



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

Título del artículo

Mobbing laboral y su incidencia en la salud emocional de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina – INIAP, periodo 2022.

Línea de Investigación:

Gestión de Talento Humano

Campo amplio de conocimiento:

Talento Humano

Autor/a:

Johanna Elizabeth Tulcán Cruz

Tutor/a:

Magíster Héctor Sebastián Pérez Manosalvas

Quito – Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Hector Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 1721529186 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Mobbing laboral y su incidencia en la salud emocional de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina – INIAP, periodo 2022.

Elaborado por: Johanna Elizabeth Tulcán Cruz, con C.I: 1724044308, estudiante de la Maestría: Gestión de Talento Humano de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 23 de septiembre de 2022.

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **JOHANNA ELIZABETH TULCÁN CRUZ** con C.I: **1724044308**, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Mobbing laboral y su incidencia en la salud emocional de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina – INIAP, periodo 2022**. Previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 23 de septiembre de 2022.

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
INFORMACIÓN GENERAL	8
Contextualización del tema	8
Problema de investigación.....	10
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	12
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL	14
Contextualización general del estado del arte	14
Mobbing Laboral.....	14
Antecedentes.....	14
Definición.....	14
Responsabilidades dentro de las instituciones.	15
Incidencia del acoso laboral o mobbing.....	16
Características y causas del acoso laboral.....	17
Tipos de Mobbing Laboral	17
Mobbing vertical ascendente.....	17
Mobbing vertical descendente.	18
Mobbing horizontal	18
Mobbing mixto.....	18
Salud mental.	18
Definición.....	18
Consecuencias de acoso laboral en la salud emocional	19
Psicopatología y su relación con el mobbing	20
Síntomas físicos.	20

Síntomas emocionales	20
Porque surge el mobbing laboral	21
Perfil psicológico del agresor	21
Perfil psicológico de la víctima	21
Proceso investigativo metodológico	21
Enfoque de la investigación	21
Tipo de investigación	22
Diseño de investigación	22
Población y censo	22
Población	22
Segmentación del grupo objetivo	22
Métodos, técnicas e instrumentos.....	23
Métodos.....	23
Técnicas	23
Instrumentos	24
Análisis de resultados	24
Mobbing laboral.....	24
Salud emocional.....	29
CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL	35
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXOS.....	70

Índice de tablas

Tabla 1	57
Tabla 2	58
Tabla 3	59
Tabla 4	60
Tabla 5	61
Tabla 6	62

Índice de Figuras

Figura 1	10
Figura 2	19
Figura 3	24
Figura 4	24
Figura 5	25
Figura 6	25
Figura 7	26
Figura 8	26
Figura 9	27
Figura 10	27
Figura 11	28
Figura 12	28
Figura 13	29
Figura 14	29
Figura 15	30
Figura 16	30
Figura 17	31
Figura 18	31
Figura 19	32
Figura 20	32
Figura 21	33
Figura 22	33

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Hoy en día, el mobbing laboral es considerado uno de los temas más importantes para nuestra sociedad; debido a que existen diferentes escenarios en los que se presentan como puede ser el abuso de poder de los jefes hacia los colaboradores, o a su vez entre compañeros. En el diario Economía y Política, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicó que 6 de cada 10 trabajadores fueron víctimas de acoso y violencia en el lugar de trabajo (Valli, 2021).

De acuerdo a una investigación realizada por el diario expreso en el 2021 indica que el mayor número de incidencia de denuncias receptadas por el Ministerio de Trabajo por acoso laboral se da dentro de las provincias de Quito y Guayaquil, sin embargo, de acuerdo a varias investigaciones desarrolladas, mencionan que la mayor parte de las personas prefieren no denunciar por miedo a que se tome represalias por quejarse e incluso por falta de conocimiento y asesoramiento que puede recibir la persona afectada.

El acoso dentro del entorno de trabajo en el Ecuador nació de la reforma del Código de Trabajo en noviembre de 2017, momento en el que se incluyó en la legislación ecuatoriana, debido a la cantidad de denuncias presentadas por empleados de organizaciones, según las estadísticas del Ministerio de Trabajo en el año 2018 a nivel nacional recibieron 359 denuncias por acoso laboral. El mobbing dentro del entorno de trabajo puede ocurrirles a voluntarios, pasantes, aprendices, empleados ocasionales y permanentes. Algunas formas de acoso laboral incluso son consideradas como un delito penal, si ha experimentado violencia, agresión y acoso, puede denunciarlo directamente a la policía. (Burneo, 2020).

La primera relación involucra con los efectos positivos y negativos en cuanto a leyes, políticas, programas y prácticas de salud sobre los derechos humanos. El desafío es negociar el equilibrio óptimo entre la promoción y protección de la salud pública y la promoción y protección de los derechos humanos. Para lograr este objetivo, sería necesario que los gobiernos adecuen sus políticas, leyes, programas y prácticas nacionales de salud en base a instrumentos nacionales e internacionales para proteger los derechos humanos.

La salud es un derecho que tienen todas las personas cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas del Ecuador. La Constitución de la República del Ecuador en el art. 326, numeral 5. Menciona que todos los ciudadanos ecuatorianos tienen derecho a realizar sus actividades en un ambiente de trabajo adecuado y favorable garantizando la salud, la integridad, la seguridad, la higiene y el bienestar (Constitución de la República del Ecuador, 2018).

Dentro del artículo 43) Obligaciones del empleador numeral 34. Indica que los empleadores deben implementar programas de capacitación y políticas diseñadas para identificar las diversas formas de acoso en el lugar de trabajo previniendo todas las formas de discriminación, hostigamiento, intimidación y hostigamiento que puedan ocurrir en la relación laboral. con los empleados, incluidos los empleadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

En el artículo 173 numeral 8) del Código de Trabajo y en el artículo 48) inciso ñ) de la Ley Orgánica de Servicio Público indican que serán causal de destitución violar los derechos de algún servidor de la institución por el cometimiento de acoso laboral a un compañero de trabajo, hacia el jefe o subordinado, empleador o una persona subalterna (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

El Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias cuenta con siete Estaciones Experimentales en diferentes territorios del Ecuador y está vinculada al Ministerio de Agricultura y Ganadería. El presente estudio abarca 145 servidores y trabajadores de la Estación Experimental Santa Catalina; esta institución pública se dedica a la investigación e innovación dentro del sector agropecuario. Se encuentra dividida en área administrativa, técnica y operativa, por tal motivo las actividades varían conforme al puesto de trabajo, en el que se encuentran ubicados.

En esta propuesta de estudio se desarrollará un análisis del mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores, la cual puede ser considerada como una violencia psicológica y verbal contra las personas, afectando de esta manera el ambiente laboral donde desarrollan sus actividades, porque estas variables ayudarán a determinar el rendimiento laboral, la satisfacción, las proyecciones personales y profesionales.

Esta investigación pretende identificar los actos que incomodan a los colaboradores dentro de las áreas de trabajo. Es importante conocer las condiciones individuales y grupales en las cuales desarrollan sus actividades dentro de la organización, tener un ambiente laboral adecuado implica que los colaboradores se sientan motivados y puedan realizar correctamente el trabajo encomendado para cumplir con las metas y objetivos institucionales.

El mobbing laboral es un problema que afecta no solo al receptor, sino a todo el entorno, provocando malestar o inconformidad, debido a que no existe empatía entre compañeros. La humillación y hostigamiento causan sufrimiento a la víctima, lo cual afecta en su desempeño laboral, la relación laboral y familiar, baja autoestima, pérdida de confianza, por el mobbing laboral recibido.

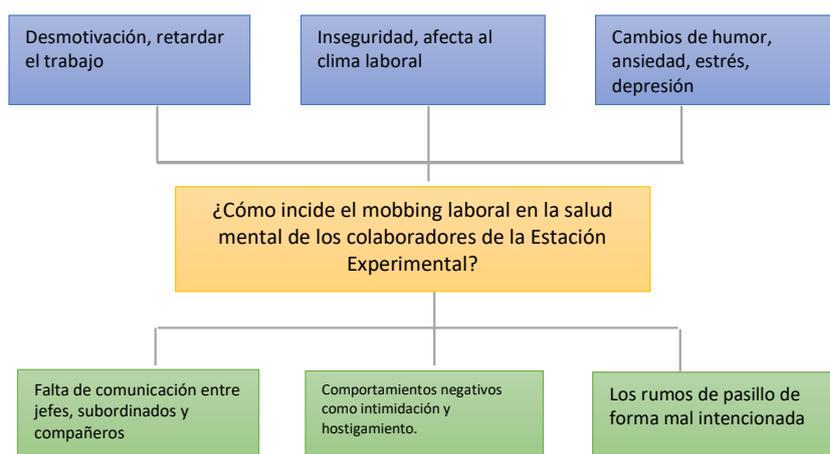
Ante este hecho el presente estudio ayudará a desarrollar una propuesta de mejora para evitar el mobbing laboral dentro de la institución a través de la recolección de información, y así mejorar la salud emocional de los colaboradores para que se sientan satisfechos dentro de su lugar de trabajo. Problema de investigación.

Problema de investigación

¿Cómo incide el mobbing laboral en la salud mental de los colaboradores de la Estación Experimental?

Figura 1

Árbol de problemas



Elaboración por: Johanna Tulcán

Nota: El presente gráfico presenta las causas y efectos de la incidencia del mobbing laboral en la salud mental.

El tema a estudiar actualmente es novedoso y se han realizado varias investigaciones, para detectar la importancia del mobbing en las organizaciones. El Ministerio de Trabajo dentro de los lineamientos exige a las entidades públicas y privadas elaboren un protocolo de acoso laboral para prevenir conductas que provoquen hostigamiento, problemas de salud, etc., para que los servidores y trabajadores desarrollen sus actividades en un ambiente adecuado.

El Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias ha cumplido con los lineamientos establecidos por el ente rector Ministerio de Trabajo, desarrollando un plan de previsión de acoso laboral para las diferentes estaciones que pertenecen a la institución, sin embargo, al ser un tema nuevo ha causado en los colaboradores cierta confusión de lo que es el acoso laboral, y como deben actuar ante esta situación. Es importante mencionar que dentro de la institución aún no se ha

realizado una investigación acerca del mobbing laboral en la salud emocional de los trabajadores, lo cual es importante considerando que el capital humano es esencial dentro de las organizaciones más que cualquier otra cosa, porque deben encontrarse satisfechos con su trabajo, para que aumente la productividad.

Las organizaciones deben ser consideradas tanto por los empleadores como trabajadores, un segundo hogar, debido a que las personas pasan la mayor parte de su tiempo dentro del trabajo, por lo que deben desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado, donde se sientan parte de una familia. La Experimental Santa Catalina considera que el éxito y el fracaso del desempeño y metas institucionales depende mucho de los colaboradores, por lo que la institución se ha visto afectada por ciertos problemas de supuestos casos de mobbing laboral entre jefes, subordinados y entre compañeros, y se ha observado que existe hostigamiento, rumores de pasillo, pasquines por correos electrónicos, que han causado malestar en los servidores, temor a ser juzgados o criticados por hablar o hacer algo, con lo que los demás no estén de acuerdo y que el rendimiento de los funcionarios no sea el mismo.

El mobbing laboral debe estar ligado a la salud emocional de los colaboradores porque permitirá identificar como se sienten los funcionarios, y si esto afecta o influye de alguna manera en el rendimiento laboral. Es decir, no solo se trata de entender que es el mobbing laboral, sino entender cómo afecta en las emociones de cada una de las personas y de esta manera establecer estrategias que ayuden a prevenir y detectar el acoso laboral dentro de las organizaciones. Si bien es cierto es difícil detectar o a su vez que una víctima acuse al agresor por medio a perder su trabajo, o por el miedo al qué dirán los demás, pero es ahí, donde se debe actuar empezando a sensibilizar a las personas, para que sean empáticos con sus compañeros de trabajo.

Las personas que alguna vez han sufrido de mobbing laboral han sentido ansiedad, sensibilidad o depresión, lo cual muchas veces lo representan a través de ausentismo, asisten a citas médicas muy recurrentemente, tienen temor hacer criticados, por sus compañeros, por lo que empiezan aislarse y eso causa un daño psicológico en la persona.

El análisis del problema ayudará a desarrollar actividades que permitan detectar los problemas que se encuentren en la institución, para elaborar una propuesta de trabajo a través de estrategias sencillas, para que desde el Unidad de Talento Humano conjuntamente con la Dirección de la institución vayan mejorando la comunicación, el ambiente y clima laboral lo que traerá a futuro beneficios para la organización.

Objetivo general

Determinar la incidencia de mobbing laboral en la salud mental de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina, a través de la información recolectada en la investigación con la finalidad de mejorar el bienestar psicológico y físico de trabajadores y servidores dentro de la institución.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos del mobbing laboral y salud emocional, que permitirá la obtención de un conocimiento previo de las definiciones de cada uno.
- Diagnosticar el estudio cuantitativo y cualitativo del mobbing laboral y salud emocional, con la finalidad de recopilar información que servirá para el desarrollo de la investigación.
- Elaborar un plan de mejora que evite el mobbing laboral y su influencia en la salud emocional, lo cual permitirá mejorar la calidad de trabajo y bienestar de los trabajadores.
- Valorar a través de criterios técnicos el impacto del mobbing laboral en la salud emocional, que permita la realización de estrategias sencillas para mejorar la salud psicológica y física de los colaboradores.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

El presente estudio trata acerca del mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina. El origen de acoso laboral parte de la teoría de Heinz Leymann, doctor de psiquiatría de la Universidad de Estocolmo, es el padre de la Teoría de mobbing. de Heinz Leymann desarrolló un concepto de acoso laboral, quién observó cómo un grupo de animales de la misma especie puede instintivamente tramar dinámicas para atacar a otro miembro. Konrad Lorenz argumenta que los animales exhiben un comportamiento agresivo incluso en condiciones controladas y que los humanos deberían utilizar los mismos medios para evacuarlas, y esto se puede dar a través de deportes (Camacho , 2018, pág. 23).

Se puede pensar que dentro del ámbito laboral es difícil encontrar casos o experiencias de mobbing, puesto a que se espera que al contar con personas preparadas que tienen una profesión tienen más respeto, empatía y equidad, y que solo se dará en aquellas personas que tienen educación básica o bachillerato, sin embargo, no es así, ya que los hostigadores se presentan en todos los ámbitos profesionales y no profesionales (Peña & Sánchez, 2012).

La investigación permitirá determinar el mobbing laboral de los colaboradores, a través de un estudio teórico que permita entender la realidad que viven los funcionarios en sus puestos de trabajo día a día y como esta afecta a en la salud emocional de los trabajadores. Con el estudio

práctico se obtendrá información útil que ayude a los directivos a corregir ciertas conductas que son causales de daño psicológico en los colaboradores y se buscará estrategias para mejorar la salud mental con capacitaciones, talleres, charlas, integraciones y terapias psicológicas.

El principal objetivo de la investigación es determinar cómo afecta el mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina, es por ello que se elaborará una propuesta de mejora a través de la información proporcionada por los funcionarios de dicha institución, con la finalidad de a futuro mejorar las relaciones laborales y condiciones laborales. Con el proyecto se pretende que los trabajadores y servidores se sientan motivados en los puestos de trabajo y sean empáticos con los compañeros.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL

Contextualización general del estado del arte

Mobbing Laboral

Antecedentes.

El ex presidente del Ecuador Economista Rafael Correa en el 2008, mediante la Asamblea Nacional, realizó algunas estructuras y ahí creo el Plan Nacional para el Buen Vivir, la cual busca el bienestar de los ecuatorianos en el entorno social y económico, para que tengan una mejor calidad de vida, con igualdad, seguridad, armonía; es por ello que en la actualidad es considerada como un principio constitucional, derechos que son reconocidos en la Carta Magna (Alvarez, 2022).

A veces conocido como "acoso grupal", el mobbing en el lugar de trabajo involucra a grupos de personas que buscan aislar, humillar y agredir a un compañero de trabajo. El impacto en los objetivos de mobbing, así como en el propio negocio, puede ser grave. Los propietarios de pequeñas empresas deben ser conscientes de las señales de mobbing y tomar medidas para fomentar un ambiente de trabajo saludable (Alvarez, 2022).

“Según la Constitución de la República del Ecuador artículo 33 se menciona el trabajo es un derecho económico y un deber social, realizado por la persona en base a la economía, es por ello que el estado debe garantizar a las personas respecto, una remuneración y retribución justa por el trabajo realizado, así como digno y aceptado libremente y sobre todo que sea saludable” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2018).

Definición

La contextualizar el mobbing laboral se parte de una definición

“Fuentes-Valdivieso (2008) citado en (Becerra, 2016) indica que el acoso laboral es un fenómeno que se está haciendo más frecuente, tanto así que en países latinoamericanos el término a penas se comienza a conocer o se confunde, sin embargo, esto no quiere decir que las organizaciones no estén pasando por estos problemas. En países europeos, este tema es tan extenso que muchas empresas intentan sensibilizar a sus colaboradores, y existen departamentos de salud ocupacional que abarcan estos temas.”

“Conjunto de comportamientos-de diferente tipo (emocionales, cognitivos, conductuales y contextuales) y severidad– realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, que por su propia naturaleza, duración y repetición son dañinos para los miembros de la organización y, en la mayoría de los casos, también para la organización en sí misma (Escartín, Rodríguez-Carballeira y Zapf, 2012, p. 42)” (Becerra, 2016).

La mayor parte de las personas asumen que cuando dejan la escuela, los días de intimidación, bullying o mobbing habrán terminado. Lamentablemente, esto no siempre es el caso en el trabajo, el mobbing en el ámbito laboral, se da por la intención de un compañero de trabajo para aislar, humillar o agredir a la víctima, lo cual puede ocurrir todos los días, independientemente de la ocupación. Si bien el término aún es relativamente desconocido, es importante identificar el mobbing (también llamado acoso) y tomar medidas para abordar los posibles impactos que genere dentro de los lugares de trabajo.

El Código del Trabajo artículo 46 no numerado define al acoso laboral como una conducta intimidatoria y atentatoria en contra de otra persona, la cual se puede realizarse de forma repetitiva dañando la integridad de los compañeros, subordinados, jefes; lo cual afecta a la salud debido al maltrato, humillación que recibe la persona afectada y eso perjudica el desempeño laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

El acoso laboral es un comportamiento negativo que se da entre compañeros, jefes y subordinados de una misma empresa, a través de ataques repetitivos o prolongados, el cual es expresado de forma directa e indirectamente por la misma persona o varias personas cuyo propósito es dañar a otros y aislarlos de la sociedad institucional (López & Timana, 2021).

Responsabilidades dentro de las instituciones.

El mobbing laboral en base a lo que dicta la normativa legal vigente del Ecuador está prohibida en los centros de trabajo públicos y privados, considera como una forma agresiva, atentatoria en contra de un compañero de trabajo de forma recurrente por el empleador o un trabajador, atentando en contra la dignidad o integridad psicológica del colaborador.

“El Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244 en su art. 3 establece que la responsabilidad corresponde a las instituciones y entidades del sector público y a los empleadores del sector privado, determinados en el ámbito de este acuerdo, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos

fundamentales de los servidores públicos y de los trabajadores, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial. Todos los trabajadores que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral” (Ministerio de Trabajo , 2020).

El mobbing laboral en base a lo que dicta la normativa legal vigente del Ecuador está prohibida en el sector público y privado, debido a que está considerada como una forma agresiva, atentatoria en contra de un compañero de trabajo de forma recurrente por el empleador o un trabajador, atentando en contra la dignidad o integridad psicológica del colaborador.

Toda persona tiene derecho a un trabajo digno, y el estado garantizará la adopción de medidas necesarias a través del ejercicio de los derechos laborales de los servidores y trabajadores del sector público y privado. Por tal motivo, los centros de trabajo tienen prohibido desarrollar esta conducta en contra de los colaboradores, debido a que puede causar daños físicos y psicológicos a los funcionarios de una institución.

Incidencia del acoso laboral o mobbing

El acoso se ha conceptualizado como la exposición sistemática a la humillación, el comportamiento hostil y agresivo y la comunicación opresiva y poco ética contra un individuo o un grupo al menos. En todos los entornos laborales, puede presentarse actitudes de acoso laboral, como puede ser en el campo de la agricultura, debido a que las personas deben relacionarse con diferentes proveedores, capacitadores y agricultores, quienes tienen su forma de pensar y actuar de manera diferente, sin embargo, varios estudios evidenciados han evaluado el fenómeno de la intimidación dentro de la fuerza laboral señalando graves consecuencias para los trabajadores de las organizaciones (Pérez, 2019).

Los colaboradores presentan sus servicios profesionales y laborales en diferentes áreas de las instituciones. Los lugares de trabajo se caracterizan por las condiciones físicas y materiales, así como factores psicológicos y sociales en el cual desarrollan las actividades. Es importante que las empresas

garanticen un lugar de trabajo adecuado, para evitar dañar la salud física y mental de los trabajadores (Pérez, 2019).

Las instituciones públicas y privadas deben velar por el bienestar de sus colaboradores para que desarrollen sus actividades en un lugar seguro, y así evitar la rotación de personal, especialmente para no causar daño psicológico y físico a los trabajadores. El ambiente laboral es importante porque depende mucho de como los empleadores traten al personal que colabora en las organizaciones.

Características y causas del acoso laboral

El psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala citado en (Camacho , 2018) indican que el mobbing ocurre en un ambiente de trabajo con la intención de intimidar, hostigar, menospreciar, aplastar, amenazar y consumir las emociones y el intelecto de la víctima. El mobbing laboral esta caracterizado por actos o gestos que buscan intimidar a las personas, las cuales son destructivas por las siguientes razones: a) afecta psicológicamente a los colaboradores causando inseguridad, o temor lo cual hace que busque protección; b) afecta al clima laboral a consecuencia del miedo generado por el autoritarismo de los jefes o de los compañeros de trabajo.

El acoso laboral se puede dar por dos situaciones principales dentro de la empresa, por celos y envidia que siente una persona en contra de otra. Estas situaciones se dan porque el agresor se siente opacado por parte de la víctima quien es envidiada por tener un rasgo que la destaca al resto de personas que se encuentran dentro de la organización. Es importante mencionar que se puede dar por ciertos comportamientos negativos como intimidación y hostigamiento que puede sufrir la persona afectada diariamente, incluso se puede retardar el trabajo para que no culmine en el tiempo establecido.

Tipos de Mobbing Laboral

Es necesario conocer el tipo de mobbing laboral que percibe la victima por parte del agresor. El mobbing laboral es considerado como hostigamiento e intimidación que se da a una persona en el lugar de trabajo, lo cual puede causar daño en la salud física y psicológica, a continuación, se detalla los tipos de mobbing laboral

Mobbing vertical ascendente.

Denominado como mobbing desde abajo, es decir, se ejerce desde un subordinado a un jerárquico superior dentro de la institución; esto puede suceder cuando se incorpora a una persona a un rango laboral superior o a su vez cuando se asciende a un trabajador a un puesto de responsabilidad alto (Camacho , 2018, pág. 59)

Mobbing vertical descendente.

Denominado como mobbing desde arriba, se encuentra cuando una persona del jerárquico superior ejerce un poder abusivo ante los subordinados, es decir, viene de un colaborador que tiene poder sobre un trabajador de rango bajo, buscando molestar, hostigar e incluso aislarlo de las decisiones a ser tomadas, distribuyendo tareas complicadas en poco tiempo (Camacho , 2018, pág. 59).

Mobbing horizontal

Este tipo de mobbing se da entre personas dentro del mismo rango, por motivos de envidia y celos, al sentirse opacados por el intelecto que tiene la víctima o por algún problema personal, incluso por pensar diferente, por su orientación sexual, raza, religión, etc., (Camacho , 2018, pág. 60).

Mobbing mixto.

Este tipo de mobbing se observa por la mezcla de las conductas abusivas verticales ascendentes o descendentes y horizontales, es decir se puede dar del jefe a los subordinados o personas de rangos inferiores abusando el poder que tiene antes los demás; o a su vez por los subordinados hacia los jerárquicos superiores debido a que al ser un apoyo a la máxima autoridad no existe un asesoramiento adecuado para el cumplimiento correcto de su gestión y de la misma manera cuando los compañeros atacan a la víctima con el propósito de aislarlo o buscar su renuncia por sentirse opacados (Camacho , 2018, pág. 60).

Salud mental.

Definición

Según (Houtman & Kompier, 2017) definen a la salud mental como un estado de bienestar psicológico y social de las personas quienes luchan por conseguir independencia, autonomía y resultado que puede causar un estado de ánimo positivo y negativo. La salud mental tiene relación con la salud emocional de las personas, motivo por el cual es importante que las organizaciones garanticen un lugar de trabajo adecuado y favorable para que los trabajadores desarrollen las actividades, en un ambiente seguro, integro y saludable.

Es necesario que las organizaciones se preocupen por el bienestar emocional de los colaboradores para que puedan enfrentar situaciones que se presentan a lo largo del desarrollo de las actividades como es la carga laboral, la poca comunicación con los compañeros de trabajo, que muchas de las veces no son claras, enfrentarse a la forma de pensar de cada uno de ellos, aprender a ser empáticos y éticos.

Una persona que emocionalmente se encuentre bien no se verá afectada por ciertas situaciones, mientras que una persona que se sienta afectada y tenga emociones negativas no podrá enfrentar situaciones que le causen malestar, es ahí donde las organizaciones preocuparse para ayudar a la persona con un profesional de salud mental (psicólogo).

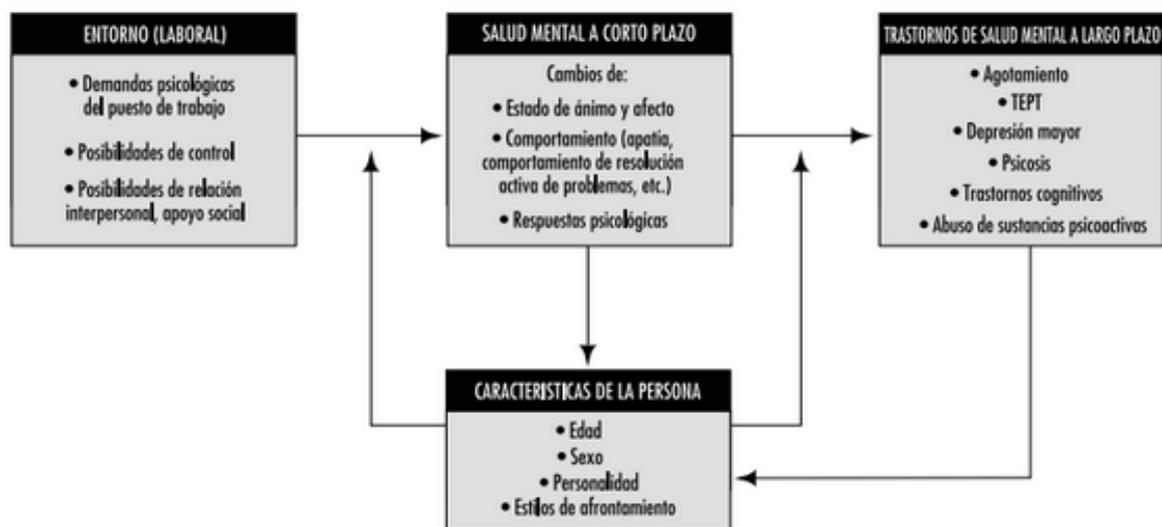
La salud dentro del ambiente laboral y funcional es importante, puesto a que si existe una práctica de acoso laboral dentro de las organizaciones puede causar en los trabajadores algún daño físico, mental y emocional, es por ello que desde el Ministerio de Trabajo se ha desarrollado una base legal que responderá satisfactoriamente en este sentido. El estado garantiza a las personas un trabajo digno donde puedan desarrollar adecuadamente las actividades (Pérez, 2019, pág. 6).

Consecuencias de acoso laboral en la salud emocional

El acoso laboral puede traer consecuencias para la salud psicológica de los colaboradores generando estrés, angustia, temor de asistir al lugar de trabajo debido a los ataques realizados por los compañeros de trabajo. La víctima se siente humillada y se deprime a causa de argumentos mal infundados, por hostigamiento o por aislamiento para desarrollar una actividad. Es importante mencionar que también puede causar daños en la salud física, por pérdida de apetito o pérdida del sueño, hay que resaltar que ante esta situación por temor a informar lo que está sucediendo los trabajadores prefieren callarse a denunciar.

Figura 2

Salud mental



Elaborado por y tomado: Modelo de salud mental (Houtman & Kompier, 2017, pág. 2).

Psicopatología y su relación con el mobbing

El mobbing en el ámbito social y laboral es cada vez más frecuente, pues se caracteriza por un comportamiento hostil e intimidatorio ante una persona (víctima), que se da con la finalidad de dañar, de aislar a la persona que recibe acoso, lo cual trae consigo ciertos síntomas experimentados por las personas tales como dolor de cabeza, pérdida de sueños, pérdida de interés en el desarrollo de las actividades, irritabilidad, ausentismo, etc., se presente a continuación síntomas físicos y emocionales dentro del mobbing laboral.

Síntomas físicos.

Las personas que sufren de acoso laboral dificultad para dormir, tienen pesadillas, dolores de cabeza, dolores musculares, temblores, sudoración, asisten con frecuencia al médico, tratan de ausentarse con frecuencia del lugar de trabajo, lo cual lleva al consumo de alcohol, tabaco e incluso drogas con la finalidad de suprimir el miedo (Ávila & Bernal , 2016).

Síntomas emocionales

Se presenta con tristeza, angustia, inseguridad, depresión, irritabilidad, cambio de humor, estrés, negativismo, preocupación e incluso la víctima tiene pensamientos de atentar en contra de su vida con la finalidad de dar por terminado el dolor que llega a sentir por el hostigamiento por parte del agresor, afectando el desarrollo profesional, social y familiar (Ávila & Bernal , 2016). Tipo de patologías presentadas a causa del acoso laboral:

Trastorno por Estrés Postraumático.

Causada por el malestar que siente la persona, por las acusaciones sin fundamento, rumores de pasillo, hostigamiento, etc., dentro del entorno laboral causando que los servidores se sientan amenazados y estresados (CIE-10, 1999).

Trastorno adaptativo

Este trastorno se presenta en una persona que recién se integra a un lugar de trabajo lo cual, al no recibir un buen trato por los compañeros, jefes o subordinados, lo cual causa malestar que infiere con la actividad social, lo cual viene acompañado de signos de estrés, lo que impide que pueda relacionarse con las personas que lo rodean y el rendimiento laboral es bajo (CIE-10, 1999).

Trastorno depresivo

En el trastorno depresivo dentro del mobbing se presenta con un estado de ánimo de tristeza o depresión, lo cual causa en la víctima desinterés al momento de desarrollar las actividades, ya no disfruta hacer los que le solía gustar y tiene momentos en los que solo quiere salir del lugar en donde se encuentra (Ortiz, 2013).

Trastorno de Ansiedad Generalizada

El trastorno de ansiedad presenta ciertas características como sudoración, temblores, mareos, tensión muscular y vértigo a causa del mobbing laboral, debido a las preocupaciones que sufre la persona atacada por parte de los agresores, que lo único que buscan es intimidar y molestar a la víctima con la finalidad de que salga de la empresa (CIE-10, 1999).

Porque surge el mobbing laboral.

El mobbing en el lugar de trabajo comienza con el acosador o por varias de personas que acosan a la víctima; porque la persona que está siendo acosada es diferente al acosador; esta diferencia puede darse porque la víctima es brillante ante las personas que la rodean; y el acosador se siente opacado, le disgusta que sean superiores en el ámbito laboral por inseguridad, motivo por el cual muestra conductas de predominio, generando en la víctima debilidad, miedo, angustia o tristeza, a causa del hostigamiento recibido (Rojo, 2005).

Perfil psicológico del agresor

Los acosadores tienen características particulares son: manipuladores, agresivos, mediocres, abusivos, groseros, autoritarios, mentirosos, insensibles, envidiosos, celosos y no son empáticos (Ávila & Bernal, 2016).

Perfil psicológico de la víctima

La persona que sufre de mobbing laboral presenta baja autoestima, temor para relacionarse con los demás, ausentismo, evitar tener contacto con los compañeros de trabajo, siente vergüenza, culpa, inseguridad personal y profesional, esto se debe al hostigamiento desde las críticas recibidas por parte del entorno laboral.

Proceso investigativo metodológico

Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo. Las variables se miden en un contexto dado; las mediciones obtenidas se analizan mediante métodos estadísticos, y se extraen una serie de conclusiones. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis contra mediciones numérica y los análisis estadísticos, para establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 4). Se selecciona este enfoque ya que se basa en la recolección de datos, los mismos que serán analizados para poder realizar el plan de mejora para evitar el mobbing laboral como influencia en la salud mental de los servidores y trabajadores públicos de la Estación Experimental Santa Catalina.

Enfoque cualitativo. Se utiliza para recopilación y análisis de los datos de la investigación lo que permitirá refinar las preguntas de estudio y revelar los resultados obtenidos de la interpretación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 7). Se selecciona este enfoque para realizar una entrevista a los colaboradores para obtener información acerca del mobbing laboral en los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina y si este factor afecta a la salud emocional de los mismos.

Tipo de investigación

Descriptivo. Busca identificar las características de las variables de investigación con la finalidad de analizarlos, es decir, tiene como objetivo recabar información de los conceptos de las variables a estudiar (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 92). El presente estudio es descriptivo porque se realizan descripciones de eventos y fenómenos del mobbing laboral en la salud mental de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina.

Correlacional. Tiene como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más variables, entre conceptos o categorías de un determinado patrón (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 93). Es correlacional porque permitirá encontrar la correlación de una variable y otra y los cambios que se dan.

Diseño de investigación

No experimental. Dentro del estudio no se manipulará las variables y los fenómenos se observarán en forma natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152). El estudio es no experimental porque las variables no van hacer modificadas ni manipuladas, ya que se observará los factores de mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina.

Población y censo

Población

La Estación Experimental Santa Catalina INIAP está conformada por 145 personas al mes de enero de 2022.

Segmentación del grupo objetivo

- **Inclusión.** Al personal administrativo, técnico y operativo de contrato de servicios profesionales, ocasionales e indefinido, así como nombramientos provisionales y permanentes que tengan una permanencia de tres (3) meses
- **Exclusión.** Servidores y trabajadores que se encuentren con licencias, permisos, y que no tengan una permanencia de tres meses; pasantes y tesis; y quienes no deseen participar.

Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Método hipotético- deductivo. - Este método servirá para la observación del fenómeno a estudiar, creando una hipótesis para explicar cómo afecta el mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores, deduciendo las consecuencias de la propia hipótesis y realizando una comprobación de los fenómenos de estudio.

Método Estadístico. – Los métodos estadísticos ayudan en la clasificación de elaboración de modelos de probabilidad para datos y clases, de modo que puedan identificarse las clasificaciones probables para un conjunto dado de datos. El método servirá para la representación gráfica e interpretación de los resultados obtenidos, con valores numéricos y porcentajes.

Método Búsqueda Bibliográfica. Para el proceso de investigación bibliográfica, se necesitan materiales informativos tales como libros, revistas de académicas o pulares, sitios Web y otra información necesaria para iniciar la investigación (Gómez, Navas, Aponte, & Betancourt, 2014). El presente estudio es bibliográfico porque se recopilará información útil e importante con la finalidad de obtener información necesaria para sustentar la investigación

Técnicas

Entrevista. Esta técnica permitirá conocer lo que piensan los colaboradores acerca del mobbing laboral como influencia en la salud mental, obteniendo información que pueda servir como aporte a fin de saber como se sienten los servidores y trabajadores.

Observación. Permite obtener información directa del entorno donde se va a realizar la investigación; con la finalidad de obtener información de lo que el investigador observa en base a ciertas situaciones (Monroy & Nava, 2018, pág. 107). Esta técnica es algo que a menudo hacemos instintivamente, ayuda a decidir, por ejemplo, si es seguro cruzar la calle. Pero la observación es simplemente más que darse cuenta de algo, implica percepción lo que quiere decir es algo que pasa a través de los sentidos. También implica el reconocimiento de la importancia de lo que se está percibiendo.

Encuesta. Conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables que se pretenden medir (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 217). Esta técnica se utilizará para recopilar información a través de la formulación de preguntas, las cuales permitan conocer como los colaboradores perciben el mobbing laboral y como ha influido en la salud emocional.

Instrumentos

Encuestas realizadas para identificar el mobbing laboral y la salud mental en los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina.

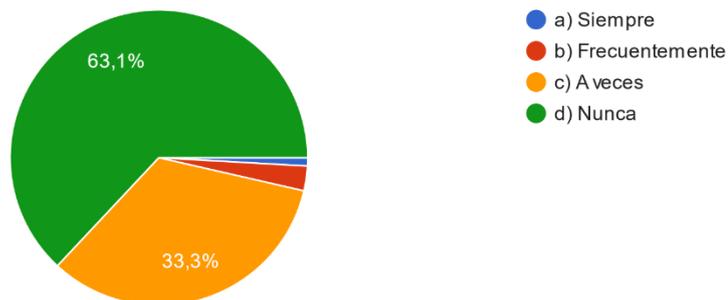
Análisis de resultados

Mobbing laboral

Figura 3

Ha experimentado usted conductas que le provoquen intimidación, miedo y tristeza, a causa del acoso laboral.

111 respuestas



De 111 respuestas se observa que el 63,1% indica que nunca han experimentado conductas que provoquen intimidación, miedo, tristeza a causa del acoso laboral; el 33,3% señala que a veces a ha experimentado esas conductas; el 2,7% con frecuencia y el 0,9% siempre.

Figura 4

¿Qué considera usted que se puede hacer frente a un problema de mobbing laboral?

110 respuestas

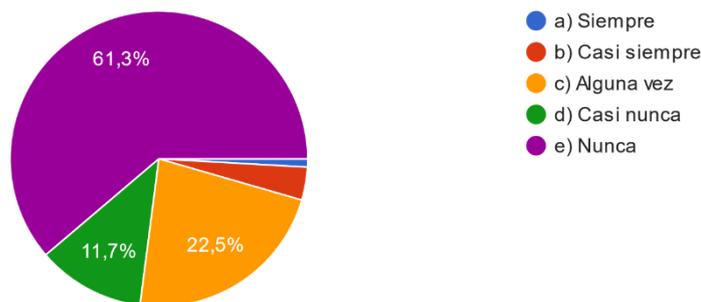


De 110 respuestas se observa que a través de los datos generales el 49,1% indica que realizarían una denuncia formal al acosador, sea jefe o compañero de trabajo; el 39,1% dice que se daría el apoyo inmediato al trabajador y el 11,8% realizaría una sensibilización, publicidad y difusión de la existencia de mobbing laboral.

Figura 5.

¿Usted sintió alguna vez que han atentado hacia su dignidad o integridad moral en su área laboral?

111 respuestas

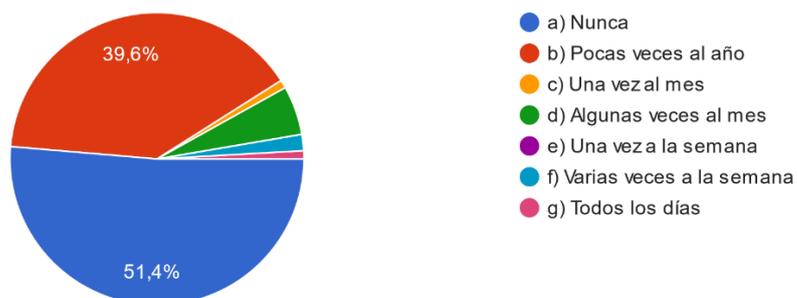


De 111 respuestas el 61,3% nunca y el 11,7% casi nunca respectivamente ha sentido que han atentado contra su dignidad o integridad; el 22,5% alguna vez ha sentido que han atentado contra su dignidad o integridad; mientras que el 3,6% casi siempre y el 0,9% siempre ha sentido que han atentado contra su dignidad o integridad moral en su área laboral.

Figura 6

Señale con qué grado de frecuencia se ha producido hostigamiento en su lugar de trabajo.

111 respuestas

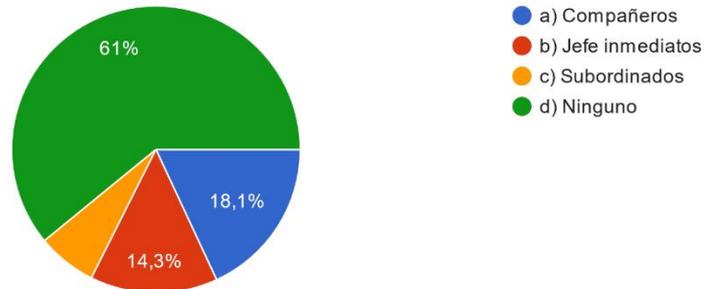


De 111 respuestas el 51,4% señala que nunca ha recibido hostigamiento; el 39,6% indica que pocas veces al año ha sentido que con frecuencia le hostigan; el 5,4% indica que algunas veces al mes ha recibido hostigamiento; el 1,8% varias veces a la semana; 0,9% todos los días.

Figura 7

Ha sentido que en su lugar de trabajo se le han excluido al momento de realizar alguna actividad.

105 respuestas

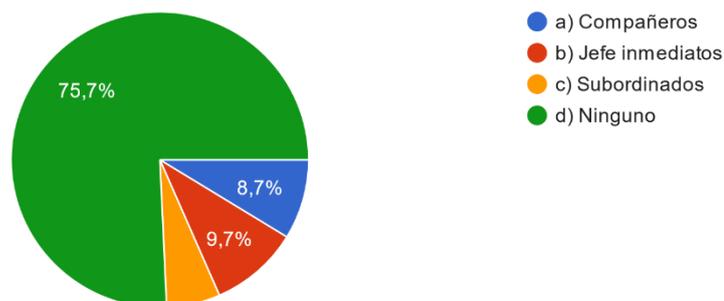


De 105 respuestas el 61% indica que no se ha sentido excluido por al momento de realizar una tarea ni por los compañeros, jefes inmediatos y subordinados; el 18% señala ue algún momento ha sentido que son los compañeros; el 14,3% dice que son los jefes inmediatos; mientras que el 6,7% señala que han sentido que los subordinados les han excluido al momento de realizar alguna actividad.

Figura 8

Se le ha asignado mayor carga laboral, incluso difícil de cumplir en el tiempo establecido, con la finalidad de alejarle de los demás.

103 respuestas

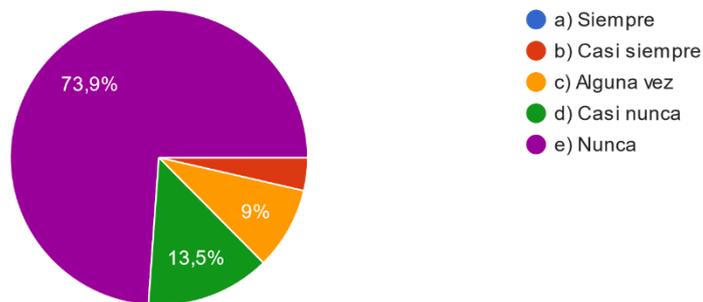


De 103 respuestas el 75,7% indica que no han sentido que los compañeros, jefes inmediatos y subordinados les han asignado mayor carga laboral, difícil de cumplir, con la finalidad de alejarle de los demás; el 9,7% señala que son los jefes; 8,7% indica que son los compañeros; mientras que el 5,8% indica que son los subordinados son los que les asignan mayor carga laboral, difícil de cumplir en el tiempo con la finalidad de alejarle de los demás.

Figura 9

Cuando ha tenido algún problema personal su jefe inmediato restringe la posibilidad de comunicarse con él y no le otorga el permiso para salir y resolver el mismo.

111 respuestas

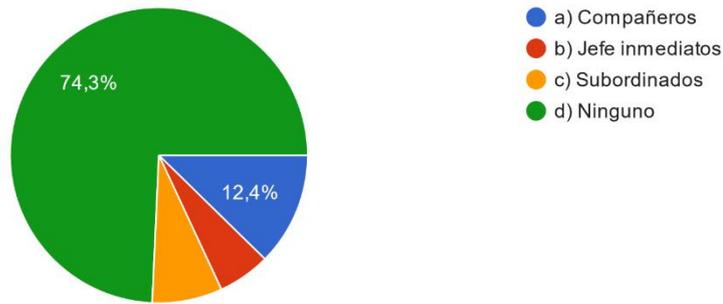


De 111 respuestas el 73,9% y el 13,5% indican respectivamente que nunca y casi nunca el jefe inmediato no ha restringido la comunicación y el permiso para resolver problemas personales; 9% señala que alguna vez ha sucedido; mientras que el 3,6% señala que casi siempre ha sentido que el jefe inmediato ha restringido la comunicación y el permiso para resolver los problemas personales.

Figura 10

Cuando necesita ayuda ha sentido que obstaculizan su trabajo para que cometa errores y no le proporcionan de toda la información.

105 respuestas

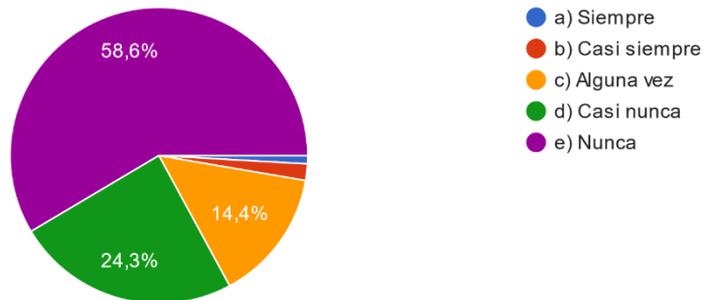


De 105 respuestas el 74,3% indica que no ha sentido que los compañeros, jefes y subordinados han obstaculizado el trabajo para cometer errores; el 12% dice que son los compañeros; el 7,6% señala que son los subordinados y el 5,7% indica que son los jefes quienes obstaculizan el trabajo para cometer errores y no les proporcionan de la información necesaria.

Figura 11

Considera que en su lugar de trabajo se da un trato irrespetuoso - intimidatorio.

111 respuestas

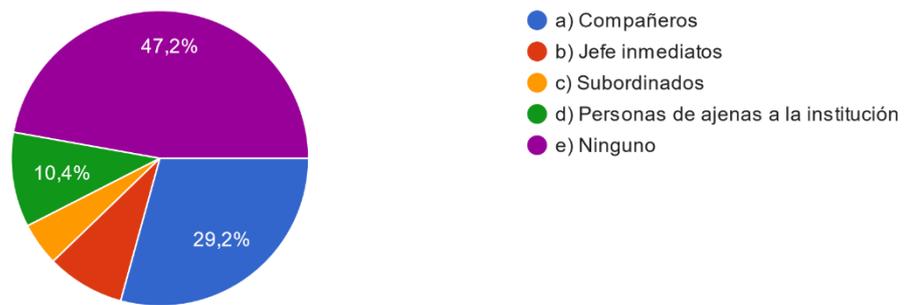


De 111 respuestas el 58,6% señalan que nunca y el 24,3% casi nunca han sentido que el lugar de trabajo se recibe un trato irrespetuoso e intimidatorio; el 14,4% indica que alguna vez; el 1,8% considera que casi siempre y el 0,9% señala que siempre ha recibido un el lugar de trabajo un trato irrespetuoso e intimidatorio.

Figura 12

En su lugar de trabajo se han realizado rumores de manera mal intencionada.

106 respuestas



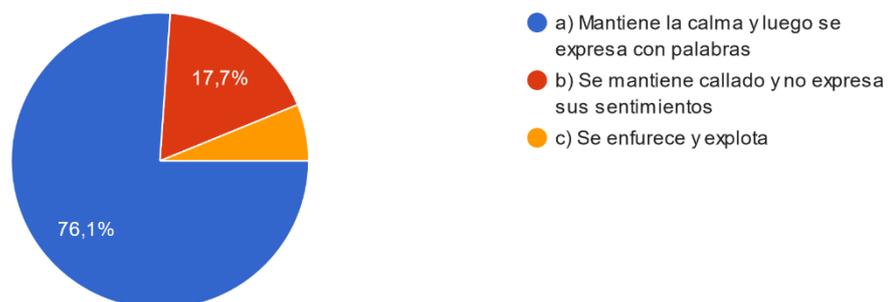
De 106 respuestas indican un 47,2% que en su lugar de trabajo no se han realizado rumores de manera mal intencionada por parte de los compañeros, jefes inmediatos, subordinados y personas ajenas a la institución; el 29,2% señala que son los compañeros; el 10,4% considera que son las personas ajenas a la institución; el 8,5% indican que son los jefes inmediatos y el 4,7% dice que son los subordinados quienes en el lugar de trabajo se han realizado rumores de manera mal intencionada.

Salud emocional

Figura 13

¿Cuál es su reacción ante las cosas que le suceden y no le agradan?

113 respuestas

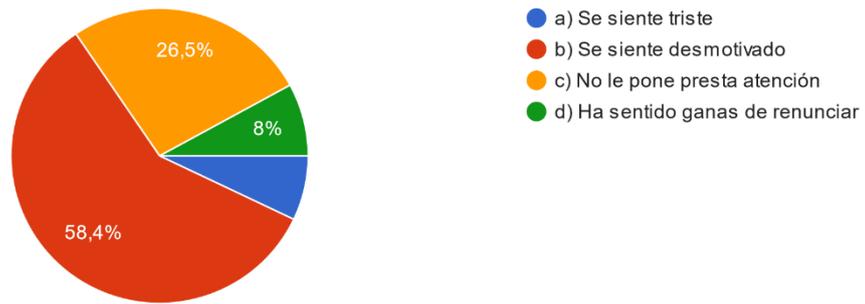


De 113 respuestas el 76,1% indican que mantienen la calma y luego se expresan, 17,7% señala que se mantienen callados y no expresan sus sentimientos, mientras que el 6,2% se enfurece y explota ante las cosas que suceden y no le agradan.

Figura 14

¿Cuál es su reacción cuando realiza una actividad y las misma no ha sido valorada por sus compañeros, subordinados y jefes?

113 respuestas

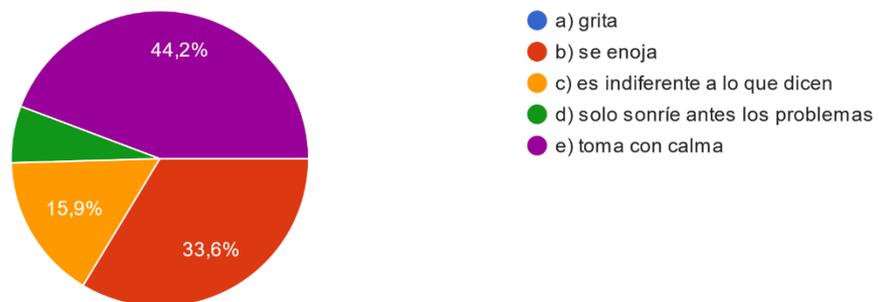


De 113 respuestas el 58,4% señala que se siente desmotivado, el 26,5% no le presta atención, el 8% ha sentido ganas de renunciar y el 7,1% se siente triste cuando el esfuerzo realizado en las tareas encomendadas no es valorado.

Figura 15.

¿Cómo reacciona cuando otra persona le ha tratado de forma irrespetuosa?

113 respuestas

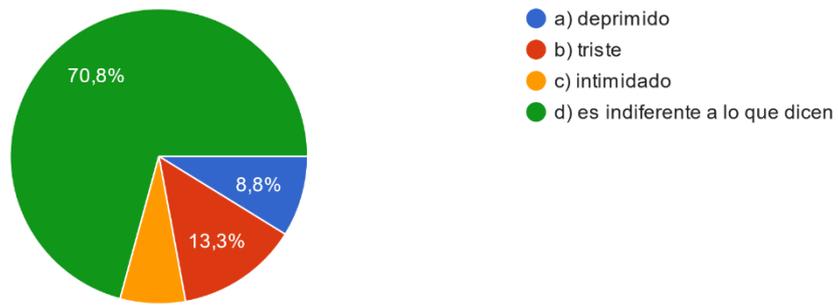


De 113 respuestas el 44,2% indica que toma con calma; el 33,6% se enoja; el 15,9% es indiferente a lo que dicen y el 6,2% sonrío ante los problemas, sin prestar atención a los que sucede con la finalidad de mantenerse calmado y evitar conflictos personales con las personas del lugar de trabajo.

Figura 16

¿Cómo se ha sentido ante los rumores de pasillo mal intencionados?

113 respuestas

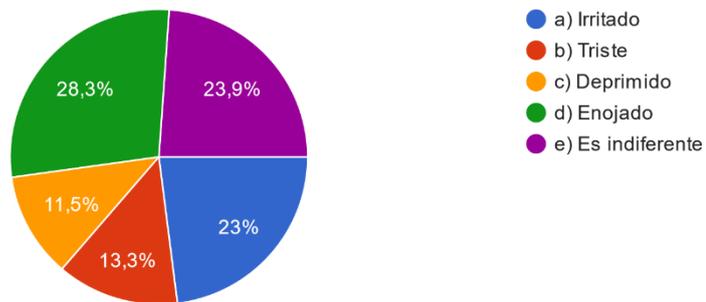


De 113 respuestas 70,8% es indiferente a lo que dicen; el 13,3% señala que se siente triste; el 8,8% se deprime, mientras que el 7,1% se siente intimidado.

Figura 17

¿Cómo se ha sentido cuando se le asignan actividades y no ha logrado cumplirlo por falta de información?

113 respuestas

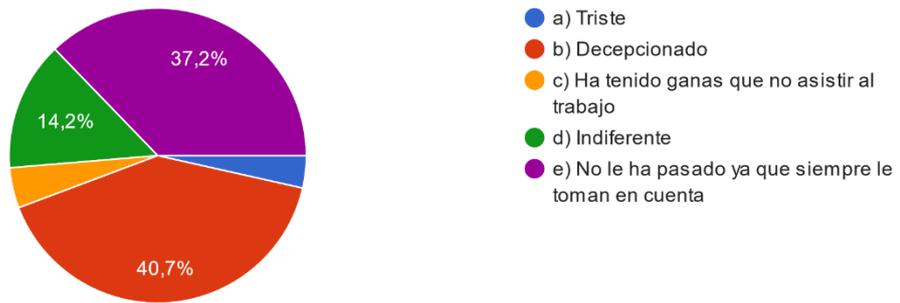


De 113 respuesta el 28,3% se ha sentido enojad; el 23,9% es indiferente; el 23% señala que se ha sentido irritado; el 13,3% indica que se ha sentido triste y el 11,5% se ha sentido deprimido.

Figura 18

¿Cómo se ha sentido cuando le han excluido de alguna actividad en donde su aporte ha sido necesario?

113 respuestas

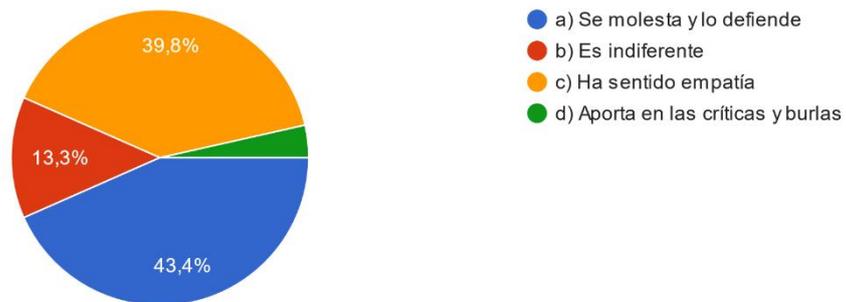


De 113 respuestas el 40,7% señalada que se ha sentido decepcionado; 37,2% no le ha pasado ya que siempre le toman en cuenta para aportar con ideas; el 14,2% es indiferente; el 4,4% ha tenido ganas de no asistir al trabajo y el 3,5% se ha sentido triste.

Figura 19

¿Cómo se ha sentido cuando un compañero ha recibido críticas y burlas inapropiadas?

113 respuestas



De 113 respuestas el 43,4% indica que se molesta y defiende al compañero antes las críticas y burlas recibidas; el 39,8% ha sentido empatía; el 13,3% es indiferente y el 3,5% ha aportado en las críticas y burlas.

Figura 20

¿Cómo se ha sentido cuando le asignan mayor carga de trabajo, sin proporcionarle de todos los insumos y se le pone obstáculos?

113 respuestas

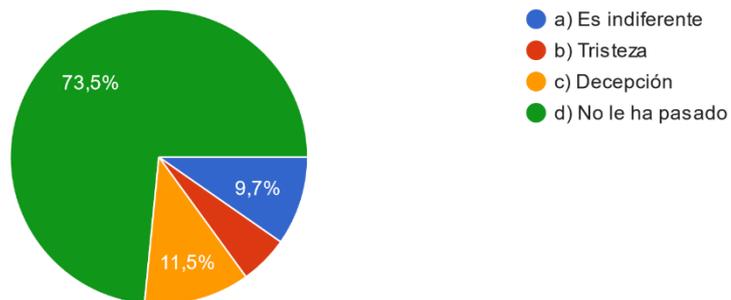


De 113 respuestas ante la pregunta cómo se ha sentido cuando le asignan mayor carga de trabajo, sin proporcionarle de todos los insumos y se le pone obstáculos; el 61,9% realiza la actividad con la información que tiene en ese momento; el 30,1% solicita que se le proporcione de la información y el 8% no realiza el trabajo asignado por falta de información para desarrollar la actividad.

Figura 21

¿Cómo se ha sentido cuando en su trabajo se prohíbe a las personas que le rodean hablar con usted?

113 respuestas

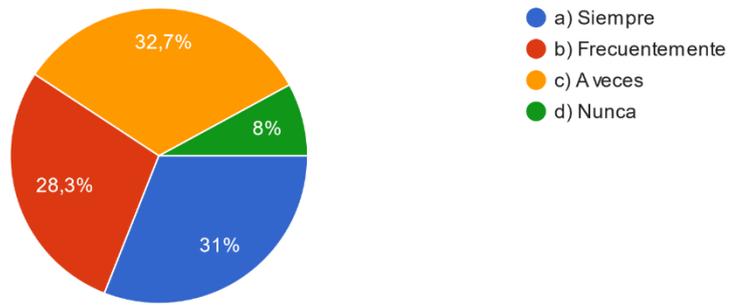


De 113 respuestas ante la pregunta cómo se ha sentido cuando en su trabajo se prohíbe a las personas que le rodean hablar con usted; el 73,5% señala que no le ha pasado; el 11,5% se ha sentido decepcionado; el 9,7% se ha mostrado indiferente, y el 5,3% se ha sentido triste.

Figura 22

¿Con qué frecuencia elogia los logros de los demás?

113 respuestas



De 113 respuestas el 32,7% indica que lo realiza a veces; el 31% señala que siempre; el 28,3% indica que lo realiza con frecuencia y el 8% nunca ha elogiado el logro de los demás.

CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL

Resumen

El presente artículo trata del mobbing laboral y su incidencia en la salud emocional de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina- INIAP, periodo 2022, en donde trabajan 145 servidores y trabajadores al 30 de enero de 2022, de las cuales participaron alrededor de 106 personas a quienes se les aplicó una encuesta de salud emocional y mobbing laboral, que sirvió para conocer como perciben el trato en el lugar de trabajo. El objetivo fundamental es determinar cómo incide el mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina. En la actualidad el estudio es novedoso y se han realizado investigaciones para detectar la importancia del mobbing en las organizaciones. El Ministerio de Trabajo dentro de sus lineamientos exige a las entidades públicas y privadas elaboren un protocolo para evitar que a futuro se presenten conductas que causen hostigamiento, problemas de salud, etc., y que los funcionarios desarrollen sus actividades en un ambiente adecuado. La salud es un derecho humano para mejorar la calidad de vida de las personas del estado ecuatoriano. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, cualitativo, de tipo descriptivo, correlacional, un diseño no experimental y método estadístico, bibliográfico, hipotético-deductivo.

Palabras clave:

Mobbing, salud emocional, acoso laboral, síntomas físicos, síntomas emocionales.

Abstract

This article deals with labor mobbing and its impact on the emotional health of employees of the Estación Experimental Santa Catalina- INIAP, period 2022, where 145 servers and workers work as of January 30, 2022, of which they participated in around 106 people who were given emotional health and workplace mobbing survey, which served to find out how they perceive treatment in the workplace. The fundamental objective is to determine how labor mobbing affects the emotional health of the collaborators of the Estación Experimental Santa Catalina. Currently, the study is novel, and research has been carried out to detect the importance of mobbing in organizations. The Ministry of Labor, within its guidelines, requires public and private entities to develop a protocol to prevent future behaviors that cause harassment, health problems, etc., and that officials carry out their activities in an adequate environment. Health is a human right to improve the quality of life of the people of the Ecuadorian state. The research has a quantitative, qualitative, descriptive, correlational approach, a non-experimental design, and a statistical, bibliographic, hypothetical-deductive method.

Keywords

Mobbing, emotional health, workplace bullying, physical symptoms, emotional symptoms.

Introducción

Hoy en día, el acoso laboral es considerado uno de los temas más importantes para nuestra sociedad; debido a que existen diferentes escenarios en los que se presentan como puede ser el abuso de poder de los jefes hacia los colaboradores, o a su vez entre compañeros. En el diario Economía y Política, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicó que 6 de cada 10 trabajadores fueron víctimas de acoso y violencia en el lugar de trabajo (Valli, 2021).

De acuerdo a una investigación realizada por el diario Expreso en el 2021 indica que el mayor número de incidencia de denuncias recibidas por el Ministerio de Trabajo por acoso laboral se da dentro de las provincias de Quito y Guayaquil, sin embargo, de acuerdo a varias investigaciones desarrolladas, mencionan que la mayor parte de las personas prefieren no denunciar por miedo a que se tome represalias por quejarse e incluso por falta de conocimiento y asesoramiento que puede recibir la persona afectada.

El acoso dentro del entorno de trabajo en el Ecuador nació de la reforma del Código de Trabajo en noviembre de 2017, momento en el que se incluyó en la legislación ecuatoriana, debido a la cantidad de denuncias presentadas por empleados de organizaciones, según las estadísticas del Ministerio de Trabajo en el año 2018 a nivel nacional recibieron 359 denuncias por acoso laboral. El mobbing dentro del entorno de trabajo puede ocurrirles a voluntarios, pasantes, aprendices, empleados ocasionales y permanentes. Algunas formas de acoso laboral incluso son consideradas como un delito penal, si ha experimentado violencia, agresión y acoso, puede denunciarlo directamente a la policía. (Burneo, 2020).

La primera relación involucra con los efectos positivos y negativos en cuanto a leyes, políticas, programas y prácticas de salud sobre los derechos humanos. El desafío es negociar el equilibrio óptimo entre la promoción y protección de la salud pública y la promoción y protección de los derechos humanos. Para lograr este objetivo, sería necesario que los gobiernos adecuen sus políticas, leyes, programas y prácticas nacionales de salud en base a instrumentos nacionales e internacionales para proteger los derechos humanos.

La salud es un derecho que tienen todas las personas cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas del Ecuador. La Constitución de la República del Ecuador en el art. 326, numeral 5. Menciona que todos los ciudadanos ecuatorianos tienen derecho a realizar sus actividades en un

ambiente de trabajo adecuado y favorable garantizando la salud, la integridad, la seguridad, la higiene y el bienestar (Constitución de la Republica del Ecuador, 2018).

“Dentro del artículo 43) Obligaciones del empleador numeral 34. Indica que los empleadores deben implementar programas de capacitación y políticas diseñadas para identificar las diversas formas de acoso en el lugar de trabajo previniendo todas las formas de discriminación, hostigamiento, intimidación y hostigamiento que puedan ocurrir en la relación laboral. con los empleados, incluidos los empleadores (Asamble Nacional del Ecuador, 2020).

En el artículo 173 numeral 8) del Código de Trabajo y en el artículo 48) inciso ñ) de la Ley Orgánica de Servicio Publico indican que serán causal de destitución violar los derechos de algún servidor de la institución por el cometimiento de acoso laboral a un compañero de trabajo, hacia el jefe o subordinado, empleador o una persona subalterna (Asamble Nacional del Ecuador, 2020).

El Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias cuenta con siete Estaciones Experimentales en diferentes territorios del Ecuador y está vinculada al Ministerio de Agricultura y Ganadería. El presente estudio abarca 145 servidores y trabajadores de la Estación Experimental Santa Catalina; esta institución pública se dedica a la investigación e innovación dentro del sector agropecuario. Se encuentra dividida en área administrativa, técnica y operativa, por tal motivo las actividades varían conforme al puesto de trabajo, en el que se encuentran ubicados.

En esta propuesta de estudio se desarrollará un análisis del mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores, la cual puede ser considera como una violencia psicológica y verbal contra las personas, afectando de esta manera el ambiente laboral donde desarrollan sus actividades, porque estas variables ayudaran a determinar el rendimiento laboral, la satisfacción, las proyecciones personales y profesionales.

El mobbing laboral es un problema que afecta no solo al receptor, sino a todo el entorno, provocando malestar o inconformidad, debido a que no existe empatía entre compañeros. La humillación y hostigamiento causan sufrimiento a la víctima, lo cual afecta en su desempeño laboral, la relación laboral y familiar, baja autoestima, pérdida de confianza, por el mobbing laboral recibido.

El principal objetivo de la investigación es determinar cómo afecta el mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina, a través de la

información recolectada en la investigación con la finalidad de mejorar el bienestar psicológico y físico de trabajadores y servidores dentro de la institución. Las organizaciones deben ser consideradas como un segundo hogar ya que las personas pasan la mayor parte de su tiempo dentro del trabajo, por tanto, deben desarrollar sus actividades en un entorno adecuado, donde se sientan parte de una familia.

La Experimental Santa Catalina considera que el éxito y el fracaso en el logro de las metas y objetivos institucionales depende en gran medida de colaboradores, por lo que la organización se ha visto afectada por una serie de problemas a causa de mobbing laboral entre compañeros, subordinados y jefes, debido a que se ha observado que existe hostigamiento, rumores de pasillo, pasquines por correos electrónicos, que han causado malestar en los servidores, temor a ser juzgados o criticados por hablar o hacer algo, con lo que los demás no estén de acuerdo y que el rendimiento de los funcionarios no sea el mismo.

El ex presidente del Ecuador Economista Rafael Correa en el 2008, mediante la Asamblea Nacional, realizó algunas estructuras y ahí creo el Plan Nacional para el Buen Vivir, la cual busca el bienestar de los ecuatorianos en el entorno social y económico, para que tengan una mejor calidad de vida, con igualdad, seguridad, armonía; es por ello que en la actualidad es considerada como un principio constitucional, derechos que son reconocidos en la Carta Magna (Alvarez, 2022).

A veces conocido como "acoso grupal", el mobbing en el lugar de trabajo involucra a grupos de personas que buscan aislar, humillar y agredir a un compañero de trabajo. El impacto en los objetivos de mobbing, así como en el propio negocio, puede ser grave. Los propietarios de pequeñas empresas deben ser conscientes de las señales de mobbing y tomar medidas para fomentar un ambiente de trabajo saludable (Alvarez, 2022).

“Según la Constitución de la República del Ecuador artículo 33 se menciona el trabajo es un derecho económico y un deber social, realizado por la persona en base a la economía, es por ello que el estado debe garantizar a las personas respecto, una remuneración y retribución justa por el trabajo realizado, así como digno y aceptado libremente y sobre todo que sea saludable” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2018).

Mobbing laboral

Definición. El acoso laboral es un comportamiento negativo que se da entre compañeros, jefes y subordinados de una misma empresa, a través de ataques repetitivos o prolongados, el cual es

expresado de forma directa e indirectamente por la misma persona o varias personas cuyo propósito es dañar a otros y aislarlos de la sociedad institucional (López & Timana, 2021).

“Fuentes-Valdivieso (2008) citado en (Becerra, 2016) indica que el acoso laboral como conjunto de comportamientos-de diferente tipo (emocionales, cognitivos, conductuales y contextuales) y severidad– realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, que por su propia naturaleza, duración y repetición son dañinos para los miembros de la organización y, en la mayoría de los casos, también para la organización en sí misma (Escartín, Rodríguez-Carballeira y Zapf, 2012, p. 42)”.

El Código del Trabajo artículo 46 no numerado define al acoso laboral como una conducta intimidatoria y atentatoria en contra de otra persona, la cual se puede realizarse de forma repetitiva dañando la integridad de los compañeros, subordinados, jefes; lo cual afecta a la salud debido al maltrato, humillación que recibe la persona afectada y eso perjudica el desempeño laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Responsabilidades dentro de las instituciones. El mobbing laboral en base a lo que dicta la normativa legal vigente del Ecuador está prohibida en los centros de trabajo públicos y privados, considera como una forma agresiva, atentatoria en contra de un compañero de trabajo de forma recurrente por el empleador o un trabajador, atentando en contra la dignidad o integridad psicológica del colaborador.

“El Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244 en su art. 3 establece que la responsabilidad corresponde a las instituciones y entidades del sector público y a los empleadores del sector privado, determinados en el ámbito de este acuerdo, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los servidores públicos y de los trabajadores, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial. Todos los trabajadores que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de

denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral”
(Ministerio de Trabajo , 2020).

El mobbing laboral en base a lo que dicta la normativa legal vigente del Ecuador está prohibida en el sector público y privado, debido a que está considerada como una forma agresiva, atentatoria en contra de un compañero de trabajo de forma recurrente por el empleador o un trabajador, atentando en contra la dignidad o integridad psicológica del colaborador.

Toda persona tiene derecho a un trabajo digno, y el estado garantizará la adopción de medidas necesarias a través del ejercicio de los derechos laborales de los servidores y trabajadores del sector público y privado. Por tal motivo, los centros de trabajo tienen prohibido desarrollar esta conducta en contra de los colaboradores, debido a que puede causar daños físicos y psicológicos a los funcionarios de una institución.

Características del acoso laboral. El psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala citado en (Camacho , 2018) indican que el mobbing ocurre en un ambiente de trabajo con la intención de intimidar, hostigar, menospreciar, aplastar, amenazar y consumir las emociones y el intelecto de la víctima. El mobbing laboral esta caracterizado por actos o gestos que buscan intimidar a las personas, las cuales son destructivas por las siguientes razones: a) afecta psicológicamente a los colaboradores causando inseguridad, o temor lo cual hace que busque protección; b) afecta al clima laboral a consecuencia del miedo generado por el autoritarismo de los jefes o de los compañeros de trabajo.

Causas de Mobbing Laboral. El mobbing laboral se puede dar por dos situaciones principales dentro de la empresa, por celos y envidia que siente una persona en contra de otra. Estas situaciones se dan porque el agresor se siente opacado por parte de la víctima quien es envidiada por tener un rasgo que la destaca al resto de personas que se encuentran dentro de la organización. Es importante mencionar que se puede dar por ciertos comportamientos negativos como intimidación y hostigamiento que puede sufrir la persona afectada diariamente, incluso se puede retardar el trabajo para que no culmine en el tiempo establecido. El acoso laboral puede causar un daño psicológico en la víctima porque no forma parte del grupo de la organización, llevando a que la víctima permita ser manipulado por los miembros de la empresa.

Tipos de Mobbing Laboral

Es necesario conocer el tipo de mobbing laboral que percibe la víctima por parte del agresor. El mobbing laboral es considerado como hostigamiento e intimidación que se da a una persona en el

lugar de trabajo, lo cual puede causar daño en la salud física y psicológica, a continuación, se detalla los tipos de mobbing laboral

Mobbing vertical ascendente. Denominado como mobbing desde abajo, es decir, se ejerce desde un subordinado a un jerárquico superior dentro de la institución; esto puede suceder cuando se incorpora a una persona a un rango laboral superior o a su vez cuando se asciende a un trabajador a un puesto de responsabilidad alto (Camacho , 2018, pág. 59)

Mobbing vertical descendente. Denominado como mobbing desde arriba, se encuentra cuando una persona del jerárquico superior ejerce un poder abusivo ante los subordinados, es decir, viene de un colaborador que tiene poder sobre un trabajador de rango bajo, buscando molestar, hostigar e incluso aislarlo de las decisiones a ser tomadas, distribuyendo tareas complicadas en poco tiempo (Camacho , 2018, pág. 59).

Mobbing horizontal. Este tipo de mobbing se da entre personas dentro del mismo rango, por motivos de envidia y celos, al sentirse opacados por el intelecto que tiene la víctima o por algún problema personal, incluso por pensar diferente, por su orientación sexual, raza, religión, etc., (Camacho , 2018, pág. 60).

Mobbing mixto. Este tipo de mobbing se observa por la mezcla de las conductas abusivas verticales ascendentes o descendentes y horizontales, es decir se puede dar del jefe a los subordinados o personas de rangos inferiores abusando el poder que tiene antes los demás; o a su vez por los subordinados hacia los jerárquicos superiores debido a que al ser un apoyo a la máxima autoridad no existe un asesoramiento adecuado para el cumplimiento correcto de su gestión y de la misma manera cuando los compañeros atacan a la víctima con el propósito de aislarlo o buscar su renuncia por sentirse opacados (Camacho , 2018, pág. 60).

Salud emocional.

Definición. Según (Houtman & Kompier, 2017) definen a la salud mental como un estado de bienestar psicológico y social de las personas quienes luchan por conseguir independencia, autonomía y resultado que puede causar un estado de ánimo positivo y negativo. La salud mental tiene relación con la salud emocional de las personas, motivo por el cual es importante que las organizaciones garanticen un lugar de trabajo adecuado y favorable para que los trabajadores desarrollen las actividades, en un ambiente seguro, integro y saludable.

Es necesario que las organizaciones se preocupen por el bienestar emocional de los colaboradores para que puedan enfrentar situaciones que se presentan a lo largo del desarrollo de las actividades como es la carga laboral, la poca comunicación con los compañeros de trabajo, que muchas de las

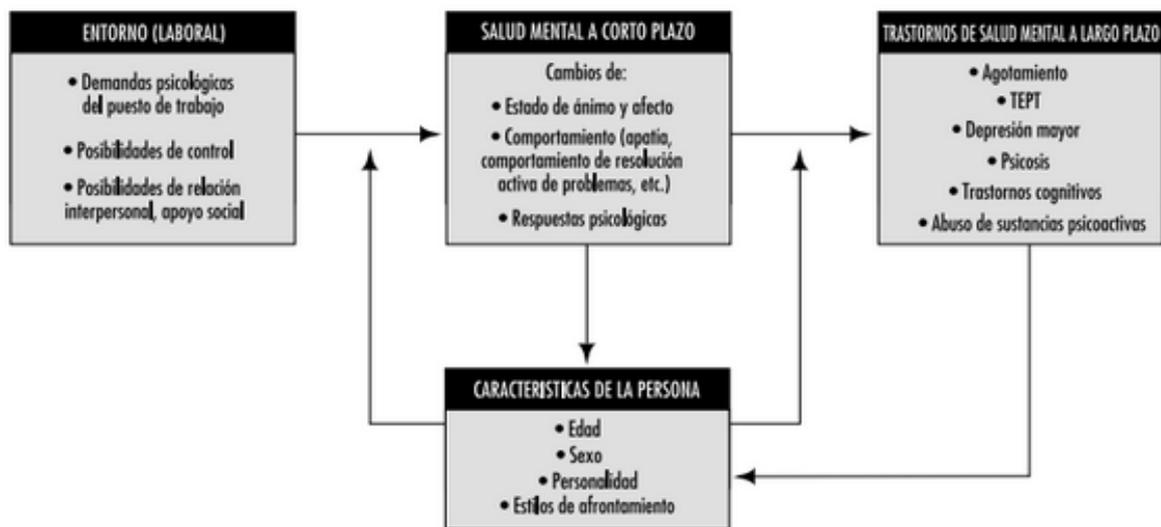
veces no son claras, enfrentarse a la forma de pensar de cada uno de ellos, aprender a ser empáticos y éticos.

La salud dentro del ambiente laboral y funcional es importante, puesto a que si existe una práctica de acoso laboral dentro de las organizaciones puede causar en los trabajadores algún daño físico, mental y emocional, es por ello que desde el Ministerio de Trabajo se ha desarrollado una base legal que responderá satisfactoriamente en este sentido. El estado garantiza a las personas un trabajo digno donde puedan desarrollar adecuadamente las actividades (Pérez, 2019, pág. 6).

Consecuencias de acoso laboral en la salud emocional. El acoso laboral puede traer consecuencias para la salud psicológica de los colaboradores generando estrés, angustia, temor de asistir al lugar de trabajo debido a los ataques realizados por los compañeros de trabajo. La víctima se siente humillada y se deprime a causa de argumentos mal infundados, por hostigamiento o por aislamiento para desarrollar una actividad. Es importante mencionar que también puede causar daños en la salud física, por pérdida de apetito o pérdida del sueño, hay que resaltar que ante esta situación por temor a informar lo que está sucediendo los trabajadores prefieren callarse a denunciar.

Figura 2

Salud mental



Elaborado por y tomado: Modelo de salud mental (Houtman & Kompier, 2017, pág. 2).

Psicopatología y su relación con el mobbing. El mobbing en el ámbito social y laboral es cada vez más frecuente, pues se caracteriza por un comportamiento hostil e intimidatorio ante una persona (víctima), que se da con la finalidad de dañar, de aislar a la persona que recibe acoso, lo cual trae

consigo ciertos síntomas experimentados por las personas tales como dolor de cabeza, pérdida de sueños, pérdida de interés en el desarrollo de las actividades, irritabilidad, ausentismo, etc., se presente a continuación síntomas físicos y emocionales dentro del mobbing laboral

Síntomas físicos. Las personas que sufren de acoso laboral dificultad para dormir, tienen pesadillas, dolores de cabeza, dolores musculares, temblores, sudoración, asisten con frecuencia al médico, tratan de ausentarse con frecuencia del lugar de trabajo, lo cual lleva al consumo de alcohol, tabaco e incluso drogas con la finalidad de suprimir el miedo (Ávila & Bernal , 2016).

Síntomas emocionales. Se presenta con tristeza, angustia, inseguridad, depresión, irritabilidad, cambio de humor, estrés, negativismo, preocupación e incluso la víctima tiene pensamientos de atentarse en contra de su vida con la finalidad de dar por terminado el dolor que llega a sentir por el hostigamiento por parte del agresor, afectando el desarrollo profesional, social y familiar (Ávila & Bernal , 2016). Tipo de patologías presentadas a causa del acoso laboral:

Trastorno por Estrés Postraumático. Causada por el malestar que siente la persona, por las acusaciones sin fundamento, rumores de pasillo, hostigamiento, etc., dentro del entorno laboral causando que los servidores se sientan amenazados y estresados (CIE-10, 1999).

Trastorno adaptativo. Este trastorno se presenta en una persona que recién se integra a un lugar de trabajo lo cual, al no recibir un buen trato por los compañeros, jefes o subordinados, lo cual causa malestar que interfiere con la actividad social, lo cual viene acompañado de signos de estrés, lo que impide que pueda relacionarse con las personas que lo rodean y el rendimiento laboral es bajo (CIE-10, 1999).

Trastorno depresivo. En el trastorno depresivo dentro del mobbing se presenta con un estado de ánimo de tristeza o depresión, lo cual causa en la víctima desinterés al momento de desarrollar las actividades, ya no disfruta hacer los que le solía gustar y tiene momentos en los que solo quiere salir del lugar en donde se encuentra (Ortiz, 2013).

Trastorno de Ansiedad Generalizada. El trastorno de ansiedad presenta ciertas características como sudoración, temblores, mareos, tensión muscular y vértigo a causa del mobbing laboral, debido a las preocupaciones que sufre la persona atacada por parte de los agresores, que lo único que buscan es intimidar y molestar a la víctima con la finalidad de que salga de la empresa (CIE-10, 1999).

Porque surge el acoso laboral. El mobbing en el lugar de trabajo comienza con el acosador o por varias de personas que acosan a la víctima; porque la persona que está siendo acosada es diferente

al acosador; esta diferencia puede darse porque la víctima es brillante ante las personas que la rodean; y el acosador se siente opacado, le disgusta que sean superiores en el ámbito laboral por inseguridad, motivo por el cual muestra conductas de predominio, generando en la víctima debilidad, miedo, angustia o tristeza, a causa del hostigamiento recibido (Rojo, 2005).

Perfil psicológico del agresor. Los acosadores tienen características particulares son: manipuladores, agresivos, mediocres, abusivos, groseros, autoritarios, mentirosos, insensibles, envidiosos, celosos y no son empáticos (Ávila & Bernal, 2016).

Perfil psicológico de la víctima. La persona que sufre de mobbing laboral presenta baja autoestima, temor para relacionarse con los demás, ausentismo, evitar tener contacto con los compañeros de trabajo, siente vergüenza, culpa, inseguridad personal y profesional, esto se debe al hostigamiento desde las críticas recibidas por parte del entorno laboral.

Metodología

Proceso de investigación.

El enfoque de la investigación corresponde a un enfoque cuantitativo y cualitativo. Es cualitativo debido a que se recopilan datos en el estudio, los mismos que serán analizados para poder realizar el plan de mejora para evitar el mobbing laboral como influencia en la salud mental de los servidores y trabajadores públicos de la Estación Experimental Santa Catalina. Es cualitativo porque se realizarán entrevistas a los colaboradores para obtener información acerca del mobbing laboral en los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina y si este factor afecta a la salud emocional de los mismos.

Tipo de investigación. Es descriptivo porque se realizan descripciones de eventos y fenómenos del mobbing en la salud mental de los colaboradores. Es correlacional porque permitirá encontrar la correlación de una variable y otra y los cambios que se dan.

Diseño de investigación. El presente estudio es no experimental debido a que no se modifican las variables, ya que se observará los factores de mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina.

Población y censo

Población. La Estación Experimental Santa Catalina del Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias está conformada por 145 colaboradores al mes de enero de 2022.

Inclusión. Al personal administrativo, técnico y operativo de contrato de servicios profesionales, ocasionales e indefinido, así como nombramientos provisionales y permanentes que tengan una permanencia de tres (3) meses

Exclusión. Servidores y trabajadores que se encuentren con licencias, permisos, y que no tengan una permanencia de tres meses; pasantes y tesis; y quienes no deseen participar.

Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

- Método hipotético- deductivo. - Este método servirá para la observar del fenómeno a estudiar, creando una hipótesis para explicar cómo afecta el mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores, deduciendo las consecuencias de la propia hipótesis y realizando una comprobación de los fenómenos de estudio.
- Método Estadístico. – Los métodos estadísticos ayudan en la clasificación de cuatro maneras: en la elaboración de modelos de probabilidad para datos y clases, de modo que puedan identificarse las clasificaciones probables para un conjunto dado de datos; en el desarrollo de pruebas de validez de clases particulares producidas por un esquema de clasificación; en la comparación de diferentes esquemas de clasificación para la eficacia; y en ampliar la búsqueda de clasificaciones óptimas mediante estrategias de búsqueda probabilística.
- Método Búsqueda Bibliográfica. El presente estudio es bibliográfico porque se recopilará información útil e importante con la finalidad de obtener información necesaria para sustentar la investigación.

Técnicas. La entrevista permitió conocer lo que piensan los colaboradores acerca del mobbing laboral y como influye en la salud mental; la observación se utiliza para describir y recopilar los datos de estudio y la encuesta ayudo a recopilar información a través de la creación de preguntas, las cuales permitieron conocer como los colaboradores perciben el mobbing laboral y como ha influido en la salud emocional.

Instrumentos. Encuesta realizada con apoyo de un psicólogo clínico el cual ayuda a identificar el mobbing laboral y la salud mental en los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina.

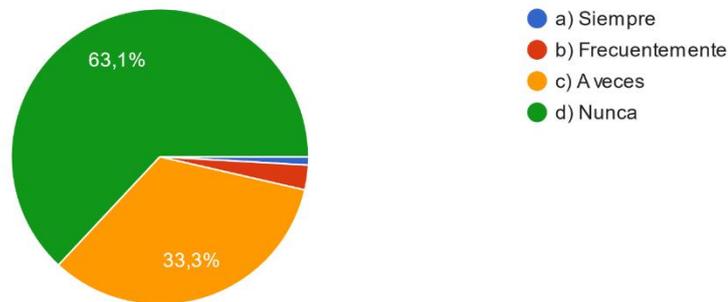
Resultados y Discusión

Mobbing laboral

Figura 1

Ha experimentado usted conductas que le provoquen intimidación, miedo y tristeza, a causa del acoso laboral.

111 respuestas



De un total de 111 respuestas el 63,1% indica que nunca han experimentado conductas que provoquen intimidación, miedo, tristeza a causa del acoso laboral; el 33,3% a veces ha experimentado esas conductas; el 2,7% lo ha experimentado con frecuencia y 0,9% siempre. El porcentaje más alto se atribuye a que existe una comunicación adecuada entre compañeros, subordinados y jefes, sin embargo, en el porcentaje más bajo indica que la comunicación no es asertiva lo que ocasiona que tanto compañeros, subordinados y jefes no establezcan líneas de flujo para una armonía laboral adecuada.

Figura 2

¿Qué considera usted que se puede hacer frente a un problema de mobbing laboral?

110 respuestas



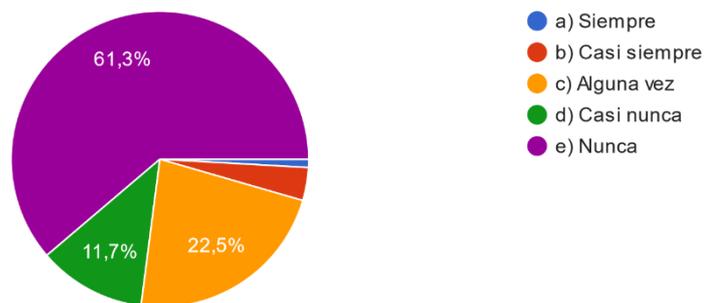
De 110 respuestas el 49,1% realizaría una denuncia formal al acosador, sea jefe o compañero de trabajo; el 39,1% daría el apoyo inmediato al trabajador y el 11,8% realizaría una sensibilización, publicidad y difusión de la existencia de mobbing laboral. El mayor porcentaje se obtiene en ítem denuncia formal al acosador, esto se debe a que existe cierta empatía entre compañeros lo que

respalda a la persona afectada en la decisión tomada; caso opuesto se presente con el menor porcentaje en la generación de estrategias de sensibilización y publicidad que generen reducción de mobbing laboral.

Figura 3

¿Usted sintió alguna vez que han atentado hacia su dignidad o integridad moral en su área laboral?

111 respuestas

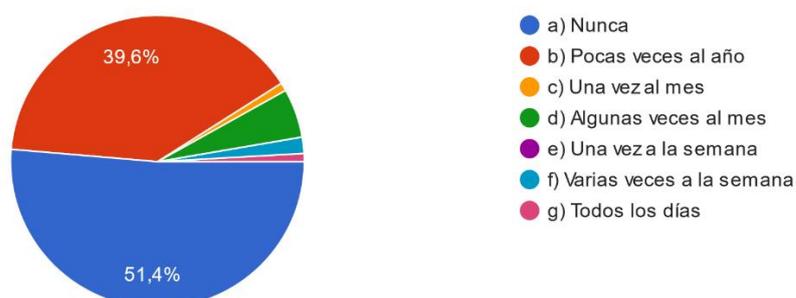


De 111 respuestas, se observa que el 61,3% y 11,7% nunca y casi nunca respectivamente ha sentido que han atentado contra su dignidad o integridad y solamente con el 0,9% siempre ha sentido que han atentado contra su dignidad o integridad moral en su área laboral. El porcentaje más alto se debe a que existen respeto por el derecho a la integridad personal lo que propicia un ambiente colectivo para el bien común; caso opuesto con el porcentaje más bajo una de las causales puede atribuirse al exceso de carga laboral, lo que ocasiona un mal desempeño en las actividades asignadas.

Figura 4

Señale con qué grado de frecuencia se ha producido hostigamiento en su lugar de trabajo.

111 respuestas

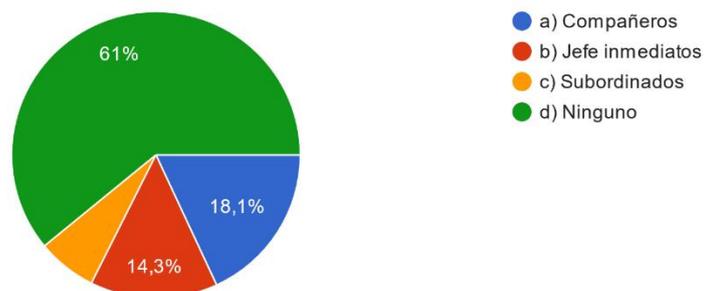


De 111 respuestas el 51,4% señala que nunca ha recibido hostigamiento ya que existe una fluidez de comunicación entre compañeros como subordinados y jefes; el 0,9 % presenta todos los días, esto debido a que la acción del hostigador conduce a producir miedo o terror en el trabajador afectado en su lugar de trabajo.

Figura 5

Ha sentido que en su lugar de trabajo se le han excluido al momento de realizar alguna actividad.

105 respuestas

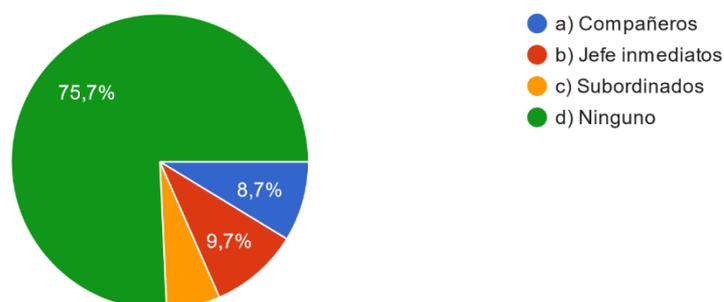


De 105 respuestas, el 61% indica que no se ha sentido excluido por los compañeros, jefes inmediatos y subordinados esto se atribuye que el grado de compañerismo está consolidado, lo que permite que los colaboradores trabajen en equipo para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales; y con un registro el 6,7% señala que han sentido que los subordinados les han excluido al momento de realizar alguna actividad, eso genera incomodidad y malestar en los trabajadores lo que ocasiona que sean menos productivos.

Figura 6

Se le ha asignado mayor carga laboral, incluso difícil de cumplir en el tiempo establecido, con la finalidad de alejarle de los demás.

103 respuestas

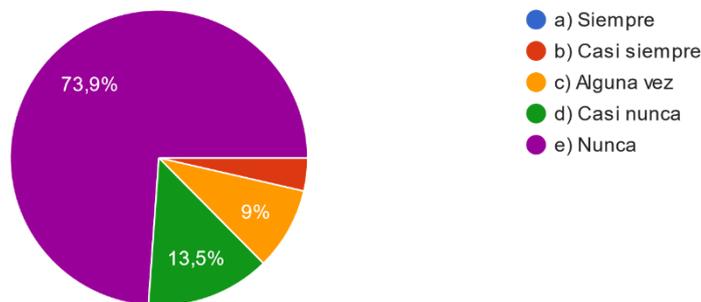


De 103 respuestas, el 75,7% indica que no ha sentido que los compañeros, jefes inmediatos y subordinados les han asignado mayor carga laboral y difícil de cumplir, debido a que cada uno tiene asignada sus funciones lo cual implica que no genere malestar entre las partes; y el 5,8% indica que los subordinados son quienes les asignan mayor carga laboral, difícil de cumplir en el tiempo con la finalidad de alejarle de los demás, esto genera desmotivación en el trabajador.

Figura 7

Cuando ha tenido algún problema personal su jefe inmediato restringe la posibilidad de comunicarse con él y no le otorga el permiso para salir y resolver el mismo.

111 respuestas

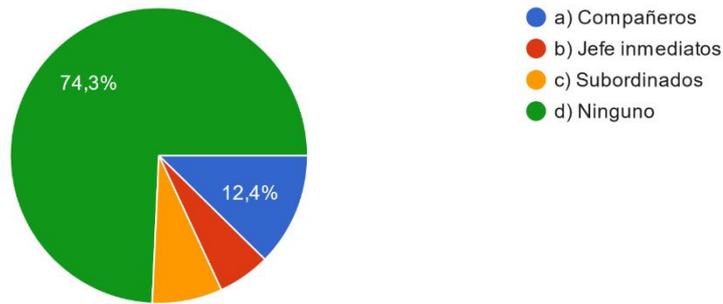


De 111 respuestas, el 73,9% y el 13,5% indican respectivamente que nunca y casi nunca, el jefe inmediato ha restringido la comunicación y permisos, esto debido a que se brinda todas las facilidades para que los colaboradores de la institución puedan resolver sus problemas personales; mientras que el 3,6% señala que casi siempre el jefe inmediato ha restringido la comunicación lo que genera frustración en los colaboradores.

Figura 8

Cuando necesita ayuda ha sentido que obstaculizan su trabajo para que cometa errores y no le proporcionan de toda la información.

105 respuestas

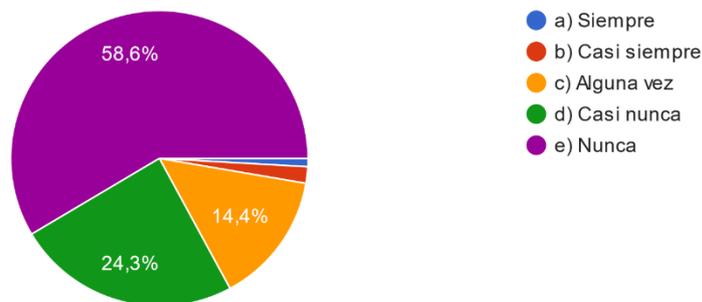


De 105 respuestas, el 74,3% indica que no ha sentido que los compañeros, jefes y subordinados han obstaculizado el trabajo para cometer errores, esto es causal de que existe un grado de compromiso para lograr un mejor desempeño laboral; y el 5,7% señala que son los jefes quienes obstaculizan el trabajo, lo que genera falta de compromiso con la institución.

Figura 9

Considera que en su lugar de trabajo se da un trato irrespetuoso - intimidatorio.

111 respuestas

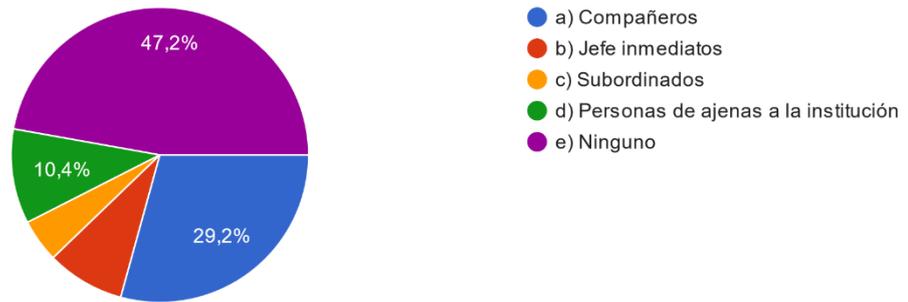


De 111 respuestas el 58,6% señalan que nunca porque prima el respeto para el manejo de las relaciones interpersonales entre los compañeros; y el 0,9% señala que siempre ha recibido un trato irrespetuoso e intimidatorio, lo que implica que el clima laboral se vea afectado.

Figura 10

En su lugar de trabajo se han realizado rumores de manera mal intencionada.

106 respuestas



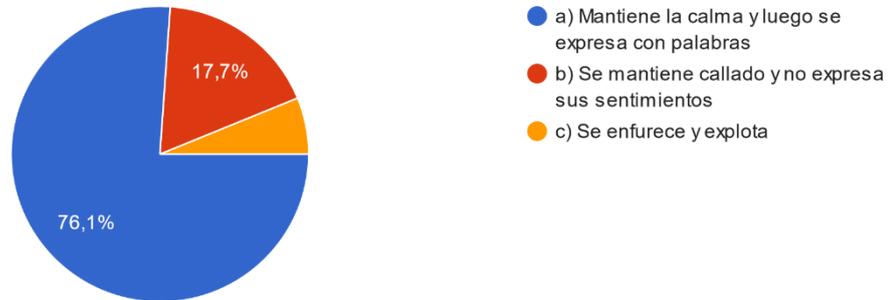
De 106 respuestas, el 47,2% menciona que en su lugar de trabajo no se han realizado rumores de manera mal intencionada por parte de los compañeros, jefes inmediatos, subordinados y personas ajenas a la institución, esto debido a que existe respeto mutuo entre todo el personal de la institución; y el 4,7% dice que son los subordinados han realizado rumores de manera mal intencionada, lo que genera un desequilibrio emocional en la persona.

Salud emocional

Figura 11

¿Cuál es su reacción ante las cosas que le suceden y no le agradan?

113 respuestas

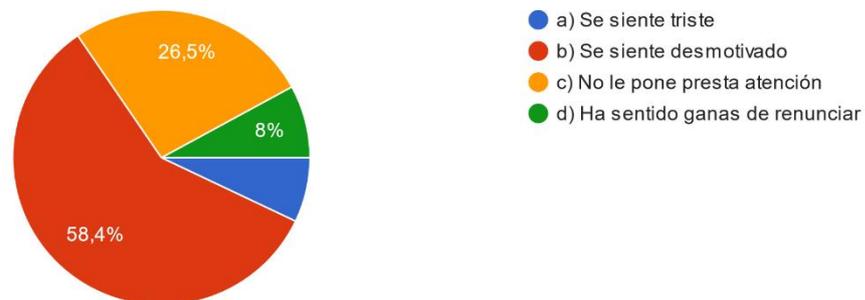


De 113 respuestas el 76,1% indican que mantienen la calma y luego se expresan con la finalidad de no confrontarse con los compañeros de trabajo; mientras que el 6,2% se enfurece y explota ante las cosas que suceden, lo que repercute que el clima laboral se deteriore.

Figura 12

¿Cuál es su reacción cuando realiza una actividad y las misma no ha sido valorada por sus compañeros, subordinados y jefes?

113 respuestas

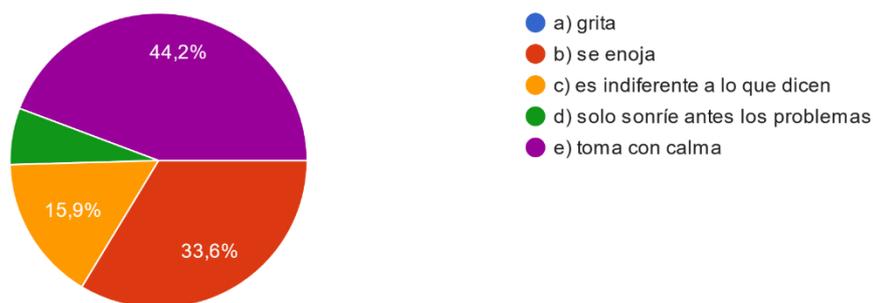


De 113 respuestas, el 58,4% señala que se siente desmotivado porque el esfuerzo que ha conllevado el desarrollo de la actividad no es suficiente para los compañeros, subordinados y jefes; por otro lado el 7,1% se siente triste cuando el esfuerzo realizado en las tareas encomendadas no es valorado como se espera.

Figura 13

¿Cómo reacciona cuando otra persona le ha tratado de forma irrespetuosa?

113 respuestas

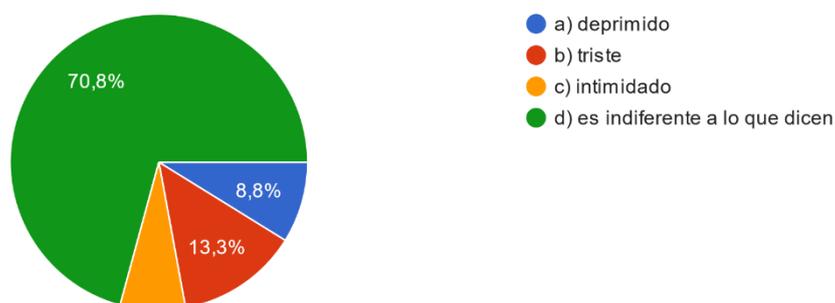


De 113 respuestas, el 44,2% indica que lo toma con calma, debido que mantiene sus emociones de manera equilibrada; y el 6,2% sonríe ante los problemas, porque mantienen un grado de positivismo ante las situaciones.

Figura 14

¿Cómo se ha sentido ante los rumores de pasillo mal intencionados?

113 respuestas

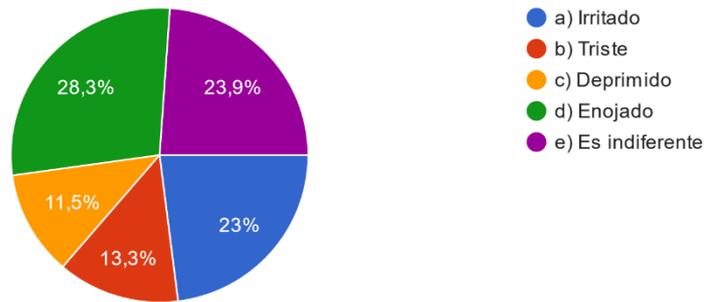


De 113 respuestas, el 70,8% es indiferente a lo que dicen y no genera polémica ante alguna situación que pueda generar desequilibrio; caso opuesto se presenta con el 7,1% que se siente intimidado por rumores mal intencionados.

Figura 15

¿Cómo se ha sentido cuando se le asignan actividades y no ha logrado cumplirlo por falta de información?

113 respuestas



De 113 respuestas, el 28,3% se ha sentido enojado y en ocasiones frustrado por la falta de compromiso de las personas que le rodean; y el 11,5% se ha sentido deprimido, por el desinterés que muestran los colaboradores.

Figura 16

¿Cómo se ha sentido cuando le han excluido de alguna actividad en donde su aporte ha sido necesario?

113 respuestas

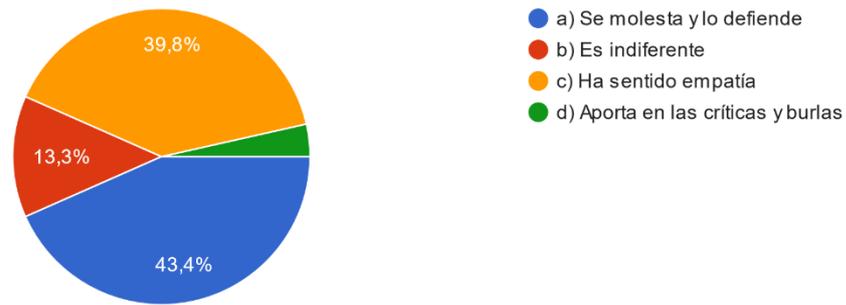


De 113 respuestas, el 40,7% señalada que se ha sentido decepcionado, por la falta de comunicación en compañeros, subordinados y jefes; mientras que el 3,5% se ha sentido triste porque no consideran su aporte.

Figura 17

¿Cómo se ha sentido cuando un compañero ha recibido críticas y burlas inapropiadas?

113 respuestas

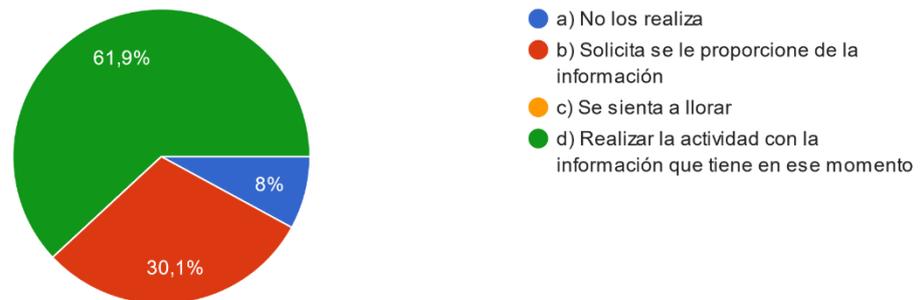


De 113 respuestas el 43,4% indica que se molesta y defiende al compañero antes las críticas y burlas recibidas, siendo un peldaño importante que muestra el compañerismo; mientras que el 3,5% ha aportado en las críticas y burlas, pese a que es importante que se debe mantener un ambiente de trabajo adecuado.

Figura 18

¿Cómo se ha sentido cuando le asignan mayor carga de trabajo, sin proporcionarle de todos los insumos y se le pone obstáculos?

113 respuestas

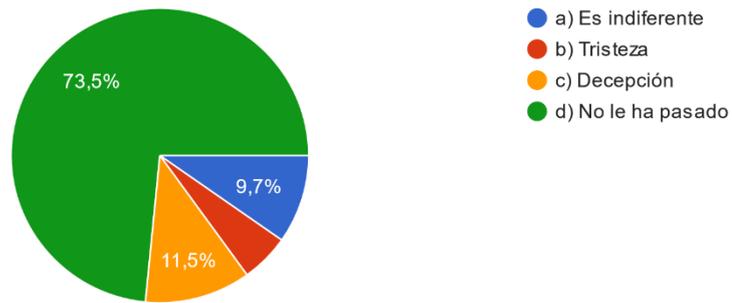


De 113 respuestas, el 61,9% realiza la actividad con la información que tiene en ese momento con la finalidad de cumplir con la tarea encomendada; por otro lado, el 8% no realiza el trabajo asignado por falta de información para desarrollar la actividad.

Figura 19

¿Cómo se ha sentido cuando en su trabajo se prohíbe a las personas que le rodean hablar con usted?

113 respuestas

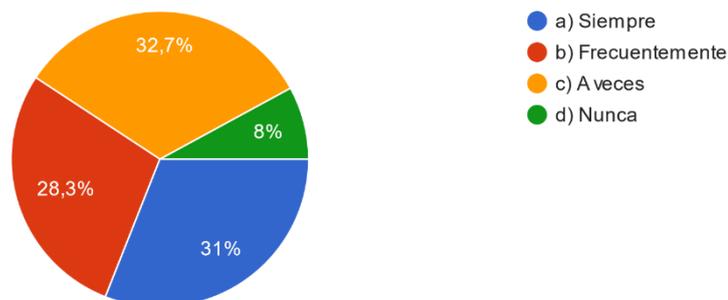


De 113 respuestas el 73,5% señala que no le ha pasado porque existen buenas relaciones entre el personal de la institución, mientras el 5,3% se ha sentido triste y repercute en la efectividad del cumplimiento de las actividades.

Figura 20

¿Con qué frecuencia elogia los logros de los demás?

113 respuestas



De 113 respuestas, el 32,7% indica que lo realiza a veces para mantener motivado al personal y el 8% nunca ha elogiado el logro de los demás debido a la falta de interés.

Análisis de correlación

El análisis de correlación es un análisis estadístico que permitirá determinar el tipo de asociación entre las dos variables en estudio: mobbing laboral y salud emocional. Estas dos variables estarán asociadas cuando la una nos otorgue información acerca de la otra. El resultado del análisis de estas dos variables será un coeficiente de correlación (valores de -1 a 1). Un signo positivo indica una correlación positiva entre las dos variables, es decir, a medida que aumenta la magnitud de una, también aumenta la otra. En cambio, un signo negativo indicaría que existe una correlación negativa entre las dos variables, es decir, a medida que aumenta el valor de la primera variable, disminuye el valor de la segunda variable. Si las dos variables son independientes, el coeficiente de correlación será cero.

Mobbing laboral

Tabla 1

Correlación de Pearson entre mobbing laboral y género.

		Género
Ha experimentado usted conductas que le provoquen intimidación, miedo y tristeza, a causa del acoso laboral	Correlación de Pearson	,054
	Sig. (bilateral)	,569
	N	114
¿Qué considera usted que se puede hacer frente a un problema de mobbing laboral?	Correlación de Pearson	-,012
	Sig. (bilateral)	,902
	N	113
¿Usted sintió alguna vez que han atentado hacia su dignidad o integridad moral en su área laboral?	Correlación de Pearson	-,002
	Sig. (bilateral)	,983
	N	114
Señale con qué grado de frecuencia se ha producido hostigamiento en su lugar de trabajo	Correlación de Pearson	-,088
	Sig. (bilateral)	,351
	N	114
Se le ha asignado mayor carga laboral, incluso difícil de cumplir en el tiempo establecido, con la finalidad de alejarle de los demás.	Correlación de Pearson	-,097
	Sig. (bilateral)	,323
	N	106
Ha sentido que en su lugar de trabajo se le han excluido al momento de realizar alguna actividad	Correlación de Pearson	-,013
	Sig. (bilateral)	,890
	N	108
Cuando ha tenido algún problema personal su jefe inmediato restringe la posibilidad de comunicarse con él y no le otorga el permiso para salir y resolver el mismo.	Correlación de Pearson	-,222*
	Sig. (bilateral)	,017
	N	114
Cuando necesita ayuda ha sentido que obstaculizan su trabajo para que cometa errores y no le proporcionan de toda la información	Correlación de Pearson	-,090
	Sig. (bilateral)	,355
	N	108
Considera que en su lugar de trabajo se da un trato irrespetuoso - intimidatorio.	Correlación de Pearson	-,087
	Sig. (bilateral)	,355
	N	114
En su lugar de trabajo se han realizado rumores de manera mal intencionada.	Correlación de Pearson	-,101
	Sig. (bilateral)	,298
	N	109

En la tabla 1 el coeficiente de correlación de Pearson entre la variable género con la pregunta “Cuando ha tenido algún problema personal su jefe inmediato restringe la posibilidad de comunicarse con él y no le otorga el permiso para salir y resolver el mismo”, se observa un valor cercano a 0 de 0,222, misma que representa una correlación mínima ya que no es 0 pero es muy cercano a 0, además en relación a la dirección de la correlación esta es negativa es decir es indirecta por lo tanto el género no es una condicionante para que el jefe inmediato restringa la posibilidad de comunicarse con él y le permita tener permiso de salida.

Tabla 2

Correlación de Pearson entre mobbing laboral y edad.

		Edad
Ha experimentado usted conductas que le provoquen intimidación, miedo y tristeza, a causa del acoso laboral	Correlación de Pearson	,087
	Sig. (bilateral)	,355
	N	114
¿Qué considera usted que se puede hacer frente a un problema de mobbing laboral?	Correlación de Pearson	,072
	Sig. (bilateral)	,448
	N	113
¿Usted sintió alguna vez que han atentado hacia su dignidad o integridad moral en su área laboral?	Correlación de Pearson	,006
	Sig. (bilateral)	,953
	N	114
Señale con qué grado de frecuencia se ha producido hostigamiento en su lugar de trabajo	Correlación de Pearson	,089
	Sig. (bilateral)	,345
	N	114
Ha sentido que en su lugar de trabajo se le han excluido al momento de realizar alguna actividad	Correlación de Pearson	,005
	Sig. (bilateral)	,962
	N	108
Se le ha asignado mayor carga laboral, incluso difícil de cumplir en el tiempo establecido, con la finalidad de alejarle de los demás.	Correlación de Pearson	,000
	Sig. (bilateral)	1,000
	N	106
Cuando ha tenido algún problema personal su jefe inmediato restringe la posibilidad de comunicarse con él y no le otorga el permiso para salir y resolver el mismo.	Correlación de Pearson	-,074
	Sig. (bilateral)	,433
	N	114
Cuando necesita ayuda ha sentido que obstaculizan su trabajo para que cometa errores y no le proporcionan de toda la información	Correlación de Pearson	,028
	Sig. (bilateral)	,775
	N	108
Considera que en su lugar de trabajo se da un trato irrespetuoso - intimidatorio.	Correlación de Pearson	-,075

	Sig. (bilateral)	,425
	N	114
En su lugar de trabajo se han realizado rumores de manera mal intencionada.	Correlación de Pearson	,105
	Sig. (bilateral)	,276
	N	109

En la tabla 2 la variable edad no presenta un grado de significancia con el mobbing laboral, ya que el mismo se puede presentar en forma transversal en todas las edades.

Tabla 3

Correlación de Pearson entre mobbing laboral y régimen laboral

		Régimen Laboral
Ha experimentado usted conductas que le provoquen intimidación, miedo y tristeza, a causa del acoso laboral	Correlación de Pearson	,104
	Sig. (bilateral)	,276
	N	112
¿Qué considera usted que se puede hacer frente a un problema de mobbing laboral?	Correlación de Pearson	-,010
	Sig. (bilateral)	,915
	N	111
¿Usted sintió alguna vez que han atentado hacia su dignidad o integridad moral en su área laboral?	Correlación de Pearson	,050
	Sig. (bilateral)	,603
	N	112
Señale con qué grado de frecuencia se ha producido hostigamiento en su lugar de trabajo	Correlación de Pearson	-,005
	Sig. (bilateral)	,960
	N	112
Se le ha asignado mayor carga laboral, incluso difícil de cumplir en el tiempo establecido, con la finalidad de alejarle de los demás.	Correlación de Pearson	,099
	Sig. (bilateral)	,312
	N	106
Ha sentido que en su lugar de trabajo se le han excluido al momento de realizar alguna actividad	Correlación de Pearson	-,007
	Sig. (bilateral)	,945
	N	108
Cuando ha tenido algún problema personal su jefe inmediato restringe la posibilidad de comunicarse con él y no le otorga el permiso para salir y resolver el mismo.	Correlación de Pearson	,218*
	Sig. (bilateral)	,021
	N	112
Cuando necesita ayuda ha sentido que obstaculizan su trabajo para que cometa errores y no le proporcionan de toda la información	Correlación de Pearson	,009
	Sig. (bilateral)	,924
	N	108

Considera que en su lugar de trabajo se da un trato irrespetuoso - intimidatorio.	Correlación de Pearson	,181
	Sig. (bilateral)	,057
	N	112
En su lugar de trabajo se han realizado rumores de manera mal intencionada.	Correlación de Pearson	-,058
	Sig. (bilateral)	,553
	N	109

En la tabla 3 el grado de correlación significativo es de 0,218, valor que presenta una correlación mínima ya que no es 0 pero es cercano a 0, además su dirección de correlación es positiva, es decir, directa por lo tanto la falta de comunicación entre jefe y los colaboradores, restringe la posibilidad de otorgar permiso para salir y resolver algún problema.

Salud mental

Tabla 4

Correlación de Pearson entre salud mental y edad.

		Edad
¿Cuál es su reacción ante las cosas que le suceden y no le agradan?	Correlación de Pearson	-,021
	Sig. (bilateral)	,826
	N	116
¿Cuál es su reacción cuando realiza una actividad y las misma no ha sido valorada por sus compañeros, subordinados y jefes?	Correlación de Pearson	-,025
	Sig. (bilateral)	,793
	N	116
¿Cómo reacciona cuando otra persona le ha tratado de forma irrespetuosa?	Correlación de Pearson	,153
	Sig. (bilateral)	,102
	N	116
¿Cómo se ha sentido ante los rumores de pasillo mal intencionados?	Correlación de Pearson	,035
	Sig. (bilateral)	,712
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando se le asignan actividades y no ha logrado cumplirlo por falta de información?	Correlación de Pearson	,231*
	Sig. (bilateral)	,013
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando le han excluido de alguna actividad en donde su aporte ha sido necesario?	Correlación de Pearson	,077
	Sig. (bilateral)	,413
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando un compañero ha recibido críticas y burlas inapropiadas?	Correlación de Pearson	-,051
	Sig. (bilateral)	,587

	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando le asignan mayor carga de trabajo, sin proporcionarle de todos los insumos y se le pone obstáculos?	Correlación de Pearson	,020
	Sig. (bilateral)	,833
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando en su trabajo se prohíbe a las personas que le rodean hablar con usted?	Correlación de Pearson	-,020
	Sig. (bilateral)	,830
	N	116
¿Con qué frecuencia elogia los logros de los demás?	Correlación de Pearson	-,034
	Sig. (bilateral)	,714
	N	116

En la tabla 4 se presenta un grado de correlación significativo entre la edad y la pregunta “¿Cómo se ha sentido cuando se le asignan actividades y no ha logrado cumplirlo por falta de información?”, cuyo valor es de 0,231, el mismo que es muy cercano a 0 presentando una correlación mínima; cabe mencionar que la correlación es directa es decir al no existir información necesaria para las actividades asignadas estas no lograrían ser cumplidas en su totalidad.

Tabla 5

Correlación de Pearson entre salud mental y género.

	Género	
¿Cuál es su reacción ante las cosas que le suceden y no le agradan?	Correlación de Pearson	-,168
	Sig. (bilateral)	,071
	N	116
¿Cuál es su reacción cuando realiza una actividad y las misma no ha sido valorada por sus compañeros, subordinados y jefes?	Correlación de Pearson	-,006
	Sig. (bilateral)	,951
	N	116
¿Cómo reacciona cuando otra persona le ha tratado de forma irrespetuosa?	Correlación de Pearson	,016
	Sig. (bilateral)	,869
	N	116
¿Cómo se ha sentido ante los rumores de pasillo mal intencionados?	Correlación de Pearson	,225*
	Sig. (bilateral)	,015
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando se le asignan actividades y no ha logrado cumplirlo por falta de información?	Correlación de Pearson	-,022
	Sig. (bilateral)	,816
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando le han excluido de alguna actividad en donde su aporte ha sido necesario?	Correlación de Pearson	,202*

	Sig. (bilateral)	,029
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando un compañero ha recibido críticas y burlas inapropiadas?	Correlación de Pearson	,096
	Sig. (bilateral)	,305
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando le asignan mayor carga de trabajo, sin proporcionarle de todos los insumos y se le pone obstáculos?	Correlación de Pearson	-,029
	Sig. (bilateral)	,760
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando en su trabajo se prohíbe a las personas que le rodean hablar con usted?	Correlación de Pearson	,097
	Sig. (bilateral)	,300
	N	116
¿Con qué frecuencia elogia los logros de los demás?	Correlación de Pearson	,003
	Sig. (bilateral)	,974
	N	116

En la tabla 5 la correlación entre el género y las preguntas “¿Cómo se ha sentido ante los rumores de pasillo mal intencionados?” y “¿Cómo se ha sentido cuando le han excluido de alguna actividad en donde su aporte ha sido necesario?”, es significativa cuyos valores son 0,225 y 0,202 respectivamente, los mismos que al ser cercanos a 0 presentan una correlación mínima; en ambos casos la correlación es directa, es decir, que los rumores de pasillo realizados de forma mal intencionada al igual que la exclusión de alguna actividad causa desmotivación.

Tabla 6

Correlación de Pearson entre salud mental y régimen laboral.

		Régimen Laboral
¿Cuál es su reacción ante las cosas que le suceden y no le agradan?	Correlación de Pearson	-,022
	Sig. (bilateral)	,818
	N	116
¿Cuál es su reacción cuando realiza una actividad y las misma no ha sido valorada por sus compañeros, subordinados y jefes?	Correlación de Pearson	-,184*
	Sig. (bilateral)	,048
	N	116
¿Cómo reacciona cuando otra persona le ha tratado de forma irrespetuosa?	Correlación de Pearson	-,025
	Sig. (bilateral)	,793
	N	116
¿Cómo se ha sentido ante los rumores de pasillo mal intencionados?	Correlación de Pearson	-,064

	Sig. (bilateral)	,493
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando se le asignan actividades y no ha logrado cumplirlo por falta de información?	Correlación de Pearson	-,355**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando le han excluido de alguna actividad en donde su aporte ha sido necesario?	Correlación de Pearson	-,032
	Sig. (bilateral)	,732
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando un compañero ha recibido críticas y burlas inapropiadas?	Correlación de Pearson	,112
	Sig. (bilateral)	,233
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando le asignan mayor carga de trabajo, sin proporcionarle de todos los insumos y se le pone obstáculos?	Correlación de Pearson	,031
	Sig. (bilateral)	,744
	N	116
¿Cómo se ha sentido cuando en su trabajo se prohíbe a las personas que le rodean hablar con usted?	Correlación de Pearson	,071
	Sig. (bilateral)	,448
	N	116
¿Con qué frecuencia elogia los logros de los demás?	Correlación de Pearson	-,228*
	Sig. (bilateral)	,014
	N	116

En la tabla 6, la correlación entre régimen laboral y las preguntas “¿Cuál es su reacción cuando realiza una actividad y las misma no ha sido valorada por sus compañeros, subordinados y jefes?”; “¿Cómo se ha sentido cuando se le asignan actividades y no ha logrado cumplirlo por falta de información?” y “¿Con qué frecuencia elogia los logros de los demás?”, es significativa cuyos valores son 0,184; 0,355 y 0,228 respectivamente, los mismos que presentan una correlación mínima al estar cercanos a 0, es decir, la dirección de correlación es negativa siendo esta indirecta lo cual genera que al momento de realizar alguna actividad puede no ser valorada, y de igual manera de la disponibilidad de información, al igual que elogiar los logros alcanzados.

Propuesta

Es importante considerar que las personas pasan mayor parte de su tiempo dentro de las organizaciones por lo que el lugar donde desarrollan sus actividades debe ser adecuado lo cual constituye condiciones físicas y materiales, así como factores sociales y psicológicos; el empleador

debe garantizar un lugar de trabajo donde no se pueda dañar la salud física y mental de los trabajadores.

Es necesario continuar con el establecimiento de mecanismos y acciones pertinentes para minimizar el acoso laboral en la medida que la situación actual lo permita, es fundamental para la Gestión de Salud y Seguridad de la Estación Experimental Santa Catalina, por ello es importante contar con el apoyo del Director de estación como máxima autoridad, de las jefaturas inmediatas que promuevan esa participación en las actividades que se vayan programando, con el fin de minimizar y evitar el incremento de factores predominantes que pudieran verse reflejados en ausentismo laboral.

De igual forma es importante la participación activa de todo el personal con la finalidad de mantener y mejorar el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación interna que minimicen el hostigamiento, rumores de pasillo y comunicación inadecuado en el lugar de trabajo, y que nos lleven hacia una cultura saludable física y emocional.

Es importante establecer medidas de prevención para el mobbing laboral y que esto no afecte a la salud emocional de los colaboradores de la institución, se propone:

1. Desarrollar y actualizar los protocolos de prevención de la Estación Experimental Santa Catalina de acuerdo a los hechos y con base a la Normativa Legal vigente que es otorgada por el Ministerio de trabajo, para ello es importante que a través de una capacitación se dé a conocer al personal de la institución el protocolo establecido para que lo conozcan, y sepan cuales son las sanciones administrativas que se puede aplicar por actos de hostigamiento, rumores de pasillo, y comentarios mal intencionados a los compañeros.
2. Realizar un diagnóstico con la colaboración de un psicólogo clínico o una persona ajena a la institución que tenga conocimiento en salud mental para identificar la influencia del mobbing laboral en la salud emocional de los colaboradores de la institución.
3. La Unidad de Talento Humano conjuntamente con el Comité paritario de Salud y Seguridad Ocupacional deben organizar campañas de concientización para que el personal de la institución sea empático y cortar de raíz los chimes o rumores de pasillo, debido a que causan daño psicológico a los colaboradores, y eso implica que la organización pierda productividad, porque existiría más rotación a causa de renuncias, ausentismo, absentismo, y que las actividades asignadas no se desarrollen con eficiencia y eficacia.
4. La prevención del mobbing laboral es un elemento básico para evitar problemas de salud en los colaboradores porque esto permitirá mejorar la calidad de vida laboral, evitando que a futuro se convierta en un lugar destructivo para los trabajadores. Es importante fomentar poco a poco en

cada uno de los trabajadores empatía por los compañeros, esto se podría lograr a través de campañas y charlas acerca del mobbing laboral.

5. La Estación Experimental Santa Catalina debe realizar actividades de integración y pausas activas para mejorar la productividad de los trabajadores, para que exista una buena relación y comunicación entre jefes y trabajadores.
6. Talleres para mejorar la comunicación, el clima laboral y las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo de la Estación Experimental Santa Catalina.
7. Realizar capacitaciones dirigidas al perfil profesional de cada persona para potenciar sus habilidades y destrezas.

CONCLUSIONES

En las organizaciones es importante capacitar el personal para que puedan conocer más acerca del mobbing laboral y como esto afecta la salud mental de quienes frecuentan el lugar de trabajo todos los días, porque nadie esta salvo del mobbing, es por ello que es importante que centrar estudios en las conductas de los colaboradores y las relaciones interpersonales.

El mobbing laboral y la salud emocional ha tenido varias definiciones; sin embargo, es necesario comprender como una conducta violenta que destruye la parte psicológica emocional de los colaboradores, lo cual trae consecuencias la terminación de relación laboral con la institución.

El mobbing laboral o acoso laboral en la actualidad es uno de los temas más importantes ya que existen diferentes escenarios en los que se presentan como puede ser el abuso de poder los jefes hacia los colaboradores, o a su vez entre compañeros, es por ello que entidades como es el Ministerio de Trabajo, realizan un seguimiento a las entidades públicas y privadas para prevenir el acoso laboral, a través de capacitaciones para evitar el hostigamientos, intimidación y perturbación entre los colaboradores de una institución.

Es fundamente conocer las condiciones individuales y grupales en las que los colaboradores desarrollan las actividades dentro de la institución, para mejorar el ambiente laboral y que puedan realizar correctamente las actividades asignadas para el cumplimiento de metas institucionales.

Es importante que previo a una investigación se realice un bosquejo para contextualizar los fundamentos teóricos del mobbing laboral y su influencia en la salud emocional, porque esto permitirá tener un conocimiento claro del significado de cada uno, las causas, consecuencias, responsabilidades, que existen dentro de las instituciones, para buscar estrategias que permitan prevenir el acoso laboral y una afección en la salud emocional.

La salud emocional de los colaboradores de la institución es fundamental para mantener motivado al personal, y que antes ciertas situaciones se sientan respaldados con las autoridades instituciones y compañeros, con esto se evita ausentismo, absentismos y algún daño psicológico que se puede ocasionar a causa del acoso laboral.

Las consecuencias del acoso laboral provocan un grave daño en la salud de una víctima, tales como ansiedad, tristeza, depresión, etc., lo que trae consigo consecuencias negativas como son la afección del presupuesto, rotación del personal, así como disminución de la calidad, eficiencia y eficacia al momento de realizar las actividades, lo que afecta a la productividad institucional.

RECOMENDACIONES

La Estación Experimental Santa Catalina debe realizar una capacitación con todo el personal de la institución para que puedan notar como inicia el acoso laboral y las acciones que deben tomar cuando esto suceda, con la finalidad de evitar un daño en la salud emocional de los colaboradores.

Buscar estrategias sencillas que permitan que el personal de la institución sea empático ante una situación de acoso laboral, para que entre todos puedan ayudarse y evitar que sigan dándose rumores de pasillo, hostigamientos, burlas, etc., para mantener motivado al personal de la institución y que se sienta que es tan importante como todas las personas que lo rodean.

Trabajar con el comité paritario para que a través del mismo se busque mecanismo de prevención de acoso laboral y daño en la salud de los colaboradores, a través de un programa en el que se pueda fortalecer las competencias y habilidades de una manera positiva, buscando en los jefes un liderazgo motivacional y participativo con la finalidad de fortalecer la coordinación efectiva de talento humano, lo cual ayudará a potencializar una buena gestión de las autoridades.

Retomar y reforzar las actividades de pausas activas programas por el comité paritario para el personal de la institución pueda tener un espacio libre en el que puede compartir con sus compañeros de trabajo realizando otra actividad para prevenir estrés laboral y otras enfermedades que afecten a los trabajadores.

Generar un plan de acompañamiento a los trabajadores que manifiesten situaciones de ansiedad, depresión, estrés o cualquier afección en la salud que esté relacionado directamente con las situaciones laborales.

Implementar actividades de concientización para todos los empleados de la Estación Experimental Santa Catalina para evitar el mobbing laboral, a través de campañas estratégicas para promover la calidad personal y laboral, así como bienestar de los colaboradores de la institución, creando un ambiente de trabajo seguro y agradable entre compañeros, jefes y subordinados.

Crear canales de comunicación adecuados con los colaboradores para evitar que sientan que no son considerados a la hora de tomar decisiones, mejorando así las relaciones interpersonales entre compañeros, jefes y subordinados.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alvarez, S. (2022). *El acoso laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto*. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2974/1/UISRAEL-EC-MASTER-GEST-TH-378.242-2022-001.pdf>
2. Asamblea Nacional del Ecuador. (09 de diciembre de 2020). *Ley Organica de Servicio Público*.
3. Asamblea Nacional del Ecuador. (04 de noviembre de 2021). *Código de Trabajo*.
4. Ávila, A., & Bernal, V. (2016). Cuales con las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Revista electronica Psyconex*, 10.
5. Becerra, M. (2016). El mobbing y sus consecuencias en la cultura organizacional: una revisión teorica. págs. 1-19. Obtenido de <http://201.159.223.2/bitstream/123456789/1593/1/PAPER%20MOBBING%20MA.%20ELIZA%20BETH%20BECERRA%20UEES%20julio%202016.pdf>
6. Burneo, J. (2020). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *Revista Derecho*, 47-64.
7. Camacho, A. (2018). *Acoso laboral o Mobbing*. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uisrael/titulos/117661>
8. Ciby, M. (2022). *Workplace Bullying: A Review of the Defining Features, Measurement Methods and Prevalence across Continents*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/282836723_Workplace_Bullying_A_Review_of_the_Defining_Features_Measurement_Methods_and_Prevalence_across_Continents
9. CIE-10. (1999). *Trastornos mentales y de comportamiento de la décima revisión de la clasificación internacional de las enfermedades*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
10. Constitución de la Republica del Ecuador. (2018). Quito.
11. Gómez, E., Navas, D., Aponte, G., & Betancourt, L. (abril de 2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0012-73532014000200021
12. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw- Hill/ Interamericana Editores S.A de C.V.

13. Houtman, I., & Kompier, M. (2017). Salud mental . págs. 5.2 - 5.20.
14. López, K., & Timana, G. (2021). *Mobbing Laboral en Trabajadores de Latinoamérica: una Revisión Sistemática*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70352/L%c3%b3pez_TKK-Timana_LGDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Lynch, M. (18 de octubre de 2021). *El acoso laboral se enraíza en Ecuador ante la falta de políticas eficaces*. Obtenido de <https://www.expreso.ec/actualidad/acoso-laboral-enraiza-ecuador-falta-politicas-eficaces-112681.html>
16. Ministerio de Trabajo . (25 de noviembre de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/a.-244-ACOSO.pdf?x42051>
17. Monroy, M., & Nava, N. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Éxodo. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uisrael/titulos/172512>
18. Ortiz, M. (2013). *Psicopatología clínica. Adaptado al DSM-5*. Madrid: Piramide. ISBNebook: 978-84-363-2963-6.
19. Peña, M., & Sánchez, S. (2012). *Testimonio de mobbing: el acoso laboral en México*. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uisrael/titulos/121863>
20. Pérez, D. (21 de mayo de 2019). El acoso laboral o mobbing laboral. *Revista Estado de Derecho*, 4-24. Obtenido de http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RECHTSSTAAT/2-2019/RECHTSSTAAT_2_2019_4-24.pdf
21. Rojo, V. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uisrael/titulos/51917>
22. Sánchez, M. (2017). El mobbing o acoso moral en el trabajo: análisis del caso. *Revista Killkana Sociales*, 1-10. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6297490.pdf>
23. Valli, P. (15 de diciembre de 2021). OIT: 6 de cada 10 trabajadores sufren acoso y violencia laboral; cuáles son las formas y los sectores más afectados. Obtenido de <https://www.cronista.com/economia-politica/oit-6-de-cada-10-trabajadores-sufren-acoso-y-violencia-laboral-cuales-son-las-formas-y-los-sectores-mas-afectados/>

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA DE MOBBING LABORAL

Edad: _____

Genero: _____

Régimen Laboral: _____

La presente encuesta contiene preguntas correspondientes al mobbing laboral. Seleccionar según corresponda en función al comportamiento que se ha tenido por parte de los compañeros, jefes o subordinados.

<p>1. Ha experimentado usted conductas que le provoquen intimidación, miedo y tristeza, a causa del acoso laboral la cual ha sido provocada por</p> <p>a) Siempre b) Frecuentemente c) A veces d) Nunca</p>	<p>6. Se asigna mayor carga laboral, incluso difícil de cumplir en el tiempo establecido con la finalidad de alejarle de los demás.</p> <p>a) Compañeros b) Jefe inmediatos c) Subordinados</p>
<p>2. ¿Qué considera usted que se puede hacer frente a un problema del mobbing laboral?</p> <p>a) Apoyo inmediato al trabajador tanto a nivel psicológico como legal b) Sensibilización publicidad y difusión de la existencia del fenómeno c) Denuncia formal al acosador, sea jefe o compañero de trabajo</p>	<p>7. Cuando ha tenido algún problema personal su jefe inmediato restringe la posibilidad de comunicarme con él y no le otorga el permiso para salir y resolver el mismo.</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Alguna vez d) Casi nunca e) Nunca</p>
<p>3. Usted sintió alguna vez un atentado hacia su dignidad o integridad moral en su fuente laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Alguna vez d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>8. Cuando necesita ayuda ha sentido que obstaculizan su trabajo para que cometa errores y no le proporcionan de toda la información</p> <p>a) Compañeros b) Jefe inmediatos c) Subordinados</p>
<p>4. Señale en con que grado de frecuencia se han producido hostigamiento</p> <p>a) Nunca b) Pocas veces al año c) Una vez al mes d) Algunas veces al mes e) Una vez a la semana f) Varias veces a la semana g) Todos los días</p>	<p>9. Considera que en su lugar de trabajo se da un trato irrespetuoso intimidatorio.</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Alguna vez d) Casi nunca e) Nunca</p>
<p>5. Ha sentido que en su lugar de trabajo se le han excluido al momento de realizar alguna actividad</p> <p>a) Compañeros b) Jefe inmediatos c) Subordinados</p>	<p>10. En su lugar de trabajo se han realizado rumores de manera malintencionada.</p> <p>a) Compañeros b) Jefe inmediatos c) Subordinados d) Personas de ajenas a la institución</p>

ANEXO 2

ENCUESTA DE SALUD EMOCIONAL

Edad: _____

Genero: _____

Régimen Laboral: _____

La presente encuesta contiene preguntas correspondientes a salud emocional. Seleccionar según corresponda en función al comportamiento que se ha tenido por parte de los compañeros, jefes o subordinados.

<p>1. ¿Cuál es su reacción ante las cosas que le suceden y no le agradan?</p> <p>a) Mantiene la calma y luego se expresa con palabras</p> <p>b) Se mantiene callado y no expresa sus sentimientos</p> <p>c) Se enfurece y explota</p>	<p>6. Como se ha sentido cuando le han excluido de alguna actividad en donde su aporte ha sido necesario.</p> <p>a) Triste</p> <p>b) Decepcionado</p> <p>c) Ha tenido ganas que no asistir al trabajo</p> <p>d) Indiferente</p> <p>e) No le ha pasado ya que siempre le toman en cuenta</p>
<p>2. ¿Cuál es su reacción cuando realiza una actividad y las misma no ha sido valorada por sus compañeros, subordinados y jefes?</p> <p>a) Se siente triste</p> <p>b) Se siente desmotivado</p> <p>c) No le pone presta atención</p> <p>d) Ha sentido ganas de renunciar</p>	<p>7. Como se ha sentido cuando un compañero ha recibido críticas y burlas inapropiadas.</p> <p>a) Se molesta y lo defiende</p> <p>b) Es indiferente</p> <p>c) Ha sentido empatía</p> <p>d) Aporta en las críticas y burlas</p>
<p>3. ¿Cómo reacciona cuando otra persona le ha tratado de forma irrespectuosa?</p> <p>a) grita</p> <p>b) se enoja</p> <p>c) es indiferente a lo que dicen</p> <p>d) solo sonríe antes los problemas</p> <p>e) toma con calma</p>	<p>8. Como se ha sentido cuando le asignan mayor carga de trabajo, sin proporcionarle de todos los insumos y se le pone obstáculos</p> <p>a) No los realiza</p> <p>b) Solicita se le proporcione de la información</p> <p>c) Se sienta a llorar</p> <p>d) Realizar la actividad con la información que tiene en ese momento</p>
<p>4. Se ha sentido ante los rumores de pasillo mal intencionados.</p> <p>a) deprimido</p> <p>b) triste</p> <p>c) intimidado</p> <p>d) es indiferente a lo que dicen</p>	<p>9. Como se ha sentido cuando en su trabajo se prohíbe a las personas que le rodean hablar con usted</p> <p>a) Es indiferente</p> <p>b) Tristeza</p> <p>c) Decepción</p> <p>d) No le ha pasado</p>
<p>5. Como se ha sentido cuando le asignadas actividades y no ha logrado cumplirlo por falta de información.</p> <p>a) Irritado</p> <p>b) Triste</p> <p>c) Deprimido</p> <p>d) Enojado</p> <p>e) Es indiferente</p>	<p>10. ¿Con qué frecuencia elogia los logros de los demás?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Frecuentemente</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Nunca</p>