

RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN EL BIENESTAR EMOCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN AMÉRICA LATINA

Jenifer Carolina Erazo Proaño
carolinaerazo95@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5694-9088>
Universidad de las Américas - Ecuador

Ángel Patricio Herrera Carrión
apherrerac@ube.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5501-6988>
Universidad Bolivariana del Ecuador

Elina Katerine Pinta Remache
elina.pinta@educacion.gob.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6723-5010>
Unidad Educativa Fiscomisional Monseñor Maximiliano Spiller - Ecuador

Jesús Santiago Jumbo Jima
jesusjumbo@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6648-1690>
Unidad Educativa Fiscomisional Monseñor Maximiliano Spiller - Ecuador

Recibido: 21/07/26

Aceptado: 23/08/26

Publicado: 01/09/26

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue sintetizar la evidencia científica publicada entre 2019 y 2026 sobre las implicaciones de la exposición a riesgos psicosociales laborales en el bienestar emocional y el desempeño profesional del personal docente en América Latina. Se efectuó una revisión sistemática guiada por PECO y PRISMA 2020. Las búsquedas se realizaron en Scopus, PubMed y Dialnet. De 1.247 registros identificados, 17 publicaciones, correspondientes a 13 poblaciones independientes, cumplieron los criterios de elegibilidad. Un revisor desarrolló el cribado, extracción y valoración metodológica mediante MMAT 2018. Debido a la heterogeneidad de diseños, exposiciones e instrumentos, se aplicó una síntesis narrativa y un análisis de sensibilidad, sin metaanálisis. Los hallazgos mostraron una asociación consistente entre mayor exposición a acoso laboral, violencia psicológica, hostilidad, liderazgo adverso y bajo apoyo institucional y peores resultados de burnout, estrés y salud mental. La evidencia sobre desempeño fue menos abundante, aunque indicó menor capacidad laboral, ausentismo y afectación del trabajo. La confianza fue moderada para bienestar emocional y baja a moderada para desempeño profesional. Se concluye que la prevención exige respuestas institucionales frente a los entornos laborales hostiles.

Palabras clave: condiciones de empleo del docente, relaciones laborales, salud mental, eficacia del docente, América Latina.

PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE AND THEIR IMPACT ON THE EMOTIONAL WELL-BEING AND PROFESSIONAL PERFORMANCE OF TEACHERS IN LATIN AMERICA

ABSTRACT

The objective of this study was to synthesize the scientific evidence published between 2019 and 2026 on the implications of exposure to occupational psychosocial risks on the emotional well-being and professional performance of teaching staff in Latin America. A systematic review guided by PECO and PRISMA 2020 was conducted. Searches were conducted in Scopus, PubMed, and Dialnet. Of the 1,247 records identified, 17 publications, corresponding to 13 independent study populations, met the eligibility criteria. A reviewer performed the screening, data extraction, and methodological assessment using the MMAT 2018. Due to the heterogeneity of study designs, exposures, and instruments, a narrative synthesis and sensitivity analysis were performed, without a meta-analysis. The findings showed a consistent association between greater exposure to workplace harassment, psychological violence, hostility, adverse leadership, and low institutional support, and worse outcomes regarding burnout, stress, and mental health. Evidence on performance was less abundant, although it indicated reduced work capacity, absenteeism, and impaired work performance. The confidence level was moderate for emotional well-being and low to moderate for professional performance. It is concluded that prevention requires institutional responses to hostile work environments.

Key words: teacher's employment conditions, labor relations, mental health, teacher effectiveness, Latin America.

Correo principal para contacto: redinvestigativa.aphc6.0@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo docente se desarrolla en organizaciones donde convergen exigencias pedagógicas, relaciones jerárquicas, cooperación entre colegas, presión por resultados y normas institucionales que pueden proteger o deteriorar la experiencia laboral. Cuando esas relaciones adoptan formas persistentes de hostilidad, humillación, aislamiento, abuso de autoridad o falta de apoyo, dejan de constituir desacuerdos ordinarios y se convierten en riesgos psicosociales capaces de comprometer la salud y el ejercicio profesional. En América Latina, esta cuestión adquiere especial interés por la coexistencia de sobrecarga, precariedad contractual, desigualdades organizacionales y mecanismos institucionales de prevención todavía dispares. Díaz-Patiño y Anaya-Velasco (2022) identificaron, entre trabajadores universitarios, exposiciones relacionadas con demandas psicológicas, conflicto de rol, inseguridad laboral, relaciones sociales deficientes, acoso y violencia, asociadas con estrés, burnout, depresión, ansiedad, alteraciones del sueño y ausentismo. Esta diversidad muestra que el daño no depende de una sola conducta, sino de la interacción entre prácticas interpersonales y condiciones organizacionales que sostienen o toleran el maltrato.

Los riesgos psicosociales laborales comprenden características de la organización, el contenido y las relaciones de trabajo que pueden afectar el bienestar psicológico o la capacidad funcional. Dentro de este campo, el conflicto interpersonal alude a incompatibilidades, tensiones o desacuerdos entre personas; por sí mismo, no equivale a acoso. Leymann (1990) reservó el concepto de *mobbing* para una comunicación hostil y no ética ejercida de manera sistemática y prolongada contra una persona que, con el tiempo, queda en una posición de difícil defensa. Su formulación distingue un incidente crítico, la intensificación y estigmatización, la intervención administrativa y, en los casos más graves, la expulsión del empleo. Einarsen y Skogstad (1996) reforzaron esta delimitación al subrayar la repetición, la duración y la asimetría de poder como rasgos centrales del acoso laboral; sus datos mostraron que tanto colegas como superiores pueden ejercerlo. En consecuencia, una revisión sobre docentes debe diferenciar los desacuerdos episódicos de patrones reiterados de violencia psicológica, exclusión, hostilidad o liderazgo abusivo.

Esta distinción conceptual resulta decisiva, porque una definición demasiado amplia puede agrupar exposiciones de naturaleza diferente y producir conclusiones poco precisas. El acoso moral se reconoce por la reiteración de actos que degradan, desacreditan o aíslan, mientras que la violencia psicológica puede incluir insultos, amenazas, humillaciones o intimidación aun cuando el estudio no documente todos los criterios temporales del *mobbing*. Las relaciones profesionales adversas abarcan bajo apoyo, comunicación deteriorada y conflictos persistentes. El liderazgo desfavorable incorpora exigencia excesiva, arbitrariedad o ausencia de respaldo y la cultura organizacional puede normalizar la impunidad, competitividad extrema y abuso de poder. Nunes et al. (2022) encontraron que buena parte del personal de una universidad brasileña definía el acoso mediante conductas hostiles o sus consecuencias, pero pocas personas mencionaban la frecuencia y la duración. Esa comprensión incompleta favorece la confusión entre episodios aislados y persecución sistemática, dificulta la denuncia y debilita las respuestas preventivas.

El bienestar emocional constituye uno de los principales dominios afectados. Incluye la experiencia de estrés, distrés, síntomas ansiosos o depresivos, agotamiento emocional, satisfacción laboral y percepción de salud mental. Ahumada et al. (2021) estimaron una exposición al acoso laboral del 10,2 %. Tras ajustar los modelos, las personas expuestas

presentaron aproximadamente tres veces la prevalencia de síntomas depresivos y distrés, así como una prevalencia mayor de consumo de psicotrópicos. Aunque esa muestra no se restringió al profesorado, sus resultados ofrecen un antecedente regional consistente para comprender la carga psicológica del acoso. La temporalidad no puede establecerse por tratarse de un estudio transversal, pero la magnitud de las asociaciones respalda el tratamiento de esta exposición como un problema de salud ocupacional y no únicamente como una dificultad de convivencia.

La evidencia acumulada fuera del ámbito docente coincide con ese patrón. Nielsen y Einarsen (2012), al integrar 66 muestras independientes, relacionaron el acoso con problemas de salud mental, ansiedad, depresión, estrés postraumático y burnout; también hallaron menor satisfacción laboral, menor compromiso organizacional y mayor intención de abandonar el empleo. Verkuil et al. (2015) confirmaron asociaciones con depresión, ansiedad y quejas psicológicas vinculadas con el estrés en 70 muestras y sus datos longitudinales indicaron que la exposición precedía a problemas posteriores de salud mental. A la vez, la salud mental inicial predijo una mayor exposición futura, hallazgo que aconseja interpretar el vínculo como potencialmente bidireccional y evitar explicaciones causales simples. Ambos metaanálisis dependieron ampliamente de autoinformes y reunieron sobre todo investigaciones europeas, de modo que su aplicabilidad al profesorado latinoamericano requiere contraste con evidencia regional y con las particularidades de las instituciones educativas.

En la docencia, el burnout representa una manifestación especialmente estudiada del deterioro asociado al estrés laboral crónico. No es sinónimo de todo malestar emocional: articula agotamiento, distanciamiento o despersonalización y reducción de la realización profesional, según el instrumento empleado. Alvarado-Peña et al. (2023) hallaron niveles variables de burnout entre docentes universitarios latinoamericanos, aunque el agotamiento emocional tendió a sobresalir incluso cuando la clasificación global era baja. Su revisión vinculó el síndrome con condiciones laborales, organizacionales, sociodemográficas y personales, además, señaló el capital psicológico como posible recurso protector. Ribeiro et al. (2022) añadieron que la violencia ocupacional puede disminuir la motivación y deteriorar la calidad del trabajo educativo, pero su revisión incluyó agresiones procedentes de estudiantes y familias. Por ello, el burnout debe analizarse como desenlace relacionado con múltiples demandas, sin atribuirlo automáticamente a riesgos interpersonales internos cuando el estudio no aísla esa exposición.

En este contexto, el desempeño profesional conforma un dominio relacionado, aunque distinto del bienestar. Este comprende la capacidad para sostener tareas docentes, continuidad laboral, ausentismo, afectación del trabajo, compromiso e intención de abandono. El daño emocional puede interferir con concentración, toma de decisiones, interacción pedagógica y permanencia, pero esa secuencia no debe presumirse sin mediciones específicas. Nielsen y Einarsen (2012) encontraron asociaciones más claras con satisfacción, compromiso e intención de salida que con desempeño directo y ausentismo. Desde la formulación inicial de Leymann (1990), el deterioro productivo y la exclusión del empleo fueron descritos como posibles consecuencias tardías, aunque parte de esa evidencia era clínica y preliminar. La diferencia entre resultados emocionales y laborales exige examinar qué indicadores utiliza cada estudio, qué tan próximos están a la exposición y si corresponden a percepciones, registros institucionales o medidas funcionales.

Por otro lado, las instituciones educativas introducen fuentes de violencia que no siempre pertenecen al mismo constructo. Melanda et al. (2018) analizaron violencia física contra docentes brasileños y hallaron relaciones con condiciones contractuales y exposición previa a otras formas de violencia. Alves et al. (2023), en once docentes de enfermería de una universidad pública brasileña, explicaron la violencia durante la práctica pedagógica mediante la cultura institucional, desigualdades de género y posiciones de dominación; no obstante, el núcleo empírico correspondió a agresiones ejercidas por estudiantes. Estas investigaciones amplían la comprensión del ambiente ocupacional docente y muestran que la organización puede incrementar o reducir la vulnerabilidad. Aun así, no deben confundirse con estudios centrados en acoso, hostilidad o relaciones adversas entre personas adultas dentro de la estructura laboral. Esa delimitación justifica emplearlos como antecedentes conceptuales y no como evidencia principal de la exposición definida para la revisión.

Por tanto, el estado del arte presenta tres tensiones. La primera es conceptual: coexisten términos como conflicto, acoso, *mobbing*, violencia psicológica, violencia ocupacional y relaciones deterioradas, con criterios de frecuencia, duración y procedencia del agresor que no siempre son equivalentes. La segunda es metodológica: predominan diseños transversales, muestras no probabilísticas e instrumentos autoinformados, condiciones que restringen la secuencia temporal y elevan el riesgo de sesgo de método común (Ahumada et al., 2021; Díaz-Patiño y Anaya-Velasco, 2022; Verkuil et al., 2015). La tercera es geográfica y ocupacional: síntesis generales reúnen sobre todo evidencia europea, mientras que la producción latinoamericana se concentra en pocos países y niveles educativos. Incluso en revisiones regionales sobre burnout, la cobertura del profesorado universitario fue considerada insuficiente para representar la magnitud del fenómeno (Alvarado-Peña et al., 2023).

A estas tensiones se añade una brecha sustantiva: investigaciones han documentado con mayor consistencia síntomas psicológicos y burnout que resultados de desempeño profesional. Son menos frecuentes los estudios que integran, dentro de un mismo modelo, la exposición a riesgos interpersonales u organizacionales, bienestar emocional y consecuencias como capacidad para el trabajo, ausentismo, compromiso o permanencia. Tampoco abundan seguimientos longitudinales que distingan antecedente, desenlace y posibles relaciones recíprocas. La heterogeneidad de definiciones dificulta saber si los hallazgos corresponden a acoso sistemático, violencia ocasional, liderazgo adverso o demandas generales de la profesión. La ausencia de una síntesis circunscrita al personal docente latinoamericano impide apreciar coincidencias, divergencias, mecanismos protectores y vacíos de medición durante el periodo reciente.

Frente a esta brecha, la presente revisión sistemática sintetizó la evidencia publicada entre 2019 y 2026 sobre las implicaciones de la exposición a riesgos psicosociales laborales en el bienestar emocional y el desempeño profesional del personal docente de América Latina. El análisis caracteriza: distribución geográfica, niveles educativos, diseños y las muestras; identifica exposiciones interpersonales y organizacionales evaluadas; examina sus asociaciones con salud mental, estrés, burnout, satisfacción, capacidad laboral, ausentismo, compromiso y permanencia; considera el papel del apoyo institucional, liderazgo, género y cultura organizacional. Esta integración también busca reconocer vacíos geográficos, metodológicos y de medición que orienten políticas preventivas y futuras

investigaciones. A partir de ello, la pregunta del estudio fue: ¿qué diferencias o asociaciones se reportan en el bienestar emocional y el desempeño profesional entre el personal docente de América Latina con mayor exposición a riesgos psicosociales laborales y aquel con baja o nula exposición, según la evidencia científica publicada entre 2019 y 2026?

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS / MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló como una revisión sistemática de fuentes secundarias, con un enfoque integrador y una orientación cualitativa para la síntesis de la evidencia. Se adoptó un diseño no experimental, documental y retrospectivo, debido a que no se manipularon variables ni se intervino directamente sobre participantes, sino que se analizaron estudios primarios publicados. Su alcance fue descriptivo-analítico: descriptivo, porque permitió caracterizar la producción científica según país, nivel educativo, diseño, población, exposición y desenlaces y analítico, porque examinó asociaciones reportadas entre riesgos psicosociales laborales, bienestar emocional y desempeño profesional docente. El método aplicado fue revisión sistemática, guiada por las recomendaciones de PRISMA 2020 para identificación, selección, evaluación y presentación transparente de la evidencia (Page et al., 2021).

La pregunta de investigación y los criterios de elegibilidad se estructuraron mediante el marco PECO. La población estuvo conformada por personal docente activo de instituciones educativas formales de América Latina, desde educación inicial hasta educación superior. La exposición comprendió riesgos psicosociales laborales de naturaleza interpersonal u organizacional, tales como acoso laboral, *mobbing*, violencia psicológica, hostilidad, exclusión, relaciones profesionales adversas, liderazgo desfavorable, ausencia de apoyo institucional y culturas organizacionales propiciadoras del acoso. La comparación correspondió a docentes con menor o nula exposición, relaciones profesionales favorables, apoyo institucional o niveles distintos de exposición. Cuando los estudios no presentaron un grupo comparador directo, se admitieron análisis cuantitativos de asociación o aproximaciones cualitativas compatibles con la pregunta PECO. Los resultados de interés fueron el bienestar emocional o psicológico estrés, ansiedad, agotamiento, burnout, satisfacción laboral y salud mental, el desempeño profesional y capacidad para el trabajo, ausentismo, afectación laboral, compromiso, permanencia e intención de abandono.

Tabla 1

Marco PECO y criterios de elegibilidad aplicados en la revisión sistemática.

Componente	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Población	Personal docente activo de instituciones educativas formales de América Latina, perteneciente a educación inicial, básica, bachillerato, formación técnica o educación superior. En poblaciones mixtas, se requirieron datos docentes diferenciados o una interpretación limitada y explícitamente justificada.	Estudios centrados exclusivamente en estudiantes, familias o personal no docente; poblaciones mixtas sin información atribuible al profesorado; estudios multirregionales sin una submuestra latinoamericana identificable.
Exposición	Evaluación explícita de riesgos psicosociales laborales interpersonales u organizacionales: acoso, <i>mobbing</i> , violencia psicológica, hostilidad,	Violencia ejercida por estudiantes o familiares sin diferenciación suficiente de los riesgos laborales internos; ruido,

	exclusión, relaciones adversas, liderazgo desfavorable, falta de apoyo o cultura organizacional propiciadora.	infraestructura, recursos físicos o indisciplina estudiantil sin un componente psicosocial laboral explícito.
Comparación	Menor o nula exposición, relaciones laborales favorables, apoyo institucional o grupos con distintos niveles de exposición. También, se admitieron análisis de asociación y estudios cualitativos compatibles con PECO.	Estudios sin comparación, asociación o análisis cualitativo que permitiera relacionar la exposición con los resultados examinados.
Resultados	Bienestar emocional o psicológico, estrés, ansiedad, burnout, satisfacción laboral, salud mental, capacidad para el trabajo, ausentismo, afectación laboral, compromiso, permanencia o intención de abandono.	Ausencia de resultados relacionados con el bienestar emocional o el desempeño profesional docente.
Periodo	Artículos publicados desde enero de 2019 hasta el cierre de la búsqueda, el 19 de junio de 2026.	Publicaciones anteriores a 2019 o posteriores a la fecha de cierre.
Diseños	Estudios primarios cuantitativos, cualitativos o mixtos con metodología explícita.	Revisiones, metaanálisis, estudios bibliométricos, editoriales, ensayos, noticias, blogs, resúmenes sin texto completo y documentos sin metodología verificable.
Idioma y acceso	Texto completo disponible en español, inglés o portugués.	Texto completo no recuperable o información insuficiente para efectuar una extracción verificable.
Publicaciones relacionadas	Publicaciones procedentes de una misma población cuando aportaban exposiciones, desenlaces o análisis diferentes.	Publicaciones duplicadas o derivadas de la misma población que no aportaban resultados distintos.

Fuente: autoría propia.

La última búsqueda se efectuó en Scopus el 16 de junio de 2026, en PubMed el 17 de junio y en Dialnet el 18 de junio. El 19 de junio de 2026 se realizó la verificación complementaria donde se desarrolló el rastreo de referencias de artículos potencialmente elegibles. Estas fuentes complementarias se emplearon para comprobar la disponibilidad, procedencia e indexación de los documentos, pero sus resultados no se sumaron nuevamente cuando correspondían a registros ya identificados. La ventana temporal se delimitó entre 2019 y 2026 y se usaron publicaciones en español, inglés y portugués.

Tabla 2

Fuentes de información, fechas de búsqueda y registros identificados.

Fuente o etapa	Fecha	Función en la revisión	Registros identificados
Scopus	16 de junio de 2026	Identificación principal	46
PubMed	17 de junio de 2026	Identificación principal	1.115
Dialnet	18 de junio de 2026	Identificación principal	86

Nota. Scopus, PubMed y Dialnet sumaron 1.247 registros. *Fuente:* autoría propia.

En este sentido, las estrategias combinaron términos correspondientes a población docente, riesgos psicosociales laborales y resultados emocionales o profesionales. Se utilizaron operadores booleanos, frases exactas entre comillas y sinónimos en español e

inglés. Las cinco ecuaciones registradas en el protocolo se conservaron como búsquedas exactas ejecutadas y se aplicaron en las fuentes indicadas en la Tabla 3.

Tabla 3

Ecuaciones exactas empleadas en la búsqueda bibliográfica.

N.º	Fuente de aplicación	Ecuación exacta
1	Scopus, PubMed y Dialnet	("conflictos interpersonales" OR "conflictos laborales" OR "conflicto en el lugar de trabajo") AND (docentes OR profesores OR profesorado) AND ("bienestar emocional" OR "bienestar psicológico" OR "salud mental" OR "desempeño docente")
2	Scopus, PubMed y Dialnet	(incivilidad OR mobbing OR "acoso laboral" OR "acoso psicológico" OR hostilidad OR exclusión) AND (docentes OR profesores) AND (estrés OR ansiedad OR burnout OR "satisfacción laboral")
3	Scopus y Dialnet	("relaciones entre colegas" OR "conflicto entre docentes" OR "falta de respeto" OR "crítica persistente") AND (docentes OR profesorado) AND ("bienestar psicológico" OR compromiso)
4	Scopus, PubMed y Dialnet	("conflicto laboral" OR incivilidad OR mobbing OR "acoso laboral") AND ("capacidad para el trabajo" OR productividad OR ausentismo OR "intención de abandono") AND (docentes OR profesores) AND ("América Latina" OR países latinoamericanos)
5	Scopus, PubMed y Dialnet	("riesgos psicosociales laborales" OR "relaciones profesionales deterioradas" OR "hostilidad laboral") AND (bienestar OR estrés OR burnout OR "satisfacción laboral") AND (docentes OR profesores)

Fuente: autoría propia.

La técnica de recolección de información fue la revisión documental sistemática. Los registros recuperados se depuraron antes del cribado y posteriormente se examinaron por título y resumen. Los documentos potencialmente pertinentes pasaron a recuperación y evaluación de texto completo. En cada fase se aplicaron los criterios previamente definidos, sin utilizar herramientas automatizadas para decidir la inclusión o exclusión. La búsqueda, depuración, cribado, evaluación de elegibilidad, extracción de datos y valoración metodológica fueron realizadas por un solo revisor. Ante registros con elegibilidad dudosa, se volvió al texto completo y se contrastó la decisión con el marco PECO, los criterios operacionales y la matriz de control.

La reevaluación del corpus provisional constituyó una enmienda documentada del protocolo interno. Tres publicaciones inicialmente consideradas no cumplieron la exposición psicosocial laboral definida: una examinó principalmente condiciones físicas del aula; otra no permitió diferenciar suficientemente violencia laboral interna de violencia procedente de actores externos y la tercera se concentró en ruido e indisciplina estudiantil. Estas publicaciones fueron retiradas del corpus principal y conservadas únicamente como artículos complementarios para la introducción o la discusión. De la misma manera, las publicaciones basadas en una misma muestra se mantuvieron cuando aportaban desenlaces diferentes, pero se agruparon como una sola población independiente para impedir la sobreponderación de la evidencia. El resultado fue un corpus de 17 publicaciones, equivalentes a 13 poblaciones independientes. La totalidad del proceso de identificación y selección se representa mediante el diagrama PRISMA 2020 que se presenta como Figura 1 en el apartado de resultados.

El instrumento de recolección fue una matriz estandarizada de extracción, organizada mediante los códigos EST-01 a EST-17. Para cada publicación se registraron: título, fuente de recuperación, referencia APA 7, enlace o DOI, año, país, objetivo, diseño metodológico, población, muestra, instrumentos, exposición evaluada, resultados de bienestar emocional, indicadores de desempeño profesional, principales hallazgos, implicaciones y limitaciones. También se incorporaron campos de control para identificar poblaciones compartidas, población ocupacional mixta, fecha de recolección anterior al periodo de publicación, exposición limítrofe, ausencia de DOI y otras alertas que pudieran afectar la interpretación. Los datos no informados por los estudios se registraron como no disponibles; no se efectuaron imputaciones ni se completaron resultados mediante inferencias no sustentadas.

La calidad metodológica de las 17 publicaciones se evaluó mediante el *Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT)*, versión 2018 (Hong et al., 2018), debido a que el corpus incluyó investigaciones cuantitativas, cualitativas y de métodos mixtos. La valoración comenzó con las dos preguntas generales de cribado del instrumento y continuó con cinco criterios específicos correspondientes al diseño de cada investigación. Cada criterio recibió una respuesta de Sí, No o No se puede determinar, acompañada por una justificación sustentada en el texto del artículo. De acuerdo con las recomendaciones del *MMAT*, no se calculó un porcentaje ni una puntuación global de calidad. Los perfiles denominados favorable, favorable con reservas, intermedio, intermedio-restrictivo o restrictivo se utilizaron únicamente como juicios interpretativos para facilitar el análisis y no como puntuaciones oficiales del instrumento. Ningún estudio fue excluido automáticamente por su valoración metodológica; las limitaciones detectadas se consideraron al estimar la confianza y al efectuar el análisis de sensibilidad.

La información se integró mediante síntesis narrativa, debido a la heterogeneidad de países, niveles educativos, diseños, exposiciones, instrumentos, medidas de efecto y desenlaces. No se realizó metaanálisis porque no existió una medida común suficientemente comparable entre los estudios. Las estimaciones originales, razones de prevalencia, riesgos relativos, coeficientes de asociación, frecuencias, porcentajes o categorías cualitativas se conservaron en su forma reportada, sin convertir métricas incompatibles ni calcular efectos combinados. La síntesis se organizó en cinco dominios: riesgos de acoso o violencia psicológica y bienestar; liderazgo, apoyo y cultura organizacional; desempeño, capacidad laboral y ausentismo; persistencia o recurrencia de exposición y prevalencia o formas de acoso. Además, se examinaron condiciones moderadoras o protectoras, como apoyo institucional, liderazgo, género y organización del trabajo. La heterogeneidad se analizó según país, nivel educativo, diseño, tipo de exposición, resultado medido y grado de independencia de las muestras. La publicación constituyó la unidad de extracción, mientras que la población independiente se utilizó como unidad de interpretación para evitar que varias publicaciones derivadas de una misma muestra incrementaran artificialmente el peso de sus resultados.

El análisis de sensibilidad contrastó la conclusión general bajo diferentes escenarios: exclusión de los estudios con perfiles metodológicos restrictivos; agrupación obligatoria de publicaciones correspondientes a una misma población y retiro temporal de investigaciones con poblaciones mixtas, exposiciones limítrofes o violencia procedente de estudiantes sin diferenciación suficiente. Se examinó si estas decisiones modificaban la dirección de los hallazgos o solamente reducían el volumen y la cobertura geográfica de la evidencia. La

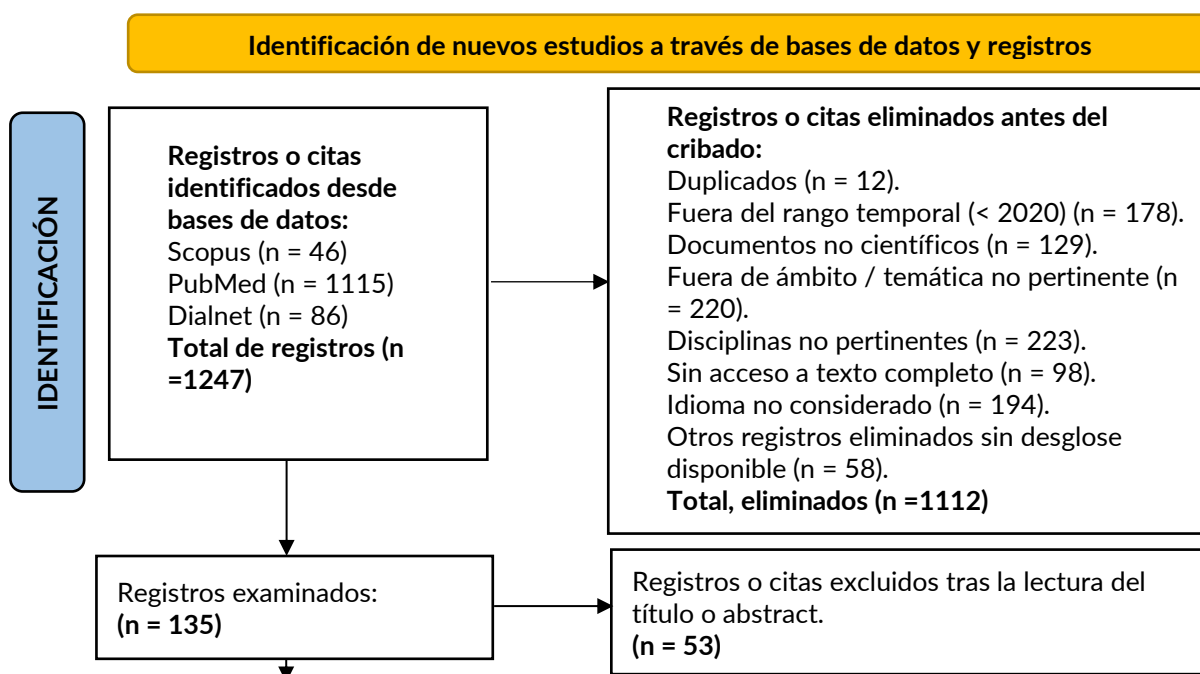
confianza se valoró narrativamente por dominio, atendiendo a la consistencia de la dirección de los resultados, calidad metodológica, correspondencia entre exposición y desenlace, independencia de las poblaciones y limitaciones de los estudios. El protocolo no fue registrado en PROSPERO, Open Science Framework ni en otra plataforma pública; se conservó un protocolo interno con criterios, ecuaciones, decisiones de elegibilidad y las enmiendas efectuadas. La realización de la revisión por un solo investigador constituye una limitación metodológica, por el posible incremento del error y del sesgo de selección; como medida de control, se comprobó la congruencia entre las decisiones registradas, matriz de extracción, exclusiones y flujo PRISMA. La investigación no recibió financiamiento externo y fue desarrollada con recursos propios. Los autores declaran no tener conflictos de interés. Los datos y materiales que respaldan la revisión se encuentran disponibles previa solicitud razonable a los autores, respetando los derechos editoriales de los textos completos.

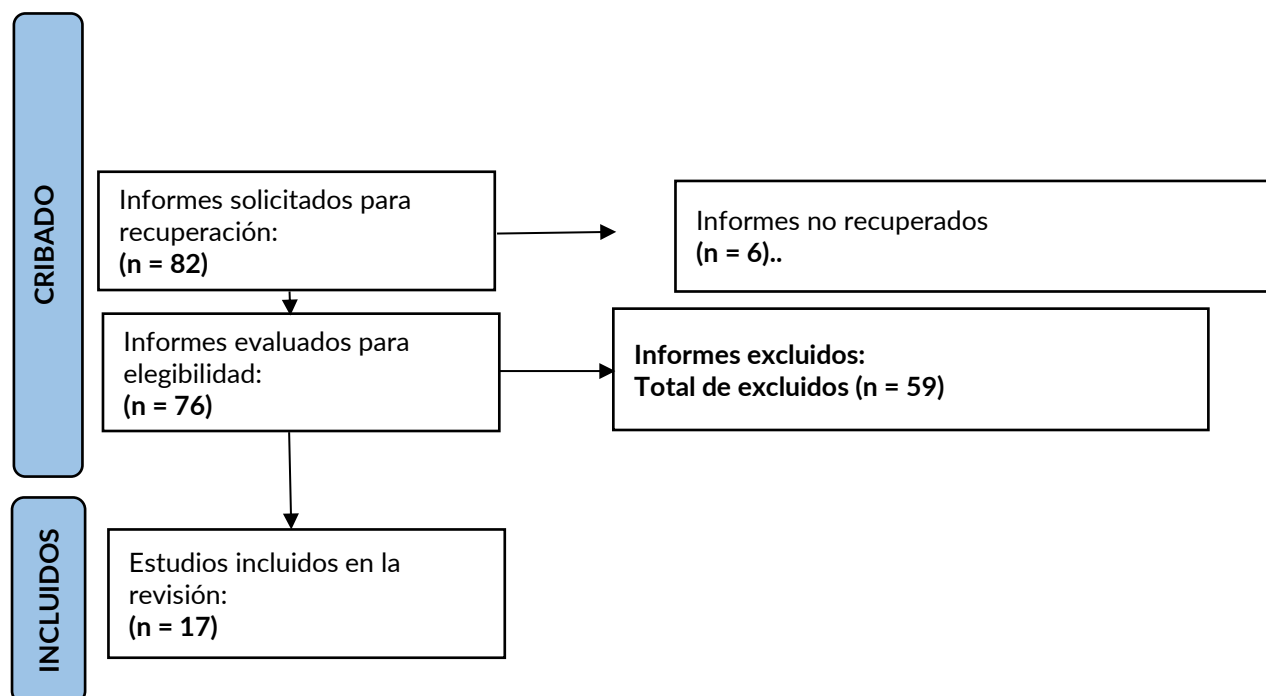
3. RESULTADOS

La búsqueda identificó 1.247 registros procedentes de Scopus (n = 46), PubMed (n = 1.115) y Dialnet (n = 86). Antes del cribado se retiraron 1.112 registros, por lo que 135 títulos y resúmenes fueron examinados. De estos, 53 se excluyeron por falta de correspondencia con los criterios de elegibilidad y se solicitaron 82 informes para recuperación; seis no pudieron obtenerse. La lectura de 76 textos completos condujo a la exclusión de 59 informes y a la inclusión definitiva de 17 publicaciones. Cincuenta y seis exclusiones pertenecían al flujo previamente documentado y carecían de desglose individual, mientras que tres fueron incorporadas después de la reevaluación final: una investigación centrada en condiciones físicas del aula, otra que no diferenciaba suficientemente la violencia laboral interna de la ejercida por actores externos y una tercera enfocada en ruido e indisciplina estudiantil. La secuencia completa se presenta en la Figura 1.

Figura 1

Flujo PRISMA 2020 de selección de los estudios.





Fuente: autoría propia.

En este sentido, las publicaciones se distribuyeron entre 2019 y 2026: una apareció en 2019, cuatro en 2020, cuatro en 2021, cuatro en 2022, una en 2024, una en 2025 y dos en 2026. No se identificaron estudios elegibles publicados en 2023. Brasil concentró 10 de las 17 publicaciones (58,8 %), seguido de Chile, México y Colombia, con dos registros cada uno y Ecuador con uno. En cuanto al diseño: ocho investigaciones fueron cuantitativas descriptivas o transversales, cinco utilizaron diseños cuantitativos no aleatorizados incluidas tres publicaciones longitudinales, dos fueron cualitativas y dos emplearon métodos mixtos. La producción abarcó educación escolar y superior, aunque las investigaciones universitarias tuvieron una presencia considerable.

Las 17 publicaciones no representaron 17 muestras independientes. Cuatro artículos procedían de la cohorte docente de Londrina y dos derivaban de una misma investigación sobre acoso moral en programas de posgrado. Al agrupar esas publicaciones relacionadas, el corpus quedó constituido por 13 poblaciones independientes. Esta distinción evitó que los resultados brasileños adquirieran un peso artificial debido a la publicación de varios análisis sobre una misma muestra. Tampoco se calculó un número total de participantes, porque existían muestras compartidas, estudios cualitativos, poblaciones mixtas y publicaciones que no comunicaban de manera uniforme el tamaño de cada subgrupo docente. Las características y los principales resultados individuales se condensan en la Tabla 4.

Tabla 4

Características y principales resultados de las publicaciones incluidas.

ID	Estudio y país	Diseño y muestra	Exposición examinada	Principal resultado
EST-01	Melanda et al. (2021a), Brasil.	Cohorte; n = 789 al inicio y n = 509 en el seguimiento.	Violencia psicológica de colegas y superiores.	La exposición se relacionó con burnout en los análisis transversal y longitudinal.
EST-02	Cortez Soto y Heredia Escorza	Transversal; n = 637.	Apoyo y exigencia del director.	El apoyo directivo fue el predictor más fuerte del burnout ($p < 0,001$); los niveles más altos se registraron entre docentes con

	(2026), México.			hasta 23 años de experiencia que percibían una dirección excesivamente exigente.
EST-03	Muñoz-Chávez y López-Chau (2022), México.	Cuantitativo predictivo; n = 248.	Acoso laboral, desvalorización y sobrecarga.	La desvalorización del trabajo fue la forma más frecuente, mientras que el <i>mobbing</i> personal resultó menos frecuente.
EST-04	Melanda et al. (2021b), Brasil.	Cohorte con seguimiento de dos años.	Recurrencia de la violencia.	La exposición mostró persistencia y repetición durante el seguimiento.
EST-05	Muñoz-Troncoso et al. (2025), Chile.	Análisis transversal secundario; n = 8.536.	Clima relacional y apoyo institucional.	Se registraron diferencias por género y rol profesional, aunque las magnitudes de efecto fueron muy pequeñas.
EST-06	Gavilanes Morejón et al. (2024), Ecuador.	Transversal; n = 76 trabajadores de un centro educativo.	Violencia psicológica y acoso laboral.	El 88 % presentó exposición a violencia, el 20 % registró intensidad de violencia y el 22 % presencia de acoso psicológico.
EST-07	de Ceballos y Carvalho (2021), Brasil.	Transversal	Violencia dirigida al profesorado.	La exposición se asoció con menor capacidad para el trabajo.
EST-08	Salvagioni et al. (2022), Brasil.	Cohorte prospectiva; n = 509.	Burnout como exposición próxima.	La incidencia de ausencia prolongada fue del 9,4 %. La despersonalización alta permaneció asociada al desenlace después de los ajustes (RR = 1,80; IC del 95 % [1,05, 3,09]).
EST-09	Melanda et al. (2020), Brasil.	Transversal; n = 789.	Relaciones adversas y violencia psicológica.	El 64,1 % informó al menos un episodio de violencia psicológica; las malas relaciones con superiores o estudiantes permanecieron asociadas con un mayor número de formas de violencia.
EST-10	Merino Fuentes et al. (2026), Chile.	Cualitativo; siete académicos.	Acoso laboral universitario.	El acoso fue descrito como sistemático y vinculado con estructuras jerárquicas y desigualdades de género.
EST-11	Acosta Villa et al. (2020), Colombia.	Transversal; n = 72, población ocupacional mixta.	Acoso horizontal y vertical descendente.	El profesorado presentó mayor exposición; se identificaron conductas de aislamiento, desprestigio y acoso procedente de superiores.
EST-12	Acosta-Fernández et al. (2019), Colombia.	Transversal; n = 68 docentes universitarios.	Violencia y acoso psicológico.	La intensidad de violencia y la presencia de acoso se relacionaron con estrés ($p < 0,001$); también se registró una tendencia lineal entre acoso y alteraciones de salud mental ($p = 0,002$).
EST-13	Figueiredo et al. (2020), Brasil.	Transversal; n = 76.	Acoso moral entre pares.	El 38,2 % sufrió acoso moral y el 15,8 % agresiones puntuales o violencia psicológica; los colegas del mismo nivel jerárquico fueron los principales perpetradores.
EST-14	Simões y Cardoso (2022), Brasil.	Métodos mixtos.	Violencia contra docentes.	La exposición se relacionó con burnout y con afectaciones laborales, entre ellas la solicitud de licencia médica.

EST-15	Souza y Lucca (2021), Brasil.	Transversal; n = 107.	Acoso, falta de reconocimiento e insatisfacción.	La prevalencia global de burnout fue del 4,7 %; el 29 % mostró agotamiento emocional alto y el 33,6 %, despersonalización alta. Las situaciones de acoso se asociaron con las dimensiones del burnout.
EST-16	Nunes y Torga (2020), Brasil.	Métodos mixtos; docentes y estudiantes de posgrado.	Acoso moral.	Se documentaron consecuencias sobre la salud, el trabajo y la vida privada de las personas expuestas.
EST-17	Nunes (2022), Brasil.	Estudio de caso cualitativo; 126 cuestionarios y siete entrevistas.	Cultura organizacional propiciadora del acoso.	La impunidad, la presión, el productivismo, la competitividad, el abuso de poder y el rechazo de la diferencia favorecieron la aparición del acoso moral.

202

Nota. Los tamaños de muestra se presentan cuando constan de forma verificable en los estudios. RR = riesgo relativo; IC = intervalo de confianza. EST-01, EST-04, EST-08 y EST-09 corresponden a la cohorte de Londrina; EST-16 y EST-17 proceden de una misma investigación sobre posgrado. *Fuente:* autoría propia.

La relación entre violencia psicológica, acoso y bienestar emocional mostró la dirección más uniforme del corpus. Melanda et al. (2021a) encontraron que la exposición a violencia psicológica se vinculaba con burnout, tanto en el corte inicial como durante el seguimiento. Acosta-Fernández et al. (2019) registraron asociaciones entre violencia, acoso, estrés y alteraciones de salud mental, mientras que Souza y Lucca (2021) relacionaron las situaciones de acoso, la falta de reconocimiento y la insatisfacción con el agotamiento emocional y la despersonalización. Simões y Cardoso (2022) también identificaron vínculos entre violencia y agotamiento profesional. Los estudios cualitativos complementaron este patrón al describir afectaciones psicológicas, laborales y personales entre docentes expuestos a acoso moral (Nunes y Torga, 2020).

La frecuencia y las expresiones del acoso variaron según el instrumento y la población analizada. Gavilanes Morejón et al. (2024) comunicaron una presencia elevada de violencia psicológica en un centro educativo ecuatoriano, aunque su muestra combinó personal docente, administrativo y de servicios. En Brasil, Melanda et al. (2020) registraron al menos una experiencia de violencia psicológica en el 64,1 % de los participantes y Figueiredo et al. (2020) identificaron acoso moral en el 38,2 %. Acosta Villa et al. (2020) distinguieron conductas horizontales y verticales descendentes, mientras que Merino Fuentes et al. (2026) describieron el acoso como una práctica sistemática sostenida por jerarquías institucionales. Las diferencias entre porcentajes respondieron a definiciones, escalas, niveles educativos y unidades de análisis distintos.

El liderazgo, el apoyo institucional y la cultura organizacional aparecieron vinculados con la experiencia emocional del profesorado. Cortez Soto y Heredia Escorza (2026) identificaron el apoyo del director como el predictor con mayor capacidad de diferenciación del burnout, mientras que la exigencia directiva excesiva acompañó los niveles más altos. Muñoz-Troncoso et al. (2025) encontraron diferencias de bienestar y apoyo institucional según género y rol profesional, aunque con efectos de magnitud reducida. En el ámbito universitario, Nunes (2022) mostró que la impunidad, presiones productivas, competitividad y abuso de poder configuraban un entorno propicio para el acoso moral. Estos hallazgos situaron las relaciones con las autoridades y las normas institucionales como componentes recurrentes de la exposición examinada.

Los resultados relativos al desempeño profesional fueron menos numerosos y utilizaron indicadores poco comparables. De Ceballos y Carvalho (2021) asociaron la violencia dirigida al profesorado con menor capacidad para el trabajo. Salvagioni et al. (2022) aportaron el único análisis longitudinal específico de ausentismo: la despersonalización alta incrementó el riesgo de ausencia prolongada durante el seguimiento. Muñoz-Chávez y López-Chau (2022) identificaron patrones de acoso mediante respuestas de satisfacción laboral, mientras que Nunes y Torga (2020) documentaron afectaciones del trabajo entre quienes habían sufrido acoso moral. En conjunto, la dirección fue desfavorable, pero la cobertura de capacidad laboral, ausentismo, licencia médica y afectación del trabajo resultó menor que la correspondiente a burnout y salud mental.

Dentro de este contexto, la persistencia temporal se examinó principalmente en la cohorte de Londrina. Melanda et al. (2021b) documentaron recurrencia de la violencia durante dos años, mientras que Melanda et al. (2021a) analizaron la relación longitudinal entre violencia psicológica y burnout. Salvagioni et al. (2022) utilizaron la misma cohorte para estudiar la transición desde el agotamiento hacia la ausencia prolongada. Aunque estas publicaciones ofrecieron los datos temporales más sólidos del corpus, procedían de una sola población independiente y no fueron contabilizadas como cuatro fuentes poblacionales distintas. La evaluación MMAT confirmó que todas las publicaciones respondían afirmativamente a las dos preguntas iniciales de cribado. Ocho estudios recibieron un perfil favorable o favorable con reservas, siete presentaron perfiles intermedios o intermedios-restrictivos y dos fueron clasificados como restrictivos. Estos perfiles sintetizan el juicio metodológico, pero no constituyen puntuaciones oficiales ni porcentajes de calidad. La Tabla 5 presenta los resultados por publicación.

Tabla 5

Evaluación metodológica de los estudios incluidos mediante MMAT 2018.

ID	Estudio	Diseño MMAT	S1	S2	C1	C2	C3	C4	C5	Perfil interpretativo
EST-01	Melanda et al. (2021a).	Cuantitativo no aleatorizado: cohorte.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Favorable con reservas.
EST-02	Cortez Soto y Heredia Escorza (2026).	Cuantitativo descriptivo transversal.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NC	Sí	Intermedio
EST-03	Muñoz-Chávez y López-Chau (2022).	Cuantitativo no aleatorizado predictivo.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Favorable con reservas.
EST-04	Melanda et al. (2021b).	Cuantitativo no aleatorizado: cohorte.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Favorable con reservas.
EST-05	Muñoz-Troncoso et al. (2025).	Cuantitativo descriptivo secundario.	Sí	Sí	Sí	Sí	NC	Sí	Sí	Intermedio
EST-06	Gavilanes Morejón et al. (2024).	Cuantitativo descriptivo transversal.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	NC	Sí	Intermedio-restrictivo

EST-07	de Ceballos y Carvalho (2021).	Cuantitativo descriptivo transversal.	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí	Intermedio-restrictivo
EST-08	Salvagioni et al. (2022).	Cuantitativo no aleatorizado: cohorte.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Favorable con reservas.
EST-09	Melanda et al. (2020).	Cuantitativo descriptivo transversal.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NC	Sí	Favorable con reservas.
EST-10	Merino Fuentes et al. (2026).	Cualitativo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Favorable
EST-11	Acosta Villa et al. (2020).	Cuantitativo descriptivo transversal.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Favorable con reservas.
EST-12	Acosta-Fernández et al. (2019).	Cuantitativo no aleatorizado. transversal	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Intermedio
EST-13	Figueiredo et al. (2020).	Cuantitativo descriptivo transversal.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	NC	Sí	Intermedio
EST-14	Simões y Cardoso (2022).	Métodos mixtos	Sí	Sí	Sí	NC	Sí	NC	No	Restrictivo
EST-15	Souza y Lucca (2021).	Cuantitativo descriptivo transversal.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí	Intermedio-restrictivo
EST-16	Nunes y Torga (2020).	Métodos mixtos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NC	No	Restrictivo
EST-17	Nunes (2022)	Cualitativo: estudio de caso.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Favorable con reservas.

Fuente: autoría propia.

Las principales reservas metodológicas fueron: predominio de mediciones transversales y autoinformadas, muestreo no probabilístico, baja participación en algunas investigaciones, control incompleto de variables de confusión, inclusión de poblaciones ocupacionales mixtas y falta de integración explícita en los dos estudios de métodos mixtos. Las publicaciones longitudinales mostraron mayor capacidad para examinar temporalidad, aunque estuvieron afectadas por pérdidas durante el seguimiento. La heterogeneidad de instrumentos y desenlaces impidió obtener una estimación conjunta. El análisis de sensibilidad no modificó la dirección general de los resultados. Al retirar las dos publicaciones con perfil restrictivo, persistió la asociación desfavorable entre riesgos psicosociales, burnout y deterioro emocional. La agrupación de seis publicaciones en dos poblaciones independientes redujo el peso aparente de Brasil, pero tampoco alteró el sentido de la síntesis. Al excluir las investigaciones con población ocupacional mixta, exposición limítrofe o violencia procedente de estudiantes sin separación suficiente, se mantuvieron los vínculos entre acoso interno, liderazgo desfavorable, relaciones adversas y burnout, aunque disminuyeron el volumen de evidencia y la cobertura geográfica.

La confianza del conjunto de hallazgos fue moderada para bienestar emocional y burnout, debido a la consistencia de la dirección de las asociaciones, pero quedó limitada

por la transversalidad, los autoinformes y la concentración geográfica. Para desempeño profesional, capacidad laboral y ausentismo, la confianza fue baja a moderada porque pocos estudios examinaron esos resultados y emplearon medidas diferentes. Los mecanismos relacionados con apoyo, liderazgo y cultura organizacional también alcanzaron una confianza baja a moderada. En fin, el corpus mostró una relación consistente entre mayor exposición a riesgos psicosociales laborales y peores resultados de bienestar docente; la evidencia sobre desempeño siguió la misma dirección, aunque fue menos abundante y no sustentó una inferencia causal general para el conjunto de América Latina.

4. DISCUSIÓN

La síntesis amplía el estado del arte al mostrar que los riesgos psicosociales laborales de origen interpersonal y organizacional no constituyen experiencias aisladas del ejercicio docente, sino exposiciones asociadas con deterioro emocional y con afectaciones profesionales. La relación más consistente correspondió al burnout, estrés y alteraciones de salud mental. Melanda et al. (2021a) aportaron respaldo longitudinal a la asociación entre violencia psicológica y burnout, mientras que Acosta-Fernández et al. (2019) y Souza y Lucca (2021) identificaron relaciones semejantes mediante diseños transversales. La coincidencia entre poblaciones, instrumentos y niveles educativos distintos fortalece la dirección general del hallazgo, aunque el predominio de mediciones simultáneas impide afirmar que la exposición sea la causa única o directa del deterioro emocional.

De esta manera, las diferencias entre los estudios obedecieron a la diversidad conceptual con la que se examinaron las relaciones laborales adversas. Mientras Muñoz-Chávez y López-Chau (2022) destacaron la desvalorización del trabajo y la sobrecarga, Figueiredo et al. (2020) delimitaron el acoso moral entre pares y Gavilanes Morejón et al. (2024) estudiaron violencia y acoso psicológico en una población ocupacional mixta. Estas aproximaciones describen manifestaciones relacionadas, pero no equivalentes en frecuencia, duración, intencionalidad ni procedencia del agresor. Por esta razón, las diferencias de prevalencia no deben interpretarse como contradicciones entre países o instituciones. El análisis alcanzado muestra que la comparación regional exige definiciones operativas comunes que distingan conflicto ocasional, violencia psicológica reiterada, acoso sistemático y condiciones generales de organización del trabajo.

Los resultados también desplazan la explicación desde una lectura exclusivamente individual hacia una interpretación institucional. Cortez Soto y Heredia Escorza (2026) identificaron el apoyo directivo como una condición estrechamente vinculada con el burnout, mientras que Nunes (2022) describió cómo la impunidad, presión productiva, competitividad y abuso de poder favorecen la aparición del acoso moral. En el ámbito universitario, Merino Fuentes et al. (2026) relacionaron estas experiencias con jerarquías rígidas y desigualdades de género. Aunque Muñoz-Troncoso et al. (2025) encontraron diferencias de magnitud reducida según género y función profesional, sus resultados respaldan la necesidad de examinar cómo las posiciones laborales modifican la exposición y los recursos disponibles para afrontarla. Por otro lado, la evidencia sobre desempeño profesional fue menos desarrollada que la correspondiente al bienestar emocional. De Ceballos y Carvalho (2021) vincularon la violencia contra el profesorado con una menor capacidad para el trabajo, mientras que Salvagioni et al. (2022) encontraron que la despersonalización incrementaba el riesgo de ausencia prolongada. Simões y Cardoso (2022) también describieron licencias médicas y afectaciones laborales entre docentes

expuestos a violencia. Tales resultados sugieren una trayectoria posible en la que las relaciones laborales adversas deterioran primero el equilibrio emocional y posteriormente comprometen la continuidad, la capacidad funcional o la asistencia. No obstante, esa secuencia no quedó demostrada para todo el corpus, pues pocos estudios midieron simultáneamente exposición, bienestar y desempeño mediante seguimientos temporales.

Es así que la recurrencia documentada por Melanda et al. (2021b) refuerza la idea de la violencia psicológica puede mantenerse cuando la institución no modifica las relaciones que la producen. Los análisis de burnout, persistencia de la exposición y ausentismo derivados de la misma cohorte ofrecieron una lectura temporal más completa que los estudios transversales (Melanda et al., 2021a; Salvagioni et al., 2022). Aun así, estas publicaciones procedían de una sola población brasileña. Su tratamiento como informes relacionados y no como muestras totalmente independientes, evitó sobrevalorar su influencia. El análisis de sensibilidad conservó la dirección desfavorable de los hallazgos después de agrupar las muestras compartidas, pero también confirmó que la base longitudinal regional continúa siendo limitada. La concentración de publicaciones en Brasil y la presencia considerable de investigaciones universitarias restringen la generalización al conjunto de América Latina y a todos los niveles educativos. Los estudios de México, Chile, Colombia y Ecuador ampliaron la diversidad geográfica, aunque no compensaron la ausencia de numerosos países ni las diferencias entre sistemas educativos. Por tanto, esta revisión no establece una prevalencia latinoamericana de acoso, violencia psicológica o burnout.

La valoración metodológica mediante MMAT sostuvo una confianza moderada en la dirección de los hallazgos sobre bienestar emocional, pero aconsejó mayor cautela respecto del desempeño profesional. La convergencia entre estudios cuantitativos, cualitativos y mixtos favoreció una comprensión más amplia del fenómeno; los primeros estimaron asociaciones y frecuencias, mientras que los segundos explicaron mecanismos de presión, silenciamiento, desigualdad e impunidad. En cambio, transversalidad, autoinformes, muestreo no probabilístico, control incompleto de variables de confusión e inclusión de poblaciones ocupacionales mixtas redujeron la solidez de algunas conclusiones. A estas restricciones, se suma la realización del cribado, extracción y evaluación por un solo revisor, circunstancia que pudo incrementar el error de selección pese a los controles de congruencia aplicados.

El principal aporte académico de la revisión consiste en articular tres componentes que con frecuencia aparecen separados: exposición interpersonal u organizacional, bienestar emocional y consecuencias profesionales. La delimitación adoptada también evitó equiparar los riesgos laborales internos con la violencia ejercida por estudiantes, indisciplina o condiciones físicas del aula. Esta precisión favorece una lectura más coherente de la evidencia y orienta la medición futura. En el plano institucional, los hallazgos cuestionan las respuestas centradas únicamente en fortalecer la resiliencia o el afrontamiento individual del profesorado. La prevención requiere canales confidenciales de denuncia, protección frente a represalias, evaluación del liderazgo, reconocimiento profesional, acompañamiento psicológico y procedimientos verificables para intervenir ante relaciones laborales hostiles. Estas acciones deben integrarse en la gestión organizacional y no limitarse a atender al docente cuando el daño ya se ha producido.

Finalmente, las investigaciones futuras deberían adoptar diseños longitudinales y multicéntricos, incorporar países y niveles educativos poco representados y utilizar definiciones comparables de acoso, violencia psicológica y liderazgo adverso. También resulta necesario identificar la procedencia del agresor, frecuencia y duración de la exposición, así como medir, en un mismo modelo, bienestar emocional, capacidad laboral, ausentismo, compromiso y permanencia. El uso conjunto de escalas validadas, entrevistas y registros institucionales reduciría la dependencia del autoinforme. Con base en la evidencia revisada, una mayor exposición a riesgos psicosociales laborales se asocia con peores resultados de bienestar emocional y con indicios de deterioro profesional entre docentes latinoamericanos. La asociación es consistente, pero su magnitud y causalidad requieren estudios regionales más comparables, independientes y prolongados.

5. CONCLUSIONES / CONSIDERACIONES FINALES

La revisión sistemática concluye que una mayor exposición a acoso laboral, violencia psicológica, hostilidad, desvalorización profesional, liderazgo adverso y escaso apoyo institucional se relaciona con un menor bienestar emocional en docentes de América Latina. Burnout, estrés y alteraciones de la salud mental concentraron la evidencia más consistente. Los resultados vinculados con el desempeño profesional fueron menos numerosos, aunque mantuvieron una orientación desfavorable expresada en menor capacidad laboral, ausentismo, licencias médicas y dificultades para sostener el trabajo. La recurrencia de estas asociaciones indica que el deterioro emocional no depende únicamente de las respuestas individuales del profesorado. Las prácticas de liderazgo, las relaciones jerárquicas, la tolerancia institucional frente al maltrato y la ausencia de mecanismos de protección intervienen en la permanencia de los riesgos psicosociales. Cuando la hostilidad se normaliza o las denuncias carecen de respuesta, la exposición puede prolongarse y comprometer tanto la salud del docente como su participación profesional.

La confianza en las conclusiones sobre bienestar emocional fue moderada, mientras que la correspondiente al desempeño profesional resultó baja a moderada. El predominio de estudios transversales y autoinformados, heterogeneidad de las mediciones, concentración de investigaciones en Brasil y limitada representación de varios países impiden establecer causalidad o calcular una prevalencia aplicable a toda la región. Pese a estas restricciones, la conclusión principal permaneció estable al considerar la calidad metodológica, agrupación de publicaciones derivadas de una misma población y retirar los estudios con mayores reservas. El aporte de este trabajo radica en delimitar los riesgos psicosociales originados en las relaciones y estructuras laborales, diferenciándolos de la violencia ejercida por estudiantes, indisciplina y condiciones físicas del aula. Esta precisión orienta la prevención hacia la gestión institucional y no exclusivamente hacia el afrontamiento personal. La protección del bienestar docente requiere políticas claras frente al acoso, liderazgo responsable, canales seguros de denuncia y seguimiento efectivo de las situaciones reportadas.

6. REFERENCIAS

Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano-Molina, C., Aguilera-Velasco, M. de los Á., & Pozos-Radillo, B. E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(3), 328–342. <https://doi.org/10.14482/sun.35.3.613.62>

- Acosta Villa, C. M., Cervantes Atia, V., Valero Manjarres, M. L., & Fontalvo, M. C. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 491–503. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/32398>
- 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(2), e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Alvarado-Peña, L. J., Amaya Saucedo, R. A., Muñoz Castorena, R. V., Reyes Alvarado, S., Ramos Farroñán, E., & Sansores-Guerrero, E. A. (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de Latinoamérica: Una revisión de literatura. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 802–818. <https://doi.org/10.36390/telos253.15>
- Alves, A. G., César, F. C. R., Barbosa, M. A., Oliveira, L. M. de A. C., Rodríguez-Martín, D., Silva, E. A. S. da, Sousa, J. M., & Souza, S. O. (2023). Tangency and multiple factors of violence against lecturer: Nuances of the experience in pedagogical practices in health education. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 76(1), e20210865. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0865>
- Alves, A. G., César, F. C. R., Barbosa, M. A., Oliveira, L. M. de A. C., Rodríguez-Martín, D., Silva, E. A. S. da, Sousa, J. M., & Souza, S. O. (2023). Tangency and multiple factors of violence against lecturer: Nuances of the experience in pedagogical practices in health education. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 76(1), e20210865. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0865>
- Cortez Soto, A. J., & Heredia Escorza, Y. (2026). Associated factors and rise of burnout in Mexican teachers: The impact of school principals, age, and years of teaching experience. *Frontiers in Psychology*, 16, 1378122. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1378122>
- de Ceballos, A. G. C., & Carvalho, F. M. (2021). Violence against teachers and work ability: A cross-sectional study in Northeast Brazil. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(19–20), NP11218–NP11237. <https://doi.org/10.1177/0886260519881002>
- Díaz-Patiño, D.-G., & Anaya-Velasco, A. (2022). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: Revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(38), 182–203. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.38.1518>
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185–201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Figueiredo, V. C. N., Silva, Q. E. F. da, & Santana, F. A. L. (2020). Assédio moral e gênero na universidade pública: Ressonâncias do produtivismo no trabalho docente. *Revista on Line de Política e Gestão Educacional*, 24(esp. 3), 1841–1855. <https://doi.org/10.22633/rpge.v24iesp3.14291>

- Gavilanes Morejón, S. L., Contreras Estrada, M. I., León Cortez, S. G., & Barrera, J. C. (2024). La asociación de la violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de un centro educativo privado en la ciudad de Quito, Ecuador. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 14(1), e10945. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/10945
- Hong, Q. N., Pluye, P., Fàbregues, S., Bartlett, G., Boardman, F., Cargo, M., Dagenais, P., Gagnon, M.-P., Griffiths, F., Nicolau, B., O'Cathain, A., Rousseau, M.-C., & Vedel, I. (2018). *Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT)*, version 2018: User guide. McGill University. https://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/w/file/attach/127916259/MMAT_2018_criteria-manual_2018-08-01_ENG.pdf
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>
- Melanda, F. N., dos Santos, H. G., Urbano, M. R., de Carvalho, W. O., González, A. D., Mesas, A. E., & de Andrade, S. M. (2020). Poor relationships and physical violence at school are associated with more forms of psychological violence among Brazilian teachers: A cross-sectional study. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(5–6), 1294–1310. <https://doi.org/10.1177/0886260517696857>
- Melanda, F. N., Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., González, A. D., Cerqueira, P. H. R., Alencar, G. P., & Maffei de Andrade, S. (2021a). Cross-sectional and longitudinal relationships between psychological violence and teacher burnout. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(6), 1211–1221. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01633-3>
- Melanda, F. N., Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., González, A. D., & de Andrade, S. M. (2021b). Recurrence of violence against teachers: Two-year follow-up study. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(17–18), NP9757–NP9776. <https://doi.org/10.1177/0886260519861659>
- Melanda, F. N., Santos, H. G. dos, Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., González, A. D., & Andrade, S. M. de. (2018). Violência física contra professores no espaço escolar: Análise por modelos de equações estruturais. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(5), e00079017. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00079017>
- Merino Fuentes, A., Ponce Ibáñez, F., Salgado Rivas, M., & Sanhueza Jerez, V. (2026). El acoso laboral según el profesorado de trabajo social: Un estudio cualitativo. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 8(1), 1–11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10697421>
- Muñoz-Chávez, J.-P., & López-Chau, A. (2022). Identificación de acoso laboral en docentes de educación superior basada en respuestas de satisfacción en el trabajo. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(37), 42–62. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.37.1303>

- Muñoz-Troncoso, F., & Riquelme, E. H. H. (2025). Teachers' perceptions of classroom climate and wellbeing: The role of physical classroom conditions in Chile. *Frontiers in Psychology*, 16, 1567464. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1567464>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nunes, T. S. (2022). Assédio moral na pós-graduação: Práticas e elementos culturais propiciadores. *Administração Pública e Gestão Social*, 14(1), 1–17. <https://doi.org/10.21118/apgs.v14i1.12563>
- Nunes, T. S., & Torga, E. M. M. F. (2020). Assédio moral na pós-graduação: As consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma universidade estadual brasileira. *Education Policy Analysis Archives*, 28(11), 1–27. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4883>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Ribeiro, B. M. dos S. S., Martins, J. T., & Ribeiro, B. A. dos S. S. (2022). Occupational violence and burnout among teachers: A narrative review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(3), 472–480. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-602>
- Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., Melanda, F. N., González, A. D., & de Andrade, S. M. (2022). Burnout and long-term sickness absence from the teaching function: A cohort study. *Safety and Health at Work*, 13(2), 201–206. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.01.006>
- Simões, E. C., & Cardoso, M. R. A. (2022). Violência contra professores da rede pública e esgotamento profissional. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27(3), 1039–1048. <https://doi.org/10.1590/1413-81232022273.28912020>
- Souza, M. C. L. de, & Lucca, S. R. de. (2021). Burnout syndrome in public school teachers in Sorocaba, São Paulo, Brazil. *Revista Ciências em Saúde*, 11(4), 29–36. <https://doi.org/10.21876/rcshci.v11i4.1127>
- Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLOS ONE*, 10(8), e0135225. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225>