

PRINCIPIOS TEORICOS Y REPRESENTACIONES SOCIALES LATINOAMERICANAS



VIII CONGRESO
INTERNACIONAL

DE PSICOLOGIA
Y EDUCACION

QUERÉTARO, MÉXICO
2019



SALUD MENTAL



CARACTERIZACIÓN DEL MOBBING Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA EN PROFESORES UNIVERSITARIOS

CHARACTERIZATION OF MOBBING AND ITS RELATIONSHIP WITH ACADEMIC PRODUCTIVITY IN UNIVERSITY TEACHERS

**Lucia Fernanda Ferrel Ballestas
Universidad del Atlántico
Universidad Metropolitana
Colombia**

SALUD MENTAL

EL RESUMEN

Diversos factores psicosociales pueden afectar la productividad y la calidad de la enseñanza en los profesores universitarios. La presente investigación se realizó con el objetivo de caracterizar el acoso laboral o mobbing y su posible relación con la productividad académica de docentes de una Universidad Privada de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Investigación de paradigma epistemológico positivista, de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental transeccional y muestreo intencional. Participaron 64 Profesores de Planta (Tiempo Completo y Medio Tiempo), que constituyeron el 82% del total de profesores de la Universidad participante, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo, LIPT-60 (González y Rodríguez, 2005), validada en Colombia y un Formato Adicional para recoger datos sociodemográficos y de la actividad académica. Para el análisis se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas y el

estadístico de correlación Rho de Spearman para determinar diferencias significativas entre los grupos. Se hallaron niveles generales altos de acoso laboral (92% alto y 8% bajo), sin diferencias significativas en la productividad académica, edad, sexo o antigüedad laboral. Se concluye que existe alto riesgo de acoso laboral entre los docentes participantes, pero se sugiere realizar otros estudios intensivos para confirmar los resultados.

PALABRAS CLAVES. Mobbing, productividad académica, estrés laboral, calidad académica.

ABSTRACT

Various psychosocial factors can affect the productivity and quality of teaching in university professors. This research was carried out with the objective of characterizing workplace harassment or mobbing and its possible relationship with the academic productivity of teachers of a Private University in the city of Santa Marta, Colombia. Investigation of positivist epistemological paradigm, of a correlational descriptive type, with non-experimental transectional design and intentional sampling. 64 Plant Teachers (Full Time and Half Time) participated, which constituted 82% of the total number of professors of the participating University, to whom the Workplace Harassment Strategies Questionnaire, LIPT-60 (González y Rodríguez, 2005), validated in Colombia and an Additional Format to collect sociodemographic and academic activity data. For the analysis, descriptive statistical techniques and the Spearman Rho correlation statistic were applied to determine significant differences between the groups. Overall high levels of

workplace harassment were found (92% high and 8% low), without significant differences in academic productivity, age, sex or seniority. It is concluded that there is a high risk of workplace harassment among participating teachers, but other intensive studies are suggested to confirm the results.

KEY WORDS. Mobbing, academic productivity, work stress, academic quality.

INTRODUCCIÓN

Conocer las implicaciones psicosociales del estrés en el trabajo para prevenirlas y mejorar la educación será siempre un deseo loable, que es el que anima el objetivo de la presente investigación, la cual es caracterizar el acoso laboral o mobbing y su posible relación con la productividad académica de docentes.

El trabajo del docente universitario, como el de todo educador en general, no es lineal, simple, mecánico o definido, puesto que su objetivo misional no es sólo impartir conocimientos sino principalmente formar al estudiante. Además, el estudiante sujeto de educación en el aula y la Institución, llega con un sinnúmero de problemas psicosociales que hacen difícil su tarea de aprender y formarse. Dado que esta situación es permanente y se repite cada semestre y cada año de manera similar, genera en el docente una especie de cansancio o agotamiento emocional que pone en crisis su equilibrio psicológico, afecta su deseo de enseñar

y pone en crisis su permanencia laboral. Al parecer, esto sucede en la mayoría de profesiones asistenciales como la docencia.

Por otro lado, existen otras variables que pueden afectar la labor docente, como es caso del Acoso psicológico laboral o Mobbing, definido por Leymann (1997) como:

El acoso que una persona o un grupo de personas que ejercen una violencia psíquica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana y durante más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus vías de comunicación y su reputación, o bien perturbar su actividad laboral, con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo (pág. 31).

En un estudio realizado por la Universidad de Alcalá Henares, calculan que el Mobbing se produce en un 11,4% de los trabajadores (Piñuel, 2006). En el sector educativo podemos encontrar estudios que vislumbran la problemática del Mobbing en docentes, como es el caso de la investigación realizada por Herranz, Reig y Cabrero (2006) en donde encontraron que el 22,6% de los profesores se sintieron víctimas de mobbing; y el caso de Pando, Ocampo, Aguila, Castañeda y Amezcua (2008) se detectaron 9 posibles casos de Acoso psicológico, 2 en alto nivel y 7 en nivel medio, además, el 82% del personal docente afirma haber recibido alguna forma de violencia psicológica en el trabajo.

En este sentido, todo lo anteriormente planteado puede ser resultante de exceso de trabajo en la jornada laboral del docente, acoso psicológico laboral

(mobbing), el exceso de alumnos dentro de las aulas de clase, apatía de los estudiantes, conflictividad en las aulas, exceso de formatos o papeleo que presentar, entre otras problemáticas en el ambiente de trabajo.

Por todo lo anterior, la presente trata sobre una investigación desde una perspectiva psicológica sobre los procesos educativos en la universidad, que busca estudiar la existencia o no de burnout y mobbing entre los docentes universitarios y la forma cómo estaría relacionándose con el nivel de productividad académica de estos docentes., desde un paradigma empírico analítico que prioriza la aplicación del método científico y las evidencias en sus resultados.

PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuál será la relación del mobbing y la productividad académica en los profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta, Colombia?

OBJETIVO GENERAL

Caracterizar los niveles del mobbing y su relación con la productividad académica en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta, Colombia.

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación nos permitió indagar sobre la presencia de factores negativos que se presentan en el docente y como estos pueden afectar su práctica en la enseñanza dentro del aula de clase de una universidad privada del distrito de Santa Marta, Colombia, así como su productividad académica, para así tener un precedente a nivel nacional y regional que permita mejorar la calidad de la educación a partir de los factores psicológicos propuestos en esta investigación; ya que a la fecha no se ha realizado un estudio de este tipo que correlacione estas variables en docentes universitarios del distrito de Santa Marta, Colombia.

Además, la información obtenida en esta investigación nos servirá de apoyo para fortalecer la teoría del mobbing en la productividad académica y del desempeño de los docentes universitarios, permitiendo el surgimiento de nuevos postulados y recomendaciones que generen nuevos estudios sobre la problemática planteada.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de esta investigación, se utilizó pruebas psicológicas estandarizadas y validadas en Colombia, mediante su aplicación buscaremos dar respuesta a la presencia de los factores del mobbing en los profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta, Colombia. Así mismo, esta investigación dejara una utilidad metodológica que es: negar o afirmar el cumplimiento de la teoría del mobbing en el contexto de Santa Marta, Colombia; así como una utilidad práctica que será, proponer unos

lineamientos estratégicos que permitan mejorar la calidad de vida y la productividad académica de los sujetos de estudio.

De igual forma, los resultados de esta investigación, sirvió como precedente sobre estas problemáticas que daría la base para futuras investigaciones sobre estas temáticas. Generando propuesta que permitan incentivar actividades que fomenten la productividad académica del docente, promueva el trabajo en equipo, desarrollo personal y profesional en conjunto con la misión, visión y plan estratégico de una universidad privada del distrito de Santa Marta, Colombia.

Con esta investigación podemos recolectar datos que podrían sugerirnos si en Colombia se está aplicando la Ley 1010 del 2006 contra el acoso laboral, que actúa sobre el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral (Ministerio de protección social, 2006), que son indicativos de presencia/ausencia de mobbing, y que pueden ocasionar daño psicológico, moral, social al individuo, dentro y fuera del lugar de trabajo. Lo anterior, sería un indicador que nos permitirá beneficiar directamente a los docentes de una universidad privada del distrito de Santa Marta, Colombia, a favor de mejorar su calidad de vida personal y laboral.

Por último, esta investigación generó un precedente de alto impacto, que permita mejorar la baja calidad de la educación superior en Colombia y América Latina reportada en las Pruebas SaberPro y los rankings internacionales en los últimos años y así lograr mejorar la calidad de la educación superior.

MARCO TEORICO.

MOBBING

El término Mobbing es de origen anglosajón, derivado del verbo to mob, que a su vez proviene del verbo latino “mobile vulgus”, cuyo significado indica a un grupo de personas que de modo inmoral se dedica a actividades violentas e ilícitas (Moran, 2005). Uno de los primeros científicos en utilizar este término fue Konrad Lorenz, quien en sus estudios etológicos lo describe como “el ataque de una coalición de los miembros más débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos” (Lorenz, 1991).

Heinz Leymann (1997), sueco, Psicólogo del Trabajo, definió al mobbing como “la deliberada degradación de las condiciones de trabajo a través de comunicaciones no éticas y abusivas caracterizadas por la repetición durante largo tiempo de un comportamiento hostil que un superior o compañero de trabajo ejerce contra un individuo. Este individuo, como reacción lógica, va adquiriendo un estado progresivo de malestar físico, psicológico y social duradero”.

En este sentido, el mobbing aparece como un proceso destructor que puede llevar a la víctima a una incapacidad permanente e incluso a la muerte por enfermedades derivadas de ello y al suicidio.

El Acoso moral "psicoterror", mobbing, bossing, siempre ha existido tanto en las empresas privadas como en los organismos públicos. Se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización y

maquinaciones contra un trabajador. Es un proceso destructor sutil (López y Ventura, 2005).

Por su parte, la *Asociación Alemana contra el estrés Psico-social y el Mobbing* elaboró la siguiente definición:

Relación conflictiva en el ámbito laboral que ocurre entre colegas o entre el superior y los dependientes, la cual se realiza a través de agresiones cotidianas directas y sistemáticas, dirigidas a colocar a la víctima en una condición de postración, con consecuente expulsión del mundo laboral (De Asmundis & Staiano, 2009, citado en Escobar y Fernández, 2012: 15).

Letelier, Navarrete y Farfán (2014), manifiesta que si se toma en cuenta la marcada tendencia neoliberal actual de nuestras sociedades occidentales, no sólo de las organizaciones sino también de la investigación sobre éstas y el trabajo en ellas, no es de extrañar que el grueso de los conocimientos generados provengan principalmente de una preocupación por los efectos de los síndromes organizacionales sobre la producción y no tanto así como los efectos que puedan tener sobre los recursos humanos.

De acuerdo con Muñoz (2009), uno de los problemas a los que se enfrenta el docente es la creciente violencia, tanto física como verbal o ambas al mismo tiempo, que existe en el aula de clases y fuera de ellas, lo que representa un problema social real y preocupante. Algunas formas de hostigamiento psicológico o acoso moral en la Institución educativa se pueden considerar: la asignación de horarios “difíciles” de manera sistemática, la asignación de grupos con sobrecarga

de alumnos, el control exhaustivo y algunas veces individualizado de los contenidos, la difusión de rumores sobre aspectos personales del docente o sobre su trabajo, el aislamiento del resto de los compañeros de trabajo, entre otros.

PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

En este apartado iniciaremos hablando sobre el concepto de productividad laboral que hace referencia al incremento o la disminución de los rendimientos, que surge por las diversas situaciones y variaciones que se presentan en el ambiente del trabajo. Dentro de las organizaciones, la productividad se define como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.

En este sentido, la productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. Por consiguiente, la productividad en las instituciones educativas y/o universitarias será direccionada a la productividad que desarrolle el capital humano.

— La productividad académica del docente universitario aporta a los factores de la docencia y la investigación, los cuales son dos ejes fundamentales dentro del proceso de Acreditación de los programas académicos universitarios, regidos en Colombia por el Consejo Nacional de Acreditación – CNA –. En este sentido, la

productividad del docente se ve ligada al desarrollo de investigaciones que permite desarrollar productos de nuevo conocimiento como los son publicaciones de artículos científicos en revistas indexadas nacionales y revistas internacionales con impacto social verificable en las bases de datos de Scopus, así como publicaciones de libros y capítulos de libros, patentes, soporte técnico, consultoría cualificada derivados de estas investigaciones científicas. Lo anterior con la finalidad de atraer recursos externos para la investigación y el desarrollo.

Por tanto, la docencia y la investigación en conjunto con las actividades de extensión son componentes que se entrelazan dentro del trabajo académicos y el desempeño del profesorado universitario, con la finalidad de mejorar la calidad de su formación integral (Narvárez y Burgos, 2011). En este sentido, las universidades deberán centrarse en la productividad intelectual que general el docente dentro del ámbito académico, considerando a la investigación como un proceso que permite generar nuevos conocimientos.

Por tanto, Jiménez (1993) apunta que los índices de productividad en investigación, implican la relación existente entre la producción de productos tangibles y la actividad que vinculada con la investigación es realizada por el docente universitario. Lo anterior, sugiere que para que se desarrolle productividad científica es necesario apuntar a que el docente se vincule con la investigación dentro de las instituciones educativas, y que no solo se persiga la mejora de los programas académicos, sino que también se dé respuesta de manera eficaz a las exigencias del sector externo mediante la actividad investigativa.

METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo y un método de investigación correspondiente a este paradigma, que es el método inductivo, es decir, de lo particular a lo general en su ejecución; mediante el cual se indaga sobre las variables de estudio concretas, con fines de medir su presencia o ausencia en el grupo de personas, para luego teorizar y generalizar sobre esos datos. Por consiguiente, el tipo de estudio de esta investigación es descriptivo, la cual se eligió de acuerdo a los objetivos planteados y al alcance que se le quiere dar; en nuestro caso, se busca describir las características de las variables de estudio (Mobbing y Productividad Académica), e indagar sobre la posible relación existente entre ellos, con el fin de buscar una explicación acerca de su impacto en la productividad académica universitaria. En esta investigación se utilizó un diseño no – experimental de campo de tipo transeccional, mediante el cual se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único, siendo su finalidad describir las variables de estudio y analizar su interacción en un momento dado, sin manipularlas.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población que participó en la presente investigación estuvo conformada por los Docentes de los 10 Programas Académicos que tiene la Universidad Cooperativa de Colombia sede Santa Marta, que son: Medicina, Enfermería, Psicología, Derecho, Ingeniería Civil, Ingeniería Electrónica, Ingeniería de

Sistemas, Administración de Empresas, Contaduría Pública y Comercio Internacional.

Esta población se caracteriza por tener una vinculación laboral de Planta (Tiempo Completo y Medio Tiempo) y de Catedráticos (Por horas) con la Universidad; y desempeñan sus labores académicas en algunos de los Programas Académicos de esta Sede.

Remitiéndonos al Acuerdo Superior 086 de 2011, por el cual se actualiza el Estatuto Profesoral de la Universidad Cooperativa de Colombia, se encontró que en su Capítulo IV sobre la Dedicación y el Plan de Trabajo Semestral de los Docentes, define la naturaleza de los Docentes vinculados laboralmente como Docentes de Planta de Tiempo Completo o de Medio Tiempo, como aquellos que dedican 40 o 20 horas laborales semanales, respectivamente, a la Institución; o, como Docentes Catedráticos, a aquellos que prestan sus servicios hasta por 12 horas semanales a la Institución.

En consecuencia, y con el fin de cumplir los objetivos de la investigación, se trabajó con la totalidad de los 79 Profesores de Planta de la Universidad, con vinculación laboral de Tiempo Completo y Medio Tiempo, distribuidos como se presenta en la Tabla 1 siguiente:

Tabla 1

Distribución de los Profesores de Planta de la Universidad

Programa	PLANTA				TOTAL
	TC		MT		
	H	M	H	M	
COMER.INT	0	1	0	0	1
CONT.PUB	2	3	1	0	6
ADM.EMP	3	2	1	0	6
DERECHO	6	6	0	0	12
ENFERM	1	8	0	1	10
ING.CIVIL	1	0	0	0	1
ING.ELECTRO	2	0	0	0	2
ING.SIST	1	0	0	0	1
MEDICINA	19	10	1	2	32
PSICOLOGIA	4	3	1	0	8
	39	33	4	3	79
TOTAL	54,1%	45,8%	57,1%	42,8%	99,9%
	72 (91,1%)		7 (8,8%)		

Fuente: Oficina de Gestión Humana UCC-2015.

Como se puede observar en la Tabla 1, del total de Profesores de Planta, la mayoría son de Tiempo Completo (91,1%) y el restante 8,8% son de Medio Tiempo; siendo mayoritariamente hombres (54% de Tiempo Completo y 57% de Medio Tiempo) respecto a las mujeres (45,8% de Tiempo Completo y 42,8% de Medio Tiempo). Así mismo, se observa que la mayoría de los Docentes pertenecen a las Facultades de Medicina (32), Ciencias Administrativas,

conformadas por los Programas de Administración de Empresas, Contaduría y Negocios Internacionales (13), y los de Derecho (12); siendo la Facultad de Ingeniería la que menos docentes tiene (4).

Tabla 2
Profesores de Planta de la Universidad participantes*

TIPO DE VINCULACIÓN DOCENTE	DOCENTES DE PLANTA		TOT AL
	TC	MT	
POBLACIÓN	72	7	79
	91,1	8,8	99,9
	%	%	%
MUESTRA	58	6	64
	73,4	7,5	81,0
	0%	9%	%

Fuente: Ferrel (2016)

De la totalidad de los 79 Profesores de Planta de la Universidad sólo participaron 64 que corresponde al 81% de ellos, de los cuales 15 Profesores que corresponden al 18,9% no participaron por diversos motivos: por decisión propia, o por encontrarse en comisión, en proyectos de investigación o de extensión, entre otros.

Para su escogencia se utilizó un tipo de muestreo no - probabilístico intencional, el cual se aplica cuando se desea escoger las fuentes primarias que tengan información significativa para la investigación, como es el caso de los Profesores Universitarios en la presente investigación.

De acuerdo con lo anterior, los criterios de inclusión de la muestra fueron: tener contrato vigente con la Universidad en el momento de la aplicación (2015-II);

pertenecer a una de las Categorías de Docentes de Planta (Medio Tiempo o Tiempo Completo.); y, decidir participar voluntariamente y firmar el Formato de Consentimiento Informado. Como criterio de exclusión se tuvo: carecer de una vinculación de Planta con la Institución, no firmar el consentimiento informado o manifestar su negativa para responder los Cuestionarios.

TECNICAS E INSTRUMENTOS

Para el tipo de estudio escogido para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó la técnica de Encuesta, mediante el cual la investigadora obtuvo la información requerida de los participantes mediante preguntas formuladas en los instrumentos de investigación: una Ficha Sociodemográfica y Una Prueba Psicológica. Con base en el área de conocimiento en el cual se aplicaron las técnicas se trata de Técnicas Psicométricas, dirigidas a estudiar las características psicológicas mobbing de los Profesores participantes.

Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo. El LIPT-60 (González y Rodríguez, 2005).

Características:

El LIPT-60, además de proporcionar una información global – frecuencia e intensidad percibida del conjunto de las estrategias de acoso padecidas- y particular – análisis de las respuestas particulares- consta de 6 subescalas de acoso:

1.- Subescala de desprestigio laboral (DL) = ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50,

54, 55, 56, 57, 58, 59, 60. La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.

2.- Subescala de entorpecimiento del progreso (EP) = ítems 14, 27, 32, 33,

34, 35, 37. La constituyen ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

Ítems subescala EP:

3.- Subescala de incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC)=ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53. La constituyen ítems referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).

4.- Subescala de intimidación encubierta (IE)= ítems 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48.

La constituyen ítems referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.

5.- Subescala de intimidación manifiesta (IM)= ítems 1, 2, 4, 8, 19, 29

En este caso, los ítems se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.

6.- Subescala de desprestigio personal (DP)= ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31

Está compuesta por ítems que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar.

Además, en el LIPT-60 hay 10 ítems que no se pueden agrupar en estas dimensiones apropiadamente, aunque se tienen en cuenta para la obtención de los indicadores globales NEAP, IMAP e IGAP y para el análisis cualitativo (ver corrección e interpretación). Estos ítems, bien saturan en más de una dimensión, bien se agrupan en varias dimensiones con validez factorial, pero no constituyen una escala por el pequeño número de ítems en cada factor- lo que disminuiría la fiabilidad de la medición-, y por su alto grado de especificidad (bajas comunalidades). Se mantienen en el test por cuanto su presencia puede ser muy relevante en la caracterización del acoso (Ej. Ítem 41.- Recibe ataques físicos leves, como advertencia).

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

Fiabilidad. Dada la baja variabilidad de las puntuaciones en las muestras con “supuestos no acosados”, se ha utilizado la muestra de personas “acosadas”, para los cálculos de los índices de fiabilidad de los indicadores. Para el cálculo de los índices de fiabilidad se utilizó el método de correlación de las dos mitades y el alfa de Cronbach: DL 0,90 0,94 - EP 0,89 0,88 - BC 0,88 0,92 - IE 0,83 0,83 - IM 0,83 0,84 - DP 0,85 0,84

Validez. Se ha estudiado la validez de criterio a partir del poder predictivo de las dimensiones e indicadores globales del LIPT con respecto a la sintomatología psicopatológica (análisis de contingencia y de correlaciones) en la muestra de acoso; y la validez de constructo a partir del estudio factorial del instrumento.

CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN:

Calificación. El LIPT-60, valora 6 dimensiones de acoso en los siguientes índices:

1.- Índice de desprestigio laboral (DL) = Sumatorio puntuaciones en ítems

5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 / 14

2.- Índice de entorpecimiento del progreso (EP) = Sumatorio ítems 14, 27,

32, 33, 34, 35, 37 / 7

3.- Índice de incomunicación (BC) = Sumatorio ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16,

51, 52, 53 / 9

4.- Índice de intimidación encubierta (IE)= Sumatorio ítems 7, 9, 43, 44,

46, 47, 48 / 7

5.- Índice de intimidación manifiesta (IM)= Sumatorio ítems 1, 2, 4, 8, 19,

29 / 6

6.- Índice de desprestigio personal (DP)= Sumatorio ítems 6, 20, 21, 24, 25,

30, 31 / 7

Para la obtención de los indicadores globales, por analogía con el procedimiento seguido en otros instrumentos de medida, como el cuestionario de 90 síntomas de Derogatis (González y Rodríguez, 2005), hemos establecido tres indicadores globales: el número total de estrategias de acoso psicológico, (NEAP), el índice global de acoso psicológico (IGAP) y el índice medio de acoso psicológico (IMAP) El cálculo de éstos se efectúa de la manera siguiente:

NEAP: Contaje simple de todas las respuestas distintas de cero.

IGAP: Índice global, obtenido sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de estrategias consideradas en el cuestionario, es decir, entre 60 (o el número de respuestas contestadas).

IGAP= Suma valores asignados a cada estrategia / nº de ítems contestados

IMAP: Índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentadas, obtenido dividiendo la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Este número es variable, y viene determinado por el NEAP

IMAP = Suma de los valores asignados a cada estrategia / NEAP

Interpretación. El LIPT-60 ha sido diseñado para ser interpretado a tres niveles: el global, el dimensional y el de la estrategia concreta. Así se obtiene una información sobre la frecuencia e intensidad de acoso percibido, sobre el tipo de acoso percibido y sobre la presencia concreta de determinados síntomas que, sin estar agrupados en dimensiones.

Entre las medidas globales, el NEAP o Número de estrategias de acoso psicológico indica la frecuencia de las estrategias de acoso experimentadas e informa de la amplitud de dicho acoso. El IGAP, o índice global de acoso percibido, combina tanto por una parte el número de estrategias de acoso percibidas como la intensidad percibida de las mismas, indicando el grado de afectación global del acoso en el sujeto. Por último, el IMAP, o Índice medio de acoso percibido, es una medida pura del grado de intensidad percibida en el acoso, como un índice de intensidad de las estrategias de acoso percibida.

TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En concordancia con el tipo de investigación escogido, descriptiva, la información recogida se trató de forma cuantitativa, utilizando para ello el paquete estadístico PASW Statistic 18 (IBM SPSS 18).

El análisis estadístico se realizó en dos fases:

En un primer momento se hizo un análisis estadístico descriptivo, a partir del cual se obtuvieron las características sociodemográficas y laborales de la población (edad, género, estado civil, tipo de vinculación laboral, tiempo de servicio; y, media y desviación típica de edades), y los resultados de la Prueba Psicológica aplicadas (LIPT-60); las Tablas de contingencia por variables de estudio en relación con los factores sociodemográficos de la población participante; y, para el análisis de los datos se resumieron en tablas de frecuencias y gráficas con los respectivos porcentajes.

En un segundo momento, se realizó la comparación de los diferentes grupos según la edad, sexo, estado civil, programa, tipo y tiempo de vinculación laboral, mediante un análisis de varianza a través del ANOVA, el cual sirve para comparar varios grupos en una variable cuantitativa. El Análisis de la Varianza (ANOVA), evalúa la posible igualdad de medias de una variable cuantitativa entre varias muestras sin aumentar la tasa de error tipo I (resuelve el problema de las múltiples comparaciones). El funcionamiento de ANOVA se basa en la descomposición de la variabilidad total de una variable en sus diferentes partes, la debida a las diferencias

entre los grupos (efectos principales) y la debida a las diferencias entre los individuos de cada grupo (residuales).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A partir de los resultados de la investigación podemos observar que se encontró niveles significativos de Mobbing en los profesores, en el IGAP, el 94% de los sujetos (60 casos) y en el IMAP, el 92% de los sujetos (59 casos), lo cual sugiere una alta probabilidad de padecer acoso, pero se requiere una exploración individual más a fondo para valorar estos posibles casos, ya que se encontrarían en riesgo de desarrollar algún cuadro psicopatológico. De la misma manera, aunque en muy bajo porcentaje, el 2% de los profesores reportó vivir experiencias de acoso.

En el grupo de docentes con una antigüedad de 5 a 10 años de vinculación se utiliza un poco menos el entorpecimiento del progreso, lo que indicaría que no se presenta en su totalidad el bloqueo sistemático a la actividad laboral del docente o de asignarles tareas inapropiadas según sus competencias. Sin embargo, como se aprecia claramente en la gráfica, en todas las dimensiones del acoso laboral, los docentes refieren puntuaciones altas de acoso laboral.

Tanto en el género masculino como en el femenino se utilizan todos los tipos de estrategias de acoso laboral; se evidencia igualmente que en los hombres se usa

un poco menos las agrupadas bajo la dimensión entorpecimiento del progreso, con un 3% de puntaje bajo

Por consiguiente, podemos llegar a las siguientes conclusiones derivadas de este estudio:

1° Los Profesores universitarios participantes presentan niveles significativos de mobbing o acoso laboral en todas sus formas, lo que indica que los Profesores se encuentran en riesgo de sufrir altos niveles de estrés en su desempeño como docentes universitarios en la Institución.

Sin embargo, estos datos no pueden ser considerados como concluyentes, puesto que el diagnóstico de estas alteraciones psicológicas no pueden definirse sólo con una Prueba Psicológica sino que harían falta otros procedimientos no utilizados en esta investigación, tales como la historia clínica, familiar y laboral del Docente, así como las políticas de bienestar del profesorado vigente en la Institución, explorando estudios de caso que permitan profundizar los resultados obtenidos en esta investigación.

No obstante, los datos obtenidos nos informan de una situación de riesgo de acoso laboral, cansancio emocional y falta de realización personal, de los profesores de la Institución participante que podría estar afectando su desempeño y productividad docente, situación que debe tenerse en cuenta para intervenirla y prevenirla oportunamente.

2° El Mobbing o Acoso laboral se presenta de manera generalizada entre los Profesores participantes, sin importar su edad, sexo, estado civil, tiempo de vinculación o Programa en que trabaja, lo que indica un riesgo o percepción de riesgo de sufrirla más no es un dato definitivo, ya que haría falta estudios de caso intensivos que corroboren o descarten esta situación, cuestión que no se abordó en esta investigación.

3° Respecto a la diferencia entre los grupos, no se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones del mobbing y los datos sociodemográficos de la población, lo que implica que se pueden presentar en cualquier condición de los docentes en la Institución.

4° Los altos niveles de riesgo de la población docente al mobbing en la Universidad, podría estar relacionado con los bajos niveles de calidad de la educación en la Institución, reportados en los bajos índices de resultados en las Pruebas Nacionales SABERPRO que presentan los estudiantes de último año, y la baja ubicación de la Universidad en el ranking de las Universidades colombianas.

Sin embargo, en general, las Universidades Latinoamericanas y las de Colombia en particular, presentan bajos niveles de calidad que las ubican en los últimos lugares a nivel mundial, situación que es preocupante. Los datos encontrados en este estudio destacan uno de los riesgos psicosociales a que se encuentran sometidos los Profesores, a sabiendas que el Factor Docente es uno de los factores de calidad que debe conocerse y atenderse oportunamente para avanzar en una educación de calidad en la Institución.

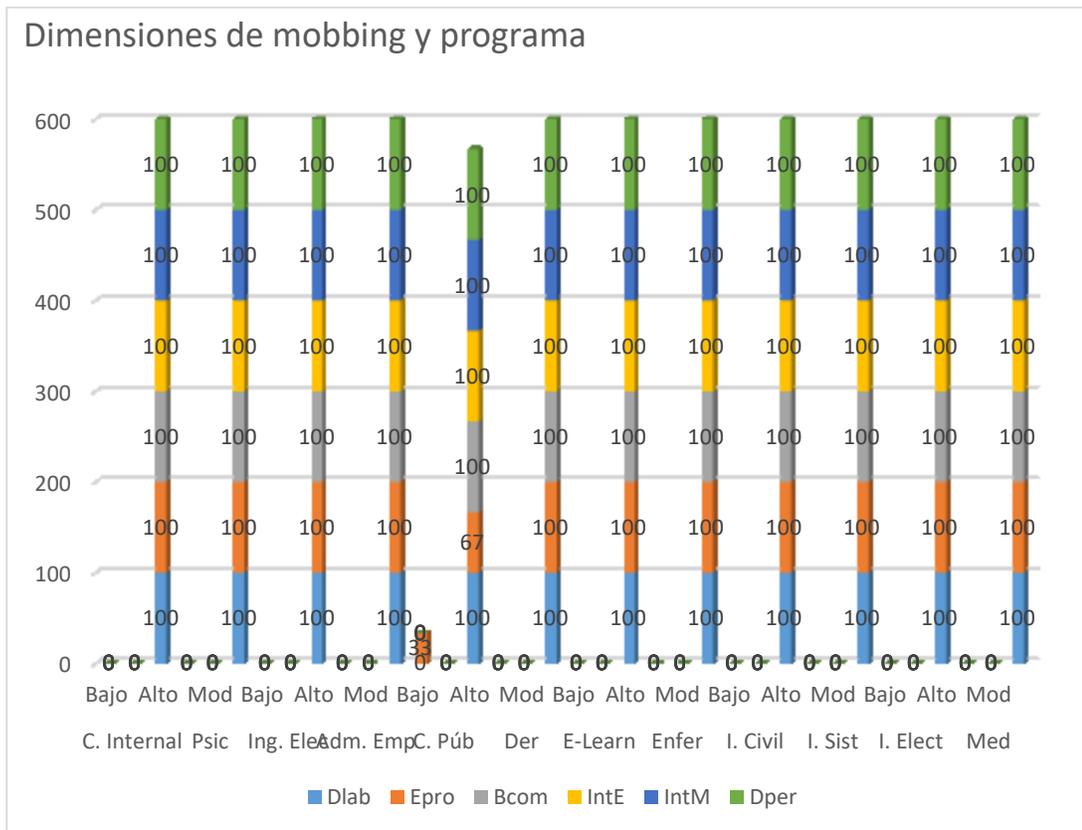
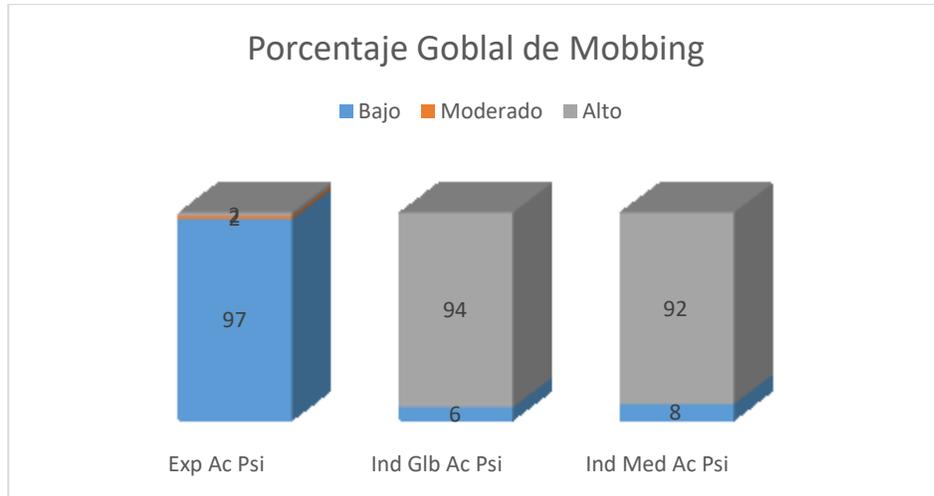
5° Los Docentes participantes en su gran mayoría tienen un Plan de Trabajo (PT) como docente-docente, seguidos de los docentes de gestión y muy escasos, menos del 10%, de docente-investigadores; siendo estos últimos los que alguna productividad presentan en cuanto a proyectos de investigación formulados y ejecutados, publicaciones de impacto, participación en redes académicas, participación en eventos internacionales como ponentes o conferencistas, publicaciones académicas, etc., evidenciados en el escaso número de investigadores reconocidos por COLCIENCIAS y bajos puntajes de los estudiantes de los últimos años en las Pruebas SABERPRO, lo que se podría explicar también por estos dos factores psicosociales estudiados que estarían afectando a los docentes, lo que exige un cambio en la actitud individual del docente y en el rediseño organizacional de la Universidad como organización.

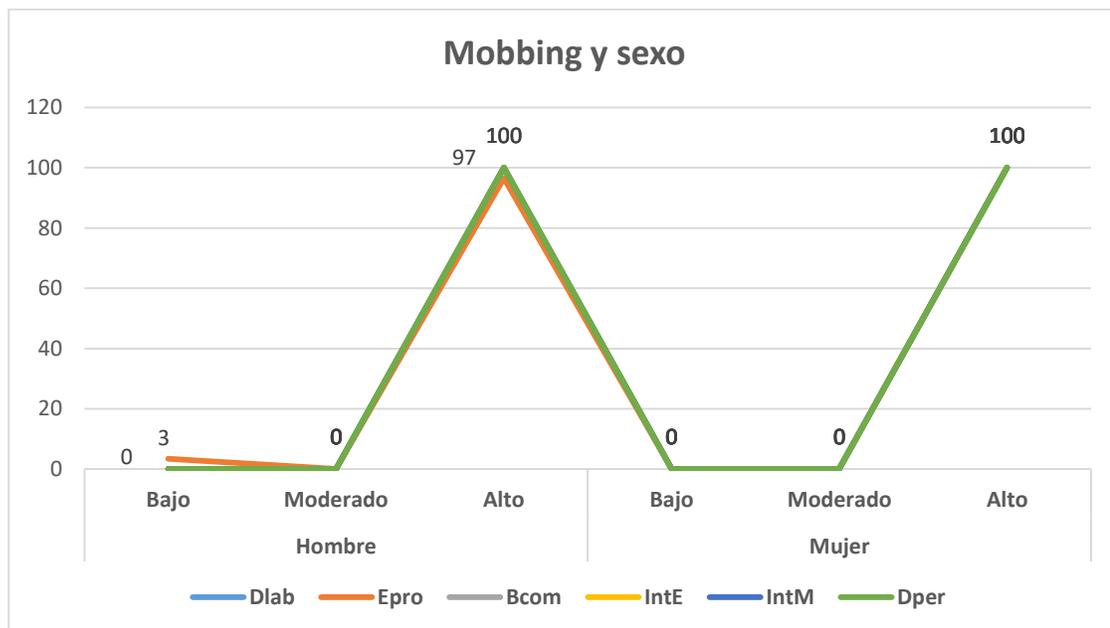
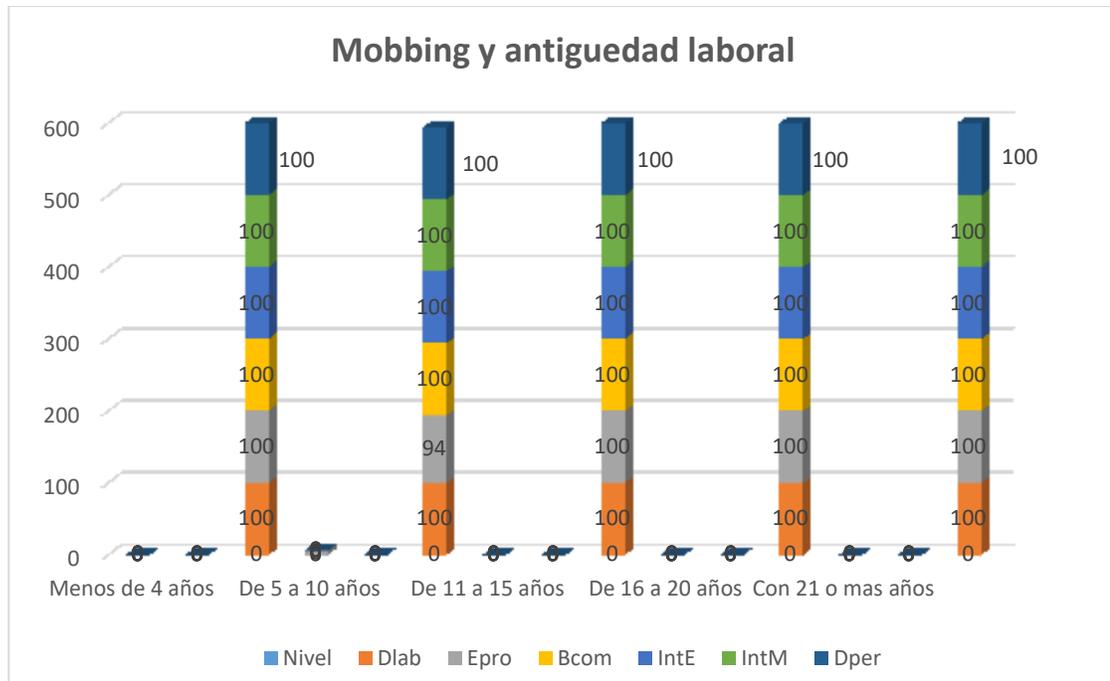
6° Los bajos niveles de productividad de los docentes participantes, en todas sus modalidades de actividad (docente-docente, docente-investigador, docente de gestión y docente-asistencial), en cuanto a la presentación y publicación de artículos científicos en Revistas indexadas, la participación en redes académicas, participación en eventos internacionales como ponentes o conferencistas, entre otros, se podrían explicar también por este factor psicosocial que estaría afectando a los docentes, por lo que se hace necesario un cambio en la actitud individual del docente y un rediseño organizacional de la Universidad como organización que valore la importancia del factor docente.

7° La productividad de los docentes también se podría relacionar con otros factores de la organización no estudiados, tales como el cargo, el salario, el nivel de formación o experiencia profesional, entre otros.

8° Las conclusiones de este estudio son similares a los hallados en otros estudios similares (Quiceno y Vinaccia, 2007; Ferrel et al, 2010), que si bien no reportan la presencia del síndrome de burnout si se han hallado algunas dimensiones afectadas, especialmente la de cansancio emocional derivada del estrés generado en el trabajo docente. En general, nuestros resultados llaman la atención sobre la existencia y el impacto de las dos variables estudiadas, siendo necesario una urgente reingeniería educativa que implique cambios en la Institución Universitaria como Organización, y en la actitud y conducta de los Profesores como individuos comprometidos con una educación de calidad, lo cual debe hacerse en consenso, donde primen los criterios académicos de los profesores sobre los lineamientos y directrices administrativas que deben ser su soporte.

CUADRO Y TABLAS.





BIBLIOGRAFÍA.

Escobar P., B. y Fernández M, M. (2012). Mobbing: acoso moral o psicológico en el trabajo. Verba Iuris. 28: Pp: 135-15.

- Ferrel, R., Pedraza, y Rubio, B. (2010). El síndrome de Quemarse en el Trabajo (Burnout) en Docente Universitarios. Revista Duazary. Facultad de Ciencias de la Salud. Junio 2010. 7(1): Pp: 15-28.
- Gonzalez de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS. Madrid.
- Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A. y Cabrero-García, J. (2006). La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios. Revista Análisis y Modificación de Conducta. 32(142): Pp. 145-163.
- Jiménez de Vargas, B. (1993). Productividad en investigación en el docente universitario. Revista espacios. 14(3).
- Letelier G., Navarrete E. y Farfán C. (2014). Síndromes organizacionales. Mobbing y burnout. ReIbCi. 1(1): Pp: 30. Disponible en: www.reibci.org
- Leymann, H (1997). The mobbing encyclopaedia. Disponible en <http://www.leymann.se>
- López, G. y Ventura, E. (2005). Estudio del Mobbing en los docentes contratados de la ECSA, Universidad de Oriente, Núcleo Monagas. Madrid. Maturin.
- Lorenz, K. (1991). *I am-where are you? The behavior of geese*. München: Piper.
- Ministerio de protección social (2006). Ley 1010 de Acoso Laboral. Congreso de la República de Colombia. Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>
- Morán, C. (2005). Estrés, burnout y mobbing: Recursos y estrategias de afrontamiento. Salamanca: Amarú.
- Muñoz C., E (2009). La prevención de riesgos laborales en la docencia: hacia una cultura preventiva. Rev. Innovación y Experiencias Educativas. 19: Pp: 1-9. Disponible en: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_19/ELISA_MUNOZ_1.pdf
- Narváez Sera, J. y Burgos Tovar, J. (2011). La productividad investigativa del docente universitario. Revista Científica Ciencias Humanas. 6(18): Pp: 116-140.

- Pando, M., Ocampo, L., Aguila, J., Castañeda, J. y Amezcua, M. (2008). Factores psicosociales y presencia de mobbing en profesores universitarios. Julio-Septiembre 2008. Revista de salud pública y nutrición. 9(3). Disponible en: http://www.respyn.uanl.mx/ix/3/articulos/factores_psicosociales_y_mobbing.htm
- Piñuel, I. (2006). Mobbing, acoso psicológico en el trabajo. Estudios Cisneros VI. Comunidad de Madrid. Disponible en <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/DERECHOS-DEBERES-CONVIVENCIA/INFORME%20CISNEROS%20-%20ACOSO%20LABORAL.pdf>
- Quiceno, JM y Vinaccia A, S. (2007). Burnout: “Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT)”. Acta Colombiana de Psicología 10 (2): Pp: 117-125. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2972/297225770004.pdf>

RESEÑA

LUCIA FERNANDA FERREL BALLESTAS

Psicóloga de la Universidad del Norte (Colombia), Magister en Psicología Clínica y de la Salud de la Universidad Ricardo Palma (Perú) y Doctora en Ciencias de la Educación de la Universidad Rafael Bellosó Chacín (Venezuela). Docente investigadora, categorizada en Junior por Colciencias en Colombia.

Con amplia experiencia en el desarrollo de la investigación en las líneas de Educación, Trastornos del Neurodesarrollo y Salud Mental; mediante el desarrollo proyectos de investigación para la intervención primaria, secundaria y terciaria en el ámbito de educativo, clínico y de la salud, que permitan incentivar una salud mental asertiva y positiva que contribuya al desarrollo de las personas, grupos

humanos e instituciones, logrando crear soluciones a problemas sociales y culturales, a través de charlas y conferencias de prevención y promoción de problemas emocionales y mentales desde la práctica docente e investigativa. Así como la publicación de diversos artículos científicos indexados en revistas nacionales e internacionales.

El presente trabajo fue producto mi tesis doctoral titulada “Síndrome de burnout y mobbing en la productividad académica universitaria” la cual se desarrolló en año 2016 en Santa Marta (Colombia) en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Santa Marta.



ARTYRSL

