

MOBBING y NIVEL DE ESTRES EN EL AMBITO ACADEMICO

Mobbing and stress level in the Academic Community

Nélida Rodríguez Feijóo

Dra. en Psicología y Lic. en Sociología

CONICET-CIIPME

nelidaf@datamarkets.com.ar

Resumen

El objetivo de este trabajo es estudiar el fenómeno del mobbing en el ámbito académico, donde los cargos jerarquizados y bien rentados resultan escasos. Con tal fin se analizó su manifestación de acuerdo al tipo de organismo (público o privado), al tipo de vínculo laboral (titular o contratado) y a ciertas características de los profesores universitarios y/o investigadores científicos (edad y género). También se analizó la influencia del acoso laboral sobre el nivel de estrés

Con este propósito fueron administrados cuestionarios para evaluar datos personales, “mobbing” y nivel de estrés a 180 profesores universitarios y 120 investigadores. Los resultados preliminares obtenidos permiten aclarar la relación existente entre ciertas características del ámbito laboral y el predominio de ciertos modos de manifestación del “mobbing”, así como el efecto del hostigamiento laboral sobre el nivel de estrés de las personas acosadas.

Palabras clave: Mobbing. Ambito Académico. Estrés.

Abstract

The aim of this project is to study the mobbing in the Academic Community, in which the hierarchical and well paid position results limited. With that purpose we analyzed his manifestations according to the type of organization (public or private), to the type of the labor relation (regular or under contract) and to certain characteristics of university professors and/or scientific researchers (age and gender). We also analyzed the influence of the mobbing over the stress level. With this objective we administrated questionnaires for assess personal data, mobbing and stress level to 180 university professors and 120 researchers. The preliminary results that we obtained allow us to clarify the relations between certain characteristics of the labor

ambit and the predominance of certain ways of mobbing manifestation as well the effect of labor harassing over the stress level of harassed people.

Key words: Mobbing. Academic Community. Stress.

Introducción

En este trabajo preliminar, de tipo exploratorio, se intentó estudiar el fenómeno del mobbing en un ámbito laboral sumamente competitivo como es el académico, donde se presentan muchos postulantes deseosos de ocupar los pocos cargos existentes y donde a veces no es elegido el mejor candidato sino aquel que cuenta con los mejores contactos. Las relaciones en los grupos primarios, dentro de las organizaciones, se caracterizan, en términos de Parsons (8), por ser, generalmente, neutralmente afectivas, universalistas, específicas, con énfasis en el desempeño y con predominio del interés individual sobre el interés colectivo. En este contexto ocurre frecuentemente que muchos investigadores y profesores universitarios se convierten en víctimas de mobbing. Piñuel (9) define al mobbing como “el maltrato continuado y deliberado que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él de ese modo con el objeto de lograr su destrucción psicológica y obtener su salida de la organización. Tiene como fin intimidar, reducir, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, canalizando una serie de tendencias psicopáticas”. Para Leyman (6), el mobbing se refiere al abuso emocional en el trabajo que lleva a la destrucción del afectado. Su principal característica, según Scialpi (13), es la repetición en el tiempo. La intención es lograr que los demás vean al acosado como problemático o incompetente. La persona hostigada a veces llega a sentirse culpable e indefensa ante esta situación. Se produce, en términos de Seligman (14), el síndrome de “indefensión aprendida”. El acoso puede producirse por: envidia, celos, competencia, temor a ser superado y/o reemplazado, temor a ser denunciado por la víctima que se convierte en un testigo incómodo al negarse a participar en acciones

que no considera éticas, etc. El acosado sufre el descenso de su autoestima, se vuelve inseguro, perdiendo la confianza en sí mismo. Hirigoyen (5) sostiene que el acosador es un perverso capaz de utilizar y destruir a una persona sin sentir culpa. El resto del personal de la organización no interviene por complicidad o bien para evitar ser la próxima víctima.

Objetivos:

-Analizar la influencia del tipo de organismo de investigación y/o universidad (pública o privada), del tipo de vínculo laboral (titular o contratado) y de ciertas características personales de los profesores y/o investigadores (edad, género, etc.) sobre la manifestación del acoso laboral.

-Analizar cuáles son los factores que amortiguan el efecto del mobbing sobre el nivel de estrés.

Método:

Participantes: Se entrevistaron 180 profesores universitarios de ambos sexos (96 de universidades privadas y 84 de universidades públicas y 120 investigadores científicos (75 de organismos públicos y 45 de organismos privados) cuyas edades oscilaban entre 25 y 70 años.

Instrumentos de medición:

Se construyó un cuestionario para indagar sobre datos básicos (edad, sexo, ocupación, etc.), se seleccionaron algunas preguntas extraídas de la Escala Cisneros de Fidalgo y Piñuel (3) y se agregaron otras para adecuarlas al ámbito académico y por último, se seleccionó la Escala para medir el nivel de estrés construída por la autora (11) en la que se intenta medir el nivel de estrés de acuerdo

al grado de esfuerzo que debe realizar una persona para adaptarse a una situación que ha evaluado como amenazante de su bienestar psicofísico.

Técnicas estadísticas:

Se calcularon porcentajes para analizar cuáles son las estrategias de acoso más comunes de acuerdo al tipo de ámbito laboral y según las características personales de las víctimas y para analizar el efecto del mobbing sobre el nivel de estrés se aplicaron medidas de asociación no paramétrica.

A modo de conclusión preliminar:

Los resultados obtenidos indican que el 36 % de los sujetos encuestados son víctimas de hostigamiento laboral. Si bien no se trabajó con una muestra probabilística, por lo tanto no podemos generalizar estos resultados, este porcentaje resulta lo suficientemente alto como para ser tenido en cuenta. En cuanto a las universidades privadas, podemos decir que las quejas más frecuentes de los profesores que sufren acoso son: la descalificación, la asignación de horarios de cátedra dispersos e incómodos, el control exhaustivo por parte de las autoridades de los contenidos del programa de su materia y la manipulación de la evaluación del profesor realizada por los alumnos, la reducción de las horas de cátedra sin aviso previo, etc. La mayoría de los profesores son interinos, de modo que su relación laboral es precaria. A veces los cargos directivos con mucha responsabilidad son ocupados por profesionales poco idóneos. Estos temen ser reemplazados por algún profesor que se destaque por su excelencia académica, de modo que suelen acosarlo para que abandone la institución.

Con respecto a las universidades públicas, que son marcadamente endogámicas y en donde existe concentración de poder (directivos con cargos de gestión

universitaria y a su vez titulares de cátedras), el mobbing se ejerce más, como sostienen González de Rivera y Revuelta (4), por juegos de poder y control, que por eficacia y productividad. Para Buendía (2), las universidades son organizaciones rígidas y altamente burocratizadas, con grandes vacíos de poder y donde algunas personas asumen demasiadas competencias. Existe “caciquismo”, porque algunos profesores se someten al personaje acosador que detenta el poder. Para López Cabarcos y Vázquez Rodríguez (7), la práctica frecuente de mobbing en las instituciones públicas se relaciona con una cultura institucional basada en el control, la jerarquía y el poder.

En los institutos de investigación estatales, las estrategias de acoso más utilizadas son: desvalorizar, excluir de reuniones, quitar apoyo logístico, dificultar la incorporación de becarios, boicotear las tesis doctorales, retener información sustancial, etc. Algunos de los directores, consideran el poder y el control como más importantes que la cooperación, la eficacia y la productividad. En el entorno de los organismos dirigidos por directores con estas características se crea una atmósfera psicosocial tóxica y es ahí donde se practica más el acoso laboral. Al hostigador “responsable” institucional le resulta más fácil actuar de ese modo en los organismos públicos porque paga el estado, en cambio en los organismos de investigación privada, resulta costoso tener como acosado, por ejemplo, a un bioquímico altamente calificado sin trabajar o realizando funciones de inferior categoría. Siguiendo a Buendía (2), podríamos caracterizar, en términos generales al ámbito académico como un importante generador de estrés “debido a su estructura altamente burocratizada y plagada de arbitrariedades, donde existe un sistema de apadrinamiento que genera relaciones de vasallaje, en el que los huérfanos quedan libres para el mobbing. Este ámbito deja espacios para la

impunidad y convierte la sumisión en una condición necesaria para adaptarse". Con respecto a las características de las víctimas hemos encontrado, tal como opina Adams(1) que en general, tienen valores, actitudes y comportamientos diferentes al grupo. En cuanto a las variables edad y género de las víctimas no hemos hallado diferencias estadísticamente significativas en lo que concierne a las prácticas de mobbing. Sí hemos encontrado, mayor proporción de ellas entre los becarios y los profesores contratados. Como era de esperar, la correlación entre cantidad de estrategias de acoso sufridas y nivel de estrés, resultó positiva y estadísticamente significativa.

Resulta necesario destacar que ser víctima de mobbing por un tiempo prolongado produce diferentes trastornos de ansiedad y depresión, siendo el más frecuente, el trastorno por estrés postraumático. Como tratamiento, Tafet y Feder (15) aconsejan utilizar medios terapéuticos orientados a esclarecer e informar sobre el cuadro, trabajar con la red vincular de apoyo y desarrollar estrategias dirigidas a la reestructuración cognitiva. Finalmente, como sostuve en un trabajo anterior (11) resulta urgente y necesario implementar una clara legislación para desalentar el acoso laboral mediante su persecución y penalización.

Referencias:

1. Adams, A. y Crawford, N. *Bullying at work*. Virago Press, London, 1998.
2. Buendía J. (Edit.) *Estrés laboral y salud*. Biblioteca Nueva, Madrid.1998.
3. Fidalgo, A. M. y Piñuel, I. La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psichotema*. 2004. 16. (4): 615-624.
4. González de Rivera, J. L. y Revuelta (2000) El síndrome del acoso institucional. *Diario Médico*, 2000:14.

5. Hirigoyen, M. F. El acoso moral. Paidós. Barcelona. 1999.
6. Leymann, H. Mobbing. La pèsecution au travail. 1996.
7. López Cabarcos, M. A. y Vázquez Rodríguez, P. Agresión. Organizaciones. Victimología. Editorial Pirámide. 2003.
8. Parsons, T. El sistema social. Madrid. Edit. Alianza. 1988.
9. Piñuel, I. Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal. Terrae. 2001.
10. Rodríguez Feijóo, N. Job Insecurity and Stress Level, Interdisciplinaria. Número Especial.2004. 249-257.
11. Rodríguez Feijóo, N. Factores que amortiguan el efecto del mobbing sobre el nivel de estrés. Conferencia dictada en la Asociación de Ciencias del Comportamiento. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza. 2007.
12. Sánchez Carazo . "Llorar de impotencia". En www.elpais.es .2001.
13. Scialpi, D. Violencias en el Administración Pública. Edit. Catálogos. 2001.
14. Seligman. La auténtica felicidad. Barcelona: Vergara.2003.
15. Tafet, G. E y Feder, D. J. (2008) Mobbing y sus consecuencias: el síndrome ansioso depresivo por acoso moral. Acta Psiquiát.Psicol. Am.Lat. 2008; 54(1): 21-27.

Anexo

ESCALA PARA MEDIR EL ESTRES

A continuación se presenta una serie de frases referidas al NIVEL DE ESFUERZO que debe realizar una persona para adaptarse a una situación que ha evaluado como estresante o amenazante de su bienestar psicofísico.

1. Si me siento triste o deprimido, A VECES debo realizar un gran esfuerzo para recuperar la confianza en mí mismo, dado que NO SIEMPRE cuento con alguna persona (familiar, amigo o vecino) a quien recurrir para que me ayude en esa situación.
2. Ante una situación estresante (ruidos molestos, trámites engorrosos o cualquier otra clase de inconvenientes) NO debo realizar un gran esfuerzo para adaptarme a ella, dado que logro controlar mi emoción y de ese modo puedo pensar y llevar a cabo estrategias para afrontarla.
3. ALGUNAS VECES tengo que realizar un gran esfuerzo para adaptarme a situaciones difíciles, dado que me siento MEDIANAMENTE satisfecho con respecto al grado de apoyo que puedo recibir de otras personas (familiares, amigos o vecinos) en un momento de necesidad.
4. Ante una situación que evalúo como estresante (mudanza, exigencias familiares o laborales) NO debo realizar un gran esfuerzo para adaptarme a ella, dado que logro controlar mi emoción y de ese modo puedo pensar y llevar a cabo estrategias para afrontarla.
5. ALGUNAS VECES, ante un problema grave, tengo que realizar un gran esfuerzo para poder afrontarlo, dado que NO SIEMPRE cuento con alguna persona (familiar, amigo o vecino) que me pueda aconsejar para poder resolverlo mejor.
6. Ante una situación que evalúo como estresante (problemas de salud, familiares o económicos), NO debo realizar un gran esfuerzo para adaptarme a ella, dado que logro controlar mi emoción y de ese modo puedo pensar y llevar a cabo estrategias para afrontarla.
7. Si me enfermo y tengo que estar en cama, necesitando cuidado y atención permanente, ALGUNAS VECES debo realizar un gran esfuerzo para cubrir esta necesidad, dado que NO SIEMPRE cuento con alguna persona (familiar, amigo o vecino) dispuesta a cuidarme.

8. El esfuerzo realizado para adaptarme a las difíciles situaciones que debí afrontar últimamente en mi vida me provocó diferentes desórdenes en mi salud, tales como: jaquecas o alergias de piel o diferentes problemas de tipo cardiovascular o gastrointestinal o hepático o respiratorio, etc.
9. Si me enfermo y tengo que estar en cama, necesitando cuidado y atención permanente, el esfuerzo que debo realizar para cubrir esta necesidad es MÍNIMO, dado que SIEMPRE cuento con alguna persona (familiar, amigo o vecino) dispuesta a cuidarme.
10. El esfuerzo realizado para adaptarme a las difíciles situaciones que debí afrontar últimamente en mi vida NO me provocó diferente desórdenes en mi salud, tales como: jaquecas o alergias de piel o diferentes problemas de tipo cardiovascular o gastrointestinal o hepático o respiratorio, etc.
11. Si se me presenta alguna dificultad económica, ALGUNAS VECES debo realizar un gran esfuerzo para resolverla, dado que NO SIEMPRE cuento con alguna persona (familiar, amigo o vecino) para que me preste el dinero que necesito.
12. Si necesito ayuda para realizar una reparación sencilla o necesito que me hagan alguna compra, ALGUNAS VECES debo realizar un gran esfuerzo para resolver estos problemas, dado que NO SIEMPRE cuento con alguna persona (familiar, amigo o vecino) a la que pueda recurrir.
13. Ante una situación que evaluó como estresante (ruidos molestos, trámites engorrosos o cualquier clase de inconvenientes) A VECES debo realizar un gran esfuerzo para adaptarme a ella, dado que me siento tan afectado emocionalmente que NO puedo pensar en llevar a cabo alguna estrategia para afrontarla.
14. Ante una situación que evaluó como estresante (problemas de salud, familiares o económicos), A VECES debo realizar un gran esfuerzo para adaptarme a ella, dado que me siento tan afectado emocionalmente que NO puedo pensar en llevar a cabo alguna estrategia para afrontarla.
15. Si me siento triste o deprimido NO debo realizar un gran esfuerzo para recuperar la confianza en mí mismo, dado que SIEMPRE tengo alguna persona (familiar, amigo o vecino) a quien recurrir para que me ayude en esta situación.

16. Ante una situación que evaluó como estresante (mudanza, exigencias familiares o laborales) A VECES debo realizar un gran esfuerzo para adaptarme a ella, dado que me siento tan afectado emocionalmente que NO puedo pensar en llevar a cabo alguna estrategia para afrontarla.
17. NO tengo que realizar un gran esfuerzo para adaptarme a situaciones difíciles, dado que me siento MUY SATISFECHO con respecto al grado de apoyo que puedo recibir de otras personas (familiares, amigos o vecinos) en un momento de necesidad.
18. Ante una situación que evaluó como estresante (ruidos molestos, trámites engorrosos o cualquier otra clase de inconvenientes) debo realizar un GRAN esfuerzo para adaptarme a ella, dado que me siento tan afectado emocionalmente que NO puedo pensar en llevar a cabo alguna estrategia para afrontarla.
19. Si me enfermo y tengo que estar en cama, necesitando cuidado y atención permanente, debo realizar un GRAN esfuerzo para cubrir esta necesidad, dado que NUNCA cuento con alguna persona (familiar, amigo o vecino) dispuesta a cuidarme.
20. Ante un problema grave, tengo que realizar un GRAN esfuerzo para poder afrontarlo, dado que NO cuento con ninguna persona (familiar, amigo o vecino) que me pueda aconsejar para resolverlo mejor.
21. Ante la pérdida de un ser querido debo realizar un ENORME esfuerzo para adaptarme a ella, dado que me siento tan afectado emocionalmente que NO puedo pensar en llevar a cabo alguna estrategia para afrontarla.
22. Si se me presenta alguna dificultad económica, debo realizar un GRAN esfuerzo para resolverla, dado que NO cuento con ninguna persona (familiar, amigo o vecino) para que me preste el dinero que necesito.
23. Si necesito ayuda para realizar una reparación sencilla o necesito que me hagan alguna compra, tengo que hacer un GRAN esfuerzo para resolver estos problemas, dado que NO cuento con alguna persona (familiar, amigo o vecino) a quien pueda recurrir.
24. Ante una situación que evaluó como estresante (problemas de salud, familiares o económicos) debo realizar un GRAN esfuerzo para adaptarme a ella, dado que me siento tan afectado emocionalmente que NO puedo pensar en llevar a cabo alguna estrategia para afrontarla.

25. Si necesito ayuda para realizar una reparación sencilla o necesito que me hagan alguna compra, el esfuerzo que debo realizar para resolver estos problemas es MÍNIMO, dado que, SIEMPRE cuento con alguna persona a la que puedo recurrir.