

Mobbing Docente

Daño físico, económico y psicológico, caso en una Universidad Pública

Sonia Villagrán Rueda

Docente Investigador Unidad Académica de Psicología
Universidad Autónoma de Zacatecas
Zacatecas, Zacatecas, México
sonia_villagran@hotmail.com

Abstract— The present work analyzes the Universities exposed to the globalized processes moving from their main reason of knowledge building and place them as educational services providers; the objective is to show how the Public Universities under a theoretical organizational view are contextualized in efficiency and effectiveness environments, detonating scenarios prone to horizontal mobbing (workplace harassment) among university's teachers damaging physically, psychologically and economically. The methodology was combined in a sample of 97 teachers from three Academic Units with the highest population of a Public University from the state of Zacatecas applying a evaluation system of mobbing to Higher Education Institutions, finding conditions that show the existence of workplace harassment producing psychological, economical and physical damages.

Keyword— *Mobbing, University teacher, physical damage, psychological damage, economical damage.*

Resumen— El presente trabajo analiza a las Universidades expuestas a procesos globalizantes y transformadores desplazándolas de su razón de ser en la construcción del conocimiento y ubicándolas como proveedoras de servicios educativos; el objetivo es demostrar como las Universidades públicas bajo la óptica de las teorías organizacionales son contextualizadas en ambientes de eficiencia y eficacia denotando escenarios proclives al Mobbing horizontal (acoso laboral) en docentes universitarios dañándolos física, psicológica y económicamente. La metodología fue mixta para una muestra de 97 profesores de tres Unidades Académicas con mayor población de una Universidad Pública del Estado de Zacatecas aplicando el Instrumento Evaluación Mobbing en Instituciones de Educación Superior, Encontrándose padecimientos que evidencian la existencia de acoso laboral ocasionando daños psicológicos, económicos y físicos.

Palabras claves— *Mobbing, Docente Universitario, daño físico, daño psicológico, daño económico.*

I. INTRODUCCIÓN

Las tendencias de la educación superior en México de acuerdo a Luengo (2003), han ido revolucionando; desde un análisis crítico de la existencia de transformaciones combinadas, tanto del contexto como en las estructuras organizativas de las instituciones, sufriendo dichas estructuras restricciones en sus contribuciones al desarrollo social del país. Los años dorados dieron paso a los grisáceos y conflictivos, con los que terminó el siglo pasado. Aun así, las instituciones de educación superior públicas siguen destacando en el campo de la investigación y los posgrados de calidad, así como en tareas de difusión de la cultura. Las innovaciones en los procesos que las instituciones de educación superior enfrentarán en las próximas dos décadas, girarán alrededor de una serie de exigencias impuestas en parte por el sistema educativo nacional, por los empleadores que están en el mercado y por la administración pública. Es decir, entrarán en juego las concepciones tradicionales y las emergentes; entre posiciones que demandan una mayor funcionalidad frente al aparato productivo y las que reclaman un mayor compromiso en términos sociales; entre una visión pragmática y profesionalizante de los saberes y otra que promueve el valor intrínseco del conocimiento y su avance.

Entre un sentido utilitario a la enseñanza y la investigación y la utopía de una educación democrático-emancipadora; entre el adscribirse a las tendencias externas que intentan marcar la pauta y la capacidad inherente a la educación superior para preguntarse sobre sí misma y criticar su propio carácter

institucional. Entre el individualismo, la competencia y el utilitarismo de los actores y las finalidades sustantivas asociadas con las labores que implican la construcción y compromiso colectivo con el conocimiento.

La discusión gira en torno a sí las modificaciones que se están imponiendo en la educación superior suponen su desplazamiento como referente de la construcción del conocimiento, consciencia crítica, espacio de desarrollo social y referente cultural básico de la sociedad o si adquiere el estatuto menor que poseen el resto de las organizaciones que prestan “servicio” al mercado, es decir, como proveedora de servicios educativos. Estas tensiones son manifestación de los debates, reconceptualizaciones, aparentes contradicciones, conflictos y cambios que experimentan y seguirán experimentando las instituciones educativas en México y otras partes del mundo (Luengo, 2003).

Además para el presente trabajo se revisa la concepción de las instituciones educativas, partiendo de la postura “intrínseca o inmanente” planteada por Bonino (2005), quien busca explicar qué es una institución educativa, es considerada como propio de las teorías de la especificidad institucional. Se enfatiza en que la institución educativa debe tener objetivos claros y precisos, debe ser una práctica concreta definida sin ambigüedades y es un organismo que como tal debe ser gestionado, buscando siempre optimizar o mejorar el esfuerzo, tiempo y dinero por parte del personal que labora en ella. La eficiencia y eficacia institucional son consideradas como ejes de análisis de comprensión de la misma se observa bajo la óptica de tintes conservadores, positivistas, tayloristas, fayolistas y burocráticos. No ocupándose tanto del aprendizaje sino de los actores adecuados para alcanzarlo. De acuerdo a esto; la institución educativa se debe ver como una organización y lo que eso implica. Es decir, con una estructura y procesos determinados. Luengo (2003), Bonino (2005), De la Fuente (2005) e Ibarra (1998).

Es pues si las instituciones educativas de nivel superior se revisan bajo la óptica de las teorías organizacionales se denota un escenario proclive a la aparición de Mobbing entre docentes, ya que ante estas nuevas demandas educativas los docentes pueden ser vistos entre sí como competidores para lograr su permanencia en la institución universitaria.

II. TRABAJOS RELACIONADOS

Las investigaciones respecto al trabajo alrededor del mundo son amplias y diversas, para México y América Latina, las investigaciones realizadas por De la Garza (2000) ayudan a comprender las reestructuraciones productivas y su impacto en el trabajo. Esta “nueva ciencia del trabajo” llamada así por el mismo De la Garza (2000) señala los aspectos negativos que la nueva era del capitalismo ha traído para los trabajadores de los diferentes sectores de la industria, así como la proliferación del trabajo informal, autoempleo y el desempleo.

Dentro de esta misma línea de investigación del trabajo, se manifiestan temas que versan sobre prácticas de acoso moral, violencia sexual y de género, de discriminación, hostigamiento y acoso sexual, que han sido el estandarte de lucha para grupos feministas y de mujeres sindicalizadas en el mundo. Cabe añadir la existencia de otros antecedentes de representaciones de violencia en el trabajo, tal es el caso de la hegemonía de clases que se da dentro de las organizaciones, en donde se destaca la violación de los derechos laborales como una forma de agresión hacia los trabajadores. Todas estas prácticas y actos en perjuicio de los trabajadores forman parte del fenómeno mobbing.

Este fenómeno ha existido desde tiempos remotos, aunque ha sido descrito e investigado a partir de la década de los 80's por Heinz Leymann (1996), conocido como el padre del concepto, por su profundidad y solidez en el enfoque del problema, desarrollando una teoría y una metodología para su estudio (Hirigoyen, 2001:73). En Estocolmo Suecia, Leymann y Gustavsson (1984) utilizaron el término mobbing para referirse al acoso psicológico entre adultos en los lugares de trabajo, el mismo Leymann

(1996), habla sobre la confusión entre el estrés y el mobbing ya que el contenido de la terminología no esclarece si el mobbing es la fuente del estrés o es resultado del mismo.

En el presente trabajo no se pretende estudiar los desencadenantes del estrés positivo o negativo que sufre el trabajador, sino cómo el mobbing puede desencadenar reacciones adversas provocando daños físicos, psicológicos y económicos en el docente universitario.

En la investigación escandinava, el mobbing es visto como fenómeno social extremo, provocado por estresores sociales extremos de naturaleza biológica con efectos psicológicos que pueden ocasionar cambios en el comportamiento, según Lazarus (1996) describe que a condiciones psicosociales muy malas en los lugares de trabajo pueden causar reacciones de estrés biológicas, medibles por la producción de adrenalina en el cuerpo. Estimulando sentimientos de frustración, y pudiendo afectar sus procesos psicológicos.

La palabra Mobbing es un constructo nuevo para la psicología del trabajo y evidentemente nuevo en nuestro país, en México no existía una legislación que sancione de manera clara y concreta el fenómeno del mobbing.

Ante la revisión de la literatura se encuentra la necesidad de estudiar el mobbing docente en Instituciones Universitarias respecto a diversas variables, mostrando en el presente trabajo solo su impacto con relación a las dimensiones de daño físico, psicológico y económico.

A. *Conceptualizaciones de Mobbing*

El mobbing se ha entendido como un concepto de expresión de violencia en los espacios laborales. Algunos autores como Konrad Lorenz (1976) y Javier Abajo Olivares (2002), lo llaman “psicoterror laboral”, en la literatura internacional, diversos autores (Einarsen, 2000; Leymann, 1996; Zapf y Einarsen, 2001; Hirigoyen, 2001; Piñuel y Zabala, 2001; Boada, Diego y Vigil, 2003; Luna, 2003; Olweus, 1978; Hunter y Boyle, 2002; Hubert, 1997; Hubert y Van Veldhoven, 2001), lo denominan acoso moral en el trabajo, acoso psicológico, acoso institucional y hostigamiento laboral, entre otros. El mobbing puede ejercerse en línea vertical, por el jefe sobre uno o más subordinados (en cuyo caso hablamos de bossing), o bien por subordinados sobre el jefe o sobre otros jerárquicamente inferiores (mobbing vertical); o por unos empleados sobre otros de su mismo nivel (mobbing horizontal).

Guevara (2005: 33) lo define como: “cualquier maltrato físico o psíquico, agresión verbal o física, humillaciones, acoso y abuso contra un trabajador”. La Revista Trabajo de la OIT (1998a: 12) dice “La definición incluye comportamientos como homicidios y violaciones, patadas, mordiscos y puñetazos, acoso, incluidos el abuso sexual y racista, coacciones, agresiones y victimización, mensajes ofensivos, apodosos y silencios despreciativos”. Para Scialpi (2001) violencia en el trabajo es tomar a una persona de blanco de hostigamiento y acoso psicológico persistente que conlleva críticas, aislamiento, chismes, injurias y ridiculizaciones. El impacto de este tipo de conductas es devastador.

Las anteriores definiciones acotan el problema de la violencia al ámbito laboral y el espectro de conductas violentas que describen es lo suficientemente amplio como para al menos cubrir la violencia física, sexual y psicológica, sin mencionar las conductas específicas de violencia económica. Su fortaleza radica en que son definiciones aplicables en estudios de violencia organizacional.

Para fines de la investigación se asume el concepto de mobbing propuesto por Delgadillo en 2006 citado por Villagrán, S. en 2015 se define de la forma siguiente: “es el acto dañino intencional (voluntario) emitido por un miembro o varios miembros de la organización, acto que va dirigido en contra de otra(s) persona(s) que tiende hacia la eliminación del(os) trabajador(es) de la organización; estos actos pueden ser físicos, económicos, psicológicos o sexuales, generalmente se presentan de manera combinada y tienen repercusiones en la salud del receptor” (Delgadillo, 2006: 14).

Al respecto se puede decir que la violencia organizacional implica altos costos a las diferentes partes involucradas en el fenómeno: el patrón, el empleado, el sector salud, el Estado, la justicia. Para ilustrar esto, el trabajo de Leymann (1996) apunta a sus repercusiones, pues marca que este problema trae consecuencias negativas en los costos de producción, mayores rotaciones de personal y, en general destruyen la motivación laboral. La OIT (2005) declara que la violencia en el trabajo afecta a la productividad por sus efectos negativos y de distracción sobre el ambiente de trabajo; las repercusiones para las víctimas de este tipo de violencia, se presenta en la disminución de la salud, la merma y trasgresión de los derechos laborales (Delgadillo, 2006).

Jurídicamente hablando, la violencia organizacional es un fenómeno que trasgrede los derechos proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas. México está adherido a esta declaración y a los acuerdos derivados de ella, mostrándose más como receptor que promotor de las mismas, viéndose condicionado a firmar los convenios sólo en el plano formal y no porque exista una efectiva voluntad política de cumplir con los acuerdos (Delgadillo, 2006).

Efectivamente en México existe legislación que protege al trabajador de faltas de probidad u honradez por parte del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo dentro de la jornada laboral, está contemplado en la Ley Federal del Trabajo, pero no existe alguna ley que proteja al trabajador de los actos de acoso laboral (Mobbing) descritos anteriormente.

La aplicación de estrategias de intervención efectivas tendrá que contar con descripciones precisas del fenómeno, así como con modelos teóricos y empíricos que permitan explicar e interpretar la situación. También es importante tener en cuenta las acciones necesarias para afrontar y prevenir el problema, tanto a nivel individual como organizacional. (Delgadillo (2006), Leymann (1996) y Guevara (2005).)

III. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para analizar los posibles daños que se generan en los docentes universitarios que son víctimas de Mobbing, fue a través de la metodología Cuantitativa, con la aplicación del Instrumento denominado Evaluación del Mobbing en Instituciones de Educación Superior (EMIES) el cual permitió medir las variantes del Mobbing tal y como se observa en la Figura1.

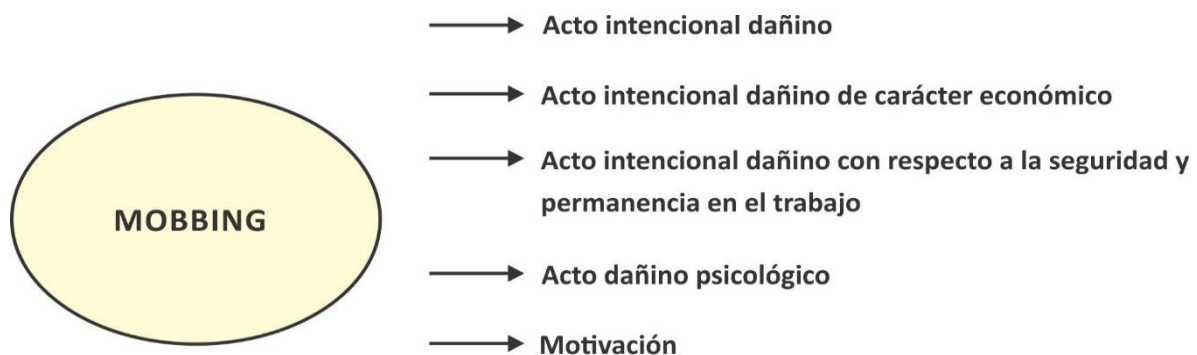


Fig. 1. Las dimensiones del mobbing.

El EMIES se aplicó a 97 docentes de las tres unidades académicas con mayor población de una Institución de Educación Superior del estado de Zacatecas. Las dimensiones a medir establecidas son: a) “Acoso Docente”, contiene tres niveles de análisis, el primero es el “Acto intencional causado por daño

físico”, el segundo es el “Acto Intencional causando daño económico” y el tercero es el “Acto Intencional con orientación a dañar psicológicamente”, los resultados obtenidos con EMIES a través de sus tres dimensiones es lo que permitió demostrar cómo es que se da el acoso hacia los docentes por los mismos docentes.

A. Criterios para el diseño de los cuestionarios

Para el diseño de los cuestionarios que midieron las variantes ya mencionadas se partió de la idea que propone Zemelman (2002) sobre la reconstrucción de las experiencias de los sujetos, que implica pensar en cuestionarios como técnicas que permitan identificar movimientos generados en un lapso de tiempo. Para esto es necesario tal y como lo señala Carrillo (2007:342) “recordar los objetivos que guían la investigación, ya que cada uno de ellos remite a cuestiones que son relevantes para el conocimiento del objeto de estudio” En este sentido, se establece el objetivo del presente trabajo:

1) *Demstrar como las Universidades públicas bajo la óptica de las teorías organizacionales son contextualizadas en ambientes de eficiencia y eficacia denotando escenarios proclives a la generación de Mobbing horizontal (acoso laboral) impactando en la generación de daño físico, psicológico y económico en los docentes universitarios de una institución educativa de nivel superior del estado de Zacatecas.*

De acuerdo al objetivo planteado, se dan a conocer los resultados obtenidos con el instrumento EMIES, en las dimensiones de daño psicológico, económico y físico.

IV. RESULTADOS

A. Acoso docente

Acto intencional: daño físico

B. Tablas y Figuras

Tabla IV.1. Acto intencional: daño físico

Acto intencional	Masculino %				Femenino %			
	Nunca	Ocas.	Frec.	Siem.	Nunca	Ocas.	Frec.	Siem.
Agresión física	58.80	0.00	1.00	0.00	35.10	4.10	1.00	0.00
Tropiezos y caídas	40.20	16.50	3.10	0.00	26.80	11.30	2.10	0.00
Miedo a ser agredido	50.50	7.20	2.10	0.00	27.80	6.20	5.10	1.10

En las tres unidades académicas estudiadas se encontró que los docentes universitarios no recurren al daño físico; predomina el valor “Nunca” en el caso de agresión física, 58.8% entre los hombres, y 35.10% entre las mujeres, lo que indica que no sufren agresión física. En cuanto tropiezos y caídas, 40.20% de los maestros nunca han tenido un incidente de esta naturaleza, igual para el 26.80% correspondientes a las maestras.

El siguiente cuestionamiento respecto al miedo a ser agredido, de acuerdo a las respuestas de nuestros investigados, resulta que no existe el miedo de ser agredido sobre todo los docentes universitarios que más de la mitad, 50.50% contestó no tenerlo, las maestras también contestaron que nunca han tenido miedo de ser agredidas, 27.80%, lo demás se distribuyó en 6.20% correspondiente a “en ocasiones”, 3.10% “moderadamente”, 2.10% “frecuentemente” y 1.10% “siempre”.

Acto intencional: daño económico

El segundo aspecto evaluado en esta dimensión es el acto intencional dirigido a través del daño económico; para este indicador se desarrollaron 20 ítems.

Cuadro IV.2. Acto intencional: daño económico. Porcentajes

Grupo	ADE6	ADE7	ADE8	ADE9	ADE10	ADE11	ADE12
Nunca	58.8	55.7	86.6	94.8	84.5	52.6	60.8
En ocasiones	23.7	23.7	9.3	3.1	9.3	28.9	20.6
Moderadamente	9.3	13.4	1	2.1	2.1	7.2	10.3
Frecuentemente	4.1	4.1	1	0	1	7.2	5.2
Siempre	2.1	2.1	0	0	3.1	3.1	1
No contesta	2.1	1	2.1	0	0	1	2.1

Grupo	ADE13	ADE14	ADE15	ADE16	ADE17	ADE18	ADE19	ADE20
Nunca	49.5	51.5	16.5	47.4	70.1	76.3	68	53.6
En ocasiones	26.8	21.6	10.3	18.6	22.7	17.5	21.6	15.5
Moderadamente	14.4	12.4	20.6	14.4	3.1	6.2	6.2	13.4
Frecuentemente	2.1	7.2	16.5	9.3	0	0	1	8.2
Siempre	6.2	7.2	27.8	7.2	1	0	3.1	6.2
No contesta	1	0	8.2	3.1	3.1	0	0	3.1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Significado de Abreviaturas de los 15 Ítems que se muestran en el EMIES y que evalúa el daño económico:

ADE6.- Ajustes en la carga de trabajo, con repercusiones económicas

ADE7.- Pérdida de ingresos por falta de información

ADE8.- Disminución de sueldo sin motivo

ADE9.- Sanciones económicas por información incorrecta

ADE10.- Posibilidad de perder el empleo por rumores o chismes

ADE11.- Corrección continua de la carga laboral semestral por encontrarse incorrecta

ADE12.- Afectación económica por dejar de impartir una materia

ADE13.- Retiro de materias por docentes con mayor antigüedad

ADE14.- Modificación de Horarios por causa de los compañeros docentes

ADE15.- Mejora en la calidad de vida laboral

ADE16.- No participación en la impartición de materias vacantes

ADE17.- Irregularidades de deducciones en el pago

ADE18.- Retraso en el pago del sueldo

ADE19.- Disminución de Horas frente a grupo

ADE20.- Preocupación por perder el trabajo

Se detectó que la forma en que este daño se manifiesta es a través de la existencia de ajustes a la carga laboral y que nunca se les comunica a los afectados, tal y como lo contestó el 58.8%, esto es significativo, ya que el daño económico es una de las principales formas de ejercer mobbing, por eso resulta interesante denotar uno de las cuestiones que reveló el instrumento aplicado respecto a que el 28.9% sufre correcciones continuas de la carga laboral semestral por encontrarse incorrecta, ¿será acaso un indicio de mobbing?

Un dato más a señalar es que los docentes, principalmente de Hora clase o tiempo determinado, se han visto afectados por compañeros docentes con mayor antigüedad que necesitan completar su carga laboral de Tiempo Completo (equivalente a 40 horas con clase frente a grupo); la posibilidad de tomar materias se reduce por que los docentes de mayor antigüedad tienen el derecho de elegir la o las materias que gusten a su “gusto”, siendo evidente que muchos de ellos están a la “caza” los rastrear y sobre la víctima ya que primero verifican quien o quienes son los que tienen menores derechos regidos por la antigüedad que aunque no se especifica en el Contrato Colectivo de trabajo UAZ – SPAUAZ, se aplica por uso y costumbres que aquel que tenga mayor antigüedad es el primero en tiempo y derechos.

La situación descrita esto alude a la competencia que se da entre los empleados, frente a la globalización económica, y en donde existe la necesidad de sobrevivir en las condiciones económicas actuales, tal y como se señala por diversas investigaciones en donde manifiestan que la crisis económica aumenta el riesgo de sufrir acoso, toda vez que las organizaciones se encuentran en un nivel de supervivencia y competencia económica, generando diversas formas de agresión (Baron y Neuman, 1996; McCarthy, Sheechan y Wilkie, 1995; Salin, 2003 y Uribe-Prado, 2008). Tal es el caso que hemos estado demostrando con la aplicación de la EMIES a docentes universitarios.

Continuando con el análisis del daño económico, la sensación de inseguridad para los docentes contratados como Hora clase aumenta por enfrentarse ante docentes con “antigüedad” que por ese simple hecho desplazan a los primeros, que aunque con grados académicos superiores se limitan a “esperar a ver que dejan los más antiguos”, trayendo consigo un clima de desconfianza y acoso, pues la competencia es con base en la antigüedad y no por capacidades o grados académicos. Por esta causa, 34% manifiesta afectaciones en los horarios de trabajo, 42.3% afirma no ser tomado en cuenta para impartir alguna materia y 8.3% expresa la pérdida de interés en el empleo.

Después de analizar todas las repuestas dedicadas a este apartado, se ve que aunque existen ciertos temores y afectaciones en cuanto a carga de trabajo, horarios, pérdida de ingresos por falta de información, modificación constante de horarios, no difusión de materias vacantes, irregularidades de deducciones de pago; todas estas variables son indicadores de acoso al docente universitario. No deja de llamar la atención que pese a las dificultades para tomar materias y estar expuestos a las modificaciones de horario, 53.6% afirma no tener temor a perder el trabajo; se puede inferir que el nivel de acoso no llega a poner en riesgo el empleo.

Acto intencional: daño psicológico

La violencia psicológica hace alusión a las acciones, omisiones, o actitudes que pueden provocar o provocan un daño emocional, en cualquiera de las vertientes que aquí se presentan a través de 33 ítems que miden este apartado. Existen aspectos que nos permiten identificar que tanto daño psicológico, o no, han sufrido los docentes adscritos a las tres unidades académicas en estudio.

Cuadro IV.3 Dimensión: daño psicológico. Porcentajes

Grupo	ADP21	ADP22	ADP23	ADP24	ADP25	ADP26	ADP27	ADP28	ADP29	ADP30	ADP31
Nunca	82.5	54.6	56.7	80.4	61.9	58.8	92.8	76.3	73.2	76.3	57.7
En ocasiones	15.5	29.9	25.8	15.9	19.6	22.7	7.2	16.5	14.4	17.5	22.7
Moderadam	0	11.3	9.3	2.1	13.4	9.3	0	2.1	4.1	1	5.2
Frecuenteme.	0	3.1	5.2	2.1	2.1	5.2	0	2.1	6.2	4.1	6.2
Siempre	0	1	1	0	2.1	3.1	0	1	2.1	1	6.2
No contesta	2.1	0	2.1	0	1	1	0	2.1	0	0	2.1

Grupo	ADP32	ADP33	ADP34	ADP35	ADP36	ADP37	ADP38	ADP39	ADP40	ADP41	ADP42
Nunca	55.7	14.4	11.3	11.3	63.9	75.3	68	79.4	72.2	83.5	88.7
En ocasiones	28.9	9.3	3.1	8.2	14.4	9.3	18.6	11.3	19.6	13.4	9.3
Moderadam	4.1	13.4	2.1	22.7	12.4	7.2	9.3	6.2	2.1	1	2.1
Frecuenteme.	19.6	20.6	20.6	28.9	3.1	7.2	3.1	1	4.1	12.1	0
Siempre	2.1	2.1	5.2	5.2	2.1	0	1	0	1	0	0
No contesta	2.1	2.1	5.2	5.2	2.1	0	1	0	1	0	0

Grupo	ADP43	ADP44	ADP45	ADP46	ADP47	ADP48	ADP49	ADP50	ADP51	ADP52	ADP53
Nunca	79.4	62.9	57.7	58.8	85.6	81.4	84.5	64.9	83.5	91.8	61.9
En ocasiones	14.4	21.6	26.8	28.9	12.4	14.4	7.2	23.7	9.3	7.2	27.8
Moderadam	4.1	18.2	11.3	7.2	1	1	5.2	4.1	4.1	1	6.2
Frecuentem.	2.1	5.2	2.1	3.1	1	2.1	1	7.2	1	0	3.1
Siempre	0	2.1	2.1	2.1	0	1	2.1	0	1	0	1
No contesta	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Significado de Abreviaturas de los 33 Ítems mostrados en el EMIES que evalúan el daño psicológico:

- ADP21 Burlas por parte de los compañeros maestros
- ADP22 Trato indiferente por parte de los compañeros
- ADP23 No es tomado en cuenta
- ADP24 Recibe algún tipo de insulto
- ADP25 Minimizan y le dan poca importancia al trabajo que usted realiza
- ADP26 Supervisión permanente
- ADP27 Apodos o sobrenombres
- ADP28 Boicotean su trabajo
- ADP29 Manipulación de las personas, para volverlas en contra
- ADP30 Sentimiento de inferioridad en el trabajo
- ADP31 Habladurías a las espaldas
- ADP32 Chismes y rumores
- ADP33 Libre expresión
- ADP34 Seguridad en si mismo
- ADP35 Confianza en las demás personas
- ADP36 Celos laborales
- ADP37 Manipulación de los estudiantes para volverlos en contra
- ADP38 Criticas a las capacidades mostradas en el proceso de enseñanza – aprendizaje
- ADP39 Dificultad para ingresar a los grupos o cuerpos académicos
- ADP40 Incomodidad por tener que convivir con los compañeros docentes
- ADP41 Frustración, enojo, estrés por tener que trabajar
- ADP42 Depresión por trabajar
- ADP43 Pensamientos de querer estar en otro lugar
- ADP44 Somatización: problemas de digestión
- ADP45 Somatización: problemas para dormir
- ADP46 Cambios en el estado de ánimo por situaciones laborales
- ADP47 Inquietud por tener que trabajar
- ADP48 Situaciones de angustias por el ambiente laboral
- ADP49 Posibilidad de cambiar de trabajo, si existiese otro empleo con el mismo sueldo
- ADP50 Cansancio en el trabajo
- ADP51 Deseos de trabajar en otro lugar
- ADP52 Perdida del interés en el empleo
- ADP53 Estrés derivado del trabajo

El 41.2% menciona que existe un trato de indiferencia entre los compañeros docentes, 41.3% manifiesta que no son tomados en cuenta, 19.5% ha recibido insultos en su ambiente de trabajo por parte de sus compañeros.

Otros más, 37% siente que su trabajo no es valorado, que le dan poca importancia al trabajo que realizan, este dato permite percibir algunos esbozos de mobbing horizontal; para el 40.2% existe una supervisión excesiva que los llega a incomodar y, hasta cierto punto, lo hace sentirse perseguidos. 7.3% tiene conocimiento de su sobrenombre y 40.1% sabe que existen comentarios a sus espaldas, rumores, chismes o mala información sobre ellos; al igual saben de la posibilidad de que exista boicot por parte de los compañeros (21.6%); 26.9% señaló que ha existido manipulación de las personas para volver en contra a los demás compañeros de trabajo e incluso a los estudiantes ya que en un ítem más adelante se les pregunta que si ha existido la manipulación de los estudiantes y el 24.80% respondieron que efectivamente, logrando afectar la seguridad en sí mismo (autoestima) de acuerdo a un 16.50%, en cuanto a la libertad de expresión los maestros demostraron que esta ha sido afectada puesto que el 42.30% así lo comentó, el 33.90% expresó que se dan los celos laborales entre los compañeros docentes, lo que también contextualiza en que existan críticas en el proceso de enseñanza aprendizaje, con un 30.90% que así lo declararon, y que por ende la posibilidad de ser invitado para formar parte de los cuerpos académicos es limitada.

El conjunto de respuestas conducen a la afirmación de que los compañeros docentes perciben una atmósfera incómoda, 16.4% de los encuestados muestra frustración, enojo, estrés en el ambiente laboral, situaciones que llegan a afectar al docente al punto de poder llevarlo a depresión generado por los iguales provocando un ambiente laboral tenso.

Dicha atmosfera tensa la somatiza el 37.10% de los docentes expresandola a través de problemas de digestión, el 42.40% con problemas para dormir, el 41.10% con cambios de estado de ánimo por situaciones suscitadas en el espacio laboral, el 14.40% menciona que el hecho de pensar en ir a trabajar le ocasionaba estrés y/o angustia por el ambiente áspero en sus centros de trabajo, tal y como lo señalo un 18.50% más, que los lleva a vivir en una práctica de estrés cotidiano según lo indico el 38.10%, mostrando cansancio en el trabajo, y algunos de ellos el 15.50% manifestaron la posibilidad de querer cambiar de empleo.

Una mirada de conjunto al acoso docente permite establecer el daño físico no es una práctica común entre los docentes universitarios, y que el acoso se da más de forma económica con la presencia del mobbing horizontal con la competencia de materias, horarios y una atmosfera de tensión.

Se observa el mobbing vertical (de las autoridades hacia abajo), al no permitir que todos los docentes, en especial aquellos que tienen condiciones en desventaja puedan participar en las materias que se encuentran libres, ocasionando: 1) contar con las 40 horas frente a grupo sin carga diversificada, 2) no sólo tener todo frente a grupo sino que sean diversas materias, algunos dan hasta diez materias diferentes, lo que implica no poder preparar los contenidos de todas y cada una de ellas.

V. REFLEXIONES

Acoso Docente (acto intencional, daño físico)

Se puede afirmar que no existe la agresión física entre docentes, lo cual no implica descartar totalmente la existencia de mobbing porque es sólo una expresión del mismo, cabe la pregunta: ¿por qué no se manifestó? Parte de la respuesta tiene que ver con el hecho de que las instituciones sancionan duramente las agresiones físicas.

La encuesta demuestra que los profesores han tropezado y caído al suelo pero no como resultado de un conflicto, por lo que no se pudo relacionar directamente con el mobbing. No obstante, puede analizarse desde dos perspectivas; la primera de ellas obedece a que en todo lugar de trabajo pueden ocurrir accidentes como en este caso caerse; la inseguridad en el trabajo obedece a que no se han atendido en tiempo y forma los riesgos de trabajo presentes (Dessler, 2004), no hay un “mapa de riesgos” y mucho menos acciones preventivas, cuestión que debe atribuirse a la institución. Un accidente va más allá de lo obvio; no se trata solamente de “no se fijó, no puso atención, iba distraído”, lo principal es porqué iba distraído y la respuesta podría ser porque sufre algún tipo de acoso que lo mantiene en un estado de distracción total que se ve reflejado en las caídas y en los tropiezos. Esto puede sonar a meras especulaciones, la única forma de verificarlo es revisando las demás dimensiones para determinar si hay o no acoso laboral.

Los datos empíricos reflejan que el personal no siente miedo a ser agredido; pero si se toma la referencia del INEGI (2010), en el sentido de que siete de cada diez mujeres sufre algún tipo de violencia, esto supone la existencia de un problema que se está ocultando, de hecho si se reunieran a diez mujeres y se les preguntara en su lugar de trabajo si tienen miedo de ser agredidas, seguramente la respuesta sería que la gran mayoría no padecen miedo; para lograr una explicación es necesario tomar en cuenta los planteamientos de la psicología cognitiva en dos aspectos muy concretos:

El primero de ellos obedece al hecho de que cuando una persona habla, al mismo instante está dejando de decir cosas, una forma de no hablar de algo es precisamente hablando. Por ejemplo, cuando a una persona se le pregunta ¿cómo está?, la gran mayoría de las respuestas son: “muy bien gracias, aunque por dentro esté viviendo una pesadilla en su vida, ¿por qué no lo dice?, falta de confianza, pero sobre todo para no tener que dar explicaciones, si la persona dice: “pues la verdad no estoy bien”, da la pauta a la pregunta ¿qué te pasa?

Por otra parte el concepto de “disonancia cognitiva”, significa que pensamiento y acción se contradicen. Por ejemplo en el ámbito de trabajo, hay lugares donde el jefe pide retroalimentación sobre su desempeño, y todos dicen que va muy bien, pero en realidad no es así, pero lo hacen porque ya lo conocen y temen a tener represalias de su parte. Lo cual pudiera ser que este daño físico pudiese quedar un tanto no claro, por temor de no expresarlo.

Acoso docente (acto intencional, daño económico)

Esta dimensión arrojó resultados identificables y asociados con el mobbing. El hecho de que un docente tenga problemas para que reporten su carga de trabajo, o bien le quiten horas, materias o lo tengan a la expectativa, va en detrimento de su estado de ánimo, ¿con que ganas llega a trabajar? quizás no lo refleja, tal vez porque sean personas muy profesionales que no permiten que problemas laborales afecten su deseo de dar clases, pero inevitablemente esta situación tarde o temprano va acabar diezmando su motivación (Fernández, 2008).

El trabajo docente implica desgaste psicológico, si a esto le agregamos que no le paguen en tiempo y forma, que tenga que discutir, aclarar, arreglar su carga horaria o pedir explicaciones porqué ya no le programaron determinadas materias, la desmotivación se vuelve evidente. En este sentido el mobbing se refleja como una “distracción laboral”, en el entendido de que desvía la atención del objetivo y compromiso laboral. Es importante señalar que el trabajo docente por sí mismo es complejo, las nuevas exigencias de las políticas neoliberales aplicables a las instituciones de educación superior, obliga a los docentes a evaluarse y certificarse constantemente por el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), la necesidad de insertarse al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), y además contar con posgrados pertenecientes al PNPC-CONACYT, encontrarse certificados por organismos

evaluadores como lo son CIEES, CNEIP entre muchos otros, y si a esto se le sumara la variable del mobbing inmersa en la dinámica de competencia y estrés a las cuales se someten los docentes universitarios con el fin de cubrir dichas exigencias. Resultaría pues complejo ante este panorama, poder mantener un estado de motivación aceptable, corriendo el riesgo de caer en un conformismo organizacional, de aceptar en forma pasiva todo lo que ocurre sin tener las fuerzas para señalar, cuestionar o proponer acciones para el cumplimiento de dichas políticas que envuelven hoy por hoy la atmosfera institucional de las universidades públicas y que hasta cierto punto causan daños físicos, psicológicos y económicos en el docente universitario.

Resumiendo, en función de la información obtenida, se observa una intención “perversa” detrás de los problemas o dificultades que padecen los docentes con respecto a su carga de trabajo, no es un caos administrativo producto de un sistema, es además la manipulación de ese caos a favor y en perjuicio de otros.

Acoso docente (acto intencional, daño psicológico)

Daño psicológico evidente, no observable pero si verificable, señalarlo bajo estos tres adjetivos es con el fin de contextualizar que las actividades profesionales presentan padecimientos relacionados con los riesgos a los que están expuestos, el estrés, el mobbing, el burnout y la depresión, constituyen problemas propios de la enseñanza (Mufase, 2000).

El mobbing, por definición, implica daño psicológico, es imposible hablar de mobbing sin hacer referencia a su relación que guarda con el aspecto psicológico. El ser humano es producto de su subjetividad, pero además día a día la va construyendo, siendo lo psicológico parte de dicha subjetividad.

Cuando la subjetividad se construye con la interacción con otras subjetividades se sabe que pueden presentar mayores niveles de estrés y están expuestos a padecer acoso psicológico; en comparación con aquellos que realizan actividades físicas (UGT,2001); por lo tanto no es sorprendente que en opinión de muchos expertos, la docencia sea una de las profesiones que produce más tensión (Gold y Roth, 1993), precisamente por la existencia de relaciones negativas dentro de la organización laboral (Martínez y Sandoval, 2005).

Los datos empíricos mostraron la presencia de un daño psicológico, no muy marcado pero sí existente. Como se revisó en la fundamentación teórica, el mobbing no es un proceso esporádico, es la situación que vive un empleado, a través del tiempo la estabilidad emocional se ve afectada y se manifiesta en conductas de inseguridad, baja autoestima, estrés, tensiones, ansiedad y estados emocionales volátiles. Es necesario puntualizar que esto no significa que los docentes tenga un “débil” carácter para ser objeto del mobbing (Piñuel y Zabala, 2005).

Namie (2003) realizó un estudio donde identificó 33 síntomas de las personas acosadas: ansiedad, estrés, preocupación excesiva, pérdida de concentración, sueño intranquilo, sentirse nervioso, irritable, en guardia permanente (paranoia), dolores de cabeza producto del estrés, obsesiones con detalles del trabajo, recuerdos recurrentes, pesadillas, incremento en el latido del corazón, necesidad de evitar sentimientos, pensamientos y situaciones que recuerdan el trauma, achaques en el cuerpo, músculos y articulaciones, agotamiento, que lleva a una incapacidad para funcionar, comportamientos compulsivos, depresión diagnóstica, sentimientos de vergüenza, cambios significativos de peso, síndrome de fatiga crónica, ataques de pánico o de ansiedad, colon irritable, presión arterial alta, úlceras entre muchos otros. Muchos de estos síntomas fueron detectados a través de la EMIES. Identificando como el daño psicológico tiene repercusiones en el desempeño laboral.

Así se produce una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado, por ejemplo en el aula o fuera de ella; lo cual puede generar un efecto en cadena, es decir, su mal desempeño afecta no sólo en este caso al docente sino por ende a sus alumnos, el acoso que puede sentir se vea traducido en ansiedad, enojo, incomodidad que puede ser transmitida a los alumnos de manera no intencional.

Se observó que los compañeros de trabajo son cruciales y caldo de cultivo para el acoso horizontal. Rizo (2005) señala que se generan actitudes amenazadoras para que el docente no exprese su opinión sobre su propio desempeño, tales actitudes serían como que: los compañeros no lo dejan expresarse, le gritan, le recriminan, critican su trabajo, evitan todo contacto visual, no se le habla “ley de hielo”, no le confían ninguna tarea, le privan de toda ocupación y vigilan que no pueda encontrar ninguna.

El acoso de carácter psicológico es sin duda de los que más daño hacen al sentido de pertenencia esto se pudo observar en el dato empírico; porque dificulta la concentración en el trabajo, y esto ocasiona que el gusto a la actividad docente quede a título personal, porque el acoso de los compañeros de trabajo genera inquietud y desasosiego.

El acoso psicológico genera que las emociones se vean alteradas de manera significativa. Éstas tienen una categorización muy específica como las que describe Fernández (2008), al señalar las siguientes: a) categoría disruptiva (Esta tiene que ver con que las emociones son aspectos entrópicos del ser humano, aspectos negativos. Son procesos inevitables del hombre y no representan una aportación para el desarrollo psicológico del ser humano a lo largo de su vida, las emociones son como una especie de “impuesto” que hay que pagar para vivir y tener una “personalidad”. Entonces ¿el mobbing es el impuesto que tienen que pagar los docentes universitarios, para contar con una personalidad?

Desde ésta perspectiva la teoría de las emociones hace énfasis en la importancia de las mismas dado que son detonantes o fuente de estados más complejos como la ansiedad, estrés, fatiga mental entre otras. Padecimientos que se padecen con la existencia del mobbing y que afecta directamente el desempeño del docente universitario víctima de este fenómeno.

REFERENCIAS

- Barón, R.A. & Neuman, J.H. (1996). *Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on their Relative Frequency and Potential Causes*. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Boada, J. (2003) *Salud y trabajo, los nuevos emergentes riesgos psicosociales*. Catalunya: Universitat Oberta de Catalunya.
- Bonino, S. (2005) *Institución educativa: las definiciones de la indefinición OEI*. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <http://rieoei.org/deloslectores/332Senoriino.pdf>
- Carrillo, M. (2007) *Decisiones gerenciales y efectos en las relaciones laborales en empresas del estado de Querétaro Tesis Doctoral*. México: UAQ.
- De la Garza Toledo, E. (2000). *Tratado de sociología latinoamericana*. México: El Colegio de México-UAM.
- Delgadillo, P. (2006) *Prevalencia del mobbing en el personal de enfermería de un hospital del sector salud*. *Foro de las Américas en Investigación sobre factores psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo*.
- Dessler, G. (2002) *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Einarsen, S. (2000) *Harassment and bullying at work: a review of the scandinavian approach. Aggression and violent behavior*. 5(4) pp.379-401.

- Fernández, D. (2008) Psicología. España: Editorial Panamericana.
- Gold, Y. y Roth. R. (1993) Manejar el estrés de los profesores y prevenir el desgaste. La solución profesional de la salud. London The Falmer Press.
- Guevara, Lydia (2005). La entrevista del mes de septiembre 2005: Lydia Guevara. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/EntrevGuevara.htm>, 21 de septiembre.
- Hirigoyen, M. (2001) El acoso moral en el trabajo. Barcelona: Paidós.
- Hubert, A. y Van Veldhoven, M. (2001) Risk sectors for undesidererable behavior and mobbing. *European Journal of work and organizacional psychology*. Vol. 10, (4), 415-424
- Hunter, S. y Boyle, J. (2002) Perceptions of control in the victims of school bullying: the importance of early intervention. *Educational Research*. 44, 313-336
- Ibarra, E. (1998) La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización UNAM/UAM-/ANUIES Posgrado. México. No. 16 p.524
- Lazarus, R. (1996). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Leymann, H. (1984) *Mobbing, la persecución*. España: Editorial París.
- Leymann, H. (1996) Contenido y desarrollo del acoso grupal (“mobbing”) en el trabajo. *Bilbao European Journal*. 5 (2)
- Leymann, H., & Gustavsson, B. (1984). *Psykiskt void i arbetslivet. Tvd explorativa undersokningar . Psychological violence at work places. Two explorative studies*.
- Lorenz, K. (1976) *Sobre la agresión*. Madrid: Siglo XXI.
- Luengo, E. (2003) Tendencias de la educación superior en México: una lectura de la perspectiva de la complejidad. Trabajo elaborado para el seminario sobre reformas de la educación superior en América Latina y el Caribe 5 y 6 de junio de 2003. Colombia.
- Luna, M. (2003) *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Editorial GPS.
- Martínez C. y Salanova M. (2005) Centro de competencia Recuperado de http://www.Proformar.org/revista/edico_7/Burnout_professores_españa.pdf
- McCarthy, O., Sheehan, M. & Wilkie, D. (1995). *Bulling: from Backyard to Boardroom*, Alexandria: Millennium Books.
- Namie, B. (2003) *El acoso psicológico*. España: Esparta.
- OIT (1998) *El Programa de Trabajo Decente. Derechos y principios undamentales en el trabajo*.
- OIT (2005) *Alianza global contra el trabajo forzoso, informe global con arreglo al seguimiento de la declaración relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director-General 2005*
- Olwens, D. (1978) *Acoso escolar, “bullyng en las escuelas: hechos e intervenciones*. Centro de Investigación para la prevención de la salud. Noruega: Universidad de Begers.
- Piñuel y Zabala (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico España Salterrone Santander*.
- Rizo, H. (2003) La evaluación del desempeño docente tensiones y tendencias. *Revista PRELAC* No. 1 Julio de 2003 pp.147-163

- Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivation and Precipitating Structures and Processes in the work Environment, *Human Relations*, 56, 10, 1213 - 1232.
- Uribe-Prado, J. (2008). *Psicología de la salud ocupacional en México*. México: UNAM.
- Villagrán, S. (2015). Mobbing su afectación en la motivación y pertenencia laboral del docente universitario. *Revista Digital Ciencia@UAQ*, Año 8 (1), ISSN: 2395-8847
- Zemelman, H. (2003). *Los horizontes de la razón, tomo I Dialéctica y apropiación del presente*. España: Anthropos.