

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

<https://doi.org/10.35381/s.v.v8i16.4150>

Mobbing laboral y síndrome del intestino irritable: Un estudio en servidores públicos

Occupational mobbing and irritable bowel syndrome: A study in public servants

Wanda Marina Román-Santana

wandaroman2975@gmail.com

Universidad Autónoma de Santo Domingo, Santiago de los Caballeros, Santiago
República Dominicana

<https://orcid.org/0000-0002-9205-3200>

Carmen Mata-De-Salcedo

carmen.mata@isfodosu.edu.do

Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, Santiago de los Caballeros,
Santiago, República Dominicana

<https://orcid.org/0000-0001-9620-8671>

Judith Marcela Martínez-Alonzo

jmartinez86@uasd.edu.do

Universidad Autónoma de Santo Domingo, San Francisco de Macorís, Duarte
República Dominicana

<https://orcid.org/0000-0002-8313-3356>

Ángel Leonardo Plata Ventura

aplata@inap.gob.do

Instituto de Administración Pública, San Francisco de Macorís, Duarte
República Dominicana

<https://orcid.org/0009-0008-2427-5574>

Recibido: 18 de abril 2024
Revisado: 15 de mayo 2024
Aprobado: 01 de junio 2024
Publicado: 01 de julio de 2024

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

RESUMEN

Objetivo: Evaluar la interrelación entre el mobbing laboral y el síndrome del intestino irritable en servidores públicos. **Método:** Un cuestionario donde se evaluó el nivel de mobbing laboral que permite a los trabajadores su identificación y evaluación como víctimas de acoso psicológico en su centro de trabajo. La población fue de 538 servidores públicos de una provincia en República Dominicana con un muestreo intencional de 87 que tienen un diagnóstico de Síndrome de Intestino Irritable. **Resultados y conclusión:** En los trabajadores acosados (13,79%) se identifica que presentan frecuentemente dolor abdominal, hinchazón y cambios en el hábito intestinal, alteraciones gastrointestinales características del síndrome del intestino irritable provocado por el estrés crónico. En estos casos el mobbing activa una respuesta fisiológica en el cuerpo de liberación de cortisol, hormona del estrés. El aumento prolongado de cortisol y otras hormonas del estrés alteran el funcionamiento normal del sistema digestivo causando los síntomas.

Descriptores: Mobbing; acoso laboral; síndrome de intestino irritable; factores de riesgo (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: To evaluate the interrelationship between mobbing at work and between mobbing and irritable bowel syndrome in public servants. **Method:** A questionnaire was used to evaluate the level of mobbing at work that allows workers to identify and evaluate themselves as victims of psychological evaluation as victims of psychological harassment in their workplace. The population was 538 public servants in a province in the Dominican Republic with a purposive Republic with a purposive sampling of 87 who have a diagnosis of irritable bowel syndrome. **Results and Conclusion:** The harassed workers (13.79%) were identified as frequently presenting with abdominal pain, bloating and changes in bowel habit, gastrointestinal alterations characteristic of IBS. gastrointestinal alterations characteristic of irritable bowel syndrome caused by chronic stress. by chronic stress. In these cases, the mobbing triggers a physiological response in the body to release physiological response of the body to the release of the stress hormone cortisol. The prolonged increase in cortisol and other stress hormones disrupts the normal functioning of the digestive normal functioning of the digestive system causing the symptoms.

Descriptors: Bullying, Workplace; Irritable Bowel Syndromes; risk factors (Source: DeCS).

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las relaciones laborales a menudo se ven afectadas por conductas inapropiadas de los miembros del equipo, lo que empeora las condiciones de trabajo y afecta negativamente el ambiente laboral. Esta situación, sumada a una mala organización del trabajo, impacta en el comportamiento de los trabajadores y genera riesgos psicosociales. ^(1, 2)

De esta forma, se ha vuelto frecuente en los entornos laborales el acoso moral y psicológico perjudicando a los trabajadores. Este fenómeno se manifiesta de forma sigilosa, con un impacto profundo en la salud mental y el bienestar general de los trabajadores, subrayando la necesidad de mayores esfuerzos para su identificación y denuncia. ^(2, 3)

El fenómeno de acoso psicológico conocido también como "mobbing", término derivado del inglés, se describe como un daño emocional a la víctima y su exclusión del entorno laboral. Este término fue acuñado en los años ochenta por Leymann y engloba diversas estrategias destinadas a socavar al profesional afectado. Las estrategias incluyen la limitación de la comunicación y el contacto social, la difamación personal y profesional, así como la afectación directa a la salud del individuo, manifestándose en consecuencias psicológicas y psicosomáticas. Estas conductas perjudican las relaciones en el lugar de trabajo, disminuyen el compromiso de los empleados, dañan la reputación de las empresas y reducen la productividad. ^(4, 5)

En la rama jurídica se define el "acoso laboral" según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como una forma sistemática, repetida o persistente de acción verbal o psicológica que causa daño, humillación, ofensa o intimidación a una persona en el entorno laboral o relacionado con el trabajo. El acoso laboral puede manifestarse de diversas maneras, desde comentarios despectivos hasta exclusiones deliberadas, creando un ambiente hostil y perjudicial que compromete el desempeño y la salud mental de los empleados afectados. ^(6, 7)

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

Es por ello por lo que, las personas que hacen mobbing en el trabajo generan ambientes desmotivadores, desagradables y hostiles que poco a poco desgastan a las personas hostigadas. Ante la ausencia de procedimientos sociales pacíficos, de negociación, apoyo social y resolución de conflictos, se inicia la violencia (física o verbal) que podría hacerse presente de manera constante, creando conflictos imparables que a veces podrían llegar a niveles irremediable. ⁽⁸⁾

Estas conductas de acoso representan una grave violación de los derechos humanos de los trabajadores. En estas situaciones, se vulnera el derecho a la integridad física, psicológica y moral, y el derecho al libre desarrollo de la personalidad. Además, se puede afectar el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable. La protección de estos derechos es esencial para promover un entorno laboral justo y equitativo, y para prevenir el impacto negativo del acoso en la calidad de vida de los trabajadores. ^(9, 10)

En su clasificación Leymann identificó cinco tácticas principales utilizadas por los acosadores para destruir la integridad y el bienestar de la víctima en el lugar de trabajo. Estas maniobras van desde restringir la libertad de expresión y aislar socialmente al afectado, hasta menospreciar públicamente su capacidad profesional y comprometer su salud mediante un ambiente hostil y degradante. Dentro de esta clasificación las tres conductas más vistas son: ⁽⁴⁾

- Ascendente: Ocurre cuando uno o varios subordinados acosan a una persona que ocupa un rango superior en la empresa. Generalmente sucede cuando alguien externo se integra a la empresa en una posición de mayor jerarquía, y sus métodos no son aceptados por los empleados bajo su dirección. A menudo, esto ocurre porque algún trabajador aspiraba a ese puesto y no lo obtuvo”.
- Horizontal: En este tipo, un grupo de trabajadores actúa en conjunto con el objetivo de acosar a un compañero de igual nivel jerárquico. En esta situación, el trabajador

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

afectado es hostigado por un colega que se encuentra en la misma posición dentro de la institución.

- **Descendente (también conocido como bossing):** Es una forma específica de acoso en el entorno laboral ejercida por un jefe, patrón, director o superior hacia sus subordinados jerárquicos. Este tipo de acoso se manifiesta tanto de manera directa como indirecta, a través de acciones, situaciones y omisiones en el trabajo, con el propósito de menoscabar la integridad del trabajador en diversos aspectos de su vida. El objetivo es debilitar psicológicamente al trabajador para destacarse frente a otros subordinados, mantener su posición jerárquica, o forzar la "renuncia voluntaria" del trabajador sin tener que despedirlo legalmente."

En este sentido, la violencia psicológica deteriora la salud emocional y física obstaculizando el disfrute de un ambiente laboral saludable, necesario para que las personas se desarrollen adecuadamente y mejoren su calidad de vida. Recientemente, esta forma de violencia ha provocado problemas de salud de varias índoles, con efectos graves en muchos aspectos de la vida de quienes lo sufren. (2, 11)

Cuando los niveles de estrés son altos, el organismo se debilita debido al aumento de cortisol, fenómeno multifactorial que surge de la interacción entre los individuos y su entorno, provocando problemas psicológicos como ansiedad y depresión, despersonalización y trastornos del sueño e implicaciones de tipo físico, como enfermedades cardiovasculares, cefalea, dificultades musculoesqueléticas y el Síndrome de Intestino Irritable (SII) poniendo en riesgo su bienestar. Cuando se genera un entorno hostil y estresante, se pueden intensificar estos efectos negativos, exacerbando los síntomas del SII y deteriorando aún más la salud física y mental de los trabajadores afectados. (8, 12, 13)

En investigaciones relacionadas con los sectores empresariales se encontró que en el sector de la salud los trabajadores sufren patologías asociadas con el estrés, como

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

síndrome de burnout, trastornos neurológicos de depresión y pánico, infarto agudo de miocardio, enfermedades gastrointestinales, enfermedades somáticas y aumento en la presión sanguínea, así como dependencia a sustancias psicoactivas. ^(13, 14) El acoso laboral es una problemática prevalente en las organizaciones a nivel mundial, y las instituciones gubernamentales no son una excepción. La prevención del acoso laboral en las entidades públicas y privadas debe estar estrechamente vinculada a los objetivos institucionales, los planes de acción, y el desarrollo personal y profesional de los empleados.

En servidores públicos, el impacto del acoso laboral puede ser particularmente significativo, ya que su labor implica un alto nivel de responsabilidad y servicio a la comunidad. El estrés crónico derivado del acoso laboral puede desencadenar una serie de problemas de salud. Por lo tanto, es esencial que las políticas de prevención del acoso laboral incluyan estrategias específicas para proteger la salud integral de los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso que fomente tanto el desarrollo profesional como el bienestar personal. ^(15, 16)

El acoso laboral no solo tiene consecuencias devastadoras para la salud física y mental de los afectados, sino que también impide ambientes laborales más saludables y productivos. Para proteger la salud de los empleados es importante abordar este problema de manera integral e identificar consecuencias importantes como las enfermedades gastrointestinales, cardiovasculares y estados mentales. ⁽¹⁷⁾ Por tal motivo se plantea como objetivo en esta investigación evaluar la interrelación entre el mobbing laboral y el síndrome del intestino irritable en los servidores públicos.

MÉTODO

La presente investigación tuvo un carácter mixto, con alcance descriptivo de campo. Para el análisis teórico del conocimiento se ocuparon los métodos: análisis y síntesis, histórico-lógico, inductivo-deductivo.

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

Se trabajó a partir de un cuestionario donde se evaluó el nivel de mobbing laboral propuesto por Cisneros y aplicado por Piñuel y Oñate ⁽¹⁸⁾ el cual permitió a los trabajadores su identificación y evaluación como víctimas de acoso psicológico en su centro de trabajo.

A su vez, se tuvo en cuenta la población de 538 servidores públicos de una provincia en República Dominicana en el período de enero-junio de 2023. Por lo que, se desarrolló un muestreo intencional hacia aquellos servidores que poseían un diagnóstico de Síndrome de Intestino Irritable y que desearan participar en el estudio. En total se determinó una muestra de 87 servidores que cumplan con los criterios.

Para la recolección de los datos se obtuvo la información de los servidores con el SII y se evaluó el nivel de mobbing laboral. Los datos se tabularon a partir de Microsoft Excel y los resultados se evaluaron en tablas de frecuencia.

Por último, para el estudio se tuvieron en cuenta los principios éticos de beneficencia, justicia y respeto a las personas que garantizaron la transparencia en dicha investigación.

RESULTADOS

En el análisis desarrollado a partir de la encuesta se obtuvo que las principales causales del mobbing laboral en los servidores públicos son:

1. Sexo femenino o identificarse con la comunidad LGBTIQ+
2. Situación económica desfavorable y necesitan del puesto de trabajo.
3. Personas identificadas socialmente en el trabajo como débiles, victimizadas y/o marginadas.
4. Edad
5. Políticas empresariales débiles para la regulación del tema.

Por otra parte, la caracterización sociolaboral de la muestra estudiada de un total de 87 personas se presenta en la Tabla 1, donde la mayoría de los trabajadores (60,92%) son hombres, el rango de edad más representativo es entre los 36 y 45 años (40,23%), la mayor

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

representación de los trabajadores se encuentra laborando en el departamento con periodos de tiempo entre los 6 meses y 2 años (28,74%) y entre 2 y 5 años (22,99%). En cuanto a la relación laboral los trabajadores mayoritariamente tienen un contrato fijo como funcionario indefinido (54,02%) y también el 34,48% representativamente con una relación laboral temporal por obra y servicio o interinidad y los puestos o cargos ocupados por la mayoría de los servidores públicos son Especialista (33,33%), Operario (21,84%) y Administrativos (17,24%).

Tabla 1.
 Características sociolaborales de la muestra. (n=87).

Indicador	Valor	N	%
Sexo	Hombre	53	60,92
	Mujer	34	39,08
Edad	< 26 años	4	4,60
	26 – 35 años	19	21,84
	36 – 45 años	35	40,23
	46 – 55 años	10	11,49
	> 55 años	19	21,84
Antigüedad	< 30 días	3	3,45
	30 días – 6 meses	12	13,79
	6 meses – 2 años	25	28,74
	2 – 5 años	20	22,99
	5 – 10 años	12	13,79
	> 10 años	15	17,24
Relación laboral	Fijo (Funcionario indefinido)	47	54,02
	Temporal con contrato formativo	5	5,75
	Temporal por obra y servicio	30	34,48
	Autónomo económicamente dependiente	2	2,30
	Autónomo	2	2,30
	Becario	1	1,15
Puesto	Operario	19	21,84
	Especialista	29	33,33
	Administrativos	15	17,24
	Mandos intermedios	9	10,34
	Mando superior	4	4,60
	Otro	11	12,64

Elaboración: Los autores.

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

Como se puede observar en la Tabla 2 la incidencia del mobbing no tiene diferencias significativas con relación al sexo teniendo porcentajes similares en las mujeres (11,76) y en los hombres (13,21%) afectados.

Tabla 2.
 Incidencia del mobbing laboral según el sexo.

		Sexo		Total	
		Hombre	Mujer		
Mobbing	No acosados	N	46	30	76
		%	86,79	88,24	87,36
	Acosados	N	7	4	11
		%	13,21	11,76	12,64
Total	N	53	34	87	
	%	100	100	100	

Elaboración: Los autores.

Dentro del propio departamento el 74,71% de los trabajadores refieren que el resto de los compañeros no padecen acoso, aunque algunos (5,74%) indican que los acosan a todos en el departamento, el resto de los trabajadores indican en una prevalencia variable que son acosados solos o juntamente con algunos compañeros, así como un 8,05% identifican el acoso a los demás y ellos no se sienten victimizados.

Tabla 3.
 El mobbing dentro del propio departamento según los trabajadores (N=87).

¿Existe mobbing en tu unidad o departamento?	N	%
No, nadie padece de Acoso	65	74,71
Tan solo me acosan a mí	4	4,60
Me acosan a mí y a algunos otros	6	6,90
Acosan a otros pero no a mí	7	8,05
Nos acosan a todos en mi departamento	5	5,74
Total	87	100,00

Elaboración: Los autores.

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

La mayoría de las situaciones de acoso proceden de los jefes directos superiores (55,17%) y de igual manera otros jefes (16,09%) desde su posición de jerarquía practican el mobbing. Otras formas de moobing observadas en la tabla 4 fue practicada entre compañeros de trabajo 12,64%.

Tabla 4.

Distribución de la autoría del mobbing según el puesto de trabajo (N= 87).

Autores del mobbing	%
Jefe directo	55,17
Otros jefes	16,09
Subordinados	9,20
Compañeros de trabajo	12,64
Otros	6,90
Total	100

Elaboración: Los autores

Como se observa en la tabla 5 los autores de acoso hombres afectan de igual manera a hombres (50,57%) y a mujeres (49,43%), sin embargo, las mujeres tienden a victimizar mayoritariamente a otras mujeres (64,37%) que a los hombres (35,63%), así como también son las mujeres las que tienen mayor tendencia (59,77%) a sufrir mobbing por autores de ambos sexos.

Tabla 5.

Diferencias de género en función de la autoría del mobbing.

		Sexo de la víctima		Total
		Hombres	Mujer	
Autores del Mobbing	Hombres	50,57%	49,43%	100,00%
	Mujeres	35,63%	64,37%	100,00%
	Hombres y Mujeres	40,23%	59,77%	100,00%

Elaboración: Los autores.

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

La edad es un factor que incrementa las posibilidades de sufrir acoso laboral, por tanto, en la Tabla 6 se muestran los trabajadores que sufren mobbing según los grupos de edades, encontrando a un 25% de los menores de 26 años que padecen acoso, seguido de los trabajadores con edades entre los 46 y 55 años (20%) y no muy alejados los trabajadores con más edades de la muestra, los mayores de 55 años que afrontan situaciones mobbing en un 15,79%.

Tabla 6.

Distribución del mobbing según los grupos de edades de los afectados (N=87).

		Mobbing	
		No acosados	Acosados
Edad	< 26 años	75,00%	25,00%
	26 – 35 años	89,47%	10,53%
	36 – 45 años	88,57%	11,43%
	46 – 55 años	80,00%	20,00%
	> 55 años	84,21%	15,79%
Total		86,21%	13,79%

Elaboración: Los autores.

Se pudo identificar que existe falta de conocimiento general sobre el tema, encontrando que los trabajadores dominan muy poco los términos relacionados con el acoso laboral no asocian con frecuencia enfermedades sistémicas como el síndrome del intestino irritable con el estrés por acoso. Expresaron conocer solo consecuencias de tipo psicológicas. Entre las enfermedades más diagnosticadas por estrés relacionadas con el sistema gastrointestinal están la gastritis, úlceras e intestino irritable. Las mujeres son las que mayor nivel de acoso enfrentan.

En los trabajadores acosados (13,79%) se pudo identificar que presentaban con frecuencia dolor abdominal, hinchazón y cambios en el hábito intestinal, alteraciones gastrointestinales características del síndrome del intestino irritable (SII). Esto es provocado porque el estrés crónico resultante en estos casos por el mobbing activa una

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

respuesta fisiológica en el cuerpo de liberación de cortisol, hormona del estrés. El aumento prolongado de cortisol y otras hormonas del estrés alteran el funcionamiento normal del sistema digestivo y causando los síntomas antes mencionados.

La relación entre el acoso laboral y el SII en estos funcionarios se establece a partir de que el estrés crónico afecta la red de comunicación bidireccional entre el sistema nervioso y el tracto gastrointestinal, porque el estrés dentro de los muchos cambios fisiológicos que puede inducir están las alteraciones de la motilidad intestinal, la sensibilidad visceral y la modificación del microbiota intestinal, exacerbando los síntomas del SII. A su vez, la disfunción inmunológica provocadas por el estrés contribuye al desarrollo y la severidad del SII. Por todo esto, es importante dar a conocer que el estrés provocado por el acoso laboral no solo induce un problema psicológico, sino también es un factor de riesgo significativo para enfermedades sistémicas como el SII.

DISCUSIÓN

Es fundamental que toda entidad implemente códigos de conducta y ética para su personal. Esto permite a los trabajadores ajustar y contribuir con su comportamiento a los objetivos propuestos por la organización empleadora. La existencia de códigos de ética y comportamiento son cruciales para el cumplimiento laboral, ya que no solo reglamentan el comportamiento de los trabajadores para reducir riesgos laborales, sino que también establecen canales formales de denuncia para identificar mejor los comportamientos anómalos dentro de las mismas. La sensibilización y educación de los trabajadores sobre el acoso laboral y las normas éticas ayuda a crear un ambiente de trabajo más seguro y respetuoso, fomentando un mejor desempeño y bienestar general. ^(19, 20)

En muchas organizaciones, estas políticas a menudo son insuficientes, mal implementadas o completamente inexistentes, lo que deja a los empleados vulnerables a conductas inapropiadas y abusivas. El efecto de estas políticas deficientes en los trabajadores es considerable. En primer lugar, la salud mental y física de los empleados se ve gravemente

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

afectada. El acoso laboral está estrechamente relacionado con el estrés crónico, la ansiedad, la depresión y los trastornos gastrointestinales. ⁽²⁰⁾

Además de los efectos directos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, las políticas ineficaces contra el acoso laboral tienen un impacto negativo en la cultura organizacional y el rendimiento global de las empresas. Esto puede conducir a una disminución de la cohesión del equipo y a conflictos internos que obstaculizan la colaboración y la innovación. ⁽²¹⁾

Las principales víctimas del acoso laboral suelen ser personas con una situación económica desfavorable y una gran necesidad de mantener su empleo, así como aquellos identificados socialmente como débiles, victimizados o marginados. También se incluyen a las mujeres, personas de edad avanzada y miembros de la comunidad LGBTQ+. ^(22, 23)

Las consecuencias de esta forma de abuso no se limitan únicamente al ámbito emocional y psicológico, sino que también tienen repercusiones severas en la salud física de las víctimas. El síndrome de colon irritable, en particular, es un trastorno funcional crónico que se caracteriza por síntomas como dolor abdominal, distensión, diarrea y/o estreñimiento. Los factores desencadenantes del mismo son multifactoriales, pero el estrés es uno de los componentes principales. ⁽²⁴⁾ La relación entre el estrés y este síndrome está bien documentada, y se ha demostrado que situaciones de estrés crónico, como las experimentadas por quienes sufren acoso laboral, pueden exacerbar significativamente sus síntomas. ⁽²⁵⁾

Estos síntomas no solo afectan la salud física, sino también la salud mental de los individuos, creando un ciclo vicioso donde el estrés y la ansiedad exacerban los síntomas gastrointestinales y viceversa. ⁽²⁶⁾ Esta situación puede llevar a un deterioro significativo de la calidad de vida, incluyendo dificultades para mantener una alimentación adecuada, problemas de sueño y limitaciones en las actividades diarias y sociales. En el entorno laboral, estos problemas de salud pueden traducirse en un aumento del ausentismo, disminución de la productividad y un mayor riesgo de errores y accidentes. ^(20, 26)

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

Las empresas deben reconocer la conexión entre el acoso laboral y las enfermedades gastrointestinales para implementar medidas efectivas de prevención y apoyo. Crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso es fundamental para la salud y el bienestar de los empleados. Las políticas claras contra el acoso laboral, junto con programas de apoyo psicológico y estrategias para la gestión del estrés, son esenciales para proteger a los empleados y mitigar los efectos negativos del acoso, por lo que es importante promover una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados y fomente un entorno inclusivo y respetuoso. Al abordar el acoso laboral de manera proactiva, las empresas no solo mejoran la salud y el bienestar de sus empleados, sino que también fortalecen su propia eficiencia y éxito a largo plazo. ⁽²⁷⁾

CONCLUSIONES

El estudio revela una clara asociación entre el mobbing laboral y la prevalencia del síndrome del intestino irritable (SII) entre los servidores públicos. Los resultados muestran que aquellos que son expuestos a situaciones de mobbing presentan una incidencia significativamente mayor de SII en comparación con sus pares que no experimentan este tipo de acoso psicológico en el lugar de trabajo. Esta correlación plantea implicaciones importantes para la salud ocupacional y la gestión de recursos humanos en entornos gubernamentales, donde la protección y el bienestar de los empleados son cruciales para mantener un ambiente laboral saludable.

Los mecanismos subyacentes a esta interrelación podrían deberse al estrés crónico y la disfunción del eje intestino-cerebro, exacerbados por el mobbing laboral. La exposición prolongada a situaciones de estrés psicosocial puede desencadenar y perpetuar síntomas gastrointestinales, incluidos los característicos del SII. Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones preventivas y de apoyo psicológico dentro de las organizaciones públicas para mitigar los efectos adversos del mobbing sobre la salud digestiva y mental de los empleados.

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

En términos de política organizacional, es crucial implementar medidas efectivas para prevenir y abordar el mobbing laboral. Esto no solo promoverá un ambiente de trabajo más saludable y productivo, sino que también podría reducir la carga económica asociada con el ausentismo y la atención médica derivada del SII y otros trastornos relacionados con el estrés. Las estrategias preventivas deben incluir la sensibilización, la formación en gestión de conflictos y la promoción de una cultura de respeto y apoyo mutuo en todos los niveles jerárquicos de las instituciones públicas, garantizando así el bienestar integral de sus empleados.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses.

FINANCIAMIENTO

Autofinanciado.

AGRADECIMIENTO

A los servidores públicos que colaboraron en el desarrollo de la investigación en nuestra provincia.

REFERENCIAS

1. Pivaral CEC, Chávez SAF. Comportamiento del ambiente de trabajo en prestadores de servicios de salud en medicina familiar [Behavior of the work environment in family medicine health care providers]. Rev Cuba Salud Trab. 2024;12(2):3-8. <https://n9.cl/k0rt8>
2. Urdaneta JGÁ. El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales [Workplace harassment or mobbing as a causal element of workplace accidents]. Rev Científica UISRAEL. 2020;7(3):123-36. <https://n9.cl/10chb>

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

3. Al Shdefat A, Baker RA. A-zero tolerance: A policy in workplace violence and aggression. *TMR Integrative Nursing*. 2020; 2020(4): 73-75. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.32761.49761>
4. Vilchis Chaparro E, Cruz Ruiz L. Mobbing en médicos residentes e internos en un hospital de segundo nivel de atención en la CDMX [Mobbing in residents and interns in a second level hospital in the CDMX]. *Rev Mex Med Fam*. 2023;10(1):17-23. <https://doi.org/10.24875/rmf.22000064>
5. Depraect NEZ, Matta SVC, Henríquez LFR, Terrazas EM, Urías AEV. Mobbing en docentes universitarios: una discusión contemporánea [Mobbing in university teachers: a contemporary discussion]. *Sapienza Open Access Repository*. 2024;7(EBOA7):29-33. <https://doi.org/10.56183/soar.v7iEBOA7.35>
6. Barrera PD, Contreras BA, González MdL. Mobbing Laboral [Labor Mobbing]. *Desarrollo Sustentable Negocios Emprendimiento y Educación*. 2024;6(51):1-6. <https://doi.org/10.51896/rilcods.v6i51.391>
7. Barlocci Mariño I. El nexo causal entre el suicidio y la violencia laboral [The causal link between suicide and workplace violence]. *Revista Jurídica del Trabajo*. 2024;5(13):70-83. <https://n9.cl/ls2vt>
8. Pozos Radillo BE, Campos AR, Preciado Serrano MdL, Suarez AK, Acosta Fernández M. Estudio correlacional del estrés crónico y sus síntomas psicofisiológicos con el síndrome de intestino irritable en estudiantes de odontología: [Stress, psychophysiological symptoms and their relationship with Irritable Bowel Syndrome in dental students]. *Acta Univ*. 2024;34:1-13. <https://doi.org/10.15174/au.2024.4059>
9. Chung CKK, Vázquez SM, López IGA, Ferreira LEA. Grado de Mobbing percibido en trabajadores de Paraguay, 2023 [Perceived degree of Mobbing among Paraguayan workers, 2023]. *Rev UNIDA Científica*. 2024;8(1):31-35. <https://doi.org/10.69940/ruc.20240606>
10. Asad M, Ali A, Mushtaq A, Ullah R. Employee and employers role in ensuring safe working environment by maintaining health and safety at workplace. *Pakistan Journal of Science*. 2023;75(1): 106-116. <https://n9.cl/xig2h>

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

11. Biskou O, Walter S, Israelsen H, Winberg ME, Bednarska O, Keita ÁV. ReFerm®: a postbiotic fermented oat gruel composition is reducing mast cell degranulation in the colon of patients with irritable bowel syndrome. *Front Med.* 2024;11. <https://doi.org/10.3389/fmed.2024.1408623>
12. Pérez JP. Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención. México: Facultad de Psicología, UNAM; 2023. <https://n9.cl/bm0i5>
13. Buitrago Orjuela LA, Barrera Verdugo MA, Plazas Serrano LY, Chaparro Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención [Job stress: a review of the main causes, consequences and prevention strategies]. *Rev Investig En Salud Univ Boyacá.* 2021;8(2):131-146. <https://n9.cl/1yiqv>
14. Miron C, Colosi HA. Work stress, health behaviours and coping strategies of dentists from Cluj-Napoca, Romania. *Int Dent J.* 2018;68(3):152-61. <https://doi.org/10.1111/idj.12361>
15. Vivanco Vargas GB, Vite Vázquez GdR, Sarango Rodríguez, JA. Análisis de la violencia y el acoso laboral de la mujer en instituciones del estado (Original) [Analysis of violence and harassment of women at work in state institutions (Original)]. *Roca.* 2024;20(4):258-82. <https://n9.cl/dqpc>
16. Nunes TR, Tolfo S da R, Pellegrini PG. Percepciones de los servidores públicos sobre los motivos de la ocurrencia del acoso laboral en una Universidad brasileña [Perceptions of public server on the reasons for the occurrence of workplace bullying in a Brazilian University]. *Summa Psicológica UST.* 2021;18(2):4. <https://n9.cl/97772>
17. Ruiz CJ, Angulo CN, Jiménez MZ. Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Rev Científica Cienc Tecnol.* 2023;23(38):86-97. <https://n9.cl/uypwz>
18. Zabala IP, Cantero AO. La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros [Assessing and diagnosing mobbing in organizations: the Cisneros barometer]. *Rev Psicol Trab Las Organ.* 2006;22(3):309-32. <https://n9.cl/nrna6>
19. Burneo Burneo JA, Burneo Carrera JA, Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal [Employer liability for horizontal mobbing]. *Foro Rev Derecho.* 2021;(35):47-64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.3>

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

20. Beros CV. Diversidad e Inclusión en las Empresas de Moda. Cuad Cent Estud En Diseño Comun Ens. 2022;(106):90-103. <http://dx.doi.org/10.18682/cdc.vi106.4035>
21. Gutierrez KM. La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial. Rev Juríd Trab. 2020;1(3):72-95. <https://n9.cl/vyw6m>
22. Domínguez Montoya Á, Gauché Marchetti X, Bustos Ibarra C, Pérez Díaz C. Acoso sexual en Chile y tutela judicial efectiva: algunos nudos críticos desde la perspectiva de género [Sexual harassment in Chile and effective judicial protection: some critical issues from a gender perspective]. Rev Latinoam Derecho Soc. 2022;(35):297-331. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17280>
23. Martínez O, Aranda R, Barreto E, Fanego J, Fernández A, López J, et al. Los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo [Types of labor discrimination in the cities of Capiatá and San Lorenzo]. Arandu UTIC. 2024;11(1):77-95. <https://n9.cl/88uws>
24. Pérez de Arce E, Quera R, Beltrán CJ, Madrid AM, Nos P. Síndrome de intestino irritable en la enfermedad inflamatoria intestinal. ¿Sinergia en las alteraciones del eje cerebro-intestino? Gastroenterol Hepatol [Irritable bowel syndrome in inflammatory bowel disease. Synergy in alterations of the gut-brain axis?]. 2022;45(1):66-76. <https://doi.org/10.1016/j.gastrohep.2021.02.022>
25. Alvizuri Gómez CM, Bellido Caparó Á, Samalvides Cuba F, Pinto Valdivia JL, Alvizuri Gómez CM, Bellido Caparó Á, et al. Epidemiología y factores asociados del síndrome del intestino irritable en una comunidad andina del Perú [Epidemiology and associated factors of irritable bowel syndrome in an Andean community in Peru]. Rev Gastroenterol Perú 2021;41(1):6-10. <http://dx.doi.org/10.47892/rqp.2021.411.1236>
26. Matthews SW, Heitkemper MM, Kamp K. Early Evidence Indicates Vitamin D Improves Symptoms of Irritable Bowel Syndrome: Nursing Implications and Future Research Opportunities. Gastroenterology Nursing. 2021;44(6):426-436. <https://doi.org/10.1097/SGA.0000000000000634>
27. Zheng J, Li J, Pei T, Zhu T, Li X, Wang H. Bidirectional associations and a causal mediation analysis between depressive symptoms and chronic digestive diseases: A longitudinal investigation. Journal of Affective Disorders. 2023;333:278-289. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.04.025>

Wanda Marina Román-Santana; Carmen Mata-De-Salcedo; Judith Marcela Martínez-Alonzo; Ángel Leonardo Plata-Ventura

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)