varía en gravedad y puede desestabilizar a las personas psicológica y funcionalmente. Tal trauma representa una lesión severa que afecta la identidad, las relaciones interpersonales y sociales de los afectados. El acoso laboral se manifiesta a través de varias formas o métodos, estas manifestaciones pueden tener una intensidad

Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

distinta y el impacto que tiene en las víctimas y en el ambiente laboral. La tabla 4 presenta las formas o métodos reconocidos en la legislación ecuatoriana:

**Tabla 4**

*Formas de acoso laboral*

<b>FORMA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
Acoso físico	Implica el uso de la fuerza, la agresión o la violencia física para dañar, intimidar o controlar a un individuo en el entorno laboral (Giuzio, G. 2011)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incluye acciones como empujar, golpear, pellizcar, agarrar o cualquier forma de contacto físico no deseado.</li><li>• Puede ser evidente o encubierto, pero tiene como objetivo causar dolor o miedo en la víctima.</li></ul>
Acoso de poder	Se refiere al uso de la posición jerárquica o el estatus para ejercer control y dominio sobre un empleado vulnerable en el lugar de trabajo (Veilin, L. & Salas, M. 2022).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quienes ejercen el acoso de poder pueden asignar tareas humillantes o excesivas, negar oportunidades de crecimiento y promoción, y crear un ambiente de miedo y sumisión.</li><li>• La víctima suele sentirse impotente ante el abuso de autoridad.</li></ul>
Acoso psicológico	Consiste en conductas que atacan la salud mental y emocional de un individuo, afectando su bienestar y autoestima (González, R. et al. 2020)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se manifiesta a través de burlas constantes, manipulación emocional, menosprecio de logros, amenazas veladas y comentarios que socavan la confianza de la víctima.</li></ul>

Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

Ciberacoso	Se refiere al acoso, intimidación o humillación a una persona a través de medios electrónicos, como correos electrónicos, redes sociales y mensajes en línea (Veilin, L. & Salas, M. 2022).	<ul style="list-style-type: none"><li>• La repetición y la constancia son rasgos distintivos.</li><li>• Trata de difundir rumores falsos, compartir información privada, enviar mensajes amenazantes o crear contenido que degrade la imagen de la víctima en plataformas digitales</li></ul>
Represalias	Ocurren cuando se toman acciones negativas contra un empleado que ha denunciado el acoso o ha expresado inquietudes (Veilin, L. & Salas, M. 2022).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estas acciones pueden incluir reducir responsabilidades, degradar, denegar ascensos, aumentos de salario o beneficios, o incluso despedir a la persona en represalia por hablar sobre el acoso.</li></ul>
Acoso sexual	Involucra comportamientos no deseados o de naturaleza sexual en el lugar de trabajo que crean un ambiente hostil y ofensivo (Villafuerte, J. et al. 2022).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Puede manifestarse como comentarios sexuales, insinuaciones, solicitudes de favores sexuales, toques no deseados o cualquier forma de comportamiento inapropiado de naturaleza sexual.</li></ul>
Acoso de terceros	Se produce cuando personas externas a la organización acosan o maltratan a un empleado en su lugar de trabajo (Veilin, L. & Salas, M. 2022).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esto puede involucrar a clientes, proveedores u otros visitantes que dirigen comentarios ofensivos, conductas agresivas o</li></ul>

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

Acoso verbal	Implica el uso de palabras y lenguaje ofensivo para menospreciar, humillar o intimidar a un individuo en el entorno laboral (Villafuerte, J. et al. 2022).	abusivas hacia un empleado, creando un entorno hostil. <ul style="list-style-type: none"><li>• Incluye insultos, comentarios denigrantes, lenguaje discriminatorio o cualquier forma de comunicación verbal que cause daño emocional y socave la autoestima.</li></ul>
--------------	--	---

*Nota: Consolidación de formas de mobbing reconocidos en la legislación ecuatoriana. Elaboración propia.*

Cada forma en que el acoso se manifiesta, tiene un impacto negativo en la salud y el bienestar de las personas afectadas, creando un ambiente laboral insalubre y poco productivo. Las consecuencias del acoso laboral incluyen miedo, humillación, desprecio, victimización, pérdida de autoestima y todas las consecuencias psicosociales que se pueden esperar de una experiencia traumática a largo plazo. Para el cumplimiento del objetivo de este artículo se hace indispensable dar un enfoque desde el desempeño laboral, en tal sentido se presenta en la tabla 5 las conceptualizaciones desde la perspectiva de varios autores:

### Tabla 5

#### *Definiciones de desempeño laboral*

AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN
Campbell, McCloy, Oppler & Sager	1993	Definen al desempeño como una conducta relevante para las metas organizacionales y son medibles en términos del rendimiento del trabajador.
Tiffin	1998	El rendimiento se mide o cuantifica mediante las evaluaciones realizadas a la capacidad del empleado por el jefe inmediato o una persona acreditada que conoce a la perfección las actividades desarrolladas.

Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

Chiavenato	2000	“El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.
Motovidlo	2003	Concibe el rendimiento laboral como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado.

---

**Nota:** *Definiciones de desempeño laboral propuesto por diferentes autores. Adaptada de (Zambrano Vera, T. & Ruíz-Cedeño, S., 2020)*

Con base de los conceptos presentados se hace referencia al desempeño en el trabajo como la evaluación del rendimiento de una persona dentro del entorno laboral, en el cual se ha desempeñado un papel específico con las tareas y responsabilidades asignadas.

Los elementos que influyen en el desempeño en el ámbito laboral pueden abarcar aspectos como la disciplina, la actitud de colaboración, la iniciativa, la responsabilidad, la habilidad para mantener la seguridad, la discreción, la presentación personal, el interés, la creatividad, la capacidad para lograr resultados y elementos operativos tales como el conocimiento del trabajo, la calidad, la cantidad, la precisión, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Es esencial la suma de estos factores para definir el desempeño laboral, y representa lo que una organización espera de sus empleados para alcanzar los objetivos institucionales o empresariales. En este sentido, el proceso de evaluar el desempeño es fundamental, ya que este implica el establecimiento de las normas que regularan las actividades de trabajo, que serán los criterios utilizados para medir el cumplimiento de las mismas (Topa Cantisano, G. et al. 2007).

Por tanto es indispensable identificar el rol del trabajador, actividades y responsabilidades ajustadas a la normativa, por otro lado se debe evaluar las acciones es decir si se han cumplido con las actividades identificadas en el tiempo y enmarados dentro de los parámetros propuestos; y en base a lo cual se debe realizar el proceso de retroalimentación necesaria para solventar las falencias de ser pertinentes.

Los factores principales que inciden en la evaluación de desempeño son la calidad y cantidad de trabajo, el conocimiento del puesto, la iniciativa, planificación de actividades, las relaciones: trabajador – pares, trabajador – subordinado, trabajador – superior, trabajador – usuario/cliente (Rivera Fernández, G. & Briceño Silva, L. 2015).

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

En el contexto de los servidores públicos el desempeño laboral reviste una significativa importancia, ya que es el pilar fundamental que impulsa el funcionamiento efectivo de las instituciones y empresas del gobierno (Rojo, J. & Cervera, A. 2005). Este se refiere a la manera que los empleados del sector público llevan a cabo sus tareas y responsabilidades asignadas en cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por el servicio público.

En el servicio público el desempeño se traduce en la calidad de los servicios y la atención brindada a los usuarios además de las políticas y programas entregados por el gobierno (Tolozá, Y. & Figueroa, A. 2022). Un desempeño óptimo conlleva una serie de características esenciales, como la disciplina en el cumplimiento de las normativas y procedimientos, la disposición para colaborar con los colegas y otros departamentos, la iniciativa en la búsqueda de soluciones innovadoras, la responsabilidad en la administración de recursos públicos, y la habilidad para comunicarse de manera efectiva con la población a la que sirven (Roca, L. 2002).

El desempeño también abarca factores intangibles como la ética profesional, la imparcialidad en la toma de decisiones y la transparencia en sus acciones. Estos elementos contribuyen a construir la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales y a fortalecer el vínculo entre el Estado y la sociedad. La importancia del desempeño laboral en el ámbito de los servidores públicos radica en su impacto en la calidad de vida de los ciudadanos.

Un servicio público eficiente y comprometido tiene el potencial de generar un impacto positivo en áreas clave como la educación, la salud, la seguridad y el bienestar social (Urdaneta, J. 2020). Por lo tanto, invertir en el desarrollo y evaluación continua del desempeño laboral de los servidores públicos es esencial para garantizar la prestación de servicios gubernamentales de alta calidad y para mantener la confianza de la ciudadanía en su gobierno.

### ***Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos***

La revisión bibliográfica llevada a cabo permitió identificar una serie de patrones y tendencias relacionados con la influencia del acoso laboral en el desempeño de los servidores públicos.

Existe un impacto negativo del acoso laboral en el desempeño de los servidores públicos, quienes desempeñan un papel crucial en la prestación de servicios esenciales a la sociedad a través de instituciones gubernamentales (Bajaña, M. & Campuzano, D. 2019; Carrasco Camacho, M. 2020). El análisis exhaustivo de diversos estudios revela que el acoso laboral, en sus diversas manifestaciones, tiene un efecto profundamente negativo en el rendimiento laboral de los empleados en el ámbito del servicio público (Ugalde, J. 2012; Arce Torres, Y. 2023).



## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

Uno de los hallazgos se destaca una correlación significativa entre la exposición al acoso laboral y una disminución en el desempeño de los servidores públicos de quienes lo sufren (Becerra Bonza, D. & Guerrero García, T. 2012). Las víctimas de acoso laboral suelen experimentar altos niveles de estrés, ansiedad y depresión, lo que repercute en su capacidad para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva (Caamaño Rojo, E. 2011; Ahumada, M. et al. 2021). Esto se traduce en una menor productividad, aumento de errores y retrasos en la realización de sus responsabilidades laborales.

Para Ayala Álvarez (2011) este deterioro en la salud emocional no solo merma la concentración y la capacidad de enfoque de los servidores públicos, sino que también influye en su capacidad para tomar decisiones acertadas y responder de manera eficiente a las demandas de sus responsabilidades laborales. Lo que pone de manifiesto que el acoso laboral puede contribuir a la formación de un ambiente laboral tóxico, lo que a su vez afecta la colaboración y la cohesión entre los servidores públicos (Martínez Pizarro, J. 2008; Coba Quintana, L. 2019).

La falta de comunicación efectiva y la presencia de conflictos interpersonales generados por el acoso pueden obstaculizar la coordinación de tareas y la ejecución de proyectos conjuntos, lo que tiene un impacto directo en la eficiencia y eficacia del trabajo en equipo (Cortés, L., 2015; Barrado, V. & Prieto Ballester, J., 2016). Queda en manifiesto que el acoso laboral puede contribuir a la formación de un ambiente laboral tóxico, lo que a su vez afecta la colaboración y la cohesión entre los servidores públicos (Velásquez, M. & Social, S. 2001; Fuentes-Valdivieso, R., 2013).

Además, el acoso laboral también ha sido identificado como un factor que contribuye a la pérdida de la motivación intrínseca en los servidores públicos. La sensación de ser menospreciados o de no ser valorados en el entorno de trabajo puede erosionar el sentido de propósito y la conexión con la misión institucional (Soares, Cugnier, J. & Silva, N. 2016). Este declive en la motivación puede resultar en una disminución en la calidad de los servicios brindados, ya que los empleados pueden sentir que sus esfuerzos no son reconocidos ni recompensados adecuadamente (Arciniega, R., 2009; Castrillón Lladós, D. 2018; González, D. & Soria, Y. 2022).

También es importante destacar que el acoso laboral puede afectar no solo al individuo acosado, sino también a todo el equipo y a la cultura organizacional en general (Carvajal Oroz, J. & Dávila Londoño, C. 2013). Cuando el acoso se tolera o se ignora, puede generar un ambiente de trabajo tóxico e insalubre, lo que puede llevar a una disminución en la motivación y la satisfacción laboral de todos los empleados (Collante Velin, L. & Haro Salas, M. 2022).

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

Por otro lado se encontraron factores mediadores y moderadores que influyen en la relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos entre ellos la presencia de un sistema de apoyo en el lugar de trabajo, políticas de prevención del acoso y la posibilidad de denunciar incidentes son elementos que pueden mitigar el impacto negativo del acoso en el desempeño (Justicia, F. et al. 2007; Crispín, A. & Mendoza M. 2021). En este sentido los factores como la duración y la intensidad del acoso, así como la percepción de justicia organizacional, pueden modular la magnitud de los efectos observados.

Además de los efectos inmediatos en el desempeño laboral, la revisión reveló que el acoso laboral puede tener consecuencias a largo plazo en el desarrollo profesional de los servidores públicos (Kahale Carrillo, D. 2007; Gómez, I. & Hernández, L. 2014). Los individuos que han sido víctimas de acoso pueden experimentar una disminución de la motivación, compromiso organizacional y satisfacción laboral, lo que a su vez afecta su progresión en la carrera y sus perspectivas de ascenso (Lanata, R. 2018; Larrea, M. et al. 2020).

Los resultados de esta revisión subrayan la necesidad de abordar el acoso laboral en el contexto de los servidores públicos como una cuestión crítica para la gestión de recursos humanos en las organizaciones gubernamentales (Mangarelli, C. 2006; Albornoz, P. & Luna, V. 2018). La identificación temprana, prevención y tratamiento del acoso laboral deben ser prioridades, no solo para proteger el bienestar de los empleados, sino también para garantizar un desempeño óptimo y un servicio público eficiente.

### Conclusiones

Una vez realizada la revisión bibliográfica en este artículo, queda en evidencia que existe una estrecha y significativa relación entre el acoso laboral y el desempeño sin que sea excluido el de los servidores públicos.

En este sentido se obtuvo que el acoso laboral, ya sea en forma de conductas abusivas, hostigamiento, discriminación o cualquier otra forma de maltrato psicológico, físico que se den en el entorno laboral, tiene un impacto profundamente negativo en la capacidad de los servidores públicos para cumplir con sus funciones de manera efectiva y eficiente.

El análisis de la literatura conlleva a que el acoso laboral puede provocar una serie de consecuencias negativas en el bienestar emocional, mental y físico de los servidores públicos. Estas consecuencias, a su vez, repercuten directamente en su nivel de compromiso, motivación y satisfacción laboral. La

## Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

disminución en el rendimiento, la falta de concentración, el aumento en el absentismo y la rotación laboral son patrones observados en ambientes donde el acoso laboral prevalece.

Desde otra perspectiva, se evidenció que un ambiente laboral saludable y libre de acoso promueve un aumento en la productividad y en la calidad de los servicios brindados por los servidores públicos. La confianza y la comunicación efectiva entre los empleados y sus superiores son elementos clave que fomentan un mejor desempeño y una mayor cohesión en el equipo.

Además queda claro la importancia de abordar el acoso laboral en el ámbito de los servidores públicos no solo desde una perspectiva ética y legal, sino también desde la perspectiva de la eficiencia y efectividad del servicio público. Políticas organizacionales que prevengan y mitiguen el acoso laboral no solo contribuyen al bienestar de los empleados, sino que también inciden positivamente en el logro de los objetivos institucionales y en la satisfacción de la ciudadanía a través de la prestación de servicios de alta calidad.

### Referencias

- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37, e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Álvarez, C. S. (2021). Acoso Laboral, a la luz del Derecho Penal. *Revista El Labrador*, 5(2). <http://revistaellabrador.net/index.php/RevistaElLabrador/article/view/31>
- Arce Torres, Y. V. (2023). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador (Master's thesis, Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica). <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5563>
- Arciniega, R. S. (2009). El acoso moral (mobbing) en las organizaciones laborales. *Psicología Iberoamericana*, 17(2), 13-23. <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133912609003.pdf>
- Ayala Álvarez, M. D. (2011). El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género: problemas legales y estrategias para la protección (Master's thesis, Quito: FLACSO sede Ecuador). <http://hdl.handle.net/10469/3768>
- Bajaña, M. B., & Campuzano, D. D. (2019). La incapacidad jurídica de sancionar el mobbing en los Juzgados Multicompetentes de Babahoyo. *Journal of Science and Research*, 4(3), 35-43. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/661>

Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

- Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista perspectivas*, (38), 25-44. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tlng=es).
- Becerra Bonza, D. C., & Guerrero García, T. M. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 118-132. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75772012000100009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75772012000100009&script=sci_arttext)
- Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (37), 215-240. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512011000200005>
- Caamaño Rojo, E. (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, 20(1), 67-90. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100004>
- Carrasco Camacho, M. L. (2020). El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <http://hdl.handle.net/10644/7845>
- Carvajal Oroz, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452013000100011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452013000100011&script=sci_arttext)
- Carvajal Oroz, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452013000100011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452013000100011&script=sci_arttext)
- Castrillón Lladós, D. (2018). Acoso laboral: Una revisión bibliográfica de su definición y prevalencia en Europa. <http://hdl.handle.net/2445/145602>
- Coba Quintana, L. M. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. *Caribeña de Ciencias Sociales*, (marzo). <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html>
- Collante Velin, L. D., & Haro Salas, M. F. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo ya la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/470/485>
-

Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

- Cortés, L. V. P. (2015). Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. Foro: Revista de Derecho, (24), 51-71. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/455>
- Crispín Núñez, Á. R., & Mendoza Bonifacio, M. L. (2021). Mobbing y Desempeño Laboral en los Servidores Públicos del Gobierno Regional Junín–2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3048>
- Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2010). “Mobbing” o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. Actualidades en psicología, 23(110-111), 1-19. <https://www.redalyc.org/pdf/1332/133217282001.pdf>
- Fernández, M. P. V. (2019). El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 119-142. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1244>
- Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M., Napoli, M. L., & Trotta, M. F. (2015). Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL): estructura y propiedades psicométricas. Anuario de investigaciones, 22(1), 61-70. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-16862015000100006&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-16862015000100006&script=sci_arttext&tlng=en)
- Fiorini, E. R. B., Pullas, S. L. A., Valladarez, J. G. M., & Moncayo, P. M. A. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. RECIMUNDO, 6(2), 4-24. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(2\).abr.2022.4-24](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.4-24)
- Fuentes-Valdivieso, R. (2013). Acoso laboral o mobbing y violencia de género. Rev Sanid Milit Mex, 67(1), 33-7. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r38415.pdf>
- Giuzio, G. (2011). El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico. Revista de la Facultad de Derecho, (31), 185-192. <https://www.redalyc.org/pdf/5681/568160367014.pdf>
- Gómez, I. C., & Hernández, L. M. (2014). La comunicación en tres casos de acoso laboral. Diversitas: perspectivas en psicología, 10(2), 307-320. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982014000200009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982014000200009&script=sci_arttext)
- González, D. E. B., & Soria, Y. L. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. Sociedad & Tecnología, 5(S1), 253-267. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.247>
- González, R. E. A., Kairuz, A. R. P., & Piloso, J. E. C. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación., 7, 1110-1122. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2288>

Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

- Hernández, R. F. C. (2014). Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P.(2010). *METODOLOGÍA de la investigación*. Quinta edición, México DF, México, McGraw-Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Jodar, P. (2005). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los estándares laborales internacionales. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (4). <http://www.upf.edu/iuslabor/042005/PereJodar.htm>
- Justicia, F. J., Benítez Muñoz, J. L., Fernández de Haro, E., & Berbén, A. G. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em estudo*, 12, 457-463. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722007000300002>
- Kahale Carrillo, D. T. (2007). El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. *Gaceta Laboral*, 13(1), 76-94. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100005&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100005&script=sci_arttext)
- Karelis Albornoz Parra y Manuel Luna Vargas (2018): "El acoso laboral en la legislación ecuatoriana", *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (febrero 2018). <https://www.eumed.net/2/rev/oe1/2018/02/acoso-laboral-ecuador.html/hdl.handle.net/20.500.11763/oe11802acoso-laboral-ecuador>
- Lanata, R. G. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*, 31(1), 105-126. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502018000100105>
- Larrea, M., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., José, M., & López, J. (2020). ¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Quito – Ecuador. Editorial Abya-Yala. <https://n9.cl/knyq1>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). El proceso de investigación. *Metodología de la investigación social cuantitativa*. <https://n9.cl/nd1ry>
- Lugo, N. V., & Piña, J. H. (2016). Acoso laboral o Mobbing. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 4(8). <https://doi.org/10.29057/icea.v4i8.234>
- Mangarelli, C. (2006). Acoso laboral, concepto y protecciones. *Revista de derecho*, 5(9), 67-74. <http://revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/article/view/909>
- Martínez Pizarro, J. (2008). América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo. Cepal. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2535/1/S2008126\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2535/1/S2008126_es.pdf)

Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

- Meza, D. C. (2019). El acoso laboral o mobbing laboral. *Revista Estado de Derecho*, 1(2), 24. [http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RECHTSSTAAT/2-2019/RECHTSSTAAT\\_2\\_2019\\_4-24.pdf](http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RECHTSSTAAT/2-2019/RECHTSSTAAT_2_2019_4-24.pdf)
- Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332016000300071&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332016000300071&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Moreno-Jiménez, B., Muñoz, A. R., Hernández, E. G., & Benadero, M. E. M. (2004). Acoso psicológico en el trabajo; una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 277-289. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317816001>
- Moya, D. F. L., & Lascano, A. M. P. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>
- Ochoa Díaz, César Eduardo, Hernández Ramos, Eduardo, Guamán Chacha, Kleber, & Pérez Teruel, Karina. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. Epub 02 de abril de 2021. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es)
- Olivera Carhuaz, E. S. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio*, (38), 180-196. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i38.1152>
- Pantoja Pantoja, A. K., Navarrete-Acosta, A. P., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcan, S. M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
- Pardo-Méndez, A. P., Fiallos-Sarmiento, D. A., & Vilela-Pincay, W. E. (2023). Análisis jurídico del acoso laboral en las empresas privadas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S1), 134-143. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/639>
- Paredes, M. T., Álvarez, M. C., Lega, L. I., & Vernon, A. (2008). Estudio exploratorio sobre el fenómeno del "Bullying" en la ciudad de Cali, Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 6(1), 295-317. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-715X2008000100010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-715X2008000100010&script=sci_arttext)
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*, (18), 111-122. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-885X2004000200012&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-885X2004000200012&script=sci_abstract&tlng=en)

Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

- Rivera Fernandez, G. I., & Briceño Silva, L. S. (2015). Impacto del acoso laboral Vs. Clima organizacional en las entidades públicas. "El silencio de los servidores públicos." <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/3587>
- Roca, L. B. (2002). El " Mobbing" o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 2(2), 113-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2516767>
- Rojó, J. V., & Cervera, A. M. (2005). El mobbing o acoso laboral. Madrid – España. Editorial Tébar. <https://n9.cl/4rdhk>
- Soares Cugnier, J., & Silva, N. (2016). Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables. *Salud de los Trabajadores*, 24(1), 51-58. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382016000100006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382016000100006)
- Tolosa, Y. P., & Figueroa, A. E. J. (2022). Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. *RAN-Revista Academia & Negocios*, 8(2), 247-260. <https://doi.org/10.29393/RAN8-19IPYA20019>
- Topa Cantisano, G., Depolo, M., & Morales Domínguez, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19(1), 88-94. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:19774/n3332.pdf>
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 39, 221–231. <https://doi.org/10.4067/s0718-68512012000200008>
- Urdaneta, J. G. Á. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Velázquez, M., & Social, S. (2001). La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing. Retirado em, 18(08), 2004. <http://istas.net/descargas/mobbing2.pdf>
- Velin, L. D. C., & Salas, M. F. H. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo ya la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/470>
- Villafuerte, J. L. R., Bernal, E. A. G., Naranjo, G. V. J., & Arboleda, J. I. C. (2022). Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 591-599. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3171>



Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica

---

Zambrano Vera, T. L., & del Monserrate Ruíz-Cedeño, S. (2020). El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 2(16), 41-58. <https://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1143>

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).