

# Prevención del acoso laboral: Brechas y propuestas en el contexto actual

**Juncal Sánchez Alonso<sup>(1)</sup>, M<sup>a</sup> Teófila Vicente-Herrero<sup>(2)</sup>, M<sup>a</sup> Victoria Ramírez Iníguez-de la Torre<sup>(3)</sup>,  
Luisa Capdevila García<sup>(4)</sup>, Miguel Ruiz-Flores Bistuer<sup>(5)</sup>, Ignacio Torres Alberich<sup>(6)</sup>, Alfonso Torres Vicente<sup>(7)</sup>**

<sup>1</sup>Especialista en Medicina del Trabajo y Análisis clínicos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales METRO. Madrid, España. <https://orcid.org/0009-0009-2024-4946>

<sup>2</sup>Especialista en Medicina del Trabajo, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Grupo de Investigación ADEMA SALUD, Instituto Universitario de Investigación en Ciencias de la Salud (IUNICS), Palma de Mallorca, España. <https://orcid.org/0000-0002-0796-9194>

<sup>3</sup>Especialista en Medicina del Trabajo, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Coordinadora de Vigilancia de la Salud de Zona Centro. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Correos, España. <https://orcid.org/0000-0002-7772-5689>

<sup>4</sup>Especialista en Medicina del Trabajo, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales MAPFRE Valencia, España. <https://orcid.org/0000-0002-4896-0284>

<sup>5</sup>Especialista en Psiquiatría. Unidad de Salud Mental, Ibsalut, Ibiza, España. <https://orcid.org/0009-0008-2141-222X>

<sup>6</sup>Abogado. Unidad Médico-Legal Abascal. Madrid.

<sup>7</sup>Abogado y Politólogo. Unidad Médico-Legal Abascal (colaborador). Madrid, España <https://orcid.org/0009-0001-4413-5893>

## Correspondencia:

**M<sup>a</sup> Teófila Vicente-Herrero**

Correo electrónico: [vicenteherreromt@gmail.com](mailto:vicenteherreromt@gmail.com)

**La cita de este artículo es:** Juncal Sánchez Alonso et al. Prevención del acoso laboral: Brechas y propuestas en el contexto actual. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2026; 35(1):132-147

**RESUMEN.**

**Introducción:** El acoso laboral en España afecta aproximadamente al 15% de la población trabajadora. En este trabajo se integra su análisis desde la psicología, el ámbito jurídico y la salud laboral para proponer estrategias preventivas basadas en evidencia.

**Material y Métodos:** Se examinan las variables predictoras y consecuentes del acoso, se compara la utilidad de diversas escalas de medición validadas para la victimización y el clima organizacional y se evalúan los métodos de investigación (cuantitativa, cualitativa y mixta) y consideraciones éticas y de consentimiento informado.

**Resultados:** Las variables predictoras tienen fortalezas y limitaciones que requieren un análisis contextualizado. Las herramientas validadas permiten adaptar las evaluaciones a cada situación. La combinación de métodos de investigación mejora la comprensión. Mantener rigurosas consideraciones éticas es condición indispensable para proteger a los participantes vulnerables.

**Conclusiones:** La erradicación del acoso requiere intervenciones multidimensionales que fomenten una cultura de respeto, trascendiendo el cumplimiento formal de la normativa vigente.

**Palabras Clave:** acoso laboral; mobbing; empleadores; empleados; salud laboral

**PREVENTING WORKPLACE HARASSMENT: GAPS AND PROPOSALS IN THE CURRENT CONTEXT****ABSTRACT**

**Introduction:** Workplace bullying in Spain affects approximately 15% of the working population. This study integrates its analysis from psychological, legal, and occupational health perspectives to propose evidence-based preventive strategies.

**Material and Methods:** The study examines predictor and outcome variables of bullying, compares the utility of various validated measurement scales for victimization and organizational climate, and evaluates research methods (quantitative, qualitative, and mixed) along with ethical considerations and informed consent procedures.

**Results:** Predictor variables exhibit strengths and limitations that necessitate contextualized analysis. Validated tools enable tailored assessments for specific situations. Combining research methods enhances comprehension, while upholding rigorous ethical standards remains indispensable for protecting vulnerable participants.

**Conclusions:** Eradicating workplace bullying demands multidimensional interventions that promote a culture of respect, extending beyond mere formal compliance with current regulations.

**Key Words:** workplace bullying; mobbing; employees; employers; occupational health.

---

**Fecha de recepción:** 26 de noviembre de 2025

**Fecha de aceptación:** 26 de febrero de 2026

---

**Introducción**

La problemática del acoso laboral sigue siendo un reto latente en 2025, estimándose que afecta al 15% de los trabajadores en España, cifra superior a la media europea de cerca del 9%<sup>(1)</sup>. Este fenómeno implica conductas hostiles, reiteradas y continuas que dañan la salud psicológica y el ambiente laboral. En esta revisión, se usa el término “acoso

laboral” como concepto paraguas que incluye también “mobbing” y “hostigamiento”, definidos como formas de violencia psicológica sistemática en el trabajo, susceptibles de constituir delito según el Código Penal español<sup>(2,3)</sup>.

Desde la perspectiva psicosocial, el acoso laboral implica actos intencionados y reiterados de hostigamiento psicológico que deterioran la autoestima, generan ansiedad, depresión y afectan

la productividad. La víctima suele presentar vulnerabilidades emocionales y dificultades para reconocer su situación, mientras que la persona acosadora adopta un perfil manipulador y controlador, promoviendo aislamiento y desprestigio. La reacción de los compañeros puede perpetuar el fenómeno mediante omisión o silencio.

Legalmente, se protege especialmente a las personas vulnerables, y la responsabilidad empresarial es mayor cuando la víctima tiene resistencia limitada. La legislación vigente en España incluye la Constitución(4), el Estatuto de los Trabajadores(5), la Ley Orgánica de Igualdad(6) y el Convenio de la OIT 2023(7) sobre violencia y acoso en el trabajo, junto con protocolos adaptados a normativas autonómicas. Sin embargo, persisten barreras culturales y organizativas que dificultan la erradicación del acoso, evidenciando la necesidad de enfoques preventivos personalizados que integren legislación, cultura organizacional y atención a vulnerabilidades de género o grupo, adaptados a realidades sectoriales y territoriales.

Sectores con riesgo elevado incluyen la administración pública, servicios sanitarios, docencia y hostelería, que concentran la mayoría de denuncias. La lucha contra el acoso laboral requiere una atención multidimensional que combine protección legal, estrategias psicosociales y promoción de entornos laborales saludables.

El objetivo específico de este documento es analizar el impacto del acoso laboral considerando sus principales factores individuales, organizacionales y sociales, y proponer estrategias preventivas basadas en evidencia científica. Se busca comprender las variables predictoras, las consecuencias y los métodos para evaluar el acoso laboral, integrando enfoques interdisciplinarios desde la psicología, el derecho y la salud laboral. Además, se pretende enfatizar la importancia de una investigación ética y rigurosa para fundamentar políticas y prácticas de prevención eficaces y adaptadas a diferentes contextos organizacionales y territoriales.

## Material y Métodos

Se realizó un análisis interdisciplinario, integrando enfoques de psicología, derecho y salud laboral. Se realizó un análisis reflexivo de los retos teórico-metodológicos, abordando la subjetividad en la percepción, la variabilidad cultural y la dificultad para medir objetivamente las conductas de acoso. Asimismo, se revisaron las variables clave identificadas en estudios previos, escalas validadas para valoración de victimización, estrés y clima organizacional, así como métodos cuantitativos (encuestas, cuestionarios, análisis estadístico avanzado) y cualitativos (entrevistas, grupos focales, análisis de contenido y discurso, estudios de caso). Además, se consideraron aspectos éticos esenciales, incluyendo el consentimiento informado y la protección de la confidencialidad de los participantes.

Los criterios de inclusión para la revisión implicaron la consideración de variables predictoras de acoso laboral (como clima organizacional, estilo de liderazgo, condiciones laborales, políticas y protocolos), variables dependientes (prevalencia, salud mental, consecuencias laborales) y variables moderadoras (rasgos de personalidad, apoyo social). Se valoró la profundidad metodológica y la exhaustividad para captar tanto la magnitud como las experiencias subjetivas del acoso. La revisión también incluyó un análisis de fortalezas y debilidades de cada variable e instrumento para adaptar la evaluación a diferentes contextos y necesidades específicas.

La estrategia de búsqueda integra estudios recientes y relevantes de carácter multidisciplinario, incluyendo literatura científica con enfoque en España y Europa, abordando aspectos legales, organizativos y psicosociales. Se hizo especial énfasis en estudios con rigor ético y metodológico y artículos que aportan evidencias para la prevención y manejo del acoso laboral. Asimismo, se consideraron normativas legales, análisis empíricos y revisiones meta-analíticas. Finalmente, la revisión incluye consideraciones éticas rigurosas, destacando la importancia del

consentimiento informado, la confidencialidad, la no maledicencia y la justicia para la protección de participantes en contextos laborales vulnerables. Se garantizaron procedimientos para evitar coerción y asegurar voluntariedad, y la necesidad de protocolos certificados para investigaciones sobre acoso laboral que respeten los derechos y bienestar de los sujetos estudiados.

La selección de literatura para este documento se justifica por su enfoque interdisciplinario y por priorizar fuentes científicas rigurosas y recientes que abordan el acoso laboral desde las perspectivas de la psicología, el derecho y la salud laboral. Se optó por estudios que combinan evidencia empírica con análisis teórico, garantizando una visión integral y actualizada del fenómeno en el contexto español y europeo. La inclusión de escalas validadas internacionalmente y adaptadas culturalmente, como la Escala Cisneros y el Cuestionario Leymann (LIPT-60) y el método EBAL para medir victimización, junto con cuestionarios específicos para estrés laboral y escalas para evaluar el clima organizacional asegura la fiabilidad y relevancia de las mediciones empleadas para evaluar la victimización, el estrés y el clima organizacional y su validez y adaptabilidad al contexto hispano en las diferentes dimensiones del fenómeno.

La incorporación de tablas comparativas tiene un propósito claro y justificado en el documento: facilitar la selección y aplicación adecuada de variables y herramientas según los objetivos específicos del estudio o intervención. Estas tablas analizan fortalezas y debilidades de variables predictoras, dependientes y moderadoras del acoso laboral, así como de los métodos cuantitativos y cualitativos más utilizados. Al sistematizar esta información, se favorece una interpretación crítica y contextualizada que guía la elección metodológica, buscando un equilibrio entre rigor estadístico, impacto clínico y aplicabilidad organizacional. También contribuyen a transparentar la complejidad del fenómeno, evidenciando las limitaciones y ventajas de distintas aproximaciones y escalas.

Su uso permite diseñar evaluaciones integrales y adaptadas al contexto específico, fortaleciendo la validez y pertinencia de los resultados. Apoyan la argumentación para implementar métodos mixtos que abordan tanto la magnitud objetiva como las experiencias subjetivas del acoso, enriqueciendo así la interpretación y elaboración de estrategias preventivas y de intervención.

La selección de literatura y la elaboración de tablas comparativas se fundamentan en la necesidad de construir un marco metodológico sólido, crítico y flexible que responda a la naturaleza multifacética del acoso laboral, garantizando la calidad científica y aplicabilidad práctica del estudio. Este enfoque sustenta la propuesta de intervenciones multidimensionales basadas en evidencia y metodologías validadas, adaptadas a distintas realidades organizacionales y territoriales.

## Resultados

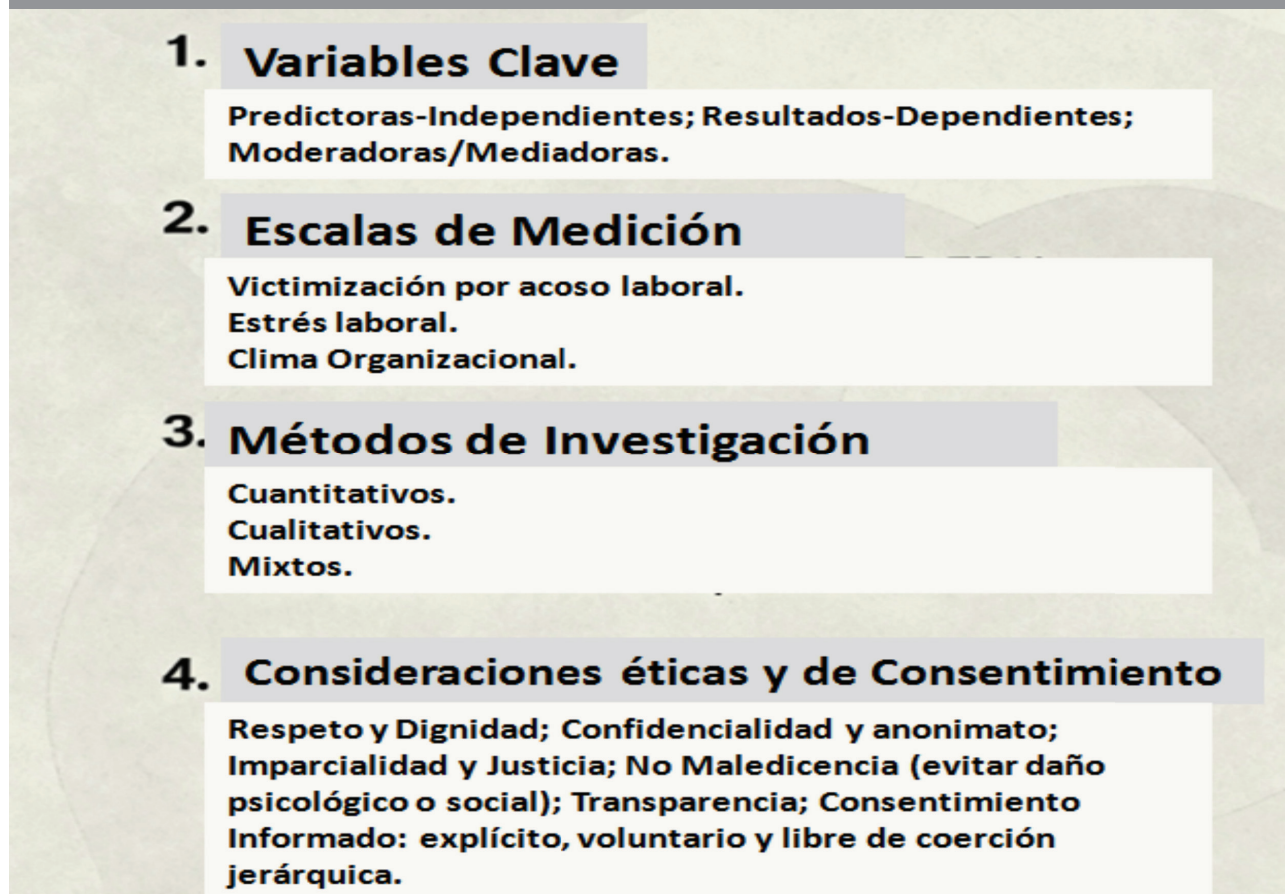
Los resultados se presentan como hallazgos objetivos obtenidos del análisis de las variables, escalas y métodos revisados, junto con sus fortalezas y debilidades. Incluyen descripciones específicas sobre variables predictoras (clima organizacional, liderazgo, condiciones laborales), variables dependientes (prevalencia, salud mental, consecuencias laborales) y moderadoras (rasgos de personalidad, apoyo social), así como comparativas de escalas y métodos cuantitativos y cualitativos para evaluar el acoso laboral. También se detallan en estos resultados las consideraciones éticas identificadas en la revisión, estableciendo un marco factual basado en literatura científica y validación de instrumentos.

El enfoque de los resultados es para la descripción y comparativa de datos y evidencias específicas. Los elementos clave se muestran en la Figura 1.

### 1-Variables clave en estudios sobre acoso laboral (Tabla 1 y Tabla 2)

Se clasifican en: independientes (factores que pueden influir o favorecer el acoso) y dependientes (resultados que miden sus consecuencias)<sup>(7)</sup>.

FIGURA 1. ASPECTOS FUNDAMENTALES EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE ACOSO LABORAL.



- Se consideran variables predictoras (independientes) de acoso: clima organizacional<sup>(8,9,10,11)</sup>, estilo de liderazgo<sup>(12,13,14)</sup>, condiciones laborales<sup>(15,16,17,18)</sup>, factores sociodemográficos<sup>(19)</sup>, existencia de protocolos o políticas de prevención<sup>(20,21)</sup>, tamaño y composición del grupo de trabajo<sup>(22,23)</sup>.
- Se consideran variables de resultado (dependientes): prevalencia y frecuencia del acoso laboral<sup>(24,25)</sup>, salud mental<sup>(26)</sup>, consecuencias laborales<sup>(27,28,29,30)</sup>, repercusiones en relaciones interpersonales.
- Se consideran variables moderadoras o mediadoras: rasgos de personalidad (autoestima, neuroticismo, competencias sociales)<sup>(31,32,33)</sup>, apoyo social dentro y fuera del trabajo<sup>(34,35,36)</sup>.

#### 2-Escalas para medir victimización, estrés y clima organizacional (Tabla 3)

En los estudios sobre acoso laboral existen varias escalas validadas ampliamente reconocidas a nivel internacional. Se destacan algunas de ellas:

- Escalas para victimización por acoso laboral: escala Cisneros<sup>(37)</sup>, cuestionario Leymann de Mobbing (LIPT)<sup>(38)</sup>, método EBAL<sup>(39)</sup>.
- Escalas para medir estrés laboral: Job Content Questionnaire (JCQ, Karasek)<sup>(40,41)</sup>, cuestionario de Estrés Laboral de Spielberger (JSS)<sup>(42)</sup>, cuestionario de Tensión T3/15<sup>(43)</sup>, Perceived Stress Scale (PSS)<sup>(44)</sup>.
- Escalas para clima organizacional: Escala ECALS (Escala del Ambiente Laboral Subjetivo)<sup>(45)</sup>, Work Environment Scale (WES de Moos)<sup>(46)</sup>, escala ECO IV<sup>(47)</sup>.

**TABLA 1. VARIABLES PREDICTORAS DEL ACOSO LABORAL. COMPARATIVO.**

Variable Predictora	Descripción	Fortalezas	Debilidades
Clima organizacional	Evalúa justicia, cohesión, liderazgo, apoyo social y conflictos de rol.	Instrumentos validados; análisis multidimensional.	Subjetivo; percepción individual sesga.
Estilo de liderazgo	Rasgos autoritarios, democráticos o permisivos y grado de supervisión.	Influye en cultura y relaciones laborales.	Varía según contexto y jerarquía.
Condiciones laborales	Carga, exigencias, jornada, tipo de contrato y antigüedad.	Variables objetivas; relacionadas con estrés.	Puede ser causa o efecto del acoso.
Protocolos de prevención	Existencia y aplicación de políticas contra el acoso.	Refleja compromiso institucional.	Depende del cumplimiento y cultura.
Tamaño y composición	Número de empleados, distribución por sexo y jerarquía.	Detecta desequilibrios y riesgos estructurales.	Influencia principalmente moderadora.
Cambios organizativos	Reestructuraciones, recortes y fusiones recientes.	Identifica periodos de vulnerabilidad colectiva.	Efectos transitorios difíciles de aislar.
Factores sociodemográficos	Edad, género, nivel educativo, estado civil y composición familiar.	Facilita prevención basada en perfiles.	No explica causas; riesgo de estereotipos.

### 3-Métodos cuantitativos y cualitativos para investigar el acoso laboral (Tabla 4)

Ambos enfoques pueden emplearse en paralelo (metodología mixta), lo que aumenta la validez y riqueza de los resultados.

#### Métodos cuantitativos

- Encuestas y cuestionarios estructurados: escala Cisneros<sup>(48)</sup>, cuestionario de Actos Negativos (NAQ)<sup>(49)</sup>, inventario Leymann (LIPT)<sup>(50)</sup> otros: para medir frecuencia, intensidad y tipos de acoso, así como variables asociadas (estrés, clima organizacional).
- Estudios de prevalencia y correlacionales<sup>(51)</sup>
- Análisis estadístico avanzado<sup>(52)</sup>

#### Métodos cualitativos adecuados

— Entrevistas en profundidad<sup>(53,54)</sup> grupos focales<sup>(55)</sup>, análisis de contenido y discurso<sup>(56,58,59)</sup>, estudio de caso<sup>(59)</sup>.

#### Métodos mixtos

- Combinan métodos cualitativos y cuantitativos (enfoque mixto) permite identificar no solo la prevalencia del acoso sino también sus causas y las estrategias de afrontamiento más efectivas.

### 4-Consideraciones éticas y de consentimiento en investigaciones sobre acoso laboral (Tabla 5)

Son fundamentales para proteger la integridad, privacidad y derechos de los participantes, quienes suelen estar en situación vulnerable<sup>(60)</sup>. Deben asegurar la protección de quienes participan, aplicar protocolos éticos certificados y garantizar el consentimiento informado con todas las garantías para evitar agravios o vulneraciones. La ética es clave para la credibilidad y validez del estudio y el bienestar de las personas involucradas.

TABLA 2. VARIABLES DEPENDIENTES DEL ACOSO LABORAL. COMPARATIVO.

Variable Dependiente	Descripción	Fortalezas	Debilidades
Prevalencia y frecuencia	Número y tipos de episodios de acoso reportados.	Indicadores cuantificables claros.	Riesgo de sesgo en auto-reporte.
Salud mental	Estrés, ansiedad, depresión, burnout y síntomas.	Evidencia sólida de impacto.	Multicausalidad; requiere clínica.
Consecuencias laborales	Absentismo, rotación y rendimiento laboral.	Datos objetivos, impacto directo.	Variables externas influyen.
Repercusiones interpersonales	Cambios en relaciones sociales y familiares.	Mide impacto social amplio.	Difícil cuantificar objetivamente.

**Consideraciones éticas principales**<sup>(61, 62)</sup>

- Respeto y dignidad, confidencialidad y anonimato, imparcialidad y justicia, no maleficencia, transparencia.

**Consentimiento informado**<sup>(63, 64)</sup>

- Debe otorgarse de forma explícita y voluntaria, incluyendo información clara sobre la confidencialidad y anonimato del estudio, así como el derecho de los participantes a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. Además, debe contemplar la posibilidad de acceso a apoyo o recursos en caso de detectarse situaciones de acoso. Es necesario solicitar consentimiento diferenciado para la grabación de audio o vídeo, el tratamiento de datos sensibles y la autorización para compartir resultados de forma anonimizada dentro de la organización o en la comunidad científica. En entornos laborales, se debe asegurar que el consentimiento no esté condicionado por la jerarquía o presiones que puedan comprometer la libertad de decisión.

**Discusión comentada de los resultados**

Se realiza un análisis crítico, contextualización y recomendaciones basadas en los datos recogidos en los resultados.

Se interpreta los resultados en un contexto más amplio, reflexionando sobre sus implicaciones

prácticas y teóricas. Destaca la insuficiencia de medidas legales y protocolos vigentes para erradicar el acoso laboral, especialmente en cuanto a la importancia del clima organizacional y del liderazgo como variables cruciales, pero difíciles de medir con precisión.

Se enfatiza la necesidad de una cultura organizacional preventiva que supere la mera formalidad normativa y donde resalta el valor de los métodos mixtos y rigurosos que integran consideraciones éticas para mejorar la credibilidad científica y protección de los participantes.

Los resultados de esta revisión se reafirman en que las medidas legales y protocolos institucionales vigentes en España son avances necesarios pero insuficientes para erradicar el problema. El clima organizacional y el liderazgo son las variables más influyentes, aunque difíciles de medir con precisión. Las cargas laborales excesivas y la falta de implementación real de protocolos agravan el riesgo.

Se requiere una cultura organizacional preventiva, que trascienda el cumplimiento formal de la normativa. Se subraya el valor de la investigación mixta y ética, destacando que la credibilidad científica depende de la protección integral de los participantes.

El análisis comparativo de las variables predictoras de acoso permite diseñar evaluaciones integrales ajustadas al contexto, seleccionando los indicadores en función de

**TABLA 3. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL ACOSO LABORAL. COMPARATIVO DE ESCALAS.**

Categoría	Instrumento	Descripción breve	Fortalezas	Debilidades
Victimización por acoso	Escala Cisneros	Mide acoso psicológico (mobbing); 43 ítems Likert; incluye subescalas de estrés postraumático y abandono profesional.	Alta fiabilidad, estructura bidimensional, ampliamente usada en España.	Análisis complejo por número de ítems.
Victimización por acoso	Cuestionario Leymann (LIPT-60)	60 ítems que valoran presencia e intensidad del acoso.	Inventario detallado, reconocido internacionalmente.	Extenso, recomendado sólo para contextos especializados.
Victimización por acoso	Método EBAL	Evalúa descrédito, aislamiento, humillación y amenazas (Likert 0-3).	Simple, breve, útil para cribado rápido.	Cobertura limitada, poco detalle emocional.
Estrés laboral	Job Content Questionnaire (JCQ)	Evalúa demandas psicológicas, control y apoyo social.	Amplia validación en español, multidimensional.	Largo, con numerosas subescalas.
Estrés laboral	Cuestionario de Estrés Spielberger (JSS)	30 ítems; mide presión laboral y falta de apoyo organizacional.	Específico para presión y apoyo.	Menos conocido, puede resultar extenso.
Estrés laboral	Cuestionario Tensión T3/15	15 ítems para medir tensión laboral específica y global.	Breve, fácil y válido.	Menos detallado, cobertura limitada.
Estrés laboral	Perceived Stress Scale (PSS)	Evalúa percepción general del estrés en el último mes.	Alta validez en español, uso internacional.	No específica para entorno laboral.
Clima organizacional	Escala ECALS	38 ítems; mide confianza, tensión, apoyo, retribución y satisfacción.	Alta fiabilidad, adaptada a población hispana.	Algo extensa o compleja.
Clima organizacional	Work Environment Scale (WES)	Evaluación estructurada del clima organizacional; validada en español.	Permite comparaciones internacionales.	Requiere adaptación cultural.
Clima organizacional	Escala ECO IV	Evalúa clima social del entorno laboral (contexto colombiano).	Validez demostrada en Latinoamérica.	Difusión internacional limitada.

los objetivos del estudio, el rigor estadístico, el impacto clínico y la aplicabilidad organizacional. El clima organizacional y el estilo de liderazgo se identifican como factores centrales que configuran el ambiente y las relaciones laborales, aunque su evaluación precisa resulta compleja.

En paralelo, la carga laboral, la existencia de protocolos, los cambios organizativos y las variables sociodemográficas aportan información más objetiva y útil para la detección y prevención focalizada, si bien ni la presencia de protocolos garantiza por sí misma la protección, ni los datos

**TABLA 4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN ACOSO LABORAL. COMPARATIVO.**

Tipo de método	Método / Técnica	Descripción breve	Fortalezas	Debilidades
Cuantitativo	Encuestas y cuestionarios	Instrumentos validados (Escala Cisneros, NAQ, LIPT) para medir frecuencia, intensidad y variables asociadas.	Medición fiable, comparabilidad y replicabilidad.	Sesgo de autoinforme, escasa profundidad contextual.
Cuantitativo	Estudios de prevalencia y correlacionales	Describen magnitud y relaciones entre acoso y factores laborales o de salud mediante análisis estadísticos.	Identifican patrones y asociaciones.	No establecen causalidad ni profundidad explicativa.
Cuantitativo	Análisis estadístico avanzado	Aplicación de técnicas multivariantes (ROC, factorial, regresión) para validación y comparación.	Alta precisión y validez.	Requiere alta pericia estadística, posible sobreajuste.
Cualitativo	Entrevistas en profundidad	Exploran experiencias y significados desde distintas perspectivas.	Detalle sobre vivencias y causas.	Elevado tiempo y sesgo del entrevistador.
Cualitativo	Grupos focales	Diálogo grupal para identificar patrones y propuestas.	Promueve consenso y comprensión colectiva.	Riesgo de menor confidencialidad y dominancia de voces.
Cualitativo	Análisis de contenido/ discurso	Examen de textos y narrativas institucionales.	Comprensión del contexto simbólico.	Interpretación subjetiva, demanda pericia analítica.
Cualitativo	Estudio de caso	Profundiza en procesos individuales o colectivos.	Visión holística y contextual.	Baja generalización y alto consumo de tiempo.
Mixto	Enfoque integrado cuantitativo–cualitativo	Combina medición estadística y análisis interpretativo.	Mayor validez y aplicabilidad.	Complejidad metodológica y altos costos.

sociodemográficos permiten explicar plenamente la dinámica causal del acoso.

El análisis comparativo de variables predictoras de acoso laboral permite diseñar evaluaciones integrales contextualizadas, priorizando clima organizacional y liderazgo (factores centrales pero complejos de medir), junto con carga laboral, protocolos, cambios organizativos y sociodemográficas (más objetivas para detección,

aunque sin garantizar causalidad plena ni protección automática).

El análisis comparativo de variables de resultados del acoso facilita diseñar evaluaciones integrales que se ajusten al contexto y objetivos específicos. Las medidas de prevalencia y frecuencia son esenciales para identificar y cuantificar el acoso, pero deben complementarse con evaluaciones clínicas y organizacionales. La salud mental refleja

**TABLA 5. CONSIDERACIONES ÉTICAS Y CONSENTIMIENTO INFORMADO EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE ACOSO LABORAL.**

Categoría	Principio	Descripción sintética
Consideraciones éticas principales	Respeto y dignidad	Trato no discriminatorio, protección de la dignidad y fomento de confianza entre participantes.
	Confidencialidad y anonimato	Protección estricta de datos personales y sensibles mediante codificación y resguardo; prevención de represalias.
	Imparcialidad y justicia	Garantía de objetividad, presunción de inocencia y derecho de todas las partes a ser escuchadas.
	No maleficencia	Prevención de daño psicológico o social; disposición de apoyo psicosocial y protocolos de crisis.
	Transparencia	Comunicación clara sobre objetivos, uso de datos y posibles implicaciones del estudio.
Consentimiento informado	Voluntariedad y formalización	Consentimiento previo, explícito, firmado y libre de coerción jerárquica.
	Información al participante	Explicación de la confidencialidad, anonimato, retiro sin repercusiones y acceso a apoyo en caso de acoso.
	Consentimiento diferenciado	Autorización específica para grabaciones, tratamiento de datos sensibles y difusión anonimizada de resultados.
	Independencia en contexto laboral	Verificación de que no exista presión o vínculo jerárquico que condicione la decisión de participar.

el impacto humano más tangible del acoso, aunque su análisis requiere cuidado metodológico para controlar factores de confusión. La satisfacción y el clima laboral aportan una percepción general útil para intervenciones, aunque menos específica. Las variables organizativas como rotación, bajas y rendimiento justifican intervenciones, aunque no explican completamente el fenómeno psicosocial. Variables como el clima organizacional y el estilo de liderazgo son clave para entender y prevenir el acoso, pues moldean las interacciones sociales y el ambiente laboral, aunque su medición es limitada por su naturaleza subjetiva. En cambio, variables como la carga laboral y la existencia de protocolos ofrecen datos más objetivos, aunque la mera presencia de protocolos no asegura eficacia sin una adecuada implementación y apoyo cultural organizacional.

El análisis comparativo de escalas para evaluar victimización, estrés laboral y clima organizacional en acoso laboral facilita la selección del

instrumento adecuado según contexto geográfico, objetivos, profundidad requerida y recursos disponibles.

- Escala Cisneros: Robusta para evaluaciones detalladas en contextos hispanos, pero demandante en aplicación.
- Cuestionario Leymann LIPT: Ideal para análisis exhaustivo por grados de acoso, aunque extenso.
- Método EBAL: Práctico y rápido para detección inicial, sacrificando profundidad.
- JCQ: Completo para fuentes y moderadores de estrés laboral, pero complejo y largo.
- JSS: Detallado en factores laborales, equilibrando extensión y especificidad.
- T3/15: Breve y práctico para evaluaciones rápidas, con menor profundidad.
- PSS: Visión general del estrés percibido, útil en estudios clínicos pero no específicos laborales.
- ECALS: Integral para ambiente laboral emocional y organizacional, ideal en España.

- WES: Robusta con respaldo internacional para comparaciones organizacionales.
- ECO IV: Valiosa en América Latina por adecuación cultural al clima social laboral.

El análisis comparativo de resultados identifica clima organizacional y liderazgo como predictores subjetivos clave del acoso laboral, complementados por variables objetivas (carga laboral, protocolos), seleccionando escalas (Cisneros/LIPT detalladas; EBAL/T3/15 rápidas) por contexto y recursos (30 palabras). El análisis comparativo de métodos cuantitativos y cualitativos para investigar acoso laboral facilita la selección según objetivos, recursos y profundidad requerida. Las entrevistas proporcionan una comprensión profunda de percepciones y emociones individuales; los grupos focales ofrecen perspectiva colectiva útil para el diagnóstico organizacional y co-creación de soluciones. Los análisis de contenido y discurso revelan patrones sociales y comunicativos, mientras que los estudios de caso integran diversas fuentes para una comprensión detallada.

La combinación de métodos mixtos se considera óptima para captar tanto la magnitud del acoso como las experiencias subjetivas, favoreciendo intervenciones más adecuadas. Sin embargo, esta heterogeneidad implica desafíos en recursos, tiempo y manejo ético, especialmente en la protección de la confidencialidad y bienestar de los participantes vulnerables.

Las consideraciones éticas y de consentimiento en investigaciones sobre acoso laboral subrayan la necesidad de protocolos rigurosos que garanticen el consentimiento informado, la confidencialidad, la no maleficencia y la justicia, elementos esenciales para proteger la integridad de los participantes y la validez científica. Se enfatiza que la prevención del acoso debe ir acompañada de un compromiso ético institucional, asegurando la protección plena de los involucrados y el cumplimiento estricto de normativas certificadas. Estas incluyen la evaluación rigurosa de riesgos y beneficios, consentimiento informado voluntario

y adaptado, confidencialidad estricta, supervisión ética continua, planes de apoyo psicosocial, y criterios de no discriminación y respeto a la diversidad.

Garantizar estos aspectos asegura investigaciones responsables, legales y socialmente legítimas, fundamentales para tratar el acoso laboral desde una perspectiva científica y ética, protegiendo especialmente a personas en situaciones vulnerables y evitando coerción por jerarquías laborales. Las consideraciones éticas y de consentimiento en investigaciones sobre acoso laboral resaltan la importancia de la ética en la investigación, con protocolos rigurosos para consentimiento informado, confidencialidad, no maleficencia y justicia, imprescindibles para preservar la integridad de los participantes y la validez científica del estudio. Este énfasis sostiene que el avance en la prevención del acoso debe ir acompañado de rigor ético y compromiso institucional.

Debe prevalecer la protección de quienes participan, aplicar protocolos éticos certificados y garantizar el consentimiento informado con todas las garantías para evitar agravios o vulneraciones. La ética es clave para credibilidad y validez del estudio y el bienestar de las personas involucradas. Estas normativas exigen implementar: la evaluación y justificación rigurosa de riesgos y beneficios, el consentimiento informado adaptado y voluntario, la confidencialidad estricta y protección de datos personales, la supervisión ética continua mediante comités especializados, los planes de mitigación y apoyo psicosocial para participantes y, la inclusión de criterios de no discriminación y respeto a la diversidad.

Cumplir con estas normativas garantiza investigaciones responsables, protegidas legalmente y socialmente legítimas, fundamentales para abordar adecuadamente el acoso laboral desde una perspectiva ética y científica. Son fundamentales para proteger la integridad, privacidad y derechos de los participantes, quienes suelen estar en situación vulnerable. En contextos laborales, asegurarse de que el consentimiento

no esté condicionado por mando jerárquico o presión para evitar coerción.

En su conjunto, los resultados de la revisión confirman que las medidas legales y los protocolos institucionales vigentes en España constituyen avances relevantes, aunque insuficientes para erradicar el acoso laboral. El clima organizacional y el estilo de liderazgo emergen como factores determinantes, pese a su complejidad de medición, mientras que la sobrecarga laboral y la falta de aplicación real de los protocolos incrementan el riesgo.

Se enfatiza la necesidad de una cultura organizacional preventiva que trascienda el cumplimiento formal de la normativa. La credibilidad científica depende de una investigación ética y mixta, que proteja integralmente a los participantes.

El análisis comparativo de variables predictoras y de resultado facilita el diseño de evaluaciones integrales ajustadas al contexto. Las variables subjetivas, como clima y liderazgo, aportan comprensión del entorno social, aunque presentan limitaciones de objetividad; en contraste, los indicadores como carga laboral o existencia de protocolos ofrecen mayor precisión, pero su valor depende de una implementación efectiva.

El examen de escalas validadas (Cisneros, LIPT, EBAL, JCQ, JSS, T3/15, PSS, ECALS, WES y ECO IV) muestra distintas aplicaciones y niveles de profundidad, permitiendo seleccionar los instrumentos según objetivos, contexto y recursos. Así, la Escala Cisneros y el LIPT destacan por su exhaustividad, mientras que EBAL o T3/15 resultan útiles en evaluaciones rápidas.

Respecto a las metodologías, la combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos se reconoce como la estrategia más completa, ya que abarca tanto la magnitud como las experiencias subjetivas del acoso. Entrevistas, grupos focales, análisis de discurso y estudios de caso aportan perspectivas complementarias, aunque exigen recursos, tiempo y cuidados éticos.

Las consideraciones éticas constituyen un eje transversal indispensable. Se subraya la obligatoriedad de protocolos rigurosos

que garanticen consentimiento informado, confidencialidad, justicia y no maleficencia. Su cumplimiento asegura la validez científica, la legitimidad social y la protección de los participantes, en especial en entornos laborales donde existen relaciones jerárquicas que pueden generar coerción.

Se destacan como fortalezas de este trabajo de revisión: el rigor metodológico integrando dimensiones jurídicas, psicológicas y organizacionales; su actualidad y aplicabilidad en el marco de nuestro país, con datos comparativos europeos. Desde el punto de vista ético, otorga centralidad a la protección del participante y su estructura sistemática, con tablas comparativas y escalas validadas.

Esta revisión presenta limitaciones por su enfoque narrativo, destacando que al tratarse de una revisión y reflexión integradora no sistemática, no se aportan datos propios ni resultados estadísticos concretos. La heterogeneidad metodológica y la ausencia de un protocolo riguroso de búsqueda y selección limitan la exhaustividad y replicabilidad del análisis, y dificultan la cuantificación precisa de hallazgos y la generalización de resultados. Esta naturaleza narrativa implica un análisis crítico basado en literatura previa y comparaciones cualitativas más que en síntesis estadística o metaanálisis.

En cuanto al nivel de evidencia de las recomendaciones preventivas, se clarifica que estas están basadas en un análisis interdisciplinario con evidencias científicas reconocidas, si bien su carácter es más orientativo que definitivo. Las recomendaciones derivan de la revisión de variables predictoras, escalas validadas y prácticas organizacionales reconocidas, pero carecen de soporte robusto de ensayos controlados o estudios experimentales sistemáticos, caracterizando un nivel de evidencia observacional y de consenso experto. Por ello, se presentan como pautas fundamentadas para la prevención, abiertas a adaptación y validación en contextos específicos. Finalmente, se enfatiza que la revisión no es sistemática ni exhaustiva, sino reflexiva y

interdisciplinaria, orientada a integrar distintas perspectivas y destacar consideraciones éticas, metodológicas y prácticas relevantes para el contexto español. Esta aproximación permite abordar la complejidad del fenómeno desde un marco amplio, aunque con limitaciones en términos de rigor metodológico y control del sesgo que son inherentes a revisiones no sistemáticas. Futuras investigaciones con metodologías rigurosas y sistemáticas facilitarán complementar y validar los resultados y las recomendaciones aquí expuestas teniendo en cuenta las barreras culturales y organizativas, con especial atención a los sectores más vulnerables y la diversidad sociolaboral.

### Conclusiones

Las medidas legales y protocolos institucionales vigentes en España representan avances necesarios, pero resultan insuficientes para erradicar el acoso laboral. El clima organizacional y el estilo de liderazgo son variables clave que moldean las interacciones y el ambiente laboral, aunque su medición precisa es compleja. La sobrecarga laboral y la falta de implementación efectiva de protocolos incrementan el riesgo de acoso.

Se requiere fomentar una cultura organizacional preventiva que vaya más allá del mero cumplimiento normativo. La investigación mixta y ética, protegida por protocolos rigurosos de consentimiento informado, confidencialidad, no maleficencia y justicia, es fundamental para garantizar la credibilidad científica y la protección integral de los participantes, especialmente en contextos vulnerables.

Los instrumentos para evaluación (escalas como Cisneros, LIPT, EBAL, entre otros) y métodos de investigación (entrevistas, grupos focales, análisis de discurso, estudios de caso) deben seleccionarse según objetivos, contexto y recursos, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos para una visión completa del fenómeno.

Las recomendaciones preventivas se basan en

evidencia observacional y consenso experto, siendo orientativas y adaptables a distintos contextos: fomentar clima organizacional justo, liderazgo democrático y control de cargas laborales para reducir riesgos; implementar protocolos claros de denuncia confidencial con sanciones, adaptados a contextos sociodemográficos; realizar formación continua, evaluaciones periódicas con escalas validadas y garantizar protección ética-legal.

Esta revisión destaca la importancia del rigor metodológico, la interdisciplinariedad y el compromiso ético-institucional, aunque reconoce limitaciones por su carácter narrativo y no sistemático.

Finalmente, es imprescindible fortalecer protocolos de actuación internos, garantizar investigaciones responsables y promover entornos laborales respetuosos y seguros, con formación continua y sanciones efectivas para erradicar el acoso y proteger los derechos y bienestar de los trabajadores.

### Bibliografía

1. Instituto Superior de Estudios Sociosanitarios. <https://www.isesinstituto.com>
2. Sánchez Benítez C. Tratamiento jurídico-penal del acoso en España. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado; 2023.
3. Tárrega JAA. La represión penal del acoso en el trabajo. *Labos*. 2021;2(1):4367.
4. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, nº 311, de 29 de diciembre de 1978.
5. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, nº 255, de 24 de octubre de 2015.
6. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, nº 71, de 23 de marzo de 2007.
7. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio núm. 190). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=980979>.

8. Quintero Quintero W, Arévalo Ascanio JG, Navarro Claro GT. Acoso laboral: una revisión bibliográfica de literatura. *Aglala*. 2021;12(2):200-19.
9. Muñoz Flores H, Guerra De los santos JM, Barón Duque M, Munduate Jaca L. El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional. *Papel del clima organizacional y los procesos de cambio*. *J. Work Organ. Psychol.* 2006;22(3):347-361.
10. Nielsen MB, Matthiesen SB, Einarsen S. Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying. *J Occup Health Psychol.* 2008;13(2):128-36
11. De Cuyper , Elfi Baillien E, De Witte E. Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*. 2009; 23:3.
12. Einarsen S, Hoel H, Notelaers G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*. 2009;23: Issue 1.
13. Leymann, H. The content and development of mobbing at work. *EJWOP*. 1996;5(2):165-84.
14. Vartia M. Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of the target and the perpetrator. *Scand J Work Environ Health*. 2001;27(1):63-9.
15. Feijó FR, Gräf DD, Pearce N, Fassa AG. Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;16(11):1945.
16. Galanis P, Moisoglou I, Katsiroumpa A, Mastrogianni M. Association between Workplace Bullying, Job Stress, and Professional Quality of Life: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Healthcare (Basel)*. 2024;12(6):623.
17. Nielsen MB, Rosander M, Einarsen SV. Witnessing workplace bullying - protocol for a systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes. *Syst Rev*. 2023;12(1):119.
18. Boudrias, V, Trépanier SG, Salin D. A systematic review of research on the longitudinal outcomes of workplace bullying *Aggress. Violent Behav*. 2021;56.
19. Colaprico C, Grima D, Shaholli D, Imperiale I, La Torre G. Workplace Bullying in Italy: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Med Lav*. 2023;114(6):e2023049.
20. Nielsen MB, Nielsen GH, Notelaers G, Einarsen S. Workplace Bullying and Suicidal Ideation: A 3-Wave Longitudinal Norwegian Study. *Am J Public Health*. 2015;105(11):e23-8.
21. Hall W. The Effectiveness of Policy Interventions for School Bullying: A Systematic Review. *J Soc Social Work Res*. 2017;8(1):45-69.
22. Guzman Holst C, Zaneva M, Chessell C, Creswell C, Bowes L. Research Review: Do antibullying interventions reduce internalizing symptoms? A systematic review, meta-analysis, and meta-regression exploring intervention components, moderators, and mechanisms. *J Child Psychol Psychiatry*. 2022;63(12):1454-65.
23. Morales Domínguez JF, Topa Cantisano G, Gallastegui Galá JA. Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*. 2006;18(4):766-71.
24. Rosander M, Salin D, Viita L, Blomberg S. Gender matters: workplace bullying, gender, and mental health. *Front Psychol*. 2020;11:560178do.
25. Okubo CVC, Trevisan Martins J, Melo Maquias T, Quina Gadino MJ, Fernandez Lorenzo MC et al. . Effectiveness of the interventions against workplace violence suffered by health and support professionals: A meta-analysis *Rev Lat Am Enfermagem*. 2022;30:e3638.
26. Cantisano GT, Molinero E, Sánchez R. Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*. 2007;19(3):510-517.
27. Verkuil B, Atasayi S, Molendijk ML. Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLoS One*. 2015;10(8):e0135225.
28. Aquino CA, Grijalva CG, González MQ. Workplace bullying and organizational outcomes: A meta-analysis. *Work Stress*. 2021;35(2):177-96
29. García Retortillo S, Bellver Sánchez A, Muñoz-García S. Consecuencias del acoso laboral en la

- salud mental y el rendimiento laboral. *Rev Esp Salud Publica*. 2020;94:e202005084.
30. Kivimäki M, Vahtera J, Ferrie JE et al. Workplace bullying and job performance: A prospective study. *Occup Environ Med*. 2003;60(5):359-365.
31. Nübling M, Roeske J, Wippel A et al. The impact of workplace bullying on absenteeism and turnover: A systematic review. *J Occup Health*. 2018;60(4):312-321.
32. Dåderman AM, Basinska BA, Evolutionary benefits of personality traits when facing workplace bullying. *Pers Individ Dif*. 2021;117(2):110849.
33. Naseem Janjua K, Alia Ahmed A. Personality traits as an antecedent or consequence of workplace bullying victimization. *Int J Manag Pract*. 2021;14(1):1-11.
34. Fernández del Río E, Extremera N. The incremental effect of dark personality over the Big Five in workplace bullying. *Pers Individ Dif*. 2021;168:110349.
35. Carroll TL, Lauzier M. Workplace bullying and job satisfaction: The buffering effect of social support. *Univ J Psychol*. 2014;2(2):81-9.
36. Sigursteinsdottir H, Koren KB. Does social support matter in the workplace bullying process? *Scand J Work Environ Health*. 2022;48(3):225-33.
37. Berglund D, Persson R. Workplace bullying, stress, burnout and the moderating effect of social support. *Work*. 2025;70(4):1235-43.
38. Fidalgo AM, Piñuel JI, García FJ. La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*. 2004;16(3):441-7.
39. Rivera JLG de, Revuelta de Rivera JL, Caballero E. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60. *Rev. cuba. salud trab*. 2008;9(1):25-34.
40. Asociación de Ergonomía de la Comunidad Valenciana. Guía de Detección y Valoración de Violencia en el Trabajo. Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL); 2021. Disponible en: <https://ergocv.com/guia-de-deteccion-y-valoracion-de-violencia-en-el-trabajo/>.
41. Escribà Agüir V, Más Pons R, Flores Reus E. Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gac Sanit*. 2001;15(2):142-9.
42. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol*. 1998;3(4):322-55.
43. Spielberger CD, Vagg PR. Job Stress Survey (JSS). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources; 1999.
44. Melià JL. La medición de la tensión en el trabajo: cuestionario de tensión T3/15. *J Work Organ Psychol*. 1994;2(2):141-54.
45. Remor E, Carroblez JA. Validación de la versión española de la escala de estrés percibido (PSS-14). *Ansiedad y Estrés*. 2001;7(2-3):195-201.
46. Barría González J. Evaluación de Clima Organizacional - Escala del Ambiente Laboral Subjetivo (ECALS): estructura factorial y confiabilidad. *An Psicol*. 2021;37(1):168-81.
47. García Saisó A, Toro M, González Torres T. Adaptación y validación psicométrica de la Work Environment Scale (WES) en población laboral mexicana. *Salud Ment*. 2014;37(1):11-18.
48. Toro M. Adaptación y validación de la encuesta ECO IV para medir el clima social organizacional en población mexicana. *Salud Ment*. 2014;37(1):19-26.
49. Piñuel JI, González C. La Escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*. 2004;16(3):441-7.
50. Escartín J. Adaptación española de la Negative Acts Questionnaire (NAQ). *Rev Psicol Trab Organ*. 2012;28(3):67-83.
51. Rivera de Revuelta JL, Caballero E, et al. Cuestionario histórico de acoso psicológico en el trabajo LIPT-60. *Psychosom. Med*. 2009;79(4):201-8.
52. Galanis P, Vraka I, Fragkou D, Bilali A, Kaitelidou D. Association between workplace bullying, job stress, and mental health: a meta-analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2024;21(5):1713.
53. Ervasti J, Magnusson Hanson LL, Väänänen A, Pentti J, Kivimäki M. Prediction of bullying at work: A data-driven analysis using bootstrap-enhanced LASSO regression and ROC curves. *Soc Sci Med*. 2023;317:115590.

54. Özer DG, Durak H. Is there somebody looking out for me? A qualitative study on workplace bullying experiences of employees diagnosed with bipolar disorder. *Int J Environ Res Public Health*. 2024;21(3):1234.
55. Carter GL, Smith PC. Workplace bullying in healthcare: a qualitative analysis of nurses' and physicians' experiences. *Qual Res Psychol*. 2019;16(2):245-67.
56. Johnson SL. Workplace bullying prevention: A critical discourse analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2015;12(5):5707-27.
57. Misawa M. A content analysis of women's experiences of workplace bullying. *Adult Educ Q*. 2018;68(3):205-23.
58. Boutain DM. Managerial and organizational discourses of workplace bullying in healthcare settings: a qualitative analysis. *Nurs Outlook*. 2015;63(1):72-84.
59. Spadina LJ. Cyberbullying and digital exclusion as new forms of workplace harassment: a qualitative content analysis. *Rev Labor Relat Ind*. 2024;19(2):123-35.
60. Kompella S, Sujan S. A case-based study of remote workplace bullying in India. *J Publ Health Epidemiol*. 2022;14(12):700-10.
61. Johnson SL. Workplace bullying prevention: a critical discourse analysis. *J Adv Nurs*. 2015 Oct;71(10):2384-92.
62. Fahie, D. Doing Sensitive Research Sensitive: Ethical and Methodological Issues in Researching Workplace Bullying. *Int. J. Qual. Methods*. 2014; 13(1):19-36.
63. Suff P, Strrebler M. Bullying and harassment: building a culture of dignity and respect in the workplace. Institute for Employment Studies Report MP59. 2006.
64. Bohns V, Schlund R. Consent is an organizational behavior issue, *Research in Organizational Behavior* 2020;40(3):100138.
65. Ghooi RB. Ensuring that informed consent is really an informed consent: Role of videography. *Perspect Clin Res*. 2014;5(1):3-5.
66. Johnson SL. Workplace bullying prevention: a critical discourse analysis. *J Adv Nurs*. 2015;71(10):2384-92.