

FACTORES PSICOSOCIALES Y PRESENCIA DE MOBBING EN PROFESORES UNIVERSITARIOS

Manuel Pando Moreno, Lourdes Ocampo de Aguila, Juan Antonio Aguila Marín, Jorge Castañeda Torres, María Teresa Amezcua Sandoval

Universidad del Valle de Atemajac (Guadalajara, Jal., México) y PIENSO en Latinoamérica A.C.

E-mail: manolop777@yahoo.com.mx



Introducción

Mobbing es un fenómeno que afecta la salud laboral, que empezó a estudiarse a principios de la década de los años ochenta por el psicólogo alemán Heinz Leymann, quien lo define como: “toda comunicación hostil e inmoral que se dirige de una manera sistemática por uno o más individuos hacia un compañero de trabajo que, debido a ello, es empujado a una posición de indefensión que le impide continuar eficientemente con sus actividades laborales “(1). Otra definición que ayuda a esclarecer el concepto es la propuesta por Hirigoyen (2): “Es toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o

sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

Mobbing se origina de la palabra latina *mobile vulgus*, que significa el movimiento de la gentuza, de lo plebeyo (3). El sustantivo inglés *mob* significa muchedumbre, multitud desordenada, tumultosa, violenta y el verbo *to mob* significa literalmente atacar, atropellar, agredir. Respecto al uso del término mobbing, hemos encontrado que por lo general esta palabra es empleada en los países nórdicos, bálticos y centroeuropeos; en los anglosajones se hace referencia a este fenómeno con términos como bullying, bossing y harassment; en los países de habla francesa se utiliza harcèlement moral, en los que se habla portugués se le conoce como coacção moral y en los países hispanos se hace referencia al acoso moral, acoso psicológico, o hasta psicoterrorismo (4). La gran variedad de términos para referirse a un mismo fenómeno genera confusiones al estudiarlo y justifica la necesidad de esclarecer el concepto. En el presente estudio utilizaremos indistintamente los términos mobbing y acoso psicológico.

El mobbing es un tipo de hostigamiento que puede ser promovido por una o varias personas y “reforzado” silenciosamente por el equipo de colaboradores, que por temor a convertirse a su vez en víctimas del rechazo, no hacen nada por apoyar a la víctima del acoso. Por su parte, el acosado generalmente sufre las consecuencias de este ambiente hostil sin tener una comprensión clara de los motivos que desencadenaron malos tratos en las relaciones cotidianas, ridiculizaciones, humillaciones y comportamiento cruel, que finalmente se manifiestan en un quiebre emocional, caracterizado por molestias de tipo psicossomático, que con base en diversas investigaciones, Leymann (5), reporta con los siguientes porcentajes: Dolores de cabeza: (51%), dolores de espalda (44%), alteraciones del sueño, depresión e irritabilidad (41%), dolores de las cervicales (36%), falta de concentración (35%) y crisis de inseguridad (32%). Estos síntomas afectan tanto al desarrollo personal del acosado, como sus relaciones interpersonales en el contexto laboral y familiar.

El fenómeno de mobbing ha sido estudiado principalmente en Europa, destacando además de Leyman (6), investigadores como Dejours (7), Hirigoyen (8) y más recientemente, Piñuel (9). En las investigaciones realizadas por dichos especialistas en instituciones docentes, instituciones públicas y comunidades científicas, se aborda la influencia de diferentes factores y la relación causal que se establece entre la violencia y las condiciones económicas, sociales y culturales de los ciudadanos (10). En el presente estudio se explora cómo los factores psicosociales, es decir, los agentes externos que conforman el ambiente de trabajo, afectan la relación del trabajador con su grupo y cuya influencia (ya sea por presencia o ausencia) puede producir un desequilibrio psicológico en la persona.

Otra fuerte línea de investigación esta relacionada con los factores legales para proteger a las víctimas del acoso moral en el trabajo (11,12,13). Los datos señalan que el mobbing es especialmente frecuente en la Administración Pública. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo 2000, reporta que 13 millones de trabajadores de Finlandia, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Bélgica, Portugal, Italia y España han sido víctimas de él en el último año, lo que ha ocasionado que se adopten medidas para afrontarlo, como introducción de legislaciones o reformas normativas, códigos de buenas prácticas, cláusulas antimobbing en los contratos, entre otras iniciativas (14). En Latinoamérica, especialmente en México, el fenómeno está apenas siendo abordado, por lo que el presente estudio busca indagar su presencia en el contexto universitario, cuestionando si existe relación entre factores psicosociales de una institución educativa y la presencia de violencia y acoso psicológico en sus docentes que imparten clases a nivel licenciatura.

Metodología

Se realizó un estudio transversal, descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por el total de 565 maestros que laboraban frente a grupo a nivel Licenciatura en la Universidad del Valle de Atemajac, Plantel Guadalajara. El tamaño de la muestra se calculó tomando en cuenta la población total de docentes registrados en el cuatrimestre de aplicación de instrumentos, con una prevalencia de .23, un error estándar de .05 y un nivel de confianza de 95%, la muestra calculada se distribuyó por cuotas de acuerdo a las facultades y fueron seleccionados al azar. Previendo una pérdida de casos se aumentó la muestra un 10%, obteniendo finalmente el total de 185 profesores, mencionado anteriormente.

A los docentes de los diferentes departamentos académicos del centro universitario se les aplicaron encuestas para recolección de datos en variables sociodemográficas como edad, sexo, estado civil, grado académico, capacitación como docente y variables de tipo laboral como antigüedad en la institución, número de horas frente a grupo, principal fuente de ingresos, departamento académico en el que labora y situación laboral.

Para recopilar información respecto al mobbing se utilizó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAP) del Dr. Pando Moreno (15), formado por 47 reactivos, en los que los profesores debían señalar, utilizando una escala de frecuencia de 5 grados, tipo Likert que va de 0 (nunca) hasta 4 (muy frecuentemente) la frecuencia de ocurrencia de la acción descrita en cada ítem y a la vez evaluar, utilizando otra escala de frecuencia de 3 grados, si la conducta identificada le ocurre al docente con menor, igual o mayor frecuencia que a sus compañeros de trabajo. Los puntajes asignados por el profesor a la primera escala se sumaban para obtener datos indicadores de presencia de violencia en el centro de trabajo y la intensidad de la misma. Los puntajes asignados a la segunda escala arrojaban información sobre la presencia de acoso psicológico. Las puntuaciones de los sujetos se clasificaron en categorías de bajo, medio y alto para cada uno de los aspectos anteriormente señalados. Se consideró como persona afectada de mobbing aquella que tenía el tercer factor, en la categoría media y alta. Finalmente el cuestionario también explora si las personas de quien provienen las conductas violentas son sus superiores, compañeros de trabajo o subordinados.

Para los agentes psicosociales se utilizó la encuesta de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS

ACADÉMICOS, BNSG 2004) diseñado por la Mtra. Noemí Silva Gutiérrez (16), que consiste en una lista de agentes agrupados en 7 áreas que son: a) Condiciones del lugar de trabajo, b)Carga de trabajo, c)Contenido y características de la tarea, d)Exigencias laborales, e)Papel del académico y desarrollo de la carrera, f) Interacción social y aspectos organizacionales y g) Remuneración del rendimiento. Este instrumento utiliza una escala de frecuencia de 5 grados, tipo Likert, que va de 0 (nunca) a 4 (siempre). Se suman los puntajes de cada apartado y se determinan también tres categorías: bajo, medio y alto.

Finalmente, se hizo un análisis de la correlación de “presencia de violencia, intensidad de la violencia y mobbing” con cada factor psicosocial y con las variables sociodemográficas y laborales, mediante el análisis estadístico de *Odds Ratio* (OR), Chi cuadrada (con o sin corrección de Yates), siendo significativo una $p < 0.05$, utilizando el paquete estadístico EPI INFO versión 6.04d.

Resultados

De los 185 profesores universitarios que respondieron a las encuestas, 9 no señalaron su género. De los 176 restantes 101 (57.4%) eran hombres y 75 (42.6%) mujeres, con un rango de edad de 18-68 años y un promedio de 40 años, predominando los casados con un 63%. Respecto a la variable grado académico, el 47.2% poseen grado de licenciatura, el 47.8% nivel de maestría, 3.3% doctorado y solamente un 1.6% reportaron un nivel de escolaridad técnico o bachillerato.

El 13.1% de los sujetos encuestados señaló tener menos de tres años de ejercicio docente, el 23.5% tiene de tres a cinco años, el 39.9% reporta de cinco a quince años de práctica docente, solamente el 9.3% declara tener de quince a veinte años y el 14.2% tiene más de veinte años de dedicarse a la docencia. Ante la pregunta sobre el número de horas que laboran frente a un grupo de estudiantes por semana, 3 profesores indicaron que trabajan 2 horas por semana y sólo 1 profesor señaló trabajar 52 horas, siendo el promedio del grupo 15.2 horas de trabajo frente a grupo por semana.

Se indagó también si se tenía otro trabajo adicional al realizado en el plantel del estudio y el 60.6% de los sujetos contestó de forma afirmativa. De este porcentaje, el 34.4% señaló que ese segundo trabajo también es actividad en el área docente. Los valores arrojados por el inventario IVAP en esta institución educativa, permiten detectar 9 posibles casos de Acoso Psicológico, 2 en nivel alto y 7 en nivel medio. Por otro lado hasta un 82% del personal afirma haber recibido alguna forma de Violencia Psicológica en el Trabajo (ver Tabla 1). Ambas son cifras altas para lo encontrado en estudios similares con trabajadores con estudios profesionales.

Tabla 1: Porcentajes y frecuencias de sujetos por nivel de Intensidad de la Violencia y Acoso Psicológico

	ALTO	MEDIO	NULO/ BAJO
Presencia de violencia psicológica en la trabajo	37 casos 20.1%	114 casos 62%	33 casos 17.9%
Intensidad de la violencia	0	6 casos 3.3%	178 casos 96.7%
Acoso psicológico (mobbing)	2 casos 1.1%	7 casos 3.8%	175 casos 95.1%

La Violencia Psicológica, al igual que el Acoso, puede ser de tipo “descendente” cuando las acciones violentas son realizadas por un superior jerárquico; “horizontal” cuando son hechas por compañeros de puestos de nivel similar; o “ascendente” cuando son realizadas por los subordinados sobre su superior jerárquico. La forma más frecuente en esta institución educativa corresponde a lo comúnmente encontrado, es decir, el tipo descendente es el

predominante.

De la valoración total de las 7 áreas determinadas para los agentes psicosociales, los datos indican que ninguna estuvo en categoría alta, en la categoría media el 27.7% y el 72.3% restante en categoría baja.

Los factores psicosociales en los que se encontró una asociación significativa con las áreas evaluadas por el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico se muestran en la Tabla 2 donde resaltan las categorías “Condiciones del lugar de trabajo” e “Interacción social y aspectos organizacionales”, como las de mayor correlación con las tres variables del IVAP y específicamente los reactivos que señalan mayor asociación con mobbing son los siguientes:

Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar.

Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo.

Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.

Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.

Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado).

Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado.

El estatus como profesor o académico no corresponde a sus expectativas.

Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo.

Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.

Los sistemas de control del personal académico son incorrectos.

Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.

Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones.

La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa.

Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro.

Tabla 2: Factores Psicosociales que resultaron ser factor de riesgo con presencia de violencia, intensidad de violencia y acoso psicológico (mobbing) en los sujetos estudiados

FACTORES PSICOSOCIALES	Presencia de Violencia	Intensidad de la Violencia	Acoso Psicológico
MALAS CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO	OR= 2.86 (1.03-8.35) p= .04105	OR= 9.27 (1.00-218.23) p= .0254	OR= 6.82 (1.23-49.88) p= .02052
EXCESIVA CARGA DE TRABAJO	OR= 11.34 (2.47-72.22) p= .00019694		
CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS NEGATIVAS DE LA TAREA			OR= 7.45 (1.57-36.54) p= .00522
ALTAS EXIGENCIAS LABORALES	OR= 4.01 (1.59-10.14) p= .001594		
OBSTÁCULOS PARA EL PAPEL DEL ACADÉMICO Y DESARROLLO DE LA CARRERA	OR= 8.35 (1.81-53.32) p= .0020		OR= 8.93 (1.60-65.55) p= .00545
CONFLICTOS EN LA INTERACCIÓN SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES	OR= 6.99 (1.51-44.74) p= .0064	OR= 14.67 (1.57-346.71) p= .0077	OR= 25.14 (3 – 560.99) p= .00011
INSATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN DEL RENDIMIENTO	OR= 7.54 (2.55-23.95) p= .000027		
TOTAL PsicoSociales		OR= 14.24 (1.53-336.47) p= .00883	

De los factores psicosociales negativos encontrados en esta institución, un gran número de ellos encuentran asociación significativa con el uso de la violencia psicológica en el trabajo, lo cual indica que la presencia de violencia puede deberse a factores organizacionales y de falta de capacitación de los mandos medios en habilidades directivas como “comunicación efectiva”, “inteligencia emocional” y “negociación de conflictos”.

De la correlación entre variables sociodemográficas y laborales con mobbing, solamente fue significativa la asociación cuando los docentes señalaron no tener otro trabajo además del realizado en este plantel educativo (ver Tabla 3).

Tabla 3: Presencia de violencia, intensidad de violencia y acoso psicológico (mobbing) con la variable sociodemográfica “otro trabajo”, en profesores universitarios.

VAR. SOCIO DEM. Y LAB.	Presencia de Violencia	Intensidad de la Violencia	Acoso Psicológico
NO TENER OTRO TRABAJO	OR = 3.57 (1.29 – 10.39) p = .0102	OR = 3.22 (1.16 – 9.44) p = .02069	OR = 5.85 (1.05 – 42.74) p = .03899

Discusión

Los riesgos de carácter psicosocial y organizacional son si duda los más desconocidos y los que con más intensidad y frecuencia están afectando a la salud de los docentes. Producen reacciones emocionales como el estrés, psíquicas como el síndrome de burnout (estar quemado) y situaciones de mobbing. Estas situaciones son habituales en la enseñanza, aunque los docentes por lo general no sean conscientes de ello y suelen relacionar las causas con factores ajenos al trabajo (17).

El presente estudio coincide con las afirmaciones hechas por Chappell y Di Martino (18), respecto a que la violencia en el trabajo, según los modelos de análisis de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se deriva de una combinación de causas, relativas a las personas, al medio ambiente o entorno laboral y a las condiciones organizativas y contractuales del trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores; por lo que es importante señalar que este estudio también rechaza la idea de que la violencia en el lugar de trabajo obedezca únicamente a factores personales.

Aunque el número de casos de acoso psicológico (mobbing), encontrados en la institución educativa donde se realizó esta investigación pueden parecernos pocos casos, llama la atención el número tan alto de profesores que refieren ser víctimas de violencia psicológica en su ambiente de trabajo (82.1%).

Por otra parte, si bien es cierto que los datos de la variable intensidad de la violencia reflejan que sólo 6 profesores manifiestan haber sufrido una intensidad media, es importante que la institución haga una revisión de las condiciones que los docentes señalan como desencadenantes de dicha violencia, ya que aún se está a tiempo de tomar medidas preventivas para evitar los factores de riesgo.

Por último, consideramos que otra situación que amerita una indagación más profunda, tiene que ver con el hecho de que la variable "no tener otro trabajo" es el único factor de tipo demográfico que tiene una correlación significativa con la presencia, intensidad de violencia y acoso psicológico, ya que cerca del 40% de los profesores de este estudio señalaron no tener otro trabajo además del realizado en esta institución, lo cual los expone a un riesgo mayor, probablemente porque el docente se ve afectado un tiempo mayor a los factores psicosociales negativos.

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar los factores psicosociales de riesgo de trabajo presentes en una universidad privada de Guadalajara e identificar su asociación con la violencia psicológica (Mobbing). El diseño de la investigación fue transversal, descriptivo. Se trabajó con una muestra de 185 profesores que laboraron frente a grupo a nivel licenciatura en la Universidad del Valle de Atemajac, Plantel Guadalajara durante el período septiembre-diciembre del 2004, a quienes se les aplicó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo del Dr. Pando y la Encuesta de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico de Silva. Se discuten las variables que resultaron significativas y las implicaciones de riesgo para la salud emocional de los docentes.

Palabras clave: Mobbing, Acoso Psicológico en el Trabajo, Factores Psicosociales.

Abstract

This article analyzes the psychosocial factors of mobbing at work in faculty members. A sample of 185 teachers, who worked at college level in a private Mexican university during the period of September to December 2004, was randomly selected. The Pando's Psychological Violence and Harassment Inventory and the Silva's Psychosocial Factors of Academic Work Survey were administered in order to conduct this descriptive and transversal study. The factors with statistical association to faculty work health risk are discussed here.

Key words: Mobbing, Psychosocial Factors.

Referencias

1. Acosta, M. 2005. El acoso moral en el trabajo y el estilo personal en el manejo de conflictos en los trabajadores administrativos y de servicios del centro universitario de ciencias de la salud de la Tesis de Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad de Guadalajara, Jalisco, México
2. Hirigoyen, M.F. 2001. El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Editorial Paidós.
3. Renna, C. 2004. Mobbing: ¿Qué es? ¿Cómo defenderse? La cuestión social, documentos, ensayos, comentarios y reseñas de libros acerca de lo social. Vol. 12 Num. 1.
4. Arroyuelo, S.O. 2002. La violencia Psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la unión europea. España. Lan Harremanak. 279-296.
5. Ausfelder, T. 2002. Mobbing, el acoso moral en el trabajo. Barcelona, España. Editorial Océano.
6. Leymann, H. 1996. The content and development of mobbing at work. En European Journal of Work and Organizational Psychology 5:165-184.
7. Dejours, C.H. 1999. Violence ou Domination in Travail. Revue Internationale de Psychopathologie et de psychodynamique du travail. No. 3 Disponible en <http://cgt.fr/06campa/protectionsociale/condtravai/evalurisk/risquepro/hypohtes.pdf>.
8. Hirigoyen, M.F. 2001 .El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Paidós. España.
9. Piñuel, I. 2002. La violencia psicológica en el trabajo. Informe Cisneros II sobre "Violencia en el entorno laboral". Universidad de Alcalá de Henares.
10. Guevara, R.L. 1997. Tratamiento del acoso psicológico, el estrés y el burnout como accidentes de trabajo. Secretaría de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social (SCDLSS).
11. Agra, V. y T. Fernández 2003. Reflexiones al hilo de la jurisprudencia sobre el hostigamiento psicológico en el trabajo (mobbing). Civitas. Revista Española de derecho del Trabajo, Núm. 115:111-114.
12. Blanco, B. y P. López. 2002. La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo. Revista Jurídica Española La Ley. D-87.
13. Conesa, B. y V. Sanahuja 2002. Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing). Actualidad Laboral. Núm. 30.
14. Arroyuelo, S.O. 2002. La violencia Psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la unión europea. España. Lan Harremanak. 279-296.
15. Pando, M., L. Preciado, J. Salazar, C. Aranda 2006. Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo. Enseñanza e investigación en psicología Vol. 11, No. 2: 319-332
16. Silva, G.N. 2006. Factores piscosociales y desagaste profesional en académicos del Centro Universitarios de

Biologicas Agropecuarias. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad de Guadalajara, Jalisco, México

17. García, P.J. 2005. La profesión docente una profesión con riesgos. Madrid. Pearson. Educación.

18. Chappell, D. and V. Di Martino, 2000. Violence at Work. 2da. Edición. Ginebra. ILO [Oficina Internacional del Trabajo].



Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición
Ave. Dr. Eduardo Aguirre Pequeño y Yuriria
Col Mitras Centro, Monterrey, N.L. México 64460
Tels. (8)348-4354, 348-6080, 348-6447
respyn@fspyn.uanl.mx



Universidad Autónoma de Nuevo León
webmaster@uanl.mx