



MOBBING SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN Y PERTENENCIA LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.

Mobbing your involvement in the work motivation and membership of the university

Sonia Villagrán-Rueda

Unidad Académica de Psicología de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Luis Enrique Puente-Garnica

Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro.

*Correo para correspondencia:
sonia_villagran@hotmail.com*

*Fecha de recepción: 31/11/2014
Fecha de aceptación: 11/03/2015*

Resumen:

El objetivo del presente trabajo, es analizar el fenómeno mobbing y su afectación en procesos psicológicos como la motivación y pertenencia laboral del docente universitario, reflexionando sobre bases teóricas; haciendo uso del método cualitativo, con la aplicación de la observación y entrevistas semiestructuradas, utilizando el muestreo de juicio no probabilístico, tomando como población a los profesores de carrera (Tiempos Completos, Medios Tiempos) así como los contratados por Hora Clase de la Universidad Autónoma del estado de Zacatecas; con el fin de identificar la existencia de mobbing y sus implicaciones respecto a la motivación y sentido de pertenencia. Encontrándose que existe una fuerte motivación intrínseca de los docentes en cualquier tipo de contratación; manifestándose en el alto nivel de compromiso y responsabi-

lidad hacia su trabajo; Advirtiendo la existencia de mobbing encubierto, y concluyendo que puede permear hasta cierto punto la motivación y el sentido de pertenencia de dichos docentes universitarios.

Palabras Claves: Mobbing, Motivación, Sentido de pertenencia, docente universitario.

Abstract:

The main purpose of the following study it is to analyze the phenomena "mobbing" and its effects on University teaching staff motivation and sense of belonging in their labor environments, considering the following theoretical concepts by means of qualitative methods, for instance; applying observation and semi-structured interviews, through non probabilistic judgment sampling by taking as a sample the university teachers (full time, part time)



as well as the those who are hired by hours in the Autonomous Zacatecas University (UAZ). In order to identify mobbing existence and its implications on University teacher's motivation and sense of belonging in their labor environments. Therefore, it is identified that there is a major intrinsic motivation in all hiring status teachers for their job and labor environment, noticing a high hidden and undercover mobbing existence. All in all, this study's results show that motivation and sense of belonging on the university teaching staff is likely to be lessened by mobbing.

Keywords: mobbing, motivation, sense of belonging, university teacher

1. Introducción:

Se vive en un mundo de reorganización, de redefinición, de la adquisición de nuevas concepciones del trabajo, la familia, la educación; las organizaciones no pueden permanecer ajenas a estos fenómenos debiendo adaptarse y ser parte de dicho cambio.

Las organizaciones actuales están inmersas en un mercado en el cual buscan una posición estratégica, por lo tanto se preocupan por desarrollar ventajas competitivas que les permitan mantenerse y establecer alianzas en este mundo cada vez más globalizado (Mikolajczack, 2005).

Dentro de estos procesos interesa uno en particular: la educación superior. Es importante mencionar que la educación moderna también se está viendo afectada por una serie de exigencias de diversa índole que induce a entrar en la cultura de la urgencia (Malvezzi, 2004), dicho concepto se ve reflejado en la exigencia de mejorar la "calidad de la educación", en el cumplimiento de "indicadores académicos" que convierten a las instituciones educativas en organismos multide-

mandantes. Los espacios de reflexión y análisis cada vez son de menor duración y más esporádicos.

En este sentido la Universidad hoy en día no solo debe preocuparse por ser una Universidad de Calidad, sino además estar atenta en cómo se encuentra su talento humano hacia al interior; es decir, como se percibe el docente universitario, respecto a su subjetividad, (motivación, sentido de pertenencia) bajo un entorno globalizado y cada vez más complejo y exigente para las instituciones educativas a nivel superior.

La psicología del trabajo no sólo contempla la subjetividad en un sentido amplio, sino también en un sentido específico. Al respecto, señala que el concepto de personalidad tiene su origen filológico en el vocablo latino persona, cualquiera de las muchas máscaras teatrales que se ponían los actores de la Grecia Antigua. Persona se compone de per- (a través) y sonare (sonar), pues cada actor hablaba al público a través de la boca abierta y perforada de la máscara y, por, el actor que representaba el papel.

Uno de los enfoques más antiguos que tratan de explicar la personalidad está basado precisamente en los rasgos, con ellos se forman categorías de personas de acuerdo con sus atributos o rasgos distintivos.

La teoría de la personalidad de rasgos explica el comportamiento del hombre según las características innatas o la disposición de las personas, considerando que los rasgos son estables, durables y coherentes, sus acciones se basan en ellos; así, una persona alegre y optimista mostraría un comportamiento alegre y optimista en todas las situaciones y durante toda su vida. La forma más común de describir la personalidad de los individuos es señalando los principales rasgos que poseen. De aquí que la teoría de rasgos sea muy

popular no sólo para describir dicha personalidad de un individuo sino, además, para medirla o evaluarla.

Cuando se habla de “rasgo” se está hablando, según Buss (1982), de:

“Una disposición relativamente amplia y estable para comportarse de ciertos modos que se transfieren en forma relativa de unas situaciones a otras, o sea, que un rasgo dado se puede manifestar en una gran variedad de situaciones.” Buss (1982: 35).

De esta forma el estudio de los rasgos es parte integral de los campos de la personalidad, la evaluación psicológica y las diferencias individuales. De esas tres áreas, con seguridad se puede señalar que la Psicología de los rasgos contribuye más al campo de las diferencias individuales, referida a la descripción y explicación de las diferencias entre las personas.

Lo anterior para enfatizar y describir como el tipo de personalidad influye, en la forma de percibirse como víctima o victimaria en el caso de Mobbing Universitario y así detectar hasta donde afecta la motivación intrínseca del sujeto así como su sentido de pertenencia, para lo cual se hace desde una postura teórica –reflexiva, con la revisión de algunos autores expertos en estos campos subjetivos de la psicología, partiendo de un breve marco conceptual para describir el fenómeno mobbing, como a continuación se señala en el apartado de Desarrollo:

2. Desarrollo: Conceptualizaciones acerca del mobbing

El centro de trabajo constituye un lugar esencial en la vida de las personas, ahí se pasa una tercera parte del día. Como resultado de ello se tienen

relaciones laborales y afectivas, haciendo compañeros de trabajo, relacionándonos unos con otros; tratando de mantener un trato pacífico, de respeto y agradable. El mobbing rompe con este esquema ideal.

Martínez (2012) señala que un antecedente en cuestiones de acoso en el trabajo se puede observar en el Congreso de Hamburgo sobre higiene y seguridad en el trabajo, corresponde a Leymann (1990) emplear por primera vez el término mobbing, del verbo en inglés “to mob” para hacer referencia a una serie de aspectos muy importantes. Es un encadenamiento de acciones de carácter hostil consumadas durante un periodo de tiempo, dirigidas por una o varias personas contra una tercera, quedando la persona agredida en una posición de indefensión y es activamente mantenida en ella. Para fines del presente trabajo se asume el concepto de mobbing 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).

De acuerdo a lo aquí vertido, a continuación se señala las principales expresiones subjetivas del mobbing en docentes universitarios, como lo son:

Motivación y mobbing

El concepto de motivación es un elemento fundamental para tratar de comprender diversos pro-



MOBBING SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN Y PERTENENCIA LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.

VILLAGRÁN, S. Y PUENTE, L.

blemas y procesos organizacionales; sin embargo, cuando se llega a hablar de motivación, suele centrarse en las condiciones de carácter personal como si el hecho de estar motivado dependiera casi exclusivamente de la persona, sin darle el valor suficiente de que también depende de las condiciones del entorno y de las relaciones interpersonales que en este entorno se desarrollan.

Los trabajadores o empleados se llegan a motivar cuando encuentran un sentido a lo que hacen y se desmotivan cuando pierden ese sentido; la creación de contextos y condiciones así como de relaciones adecuadas, va a permitir a los trabajadores colaborar, involucrándose en el trabajo y dotar de sentido a lo que hacen juntos (Sánchez, 2000). Es algo que va más allá de las tareas realizadas y tiene que ver con las creencias y percepciones mutuas, con el reconocimiento, la vinculación, el sentido de pertenencia que las personas encuentran en la relación.

La motivación, se puede definir como el interés profesional y el entusiasmo que una persona muestra hacia el logro de metas individuales y de grupo en una situación de trabajo (Bentley y Rempel, 1980). Tomando como punto de partida ésta definición, la motivación depende de tres aspectos principales: a) sentirse parte. Esto tiene que ver con la pertenencia, y satisfacción por el trabajo realizado; implica la existencia y relación de necesidades, deseos y aspiraciones de dichos trabajadores; b) sentir que se tiene parte refiere a la necesidad de crear un contexto donde todos tengan la oportunidad de participación. Esto implicaría entre otras cosas, por ejemplo: establecer modelos colaborativos, determinar con los docentes el trabajo a realizar y las metas a conseguir, comentar, analizar el trabajo en equipo, y poder desarrollar canales de intercambio, participación y colaboración; c) sentir que se es capaz, implicaría realizar una serie de acciones para poder lograr cosas como: ofrecer feedback sobre

el trabajo realizado y reconocimiento al trabajo realizado. Como se ha podido observar, el tema de motivación es multifactorial, por lo que sería importante verificar que en las instituciones de educación no se llegue a caer en modelos determinísticos de motivación (Leal, 2002).

En su sentido específico, la motivación es entendida como un trasfondo de carácter psíquico, impulsor, que sostiene la fuerza de la acción y señala su dirección (Dursh, 1981). Bedodo (2006) resalta la importancia de cómo conceptualizamos la motivación y las implicaciones que tiene tomarla en cuenta, señala que los trabajadores realizan cotidianamente una serie de acciones que se convierten en actuaciones coordinadas de la institución, de tal forma que permite alcanzar las metas y objetivos institucionales.

El problema es que dichas instituciones no tienen muy claro sus metas u objetivos, o si los tienen, no logran bajarlos, transmitirlos de una forma efectiva, tampoco existe la concepción de que la institución en sí es un gran equipo de trabajo. La motivación es fundamental; ya que se viven en instituciones que hoy en día están en un proceso constante de interacción, que se fundamenta en una expectativa recíproca entre el docente; y la institución con respecto al desempeño esperado y la retribución que se recibirá a cambio.

Para poder hacer manifiesto el vínculo entre motivación y mobbing se puede avanzar en este sentido y concebirla como *“procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”* (Robbins, 2004), destacan tres elementos fundamentales: intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad se refiere a la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr un objetivo, la persistencia expresa la voluntad de salir adelante.

El modelo de Davis y Newstrom (1993) plantea que prácticamente todo el comportamiento de los seres humanos es motivado, los motivos pueden ser de orden fisiológico, psicológico, social, recuérdese las llamadas necesidades socialmente adquiridas que se centran en la necesidad de poder, necesidad de logro y de afiliación. Otro aspecto relevante es la equidad en la motivación, implica que los docentes comparen lo que aportan al trabajo (esfuerzo, competencias, educación) y sus resultados (salario, aumento, reconocimiento) con los de sus pares. Los docentes perciben lo que obtienen en su trabajo de acuerdo a lo que invierten en él y lo cotejan con sus compañeros en términos de aportaciones y resultados, si dicha relación es considerada equivalente, se habla de un estado de equidad; sin embargo, si la relación parece inequitativa, se considera un estado de desigualdad así lo señala Robbins (2004).

Si la motivación tiene que ver con satisfacer necesidades, el mobbing puede coartar esta posibilidad, primero porque se obstaculiza el trabajo realizado, segundo porque genera tensión, ansiedad o estrés en el trabajador, bajo estas condiciones resulta muy complicado mantenerse motivado, y si es así, es una motivación más de carácter intrínseco, pero que si no se alimenta de factores externos, de un contexto que lo favorezca, el resultado será una desmotivación del personal. Porque la posibilidad de satisfacer dicha necesidad, con el mobbing pareciera ser algo muy lejos de alcanzar existiendo una especie de “desilusión” ante la posibilidad de no poderla satisfacer. Y si esto persistiera se volvería más intensa esta sensación acabando con la poca motivación que pudiese tener el docente universitario.

Resulta prácticamente inevitable que el mobbing no tenga consecuencias en la motivación de los docentes; para ejemplificar esto, supóngase que a un docente tiene problemas para reportar su carga de trabajo, o le quitan horas, materias,

o lo tienen a la expectativa, ¿con qué ánimos se espera que llegue a trabajar?, si lo hace es porque son personas muy profesionales que no permiten que problemas laborales afecten su deseo de dar clases, pero esta situación tarde o temprano acaba diezmando su motivación (Fernández, 2008).

El trabajo docente implica un gran desgaste psicológico, si a eso le sumamos que no le pagan en tiempo, en forma, que tenga que discutir, aclarar, arreglar su carga horaria, o ir a pedir explicaciones porqué ya no le programaron determinadas materias, la desmotivación se vuelve evidente.

En estos primeros comentarios, se concibe al mobbing como una “distracción laboral”, en el entendido de que desvía la atención al compromiso laboral al poder verse perjudicado el docente por dicho acoso, ya sea físico, económico y/o psicológico.

El mobbing se puede convertir en un “cómplice” de las exigencias, éstas, por su naturaleza generan tensión y el acoso hace que esto se incremente mucho más. Las nuevas estructuras organizacionales cada vez más planas, originan que los docentes puedan sentirse decepcionados cuando se encuentran con un límite, un tope para su desarrollo, incluso en algunas universidades se da el “formarse” de acuerdo a derechos, antigüedad, contentillo de grupos políticos, o bien en el mejor de los casos de acuerdo a la preparación académica, y así poder acceder a una base, o bien si ya se tiene, esperar para una promoción o un aumento de sueldo, siendo natural que la desmotivación se haga presente.



De lo anterior, se derivan una serie de reflexiones sobre la temática:

- a) Si la motivación se ve como algo más complejo que sólo satisface necesidades, y en donde se debe considerar emociones, sentimientos; como aspectos de un concepto más amplio que es la subjetividad, entonces, implica una interacción social no sólo con los compañeros de trabajo sino con la institución en general; pero si dicha interacción esta permeada por un acoso en el trabajo, la construcción y reconstrucción de dicha subjetividad se va a ver alterada y por consecuencia la motivación también.
- b) Existe una estrecha relación entre motivación y mobbing, si consideramos a dicha motivación como una variable dependiente, mientras que el mobbing como independiente.
- c) Esto obliga repensar que cuando se estudia mobbing, se debe contemplar el aspecto de motivación como unos de los elementos subjetivos que se ven más afectados.
- d) Finalmente hay que señalar que también la motivación y mobbing se puede ver desde la perspectiva de fuente u origen, es decir, de acuerdo a Puchol (2005) saber cuáles son los motivos o las motivaciones para generar acoso.

Pertenencia laboral y mobbing

Los cambios tecnológicos y su tratamiento, almacenamiento, acceso y transmisión de toda clase de información que plantean posibilidades y desafíos nuevos, muchos de los cuales inciden en la naturaleza de las relaciones personales y sociedades, sus implicaciones provocan una fuerte dinámica de cambio en las instituciones, las cuales tienen que estar en constante revisión y

replanteamiento de su estructura organizativa y funcional. Dichos cambios tienen un componente altamente subjetivo y pueden dificultar la adquisición del sentido de pertenencia a la organización.

Si bien queda claro que las personas se relacionan con el mundo exterior por medio de los órganos sensoriales (la vista, el oído, el olfato, el tacto y el gusto), los sentidos reciben estímulos externos (sensaciones) y transmiten impulsos nerviosos al cerebro, el cual organiza e interpreta la información dando por resultado lo que se llama percepción, dicho de otro modo, la percepción según Chiavenato (2004) consiste:

“En el proceso de captar información del exterior, misma que organizamos en nuestro interior para tomar conciencia del mundo que nos rodea”
(Chiavenato, 2004:38).

Por tal motivo, la percepción modifica constantemente el comportamiento. La vida es un proceso, continuo e incesante, de adquisición de dicho conocimiento. Así como el conocimiento representa el proceso de captar información, la percepción es la ventana por donde entra la información en el organismo humano. Además, dado que el ambiente externo es complejo y cambiante, los fenómenos que ocurren en la realidad no son enteramente objetivos. Las percepciones muchas veces, son distorsionadas por los estereotipos (como el efecto de halo) y ello conduce a descripciones erróneas.

El problema se agrava porque el equipo sensorial y las hipótesis respecto al mundo limitan lo que se percibe de éste, y esto determina lo que se espera alcanzar. El desarrollo de una mayor capacidad de percepción es importante no sólo para recordar mejor las cosas vividas, sino para comprender y asimilar de manera más objetiva

la realidad que rodea al individuo, como se enunciaba en la definición anterior. La mención es pertinente porque una de las teorías de la personalidad que más ha estudiado los procesos perceptuales es la Gestalt, la cual surgió como una oposición a la idea estructuralista, funcionalista y del “atomismo” del conductismo prevaleciente en la psicología de la primera mitad del siglo XX. Los pioneros de la Gestalt, como fue el caso de los alemanes con su máximo representante Max Wertheimer, planteaban que la experiencia humana debería ser estudiada en su totalidad y no verla como hechos o sucesos aislados. Dentro de esta totalidad e integridad la materia prima era el pensamiento y el sentimiento. De ahí que se interesaran en el estudio de la percepción, los procesos del pensamiento, el razonamiento y la solución de problemas.

Eminentemente la teoría de la Gestalt tiene un enfoque de sistema abierto donde se tiene que estudiar la interrelación de cada uno de ellos y los efectos o resultados que esto genera. Deutsch (2001) plantea que hay esencialmente dos nociones claves dentro de la postura de la Gestalt. La primera tiene que ver con tomar en cuenta que en los fenómenos psicológicos ocurren en un “campo” como parte de un sistema de factores coexistentes y mutuamente interdependientes que poseen como sistema ciertas propiedades que no pueden deducirse del conocimiento de los elementos aislados del sistema. El segundo elemento clave hace referencia a la noción básica que establece que ciertos estados del campo psicológico son más simples y ordenados que otros y que los procesos psicológicos operan para lograr que el estado del campo sea tan “bueno” como lo permitan las condiciones prevalecientes.

Dicho de otro modo, el modelo conceptual sobre el cual se apoya la orientación gestáltica contempla la existencia de un complejo proceso con muchos acontecimientos particulares que

interactúan hasta llegar a un estado final mejor organizado. Deutsch (2001) señala que a partir de las dos posturas clave del enfoque de la Gestalt se llevó a cabo el estudio de los procesos de la percepción. Cuando se habla entonces, de gestión subjetiva del cambio, implica conocer sus percepciones, sus “experiencia sus aspectos históricos, culturales y sociales. No solamente los aspectos meramente operativos, si esto ya en sí pone o dificulta generar sentido de pertenencia, si existe mobbing la situación se complica aún más. De esta forma estudiar los procesos perceptuales es importante en este caso, en las instituciones educativas porque permiten verificar cómo se construyeron dichas percepciones convirtiéndose en representaciones mentales que permitan entender y comprender el mundo que nos rodea.

El cambio va a ser observado en buena medida de dichas percepciones, de ahí la importancia de las mismas, y habrá personas que las perciban como amenazantes y reaccionen teniendo conductas de acoso, pero como para ellos es una realidad, su percepción, pueden llegar a no aceptar o reconocer que sus conductas son erróneas. Ya que el mobbing genera tensión, ansiedad, un alto grado de incertidumbre que aunado a los cambios mal planificados y poca o nula gestión subjetiva del cambio, la cuestión empeora, porque se incrementan los chismes, los rumores, la incertidumbre. Entonces de inicio hay un doble problema.

El primero tiene que ver con el hecho en sí de la necesidad de desarrollar el sentido de pertenencia, pero este se puede ver seriamente afectado si existe a su vez mobbing, porque éste hostigamiento generará recelo, desconfianza, algo que es fundamental evitar para sentir pertenencia a algo; generar sentido de pertenencia es que ese algo tenga valor, un significado para las personas y si a eso se le suma el mobbing, el trabajo, la institución se pueden percibir como algo ajeno



MOBBING SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN Y PERTENENCIA LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.

VILLAGRÁN, S. Y PUENTE, L.

a ellos, en donde tienen que asistir para ganarse la vida.

Las creencias individuales y la comprensión que cada persona tiene de sí misma y de otros individuos con culturas similares o diferentes se basan en una masa vasta e indiferenciada de informaciones y experiencias, lo que puede fomentar una visión estrecha y errónea de los individuos y los grupos de la sociedad y limitar las posibilidades para algunos de ellos.

Las instituciones de educación superior no están ajenas a ellas, de hecho, hoy en día se habla mucho del proceso de “empresarilización” de las instituciones, lo cual las somete a una lógica que antes no tenían, y al no hacer una reinención de las mismas de forma planeada lo complica aún más, cómo sentir pertenencia si el trabajo es la causa principal “de sufrimientos” del mismo personal docente. Las exigencias de acreditación y el cumplimiento de un sin fin de indicadores para demostrar que el trabajo docente se hace con calidad, afecta el concepto de trabajo de los docentes, en un concepto de sufrimiento si está presente el mobbing. El acoso de carácter psicológico y económico sin duda son de los que más daño hacen al sentido de pertenencia que puede tener, porque dificulta la concentración en el trabajo, y el gusto quedará si al caso a título personal, porque el acoso de compañeros de trabajo genera inquietud y como se comentó desasosiego. Si a eso se le suma que los docentes, no importa de qué nivel o categoría sean, no sólo deben tener una serie de principios y cualidades, sino que además deben transmitir un sentido de autoestima personal y cultural, el respeto y la tolerancia de los demás, un sentido de pertenencia correspondiente a la idea de que todos deben disponer de un sitio físico, emocional, político en su grupo social o institucional, un sentido de responsabilidad social, es decir, comprender que la sociedad plural en que se vive, debe reconocer la necesidad de

proceder con tolerancia y responsabilidad con respeto a los factores sociales, políticos, culturales y ambientales.

Como se puede observar está la carga de trabajo como tal, la obligación del docente de transmitir estos principios, el problema se hace más grande si el mismo docente no los posee ya sea por presiones de trabajo o acoso, ¿cómo los va a transmitir?, ¿cómo transmitir el respeto, si entre colegas no lo existe?, ¿cómo transmitir la necesidad de colaborar juntos para alcanzar metas comunes? Cuando entre compañeros de trabajo se la pasan boicoteando el trabajo. Son contradicciones difíciles de enfrentar por parte de muchos docentes y pocas herramientas de apoyo para poderlas superar.

Por otra parte, el sentido de pertenencia está asociado a las expectativas del futuro. Este se verá afectado ya sea que la sociedad genere expectativas de movilidad social y las satisfaga o bien las genere y luego las frustre, o simplemente no genere expectativas de un futuro mejor, lo cual puede fomentar, entre otros procesos, la emigración en busca de mejores oportunidades. Por otro lado, las expectativas de futuro están mediadas por la percepción de la estructura social.

En términos generales, la pertenencia es fundamental para poder lograr una cooperación de carácter social, para que las sociedades puedan afrontar las tendencias a la fragmentación, y para afianzar la inclusión y cohesión sociales. Y, con respecto al sentido de pertenencia hace referencia según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2007)

“Incluye todas aquellas expresiones psicosociales y culturales que dan cuenta de los grados de vinculación e identificación ciudadana con respecto tanto a la sociedad mayor como a

los grupos que la integran" (CEPAL, 2007: 28-29).

Por otra parte, para Castillo (2008) el sentido de pertenencia significa arraigo a algo que se considera importante, como las personas, cosas, grupos, organizaciones o instituciones. Este autor señala que la pertenencia a un grupo conlleva normas, que incluyen participar activamente en los procesos de su institución o grupo, asumir con responsabilidad los compromisos que adquiere al ingresar, respetar a todos los miembros de su institución o grupo, respetar las políticas, las normas y los símbolos de la institución, no afectar a la institución.

Clarke (2009) plantea que el sentido de pertenencia es una dimensión subjetiva de la cohesión social. Está constituido como un conjunto de percepciones, valoraciones y disposiciones; y aunque el sentido de pertenencia parezca ser algo de carácter individual se construye colectivamente, es decir, es responsabilidad de todos los involucrados.

3. Método y Resultados.

El mobbing afecta directamente la motivación del docente universitario, mermando su sentido de pertenencia a la institución educativa, si bien es cierto el presente trabajo es una reflexión teórica, es importante señalar la aplicación de una entrevista semiestructurada aplicada a un grupo de docentes universitarios elegidos por el muestreo de juicio no probabilístico, a ambos géneros y tipos de contratación de tres Unidades académicas con mayor población docente de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

El uso de la entrevista es una herramienta para conocer más a fondo aspectos de subjetividad-experiencia, con respecto a éste segundo

punto que está muy ligado con el primero se presenta a continuación la postura que se mantiene en la interpretación en relación a la "experiencia" que es donde se trató de indagar además sobre situaciones de acoso, y, que le da soporte teórico a la interpretación realizada a las preguntas planteadas y el esfuerzo por construir el dato. La limitación de esta técnica radica en la intervención subjetiva que puede sesgar mucho la interpretación del discurso de los entrevistados. En este caso, se ha tratado de cuidar este factor y se ha querido ser lo más cuidadosa posible a la hora de interpretar discursos y resultados.

En filosofía y en el sentido tradicional, la experiencia es la única fuente de todo saber (empirismo, sensualismo). Con esto, el materialismo (como en el caso de Marx) reconocía la fuente de la experiencia como algo exterior, objetiva, independiente de la conciencia. Esta postura acerca de la experiencia implicaba concebirla tan sólo como resultado de la percepción pasiva del mundo exterior. Por la tanto una posición un tanto parcial e incompleta.

De este modo, la experiencia se entiende como interacción del sujeto social con el mundo exterior y como resultado de tal interacción. Que es precisamente lo que se trató de conocer una parte de cómo se da dicha interacción, que permitiera ir construyendo una realidad, procurando que dicha lectura del mismo fuera lo más cercana al vivir cotidiano de los sujetos que se entrevistaron. De acuerdo a dichas entrevistas se encontró que la motivación es un aspecto palpable en los docentes encuestados, si bien parte importante está directamente asociado al propio docente, se reconoce alguna aportación de la institución; indudablemente se tiene docentes motivados pese a situaciones desfavorables, sueldos y prestaciones o que no cuentan con cubículos, por mencionar algunos. Aun así, la docencia es la manera de sentirse plenos, realizados y completos, independientemente si existe un ambiente de trabajo



MOBBING SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN Y PERTENENCIA LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.

VILLAGRÁN, S. Y PUENTE, L.

favorable o no, ellos se encuentran motivados. En cuanto al sentido de pertenencia los docentes de estas unidades académicas se identifican con la universidad a la cual se encuentran adscritos. El que se logre este sentido de pertenencia es un indicador importante, manifiesta que tienen el compromiso hacia la institución, ahora bien la pregunta sería si dicho compromiso y/o sentido de pertenencia lo genera la propia institución, o la manera en que esta se administra, las prestaciones, compensaciones e incentivos, lo promueven así, o simplemente el docente, porque le gusta lo que hace, se autogenera el sentido de pertenencia, sin que influya factores externos?, al parecer esta cuestión queda a cuestiones intrínsecas del docente Universitario.

4. Conclusiones.

El impacto del mobbing que puede generar en la motivación, y pertenencia laboral es teóricamente demostrable, aunque empíricamente no sea tan significativo lo que se encontró. Lo que ocurrió, si se revisan los resultados obtenidos de la entrevista, es que la desmotivación no fue tan notoria, pero no porque necesariamente no haya mobbing, sino posiblemente por una fuerte motivación intrínseca que poseen los docentes, por el alto nivel de compromiso y responsabilidad que tienen con su trabajo; lo mismo ocurre en el caso del desempeño y permanencia laboral. Esto es importante señalarlo, si se hubiera considerado como suficiente la verificación de los datos, las conclusiones irían en el sentido de que efectivamente el mobbing no es determinante en los aspectos estudiados, pero con la observación y la entrevista se pudo notar que sí existe una incidencia pero no se hizo tan manifiesta como se esperaba por una cuestión de carácter personal y profesional.

El mobbing disminuye la motivación del personal docente. Lo que sí fue posible demostrar es que está latente su desarrollo y que tarde o tem-

prano se puede manifestar de una forma muy generalizada y con fuertes daños a la economía y a la salud mental de los docentes. Finalmente, se encontró indicios de su impacto, que de no atenderse y darle un nuevo rumbo a la dinámica institucional tarde o temprano se hará presente. Por último, señalar dos aspectos fundamentales; el primero de ellos obedece al hecho de que el mobbing es uno de los tópicos de la Psicología del trabajo dentro de la Salud en el Trabajo que se le está prestando más atención en su estudio y comprensión, dado las repercusiones e impacto que este genera y, segundo, El mobbing se puede prevenir y atender no sólo a nivel psicosocial, sino en un sentido multifactorial.

Resumen curricular:

Sonia Villagrán-Rueda. Docente investigador adscrito a la Unidad Académica de Psicología (UAP) de la UAZ, Doctora en Psicología y Educación por la UAQ, Docente y asesora de tesis de la Maestría en Psicología del Trabajo UAQ; línea de investigación psicología organizacional, Perfil PROMEP, Ponente en congresos científicos nacionales e internacionales, autora de capítulos de libros, artículos indexados y arbitrados, responsable de planeación y miembro del comité de reestructuración de la UAP.

Luis Enrique Puente Garnica, docente-Investigador, licenciado en Psicología Laboral, Maestría en Psicología del Trabajo, Maestría en Administración con especialidad en Recursos Humanos, Doctor en Psicología y Educación, autor de capítulos de libros, revistas arbitradas, PRODEP; ponente en congresos Nacionales e Internacionales y actualmente Jefe de Investigación Posgrado de Psicología UAQ.

Referencias Bibliográficas.

- Bedodo, V. (2006). *Motivación laboral y compensaciones*. Chile: Universidad de Chile.
- Bentley, R. y Rempel, A. (1988) Manual for the Perdue teacher Opinionaire west. Lafayette, IN: Purdue Research Foundation
- Buss F. (1982). *Diferencias individuales, rasgos y factores*. México: Manual Moderno.
- Castillo, A. (2008). *Sentido de pertenencia*. España: Pensamiento Iberoamericano.
- CEPAL (2007). *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe*. Capítulo 1, aspectos demográficos, con especial énfasis en la dimensión de género.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Clarke, M. (2009). *Ética política de identidad docente*. Colombia: Harvard Business.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- 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.
- Deutsch J. (2001). *Psicología*. México: Mc Graw Hill.
- Dursh, F. (1980). *Psicología*. México: Herder.
- Fernández, D, (2008). *Psicología*. España: Editorial Panamericana.
- Leal, J. (2002). La mirada del otro: la relación asesor-asesorados *Psicopedagogía* 5. México pp.22-24
- Leymann, H. (1991). *Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo*. Suecia: Universidad de Estocolmo Instituto Nacional de Salud Laboral.
- Martínez, M. (2012). *El acoso psicológico en el trabajo y mobbing: patología emergente*. España: Universidad de Valladolid.
- Mikolajczack K. (2005). *Organizaciones*. México: Kapelusz.
- Puchol, L. (2005). *Dirección y gestión de recursos humanos*. España: Editorial Díaz de Santos.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Ediciones Pearson.
- Sánchez, S. (2000). *El asesoramiento psicopedagógico. Un estudio observacional sobre las dificultades de los psicopedagogos para trabajar con los profesores*. México: Dialnet pp. 55-77.