

ARTÍCULO ORIGINAL

PREVALENCIA Y CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE SAN IGNACIO MISIONES

**Mónica Alice Romero Vega¹; Saúl Gustavo Estigarribia Fernández²; Jennie Diana
Romero Vega³**

Recibido: 27/ enero/ 2023

Aprobado: 23/ junio/ 2023

¹ Universidad Columbia del Paraguay. alicemoni84@gmail.com

² Universidad Técnica de Comercialización y Desarrollo. mariscalazo@hotmail.com

³ Universidad Técnica de Comercialización y Desarrollo. diavegaro@hotmail.com

Prevalencia y características del acoso laboral en funcionarios públicos de la ciudad de San Ignacio Misiones

Resumen:

Esta investigación analizó el acoso laboral en instituciones públicas de la ciudad de San Ignacio Misiones, a través de un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo. Los objetivos fueron determinar la prevalencia del acoso, identificar sus dimensiones y analizar su relación con la antigüedad de los empleados. Se aplicó el Test de Mobbing LIPT60 a una muestra representativa de empleados. Los resultados revelaron una alta prevalencia de acoso laboral, destacándose el "Desprestigio Laboral" y la "Intimidación Manifiesta" como factores predominantes de mobbing. Además, se encontraron diferencias entre hombres y mujeres en la percepción del acoso y una relación significativa entre la antigüedad y la intensidad del acoso. El acoso laboral afecta negativamente la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los empleados. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar estrategias para prevenir y abordar el acoso laboral, promoviendo un ambiente laboral respetuoso y saludable para todos los empleados.

Palabras clave: salud mental, acoso laboral, funcionario público, condiciones de trabajo.

Ñemombyky

Ko tembikuaareka ohesa'ýijo acoso mba'apohápe instituciones opavavépe ñuarã tavaguasu San Ignacio Misiones, enfoque cuantitativo ha diseño descriptivo rupive. Umi rembipota ha'e kuri ojekuaa haguã prevalencia mokyhyje, ohechakuaa dimensión orekóva ha ohesa'ýijo relación orekóva antigüedad orekóva umi mba'apohára. Ojeporu Prueba de Mobbing LIPT60 peteî muestra representativa mba'apohára kuéra rehe. Umi resultado ohechauka tuicha prevalencia mokyhyje mba'apohápe, omomba'eguasúva "Descredito Laboral" ha "Intimidación Abierta" ha'éva factor predominante mobbing. Avei, ojejuhu diferencia kuimba'e ha kuña japyhykatúva mokyhyje ha jokupyty mba'apo tujavevape ha intensidad mokyhyje gua. Pe mokyhyje mba'apohápe ohypýi vai tyġuatã mba'apohápe ha tekopora py'andýireko umi mba'apohára. Ko'ã mba'e ojejuhúva ohechauka tekotevêha oñemboguata estrategias ohapejokóvo ha ombohováí haguã mokyhyje mba'apohápe, omokyre'ývo ambiente mba'apohápe oñemomba'eguasúva ha hesãiva mayma mba'apohárape guarã.

Ñe'ẽ tenondegua: tesãi apytu'ũregua, mokyhyje mba'apohápe, mba'apohára opavavépe ñuarã, teko m mba'apohápe.

Prevalence and characteristics of workplace harassment among public officials in the city of San Ignacio, Misiones

Abstract

This research analyzed workplace bullying in public institutions in the city of San Ignacio Misiones, through a quantitative approach and a descriptive design. The objectives were to determine the prevalence of bullying, identify its dimensions and analyze its relationship with the seniority of the employees. The LIPT60 Mobbing Test was applied to a representative sample of employees. The results revealed a high prevalence of workplace bullying, highlighting "Labor Discredit" and "Overt Intimidation" as predominant factors of mobbing. In addition, differences were found between men and women in the perception of bullying and a significant relationship between seniority and the intensity of the bullying. Workplace bullying negatively affects job satisfaction and the emotional well-being of employees. These findings suggest the need to implement strategies to prevent and address workplace bullying, promoting a respectful and healthy work environment for all employees

Keywords: mental health, workplace bullying, public official, working conditions.

Introducción:

El mobbing o acoso laboral es una preocupación creciente en el ámbito laboral que ha sido objeto de atención a nivel global; esta problemática no solo afecta la productividad y la moral en el trabajo, sino que también tiene graves consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores.

El mobbing se ha convertido en una preocupación persistente en los entornos de trabajo que afecta a la salud y el bienestar de los profesionales (Yard et al., 2021). Esta problemática, a nivel mundial, ha llevado a la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a considerarla un problema de salud pública (Torres, 2019). El trabajo aborda el mobbing desde la perspectiva de Heinz Leymann, que lo define como "hostigar o acorralar en grupo, lo que produce en el trabajador sentimientos de miedo y terror afectando su lugar de trabajo y produciendo en el trabajador un efecto patológico o de enfermedad" (González et al., 2020; p 1113).

Los efectos del mobbing son devastadores, afectando la salud física y mental de los trabajadores, y en casos extremos, incluso provocando la muerte (Del Pino, 2019). Esta investigación se basa en la teoría de Heinz Leymann acerca del Mobbing o terror psicológico en el lugar de trabajo (Rodríguez & González, 2005), y se centra en comprender el acoso laboral en instituciones públicas en San Ignacio - Misiones.

El presente estudio busca analizar cómo se manifiesta en el entorno laboral y cómo afecta a la percepción y el bienestar de los empleados, a través de un estudio del tipo descriptivo – cuantitativo, a través de una muestra compuesta por 50 funcionarios, para lo cual se fijó como objetivos determinar la prevalencia del acoso, identificar sus dimensiones y analizar su relación con la antigüedad de los empleados. Los resultados de la investigación indicaron que el acoso laboral es un problema común en las instituciones públicas de San Ignacio, Misiones. Dos de las dimensiones más destacadas del acoso laboral fueron el "Desprestigio Laboral" y la "Intimidación Manifiesta", que surgieron como factores predominantes en el mobbing. Además, se observaron diferencias significativas entre hombres y mujeres en la percepción del acoso, lo que sugiere que el género puede influir en cómo los individuos experimentan y perciben el acoso laboral.

Asimismo, se encontró una relación importante entre la antigüedad de los empleados y la intensidad del acoso laboral. Esto implica que los trabajadores con mayor antigüedad en la institución pueden ser más vulnerables al acoso.

Estos resultados resaltaron que el acoso laboral tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los empleados. Este fenómeno puede socavar la moral de los trabajadores y afectar su salud mental y emocional en el entorno laboral

Marco de referencia:

El mobbing, como forma de acoso, genera efectos negativos tanto para el individuo, llegado a ocasionar problemas de índole físico, psíquico, social, y laboral (Cano & Polanía, 2021; Ochoa et al. 2021), como para la organización (Nava et al, 2022), la cual se ve afectada por el bajo rendimiento de sus empleados (Cano & Polanía, 2021). Además, se ha identificado una correlación entre el género y el acoso laboral, con una mayor frecuencia de víctimas entre las mujeres según diversos estudios realizados en países como España (Luque, 2021), Ecuador (Roldan y Stalin, 2022), Colombia (Bárcenas et al., 2020), y México (Del Pino 2014, citada por Muñoz et al., 2019; Bárcenas et al., 2020).

En este mismo sentido, un estudio sobre esta realidad en el Paraguay, indica que una de las principales causantes de acoso en cuestiones de género, es el denominado Mobbing maternal, puesto que este tipo de acoso es del que más denuncias se han presentado (Zarza, 2019).

La investigación también considera la antigüedad en la organización como una variable relevante en la percepción del acoso. Mientras que algunos estudios señalan una correlación negativa entre la antigüedad y el mobbing (Luque, 2021), otros encuentran que los profesionales con menos experiencia enfrentan un mayor riesgo de sufrir acoso laboral (Del Pino Peña, 2020).

El clima laboral es otro factor que repercute directamente en la aparición del Mobbing (Tolosa & Figueroa, 2022), siendo que se considera que, en las instituciones públicas, el ambiente laboral es un facilitador de condiciones que fomentan el acoso laboral, debido a las relaciones asimétricas de poder y los estilos de liderazgo que en las mismas se acostumbran ejercer (Díaz-García, 2018, citado por Torres, 2019). En este sentido, López & Duarte (2022), en una investigación realizada en funcionarios administrativos de una municipalidad del departamento de Canindeyú, han dado cuenta que se observa un nivel elevado de acoso en los funcionarios públicos de esa institución.

La relevancia de esta investigación radica en su contribución al conocimiento académico y científico sobre el acoso laboral, profundizando en sus dimensiones específicas y en las posibles relaciones entre género y antigüedad en la organización. Los resultados obtenidos pueden informar políticas y programas efectivos para prevenir y abordar el acoso laboral, promoviendo ambientes laborales más saludables y respetuosos. Además, la

metodología utilizada, como el Test de Mobbing LIPT60, puede servir de referencia para investigaciones futuras en este campo (Díaz-García, 2018).

Las limitaciones que presenta la investigación son, primeramente, que, al tratarse de un diseño descriptivo, la misma proporciona información sobre asociaciones entre variables, pero no permite establecer relaciones causales. Esto limita la capacidad de afirmar que el acoso laboral es la causa directa de ciertos resultados.

Por otra parte, aunque la investigación puede identificar la prevalencia del acoso laboral, medir el impacto emocional exacto que tiene en los empleados puede ser complejo, ya que las respuestas emocionales pueden variar significativamente entre individuos. Finalmente, al tratarse de una muestra intencional, los datos no pueden ser generalizados, sin embargo, los hallazgos sirven para acercarnos a una realidad sobre el tema abordado dentro de la función pública.

Objetivo:

Analizar la prevalencia y características del acoso laboral en funcionarios públicos de la ciudad de San Ignacio Misiones.

Metodología:

Para abordar el objetivo planteado, la investigación se basó en un enfoque cuantitativo. Este enfoque permitió medir y cuantificar la prevalencia del acoso laboral en términos numéricos y obtener datos objetivos sobre las percepciones de los empleados en relación con el acoso. Además, se utilizará un enfoque transversal, recopilando datos en un momento específico, lo que permitirá tener una instantánea de la situación en la organización.

La investigación adopta un diseño de estudio descriptivo. Se busca describir las características del acoso laboral en la organización estudiada, como su magnitud, las dimensiones más prevalentes y cómo varía según la antigüedad de los empleados. Además, se analizará la relación entre el acoso laboral y la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los empleados.

La principal estrategia metodológica utilizada es la aplicación del Test de Mobbing LIPT60, la cual es una herramienta de medición diseñada para evaluar la exposición de un individuo al acoso psicológico o mobbing en el lugar de trabajo. El mismo se utiliza ampliamente en investigaciones y estudios relacionados con el mobbing, y consta de 60 preguntas o ítems diseñados para recopilar información sobre las experiencias de los individuos en el trabajo en relación con el acoso psicológico. Estos ítems se centran en evaluar diversos

aspectos del mobbing, como los comportamientos abusivos, el impacto emocional y físico en la víctima, y la frecuencia de exposición a estas conductas. Además, inicialmente se incluyó un apartado con diversos datos demográficos de los participantes, como el género, la edad, y la antigüedad en el lugar de trabajo.

Este cuestionario se aplicó a una muestra representativa de 50 funcionarios que desempeñan funciones en instituciones públicas de la ciudad de San Ignacio de las Misiones, seleccionados a través de la aplicación de la técnica de muestro por bola de nieve, por cuanto no se dispone de una lista completa y actualizada de los funcionarios en las instituciones públicas de interés, y, por ende, se consideró que esta técnica puede ser la más efectiva para acceder a una población oculta o dispersa.

También esta técnica de muestreo posibilitó obtener una muestra diversa que incluya a funcionarios con diferentes roles, niveles jerárquicos y experiencias laborales; lo cual se considera fundamental para comprender cómo el acoso laboral se manifiesta en diferentes contextos laborales y para obtener una imagen más completa de la situación en las instituciones públicas de esta ciudad. Dado que el mobbing es un tema delicado y potencialmente estigmatizado, los funcionarios pueden sentirse más cómodos participando en la investigación de esta manera, sabiendo que sus respuestas no serán directamente atribuibles a ellos.

Características del acoso laboral en instituciones públicas de la ciudad de San Ignacio Misiones:

Tipología del mobbing

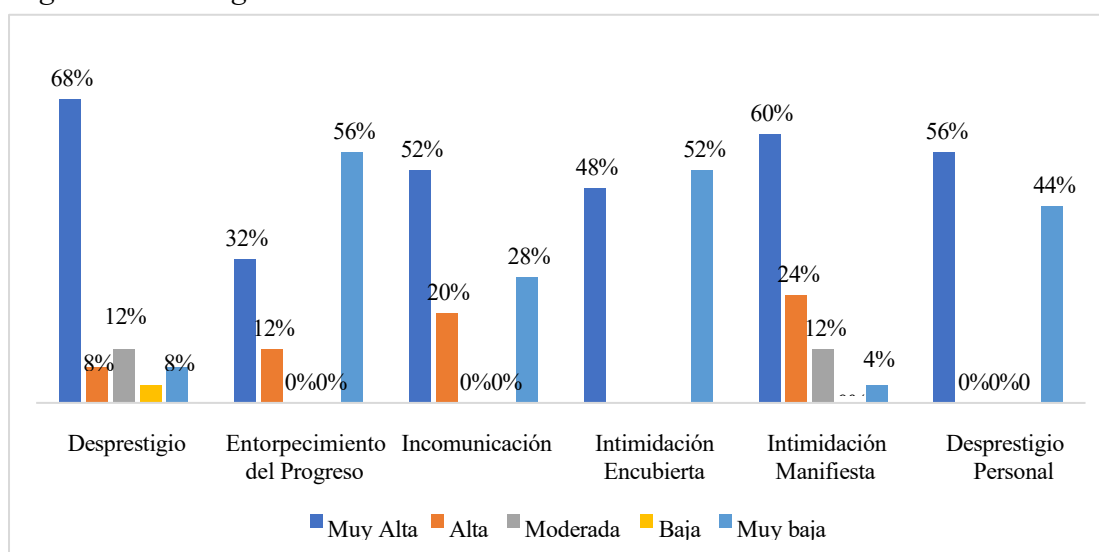


Figura 1: Puntuación centil de los diferentes tipos de acoso laboral

Los resultados obtenidos revelan la percepción de intensidad de varios factores negativos en un entorno o situación específica. Entre estos factores se encuentra el desprestigio,

el cual se destaca como un elemento de gran preocupación, ya que se percibe con una intensidad muy alta en el 68% de las ocasiones. Esto sugiere que los ambientes laborales en las instituciones públicas pueden estar marcados por un alto grado de desprestigio, lo que podría afectar negativamente a un numeroso grupo de empleados quienes se encuentran experimentando esta situación.

Otro factor relevante es el entorpecimiento del progreso, que se percibe con una intensidad muy alta en el 32% de las veces y con una intensidad alta en el 12% de las ocasiones. Estos datos indican que el entorpecimiento del progreso es un elemento percibido por casi la mitad de los funcionarios, factor que puede tener implicaciones significativas, dificultando el avance y el desarrollo de estas personas.

La incomunicación es otro aspecto preocupante, ya que se percibe con una intensidad muy alta en el 52%, y alta en otro 20% de las ocasiones. La falta de comunicación efectiva puede generar malentendidos y obstáculos en la resolución de problemas, lo que podría contribuir a un ambiente tenso y poco productivo. En cuanto a la intimidación, tanto encubierta como manifiesta, ambas se destacan por su intensidad. La intimidación encubierta se percibe con una intensidad muy alta en el 48% de los encuestados, mientras que la intimidación manifiesta se presenta en un 60% de las veces con una intensidad muy alta. Estos datos señalan que la presencia de intimidación en la situación es un problema relevante que se encuentra afectando negativamente los entornos laborales.

Finalmente, el factor de desprestigio personal también se percibe como un elemento significativo, con una intensidad muy alta en el 56% de los funcionarios. Esto sugiere que más de la mitad de las personas encuestadas pueden sentir que su propia reputación o valía se encuentra comprometida, lo que puede tener un impacto en su autoestima y bienestar emocional.

Afectación diferenciada del mobbing según sexo.

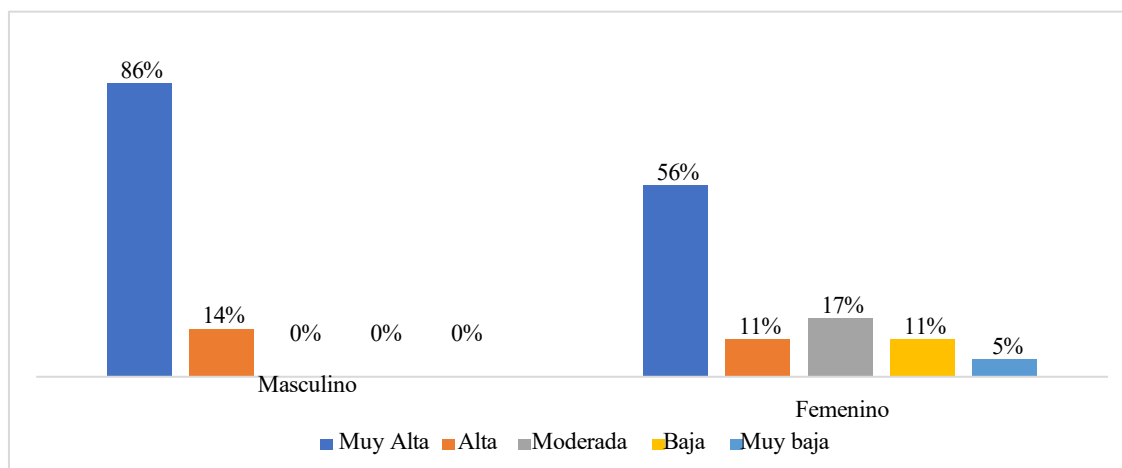


Figura 2: Índice global de acoso psicológico, discriminado por género

Un porcentaje muy alto de hombres (86%) percibe un nivel muy alto, y otro pequeño porcentaje de hombres (14%) un nivel alto de acoso laboral. Esto sugiere que una gran mayoría de los hombres encuestados experimentan un acoso laboral intenso y persistente en el entorno de trabajo, más aún, atendiendo que no se reportaron niveles moderados, bajos ni muy bajos en este grupo de participantes. Estas cifras alarmantes que indica la existencia de un problema serio de acoso laboral en este grupo.

Por otro lado, un porcentaje considerable de mujeres (56%) percibe un nivel muy alto de acoso laboral. Si bien es un porcentaje menor que el de los hombres, sigue siendo preocupante y señala que más de la mitad de las mujeres encuestadas experimentan un acoso laboral intenso y persistente.

Un porcentaje menor de mujeres (11%) percibe un nivel alto de acoso laboral. Aunque es una proporción más baja en comparación con el grupo de nivel muy alto, sigue siendo significativa y demuestra que algunas mujeres también se sienten afectadas por el acoso laboral, aunque en menor medida. Un porcentaje significativo de mujeres (16%) percibe un nivel bajo y muy bajo de acoso laboral. Esto sugiere que algunas mujeres experimentan acoso en menor medida, lo que indica que hay diversidad en las experiencias percibidas.

Los resultados muestran que tanto hombres como mujeres perciben un nivel significativo de acoso laboral, siendo más alto en el caso de los hombres (86% de nivel muy alto) que en el de las mujeres (56% de nivel muy alto). Sin embargo, las mujeres reportan un porcentaje más alto de niveles moderados y bajos de acoso laboral en comparación con los hombres, lo que indica una mayor diversidad en las percepciones de acoso laboral en el grupo femenino. Esto parece diferir un tanto de los resultados obtenidos en investigaciones desarrolladas en otros países de la región, en lo que respecta a que, aunque no sea muy significativa, existe una tendencia a que las mujeres sean mayoritariamente víctimas de acoso en el ámbito laboral.

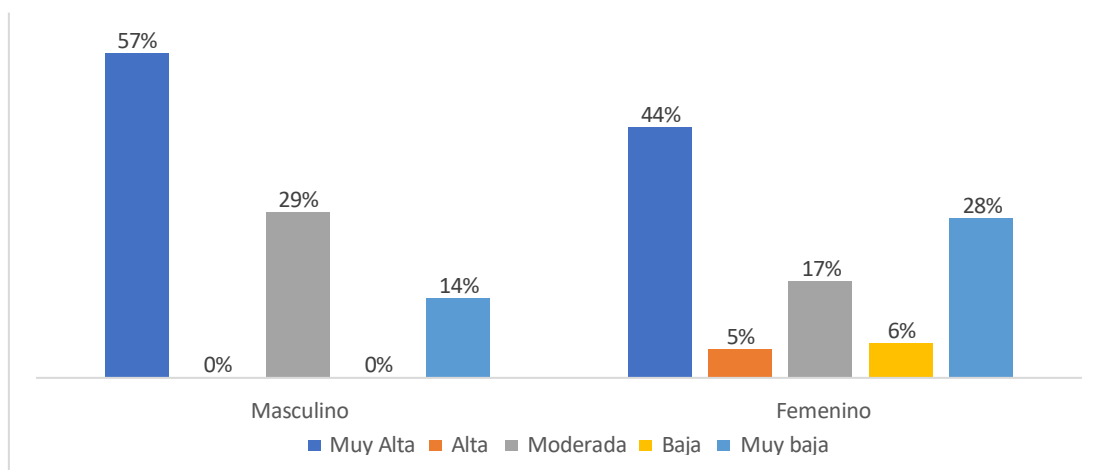


Figura 3: Índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentadas discriminado por género

En el caso de los hombres, más de la mitad de ellos (57%) perciben una intensidad muy alta de estrategias de acoso psicológico. Además, un 29% de los hombres perciben una intensidad moderada, lo que indica que una proporción significativa de ellos también se enfrenta a estrategias de acoso psicológico en un grado intermedio. No se reportaron percepciones de intensidad alta ni baja de acoso psicológico en este grupo de participantes.

En el caso de las mujeres, un 44% percibe una intensidad muy alta de estrategias de acoso psicológico, lo que indica que una parte significativa de las mujeres encuestadas experimenta estrategias de acoso psicológico de alta intensidad. Además, un 17% de las mujeres percibe una intensidad moderada, mientras que un 5% percibe una intensidad alta de acoso psicológico. Por otro lado, un 6% percibe una intensidad baja y un 28% percibe una intensidad muy baja de acoso psicológico.

Los resultados muestran que tanto hombres como mujeres enfrentan diferentes intensidades de estrategias de acoso psicológico en el entorno laboral. En el caso de los hombres, la intensidad muy alta es más prevalente (57%), mientras que, en el caso de las mujeres, también es significativa, pero con una proporción ligeramente menor (44%). Además, las mujeres reportan una diversidad de percepciones de intensidades, incluyendo niveles moderados, altos, bajos y muy bajos, lo que indica que las experiencias de acoso psicológico varían más entre las mujeres encuestadas.

La edad un factor determinante

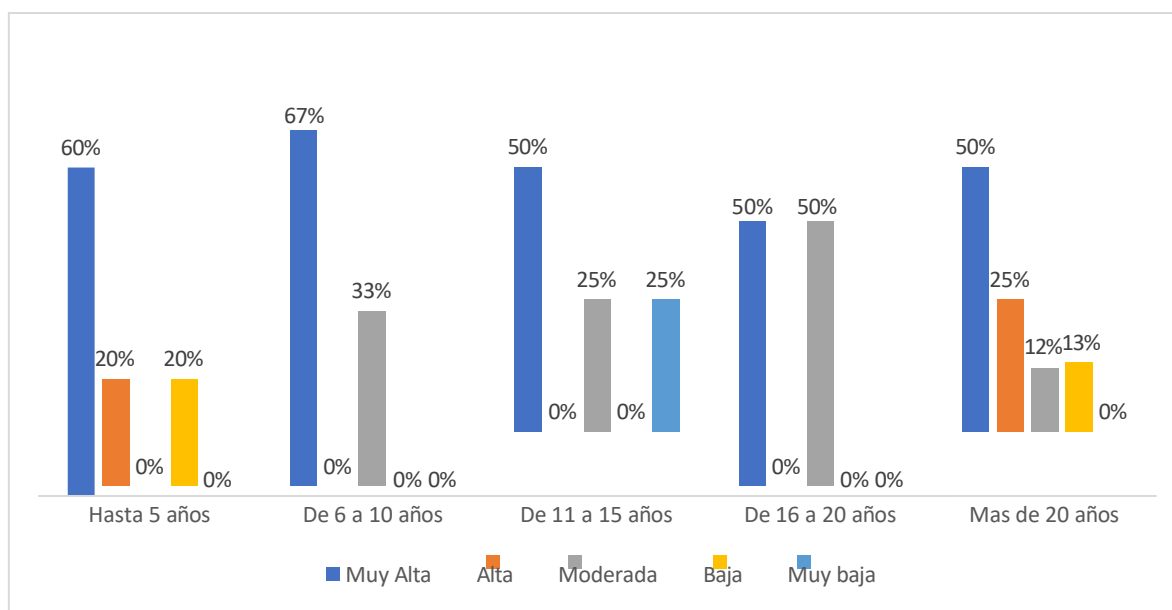


Figura 4: Índice global de acoso psicológico, discriminado por antigüedad en la institución

El análisis del Índice Global de Acoso Psicológico percibido, desglosado por antigüedad en la organización, revela información importante sobre las percepciones de los empleados en relación con el acoso psicológico en el entorno laboral. Esta información es relevante para comprender cómo diferentes grupos de empleados experimentan y perciben el acoso psicológico en función de su trayectoria en la organización.

En primer lugar, se observa que el acoso psicológico es una problemática presente en el entorno laboral en todos los grupos de antigüedad. En ningún grupo se reportó un nivel "nulo" de acoso psicológico, lo que sugiere que esta es una cuestión que afecta a los empleados independientemente de su tiempo de servicio en la organización.

En el grupo de empleados con hasta 5 años de antigüedad, el 60% de ellos percibe un nivel muy alto de acoso psicológico, lo que indica una prevalencia significativa de estrategias de hostigamiento psicológico intensas en este segmento de la población laboral. Adicionalmente, el 20% de los empleados de este grupo reporta un nivel alto de acoso psicológico, lo que subraya aún más la preocupante situación en este rango de antigüedad.

A medida que la antigüedad de los empleados aumenta, se observa una disminución en las percepciones de acoso psicológico. Sin embargo, es importante notar que en los grupos con más experiencia en la organización, aún existe una presencia significativa de acoso psicológico. Por ejemplo, en el grupo de empleados con más de 20 años de antigüedad, el 50% percibe un nivel muy alto de acoso psicológico, y un adicional del 25% percibe un nivel alto. Esto indica que, aunque la intensidad del acoso psicológico puede disminuir con el tiempo, sigue siendo una preocupación relevante para una parte considerable de los empleados más veteranos.

Otro aspecto destacable es la diversidad de percepciones que se encuentra en los grupos de mayor antigüedad. Por ejemplo, en el grupo de 16 a 20 años de antigüedad, el 50% de los empleados percibe un nivel muy alto de acoso psicológico, mientras que otro 50% percibe un nivel moderado. Esto sugiere que las experiencias de acoso psicológico varían

significativamente dentro de este grupo, con una presencia significativa tanto de estrategias de hostigamiento intensas como de aquellas de menor intensidad.

El análisis también muestra que en algunos grupos de antigüedad, como el de 11 a 15 años y el de más de 20 años, hay empleados que perciben niveles moderados o bajos de acoso psicológico. Esto indica que, en algunos casos, el acoso psicológico puede manifestarse de manera más sutil o menos intensa, lo que hace que sea importante abordar no solo las formas más evidentes de acoso, sino también las conductas más sutiles que pueden afectar el bienestar y la salud emocional de los empleados.

Estos datos obtenidos, destacan la existencia de una preocupante prevalencia de acoso psicológico en el entorno laboral, independientemente del tiempo de servicio de los empleados. Se observa una tendencia de disminución de percepciones de acoso psicológico a medida que aumenta la antigüedad, pero aun así, existe una presencia significativa en todos los grupos.

La antigüedad en la institución como factor predictor del mobbing

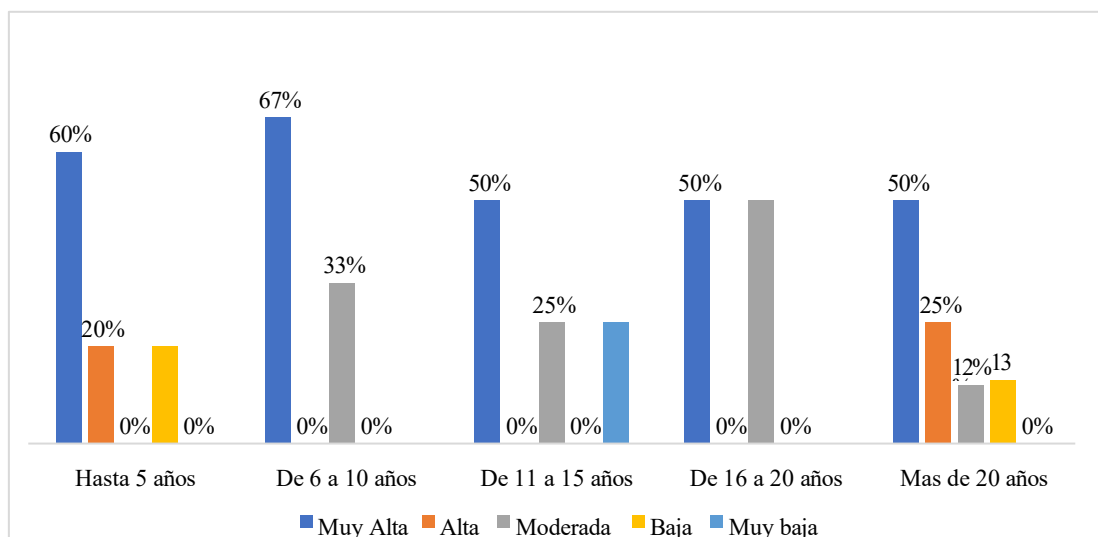


Figura 5 Índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentadas (en %) discriminado por antigüedad en la Institución

El análisis del Índice Medio de Intensidad de las Estrategias de Acoso Psicológico, desglosado por antigüedad en la organización, ofrece una visión más profunda de cómo los empleados perciben y experimentan el acoso psicológico en diferentes etapas de su trayectoria laboral. Estos datos son fundamentales para identificar posibles patrones y tendencias que puedan ayudar a implementar medidas preventivas y de intervención adecuadas para abordar esta problemática.

El grupo de empleados con hasta 5 años de antigüedad muestra un preocupante 60% que percibe una intensidad muy alta de estrategias de acoso psicológico. Este hallazgo sugiere que los empleados más nuevos en la organización están expuestos a un nivel significativo de hostigamiento psicológico desde el comienzo de su trayectoria laboral. Además, el 20% de los empleados en este grupo reporta una intensidad moderada de acoso psicológico, mientras que otro 20% percibe una intensidad muy baja. Estas percepciones indican que, aunque algunos empleados puedan experimentar un acoso psicológico intenso, también hay otros que perciben niveles más bajos.

El grupo de empleados con 6 a 10 años de antigüedad muestra una distribución más diversa de percepciones de acoso psicológico. El 43% de ellos percibe una intensidad muy alta,

lo que sigue siendo preocupante, pero también se observa que un 14% reporta una intensidad alta, y otro 14% percibe una intensidad moderada. Además, un 29% de los empleados en este grupo reporta una intensidad muy baja de acoso psicológico. Estos resultados indican que, a medida que los empleados adquieren más experiencia en la organización, sus percepciones de acoso psicológico pueden variar ampliamente, con una presencia de distintos niveles de intensidad.

El grupo de empleados con 11 a 15 años de antigüedad muestra un 60% de percepción de intensidad muy alta de acoso psicológico. Esto refuerza la idea de que incluso después de una década de trabajo en la organización, una parte significativa de los empleados sigue experimentando un acoso psicológico intenso. Además, el 20% de los empleados en este grupo reporta una intensidad alta y otro 20% una intensidad muy baja. Estos resultados sugieren que las experiencias de acoso psicológico pueden ser diversas incluso dentro de un mismo grupo de antigüedad.

El grupo de empleados con 16 a 20 años de antigüedad muestra una distribución equitativa entre intensidad muy alta (50%) e intensidad alta (50%). Estos resultados son llamativos, ya que indican que después de una considerable cantidad de tiempo en la organización, los empleados siguen enfrentando un nivel significativo de acoso psicológico. Sin embargo, también es relevante mencionar que ningún empleado en este grupo percibe una intensidad moderada, baja o muy baja de acoso psicológico. Esto sugiere que las percepciones de intensidad tienden a polarizarse entre muy alta y alta para los empleados con esta antigüedad en la organización.

El grupo de empleados con más de 20 años de antigüedad muestra una diversidad de percepciones de acoso psicológico. Un 33% de los empleados percibe una intensidad muy alta, lo que indica que después de varias décadas en la organización, todavía hay empleados que experimentan un acoso psicológico intenso. Es interesante notar que el 17% de los empleados en este grupo percibe una intensidad moderada y otro 17% una intensidad baja, lo que sugiere que con el tiempo, algunos empleados pueden experimentar una disminución en la intensidad percibida de acoso psicológico. Además, el 33% de los empleados percibe una intensidad muy baja de acoso psicológico, lo que muestra que hay empleados que experimentan niveles bajos de hostigamiento psicológico a pesar de su larga permanencia en la organización.

Conforme a estos datos, se deduce que el acoso psicológico es una cuestión relevante y presente en todas las etapas de la trayectoria laboral de los empleados. Los resultados muestran que, independientemente del tiempo que llevan trabajando en la organización, algunos

empleados experimentan un acoso psicológico intenso, mientras que otros perciben niveles más bajos. Este resultado va en concordancia con el estudio de Luque (2021), el cual señala que existe una correlación negativa entre la antigüedad y el mobbing.

La presente investigación ha proporcionado una perspectiva actual acerca de la problemática del acoso laboral en el contexto de las Instituciones Públicas de la ciudad de San Ignacio de las Misiones, las cuales nos permiten comprender mejor la naturaleza y las implicaciones del acoso laboral en el entorno laboral.

Primeramente, se evidencia que el mobbing es un problema real y preocupante el cual afecta tanto a hombres como a mujeres en las organizaciones. Si bien hay una mayor proporción de hombres que reportan niveles muy altos de acoso, no se puede ignorar la significativa presencia de mujeres que también experimentan este tipo de hostigamiento. Estos hallazgos recalcan la importancia de abordar este tema como un problema que afecta a todos los empleados, independientemente de su género.

Además, los resultados destacan dos dimensiones claves del mobbing: "Desprestigio Laboral" y "Intimidación Manifiesta". Estas dimensiones emergen como las áreas donde los empleados perciben mayores niveles de acoso. El "Desprestigio Laboral" puede desmejorar la autoestima y la confianza de los empleados, mientras que la "Intimidación Manifiesta" puede generar un ambiente de trabajo hostil y desagradable. Es primordial establecer políticas y acciones para combatir el mobbing se enfoquen principalmente en estas áreas críticas como estrategia para abordar de forma efectiva esta problemática.

Un aspecto relevante es la variación en la percepción de mobbing según la antigüedad en la organización. Se observa que los empleados más nuevos tienden a reportar mayores niveles, mientras que aquellos con mayor experiencia perciben menos intensidad de acoso.

Sin embargo, este patrón no significa que el acoso desaparezca por completo en grupos más veteranos. La diversidad de percepciones dentro de cada grupo de antigüedad indica una correlación negativa entre la antigüedad y el mobbing. Asimismo, es relevante mencionar que se identificaron distintos niveles de intensidad de mobbing en todos los grupos de antigüedad, lo que indica que las experiencias y manifestaciones del acoso pueden variar ampliamente. Es esencial adoptar un enfoque holístico que abarque las múltiples dimensiones y formas en que el acoso psicológico puede presentarse para desarrollar intervenciones adecuadas y efectivas.

El acoso laboral es un problema complejo que requiere intervenciones y soluciones a múltiples niveles; y se espera que esta investigación contribuya a aportar y a develar el fenómeno tan complejo del mobbing en instituciones públicas, y sirva como base para la

implementación de medidas efectivas que protejan la salud, el bienestar y los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral.

Referencias:

- Bárceñas, M. M., Morales, L. Y. P., Montelongo, K. A. Q., Ramírez, M. C. M., & Palmer, D. A. L. (2020). Síndrome de mobbing en médicos especialistas en un hospital de segundo nivel en México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 44-47.
<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/8/7>
- Cano, C. A. G., Castillo, V. S., & Polanía, L. R. (2021). Efectos del Mobbing sobre el capital humano y las organizaciones. *Visión Internacional (Cúcuta)*, 20-29.
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/visioninternacional/article/view/3214>
- del Pino, C. A. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (52), 149-178.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6883977.pdf>
- del Pino Peña, R. (2020). Develando el rostro del mobbing docente universitario: prevalencia, tipología, acciones hostiles y grupos de riesgo. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 12(22), 77-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7378872>
- González de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ (2005): Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS:Madrid.
https://www.researchgate.net/profile/Luis-DeRivera/publication/28172148_Cuestionario_de_estrategias_de_acoso_psicologico_el_LIPT-60_Leymann_Inventory_of_Psychological_Terrorization_en_version_espanola/links/5971bf500f7e9b25e8606cc5/Cuestionario-deestrategias-de-acoso-psicologico-el-LIPT-60-Leymann-Inventory-of-Psychological-Terrorization-en-version-espanola.pdf
- González, R. E. A., Kairuz, A. R. P., & Piloso, J. E. C. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.*, 7, 1110-1122.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2288>
- Muñoz, E. M., Hernández-Gracia, T. J., Muñoz, B. M., & Hernández, J. M. (2019). Estudio de Mobbing en una institución de educación superior en Hidalgo. *Revista GEON*

- (*Gestión, Organizaciones Y Negocios*), 6(2), 25-36.
<https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/153>
- Nava, M., Reyes Escalante, A. Y., Nava González, W., & Cobos Floriano, S. (2020).
Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en
Ciudad Juárez. *Región y sociedad*, 32.
https://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252020000100122
- Nava, G. (2022). Acoso laboral, enfermedad ocupacional que afecta el estado de bienestar
en las organizaciones venezolanas. *AULA VIRTUAL*, 3(7), 109-122.
<http://www.aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/articloe/view/143>
- Luque, A. M. A. (2021). El mobbing: un estudio en el sector educativo español.
Multidisciplinary Business Review, 14(2), 14-25.
<https://journalmbr.net/index.php/mbr/article/view/800>
- López, O. C. B., & Duarte, L. A. (2022). Mobbing y productividad de funcionarios
administrativos de una municipalidad del departamento de Canindeyú. *REVISTA
CIENTÍFICA UNE*, 5(1), 56-62.
http://revistas.une.edu.py/index.php/revista_une/article/download/164/96
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021).
El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci_arttext
- Roldan, C., & Stalin, F. (2022). El mobbing laboral por razón de género y la protección
jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. *Frónesis*, 29(1), 50-
77.
https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&auth_type=crawler&jrnl=13156268&AN=161127707&h=my2%2FfywExyTXY3vzL%2BTXC6cDoNkmeczt%2B0Nk4WvTXhOe9rdcKfV6KIdE%2Bb4G%2FkORU22FzIrkooqaAz7XPz%2BYQ%3D%3D&crl=c
- Tolosa, Y. D. P. P., & Figueroa, A. E. J. (2022). Impacto de la pandemia: clima laboral,
Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. *Revista Academia &
Negocios*, 8(2), 247-260.
<https://www.redalyc.org/journal/5608/560872306012/560872306012.pdf>
- Torres, A. M. M. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible.
Revista Interamericana de Psicología Ocupacional [Internet], 38, 127-37.

<https://www.academia.edu/download/90813472/pdf.pdf>

Yard, M. L. E., Martin, D. G., & Ellis, M. P. (2021). Salud mental y mobbing. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(3), 40-50.

<https://www.medigraphic.com/cgibin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=110519>

Zarza, M. D. R. P. (2019). MOBBING MATERNAL: INEFICACIA DE LOS SISTEMAS DE CONTROL POR PARTE DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO, A LA LUZ DE LA CONSTITUCIÓN PARAGUAYA Y LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), 10-25.

<http://www.revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/15>