



W
O
R
L
D
C
H
A
M
P
I
O
N
S



INCIDENCIA DEL MOOBING EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE NIVEL MEDIO

Gladis Del Consuelo Vinueza Burgos
Universidad Estatal Milagro
UNEMI - ECUADOR

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como propósito determinar en qué medida incide el Mobbing en el nivel de desempeño laboral; se tomó en consideración 150 docentes de tres colegios emblemáticos del cantón Milagro, la investigación fue de campo exploratoria, descriptiva y transversal los tipos de estudio son el cuantitativo y cualitativo, apoyándose en métodos como el analítico, sintético, inductivo-deductivo se aplicó un cuestionario de 12 preguntas basadas en la teoría de Heinz Leymann que ayudaron a indagar los aspectos que influenciaron en esta problemática, y las posibles situaciones de Mobbing. Se encontró que el nivel de hostigamiento se dio una vez al mes y una vez por semana, los docentes adoptan conductas como la confrontación, uno de los trastornos laborales más comunes que se pudo constatar es el estrés, tuvieron maltrato psicológico lo que afectó al clima organizacional y ocasionó un bajo nivel de desempeño laboral. El Mobbing menoscaba la dignidad del trabajador en su integridad física y psíquica, que se refleja en forma directa en la modificación de la personalidad y salud mental lo que reduce la eficiencia y la eficacia del trabajador.

PALABRAS CLAVES: Mobbing, docentes, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present study was to determine to what extent affects the mobbing in the level of job performance; consideration was given to 150 teachers from three emblematic schools of the canton Milagro, the research was exploratory, descriptive and cross-field study types are

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

quantitative and qualitative, relying on methods such as analytical, synthetic, inductive-deductive a questionnaire was applied 12 questions based on the theory of Heinz Leymann who helped investigate the aspects that influenced this problem and possible situations of mobbing. It was found that the level of harassment was given once a month and once a week, teachers adopt behaviors and confrontation, one of the most common occupational disorders which it was found is stress, had psychological abuse which affect climate organizational and caused a low level of job performance. Mobbing undermines the dignity of workers in their physical and mental integrity, which is reflected directly in the modification of personality and mental health which reduces the efficiency and effectiveness of the worker.

KEYWORDS: Mobbing, teachers, job performance.

INTRODUCCIÓN

La organización internacional del trabajo (OIT), en un artículo de la revista Times en mayo (2004), expresó que en los Países Bajos, se verá afectado uno de cada cuatro trabajadores por situaciones de Mobbing en el transcurso de su vida, por situaciones de crisis políticas, económicas y social que enfrentan. Ello guarda relación con las previsiones realizadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que “En el 2020 la depresión originada por el Mobbing será la segunda causa, de discapacidad en el mundo”, según artículo publicado en la revista TIMES (2002).

Su incidencia en el trabajo consiste en que reduce la eficiencia y la eficacia en su labor debido a la constante presión a la que está sometida o sometido. Las actividades más afectadas son retención de la comunicación, control excesivo y mal intencionado de las labores, acusación injustificada de incumplimiento, burlas, limitaciones en acceso a cursos o capacitaciones, recibimiento constante de gritos o amenazas; asignación de tareas por debajo de su capacidad, desvalorización del esfuerzo; asignación de cargas de trabajo exagerada

En este sentido las entidades o centros educativos en especial del Ecuador y en particular del cantón Milagro han sido escenario del mobbing debido a los cambios que se han

realizado en la misma, como se pudo evidenciar por medio de la observación directa, que los docentes son vulnerables a situaciones de Mobbing o acoso laboral constante, lo que ocasionó desestabilización en el ambiente laboral.

En el desempeño laboral; es decir, la forma en que el talento humano desarrolla sus labores, el mobbing tiene una repercusión directa, su efecto es la formación de un clima laboral autócrata por parte de los jefes y un nerviosismo que disminuye la productividad laboral y genera un desfase constante y tensión permanente durante el desarrollo de las actividades

En virtud de lo antes expuesto, la presente investigación tuvo como finalidad determinar la incidencia del Mobbing en el desempeño laboral y lo perjudicial que resulta para la entidad ya que "...un gran número de investigaciones han descubierto que la exposición a un comportamiento abusivo, agresivo sistemático y verbal, no físico ni sexual en el lugar de trabajo, provoca una variedad de efectos negativos para la salud en el trabajador tales como ataques de pánico, ansiedad (Adams, 1992), depresión, problemas psicossomáticos (Niedl, 1996) o el síndrome de estrés post-traumático (Mikkelsen & Einarsen, 2002)" según Solanelles. J., (2010).

El estudio guarda relación con la teoría de Leymann; ya que las encuestas aplicadas fueron elaborados tomando en consideración los 5 aspectos principales que demuestran la presencia de este fenómeno en los docentes que a continuación se ponen como evidencia del trabajo realizado en el sector educativo y particularmente en los docentes de nivel medio de los colegios emblemáticos del cantón Milagro, provincia del Guayas, país Ecuador. En el Estudio Multidisciplinar de la Violencia Psicológica, de Blanco, María José (2006) afirma que: "es imprescindible un estudio multidisciplinar y coparticipado sobre la violencia, en el que se implique el Estado y la sociedad. Porque cuánto más sepamos cómo funciona la voluntad violenta de destruir, mejor sabremos defender nuestra voluntad creativa de vivir...", por ello es relevante el estudio de este fenómeno para identificar cuáles son las situaciones de maltrato psicológico y de desempeño que intervienen en la laboral del profesional de educación. Puesto que el objetivo de la investigación fue determinar en qué medida incide el Mobbing en el nivel de desempeño laboral de los docentes. Establecer el tipo de factores

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

que son indicadores del mobbing. Identificar los efectos que provoca el mobbing en el desempeño de los docentes de nivel medio. Determinar los mecanismos que promueven la eliminación del mobbing.

Salin, (citado por Moran, González & Landero 2009) consideran al acoso como una forma de agresión interpersonal, o una conducta hostil y antisocial en el ambiente de trabajo y, en este sentido, se han utilizado varios términos para describir este tipo de agresión interpersonal.

MATERIALES Y MÉTODOS

El trabajo investigativo fue de tipo exploratorio y descriptivo y se lo realizó con 150 docentes, los cuales oscilan entre los 25 y 60 años de edad ,nombres y mujeres seleccionados al azar, de los colegios Velasco Ibarra, Otto Arosemena, 17 de septiembre, del Cantón Milagro, de junio a diciembre del 2013.

Se elaboró un cuestionario de 12 preguntas basadas en la teoría de Heinz Leymann; para establecer el nivel de hostigamiento, control y monitoreo de trabajo, discriminación, maltrato verbal, nivel de desempeño, con el propósito de evidenciar la presencia del Mobbing en la labor del docente a nivel medio.

La muestra se la contacto en los centros educativos cuyo profesorado iba a participar en el estudio. Para acceder a la planta docente y realizarle la encuesta se acudió al equipo directivo (rector, vicerrector o jefes de áreas) a quienes se les explicaba el propósito del proyecto y la manera en que se iba a llevar a cabo. Los profesores y profesoras accedían a ello de manera voluntaria.

RESULTADOS

El rango de edades está entre los 25 y los 60 años de edad de los docentes encuestados se encontró que los autores de los hostigamiento en un 50% lo ocasionan los directivos, seguido de un 36% los compañeros de trabajo, la frecuencia de situaciones de acoso se da por lo menos una vez al mes y una vez por semana en un 93%, Tabla 1. Los docentes adoptaron conductas como la confrontación en un 50% para defenderse de este mal; uno de los trastornos laborales más comunes que se pudo constatar es el estrés en un 30%; seguido de la ansiedad en un 27% depresión e irritabilidad en un 23% y 20% respectivamente, Tabla 2. Los aspectos relacionados al maltrato psicológico se obtuvo que: un 53% retención de la comunicación, el 83% control excesivo y mal intencionado de las labores, el 43% acusaciones injustificadas de incumplimiento, 23% burlas, 44% limitaciones en accesos a cursos, promociones y ascensos, 40% reciben constantemente gritos y amenazas. Figura 1. Con relación a los aspectos que se relacionan con el desempeño laboral se encontró que: un 77% cree que las asignaciones de tareas están por debajo de su capacidad; un 23% piensan que la asignación de cargas de trabajo son exageradas y el 40% establecen que desvalorizan su esfuerzo profesional, Figura 2.

Tabla 1

Distribución Absoluta y porcentual de los docentes , en caso de haber sido victimas de acoso en el trabajo; quien lo ha propiciado y las agresiones verbales para intimidarlos

AUTORES DE HOSTIGAMIENTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	INTENSIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Directivos	75	50%	Una vez al mes	80	53%
Compañeros de trabajo	55	36%	Varias veces por semana	60	40%
No ha sido victima	20	14%	Todos los días	10	7%
Total	150	100%	Total	150	100%

Fuente: Encuestas aplicada en agosto del 2013

Tabla 2

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Distribución Absoluta y porcentual de los docentes , sobre la conducta adoptada en situaciones de acoso, presión y trastornos laborales.

CONDUCTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	TRASTORNOS LABORALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Confrontación	55	50%	Ansiedad	40	27%
Reclamo	45	37%	Irritabilidad	30	20%
Silencio	30	30%	Depresión	35	23%
Nada	20	13%	Estrés	45	30%
Total	150	100%	Total	150	100%

Fuente: Encuestas aplicada en agosto del 2013

Figura 1. Aspectos del Mobbing relacionados al maltrato psicológico.

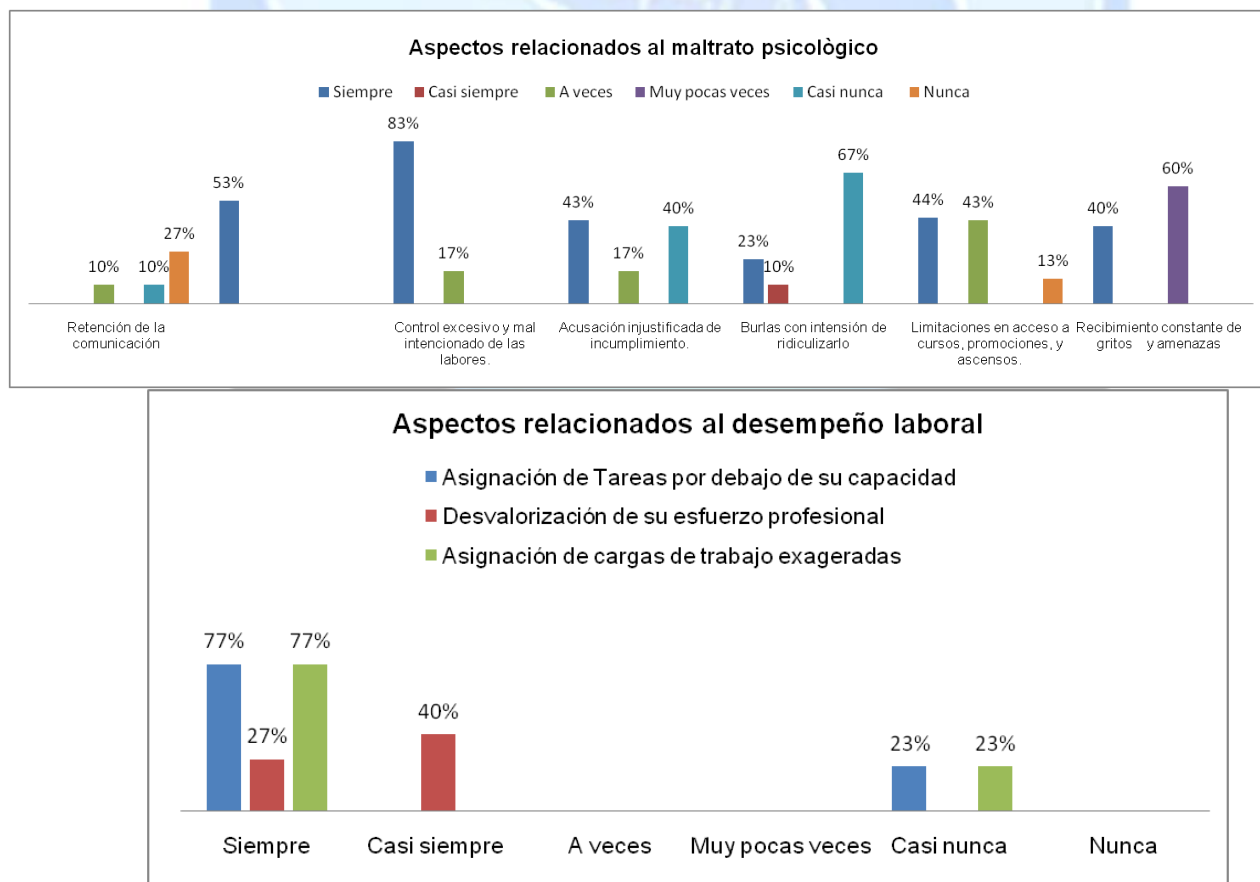


Figura 2. Aspectos relacionados al desempeño laboral.

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio prueban la presencia significativa del Mobbing ya que de los 150 docentes encuestados; 130 son víctimas de acoso en el lugar de trabajo ya sea por los directivos y por sus compañeros de trabajo; además 80 de los profesionales de educación afirman que por lo menos una vez por mes han sido víctimas de este fenómeno, 60 de ellos también indican han padecido este mal una vez por semana. “Una situación en que una persona o grupos de personas ejercen una violencia psicológica externa, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”; Definición de Mobbing por los miembros del Colegio de Psicólogos de España (2004).

Se descubrió que los docentes en respuesta a las situaciones de acoso vividos adoptan ciertas conductas como mecanismo de defensa para hacer frente a las mismas como la confrontación, reclamos, silencio o ninguna acción; “...las personas amenazadas, acosadas o difamadas son víctimas psicológicas. Al igual que las víctimas de guerra, se los ha colocado en un “estado de sitio” virtual que las ha obligado a permanecer constantemente a la defensiva” Croq, L., (1994).

Entre los aspectos del Mobbing considerados maltrato psicológico y en de forma puntual que afectan el desempeño laboral, están los siguientes; retención de la comunicación, control excesivo y mal intencionado de las labores, acusación injustificada de incumplimiento, burlas, limitaciones en acceso a cursos o capacitaciones, recibimiento constante de gritos o amenazas; asignación de tareas por debajo de su capacidad, desvalorización del esfuerzo; asignación de cargas de trabajo exagerada. “Si está padeciendo durante por lo menos los últimos seis meses uno o más de los siguientes hostigamientos psicológicos, con una frecuencia de una vez o más por semana, padece una situación de Mobbing en su trabajo” (Leymann. Heinz. 1996).

Entre los trastornos laborales más comunes que sufren los docentes como consecuencia del Mobbing o acoso en el trabajo se encontraron en el siguiente orden los siguientes; el estrés postraumático, la ansiedad, la depresión e irritabilidad. “Mobbing es 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

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

superior o compañero de trabajo ejercita contra un individuo. Este individuo, como reacción lógica, va adquiriendo un estado progresivo de malestar físico, psicológico y social duradero” Heinz Leymann (1996).

CONCLUSIONES

Los docentes de los centros educativos son víctimas de acoso laboral por los Directivos; en su mayoría sufren de agresiones verbales lo que afecta su desempeño laboral, por lo que adoptan conductas de confrontación.

La frecuencia de exposición a maltratos psicológicos son elevados y están relacionados al control excesivo y mal intencionado de las labores; retención en la comunicación, acusación injustificada de incumplimiento; además sufren limitaciones en acceso a cursos, promociones o ascensos; y reciben constantemente gritos y amenazas.

Además existen aspectos relacionados al desempeño laboral que hacen más evidente las situaciones de Mobbing como la asignación de tareas por debajo de su capacidad; la asignación de la carga laboral exagerada, y la desvalorización de su esfuerzo profesional; esto con lleva a que existan enfermedades como el estrés postraumático, depresión entre otras.

Específicamente, en el ámbito docente el acoso laboral por parte de jefes o superiores lleva a tensiones que obliga psicológicamente a los docentes a un descontrol emocional, el mismo que se revierte en el trato con los estudiantes, generándose un clima de tensión y de negatividad que no permite generar la empatía en el aula de clase y lleva al trabajo académico a convertirse en una actividad monótona, cargada de tensión, malestar y desobligo, lo que limita el aprendizaje en los estudiantes.

Las instituciones educativas de nivel medio son muy sensibles a las tensiones que provoca el acoso laboral. El liderazgo autócrata de ciertos directivos genera un estrés laboral que ponen a los docentes en un nivel de irritabilidad que posteriormente lo transmiten en el aula

de clase; además el desempeño y la calidad de trabajo decae y llega a un nivel donde las emociones no permiten la verdadera esencia de la docencia, de guiar la formación de un nuevo conocimiento

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barea, M., Blanco, J. (2003). Comunidad Virtual de Trabajo para el estudio multidisciplinar de la violencia psicológica "Mobbing: el estado de la cuestión como cuestión de Estado y Cuestión Social". Recuperado de http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_912.shtml#top.

Croq. L. (1999) "Les victimes psychiques" *Victimologie* ; cit. por Hirigoyen. M, en el acoso moral, Paidós, Barcelona, p. 199.

Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, A., Porrúa, C., & Martín-Peña, J. (2008). Estudio y análisis sobre cómo perciben el mobbing los trabajadores. *Revista de Psicología Social*, 23(2), 203-211. <http://www.ub.edu/grupvp/index.php/es/publicacions-mobbing/105-2008-estudio-y-analisis-sobre-como-perciben-el-mobbing-los-trabajadores>

Leyman H. (1996) The Content and Development of Mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (29) 165-184 . <http://www.redalyc.org/pdf/1332/133217282001.pdf>.

Leymann, H. (1996) Mobbing. Editorial Pitágora.

O.I.T. Ginebra, (2003). Informe científico de repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y medidas para combatirlas. Recuperado de <http://www.forjib.org/respuesta-legal-a-la-violencia-laboral-en-paises-seleccionados-de-america-latina>

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Organización Mundial de la Salud OMS. (2006). Informe científico sobre Prevención del suicidio un instrumento en el trabajo. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/75426/1/WHO_MNH_MBD_00.8_spa.pdf?ua=1.

Piñuel & Zabala, I. y Oñate, A. C. (2004). Informe científico de los riesgos psicosociales en la administración: la incidencia del mobbing y el burnout en la AEAT y la IGAE. Madrid: Facultad de ciencias económicas y empresariales. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php>.

Piñuel, I (Ed.). (2001) "Mobbing.- Manual de autoayuda".- Claves para reconocer y el acoso psicológico en el trabajo.- Edit. Aguilar S:A: de Ediciones.

Piñuel, I. (Ed.). (2001) Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el Trabajo. Santander. Editorial Sal Terrae.

Solanelles. E, (2010) "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. Actualidades en Psicología,(23) 24, 10-111. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php>.

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. Human Relations, 56 (10), 1213-1232

Salin, D. (2006). ¿Se preocupan las organizaciones por el acoso psicológico en el trabajo?: Percepciones de los trabajadores sobre las medidas organizacionales contra el acoso psicológico. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22 (3), 413-432.

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

RESEÑA

GLADIS DEL CONSUELO VINUEZA BURGOS

Contadora Pública Autorizada, Licenciada en Comercio y Administración y Magister en Administración y Dirección de Empresas, con experiencia de 17 años como docente de nivel medio, dictando asignaturas de Emprendimiento, Contabilidad, Administración, Recursos Humanos. Como Docente de la Universidad 5 años en asignaturas relacionadas a la Gestión del Talento Humano en las Organizaciones.

Capacitadora de los vigilantes de tropa de la Comisión de Transito del Ecuador.

Coordinadora de Seguimientos a Graduados de la Facultad Ciencias de la Educación y la Comunicación de Universidad Estatal de Milagro. Tutora de proyecto de pregrado de la Facultad. Tutora en proyecto de Vinculación de la Universidad Estatal de Milagro. Formar parte del tribunal en la sustentación de tesis de Post grado y de Pregrado.

Miembro del grupo de Investigación y Redes Sociales de la Universidad Estatal de Milagro e Investigadora asociada en el proyecto Institucional de la Universidad Estatal de Milagro denominado “Estilos de Vida en los Adolescentes que consumen Alcohol y Tabaco en la ciudad de Milagro – Ecuador”, que inició en Junio del 2014 y finalizará en noviembre del 2015.

