

MOBBING Y ESTRÉS EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

AUTORES

**JUAN EDUARDO LARA SOTOMAYOR
MANUEL PANDO MORENO
CAROLINA ARANDA BELTRÁN
JOSÉ MARÍA LALAMA AGUIRRE**

MOBBING Y ESTRÉS EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

**Juan Eduardo Lara Sotomayor
Manuel Pando Moreno
Carolina Aranda Beltrán
José María Lalama Aguirre**

PRIMERA EDICIÓN PIENSO, A.C., MÉXICO: AGOSTO DE 2017

La presentación y disposición en conjunto de:

MOBBING Y ESTRÉS EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

Es propiedad del autor

Se permite la reproducción total o parcial de la información aquí publicada, siempre y cuando no sea alterada, citen los créditos correspondientes y se realice sin fines de lucro.

ISBN 978-607-97488-1-4

EDITORIAL: PIENSO, A.C.

Impreso en México/ Printed in Mexico

Diseño de portada: Dra. Carolina Aranda Beltrán

Derechos reservados conforme a la ley:

© PIENSO A. C.

PIENSO en Latinoamérica

Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

Sobre los autores

JUAN EDUARDO LARA Sotomayor

Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo por la Universidad de Guadalajara (UDG)- México, Magister en Gestión del Talento Humano por el Instituto de Investigación y Posgrado de la Facultad de Ciencias Psicológicas y Doctor en Psicología Industrial por la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador. Subdecano y Director del Instituto de Investigación y Posgrado de la Facultad de Ciencias Psicológicas de la UCE. Miembro del Cuerpo Académico de programas de maestrías y carreras de grado en diferentes Instituciones de Educación Superior (IES) públicas y privadas del Ecuador como Docente – Investigador. Consultor Gerencial en Gestión del Talento Humano y Salud Ocupacional. Miembro del Cuerpo Académico del Programa de Investigación en Salud Ocupacional (PIENSO en Latinoamérica), Miembro de Red de Investigación de Salud y Ambiente (RISAL).

Email: juanelarasmdth@hotmail.com

MANUEL PANDO Moreno

Doctor en Ciencias por la Universidad de Rovira i Virgili (España). Fundador de la Maestría y Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo en la Universidad de Guadalajara, México. Miembro de la Junta Académica del Doctorado en Salud en el Trabajo. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II, con Perfil Deseable. Miembro del Cuerpo Académico Consolidado “Salud Mental en Grupos Poblacionales”. Presidente del Programa de Investigación en Salud Ocupacional (PIENSO en Latinoamérica), Presidente de la junta directiva del Instituto Iberoamericano de Investigación en Salud Ocupacional, Ambiente y Sociedad (INSOAS).

Email: manolop777@yahoo.com.mx

CAROLINA ARANDA Beltrán

Doctora en Ciencias de la Salud Pública por la Universidad de Guadalajara (UDG). Investigadora y Docente del Departamento de Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la UDG. Docente de Licenciatura, Maestría y Doctorado. Presidenta de la Academia Salud en el Trabajo. Miembro de la Junta Académica del Doctorado en Salud en el Trabajo. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II, con Perfil Deseable. Miembro del Cuerpo Académico Consolidado “Salud Mental en Grupos Poblacionales”. Miembro del Programa de Investigación en Salud Ocupacional (PIENSO en Latinoamérica), Miembro del Instituto Iberoamericano de Investigación en Salud Ocupacional, Ambiente y Sociedad (INSOAS).

Email: caranda2000@yahoo.com.mx

JOSE LALAMA Aguirre

PhD. La Crosse University, Psicología USA, Título refrendado por la Universidad Central del Ecuador y registrado en CONESUP Y Senescyt Miembro activo Colegio de Psicólogos Clínicos de Pichincha, Quito, Ecuador, Master en Psicología y Consejería Montclair State University, USA,(Registrado en Senescyt), Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública. Montclair State University, USA (Registrado en Senescyt), Seton Hall University, Cursos de Post- Grado Psicología, USA ,University of Alabama, Cursos de Post- Grado Educación, USA. University of South Florida, USA Certificación Psicología Jurídica. USA. State of Florida, Profesor Certificado. Inglés y Educación Continua. USA. Docente en la Universidad de Montclair State University. Consejero de estudiantes extranjeros en la Universidad de Caldwell College, USA. Docente - Investigador Titular UCE, Ecuador Director de Carrera en Psicología Clínica, UCE, Ecuador, Docente de Lorenzo Walker Institute of Technology, USA. Departamento de Trabajo, New Jersey, Consejero Bilingüe, USA. Miembro del Cuerpo Académico del Programa de Investigación en Salud Ocupacional(Pienso en Latinoamérica).Miembro de Red de Investigación de Salud y Ambiente (RISAL).

Email: joelala12@hotmail.com

ÍNDICE

PRÓLOGO	9
I. Introducción	13
II. Antecedentes	17
III. Teorización	31
IV. Resultados de una investigación en Docentes Universitarios, Quito, Ecuador	92
V. Referencias	169
VI. Referencias virtuales	177
VII. Anexos	181

PRÓLOGO

Dr. Raúl Flores Carrillo

Nadie está exento de sufrir algún tipo de violencia o acoso en el trabajo, dada la realidad laboral cotidiana que enfrenta el trabajador día a día. Las empresas e instituciones también enfrentan problemáticas y retos importantes, como lograr y mantener la eficiencia y la eficacia en sus procesos de producción de bienes o servicios con estándares calidad para estar en condiciones de competir y desarrollarse. Sin embargo, sus condiciones psicosociales en el trabajo: las características del empleo y la tarea, la organización de los procesos del trabajo, la estructura, cultura y ambiente de la organización, los salarios y la seguridad contractual, frecuentemente no son las idóneas causando afectación mental y física al trabajador.

El libro, “Mobbing y Estrés en Docentes Universitarios”, integra un estudio sistematizado entorno a una problemática social que poco a poco ha tomado mayor relevancia en el ámbito de la salud laboral, y en el caso particular de docentes en el contexto universitario.

Deseo acentuar la colaboración de destacados y experimentados profesionales de la salud en el trabajo como es el Dr. Juan Eduardo Lara, el Dr. Manuel Pando y la Dra. Carolina Aranda, que por muchos años se han desempeñado como: investigadores, docentes, consultores con participación tanto en el contexto universitario, como el institucional y empresarial de nivel internacional, nacional y local.

Es un libro que, apoya a los alumnos universitarios en el ámbito de la investigación, en el contexto de las organizaciones también resulta de interés y utilidad para empresas, instituciones, profesionales, mandos medios, gerentes y directivos especialmente los vinculados con las áreas de recursos humanos, medicina del trabajo, seguridad social y afines.

En el capítulo I, se desarrolla una breve introducción al tema, en el capítulo II, se hace una interesante reseña de los antecedentes de investigación respecto del mobbing y el estrés, destacando en los resultados la prevalencia, la percepción de violencia, los factores sociodemográficos laborales, así como la repercusión física y mental en la salud de los trabajadores. De igual manera, en la parte III, se elabora la fundamentación epistémica respecto del tema en cuestión desde la perspectiva de las ciencias sociales, con una postura positivista y con modelo teórico del mobbing con referencia a la psicología

social, donde se conforma una entidad colectiva entre el acosador y la víctima, sin la presencia de uno la existencia del otro no se justifica. Cabe mencionar, que se realiza una breve revisión histórica del mobbing, tipos de mobbing y como se manifiesta, así como respecto del estrés. Se mencionan algunos factores de riesgo y factores protectores del estrés en el trabajo y aterriza describiendo la estructura contextual y legal en el contexto ecuatoriano. En la parte IV, se presentan resultados de una investigación realizada en docentes ecuatorianos, donde se plantea el problema de la investigación, las preguntas de investigación, justificación, el objetivo general y los específicos mencionando las variables con sus hipótesis. Así mismo, describe el contexto del trabajo, el tipo de diseño y estudio, delimitación espacio-temporal, unidad de análisis, universo, muestra estadística, tipo de muestreo, tasa de no respuesta, criterios de selección y de exclusión, los instrumentos utilizados, el pilotaje y resultados, operacionalización de variables, plan de análisis, resultados y discusión, recomendaciones. Para finalizar presenta la parte VI referencias, VII referencias virtuales y VIII anexos.

Por todo ello, considero que es una publicación oportuna al incrementar el acervo bibliográfico en investigación en este tema, siendo útil para estudiantes, docentes y profesionales de la salud laboral.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones de trabajo tienen un denominador común, todas requieren del Talento Humano, los avances tecnológicos generados a finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, constituyen la base material para que se concrete una economía globalizada, en donde las nuevas tecnologías de información y comunicación son indispensables.

Todos estos procesos de cambios y avance tecnológico han llevado a las organizaciones a trabajar generando mayor productividad, mejores resultados, incremento de la utilidad, fundamentados en la eficiencia y efectividad de sus procesos, pero sin preocuparse de su talento humano, de las condiciones en las que desarrollan sus actividades, de los factores de riesgos a los que están expuestos y por ende de las consecuencias en su salud.

En este momento histórico global, existe un vuelco en las conciencias y en los valores, este mundo del trabajo premia, califica o destruye personas y puestos de trabajo con total falta de reconocimiento sobre el valor humano. En el caso de la Educación Superior se mide la productividad, según el número de alumnos aprobados, cursos impartidos, proyectos de investigación financiados, ponencias realizadas, procesos de tutoría, número de actividades de vinculación

realizadas y no por los contenidos educativos que son construidos y re significados por los alumnos o por los servicios de bienestar para la sociedad.

Proactividad, enfoque preventivo, anticipación... son términos que han marcado la revolución pedagógica en la última centuria. Entre los profesionales de la educación, la docencia y la psicología, es asumida la máxima “es mejor prevenir que curar” (Miramón 2007).

Esta nueva dinámica laboral, propia de un mercado altamente competitivo, ha llevado al trabajador, en general, a demandar mayor esfuerzo en la ejecución de su trabajo (en el ámbito físico y mental). En el caso de los docentes universitarios, quienes presentan alteraciones en la salud como el estrés, considerada como la enfermedad del siglo XXI y/o la presencia de hostigamiento psicológico en el trabajo conocido también como mobbing, que son manifestaciones de la presencia real de los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

En el área de la salud laboral el estrés es uno de los problemas más importantes, asociados a un gran número de bajas y de morbilidad, siendo los factores psicosociales entre ellos la sobre carga de trabajo, la infra carga de trabajo, el doble rol, entre otros los que potencializan la presencia de este desequilibrio en la salud del trabajador. El estrés es un factor que se encuentra

directamente relacionado con el absentismo laboral, llegando a la conclusión de la insatisfacción laboral es uno de los factores más importantes en los cuadros de absentismo (Cook, 1993), lo que a su vez genera problemas de productividad y resultados efectivos.

Con el mobbing se pretende la destrucción psicológica de la víctima por medio de actuaciones hostiles que consideradas de forma aislada podrían aparecer anodinas, pero cuya repetición produce efectos muy perjudiciales (Leymann, 1990). Según su direccionalidad es posible considerar tres tipos de mobbing: descendentes (el que se manifiesta de superior a subordinado), horizontal (entre trabajadores de similar categoría profesional) o ascendente (de subordinado-s a superior jerárquico).

Con la presencia real e irrefutable de estos factores de riesgo en el ámbito de trabajo en que desarrollan las actividades los docentes universitarios, han llevado a las Instituciones de Educación Superior (IES) a trabajar en actividades preventivas a fin de garantizar a sus trabajadores (Docentes, empleados y trabajadores) ambientes sanos y seguros en donde la salud de los mismos se constituya en un objetivo institucional inmediato, evitando de esta forma la presencia de factores de riesgo que desencadenen enfermedades de orden profesional.

II. ANTECEDENTES

En los últimos 10 años se han llevado a cabo importantes estudios sobre el mobbing y estrés en el ámbito laboral, así tenemos:

En Colombia el Ministerio de Trabajo (2004), realizó un estudio en que se reportó una prevalencia de acoso psicológico de 19.8%. Los sectores económicos más vulnerables fueron el de transporte y telecomunicaciones con una prevalencia del 25.1%, el de salud y educación con el 19.7% y el sector financiero con un 14.6%. La importancia de esta revisión es que los hallazgos obtenidos nos conducen a la comprensión del mobbing en salud y educación. Ministerio de la Protección Social (2004).

En España se realiza un estudio al que hace referencia Herranza – Bellido, Reig-Ferrer y Cabrero García (2006) en donde analizan la presencia de mobbing en el profesorado universitario como parte del estudio transversal más amplio sobre su calidad de vida, trabajo y salud. Los objetivos planteados en este estudio fueron tres:

- 1) Conocer la frecuencia del mobbing en un contexto universitario
- 2) Examinar la asociación entre mobbing y la edad, el género y la categoría académica de los profesores, y
- 3) Estudiar los mejores predictores de mobbing.

Respondieron el cuestionario 252 profesores a tiempo completo, lo que ha significado una tasa del 61,6%, los resultados demuestran que casi el 22,6% de los profesores se sintieron víctimas de mobbing. Los autores sostienen no haber encontrado diferencias estadísticamente significativas en mobbing debidas a la edad, género o categoría académica de los profesores. Según diversos análisis de regresión logística jerárquica por bloques que realizaron, los mejores predictores del mobbing han resultado ser: el grado de autonomía en el trabajo y la satisfacción experimentada en las relaciones con los supervisores. Estas 2 variables han explicado, en el estudio, casi un 37% de la variabilidad del mobbing. Serían necesarios estudios longitudinales o experimentales para poder establecer relaciones de causalidad entre mobbing y contexto laboral.

En México, Aldrete, Pando, Aranda y Torres (2006) realizan un estudio sobre Acoso Psicológico en el Trabajo: ¿Un problema de género?, en donde

buscan determinar la presencia del fenómeno entre mujeres docentes de un centro universitario. En este estudio participaron 56 docentes a las que se aplicó el Leyman Inventory of Psycho-Terror (LIPT-60) y la Escala de Evaluación de Apoyo y Contactos Sociales. La edad promedio del grupo de mujeres docentes fue de 43,7 años con un rango que vario de los 24 años a los 60 años, considerando la presencia de al menos una estrategia de acoso como mobbing, el 83,6% de las mujeres se calificaron como víctimas. En referencia al grupo de mujeres participantes, las variables de edad y estado civil no mostraron asociación significativa con ninguna de las diferentes mediciones del mobbing, conforme al LIPT-60. En la discusión de los resultados indican los autores que “La ocurrencia de acoso psicológico en el trabajo no varió significativamente de acuerdo al género; sobre ello no hay correlación alguna entre género y acoso, mientras que otros reportan lo contrario”.

Justicia (2006) presenta un estudio descriptivo realizado con empleados universitarios de dos universidades andaluzas (N=548) pertenecientes al sector del profesorado y del personal de administración y servicios, con la siguiente distribución: 245 Profesores Numerarios (44,71%), 183 Profesores no Numerarios (33,39%) y 120 miembros del personal de Administración y servicios (21,90%). Los resultados obtenidos de la muestra de participantes

indican que el 22,3% de ellos han sufrido acoso por lo menos una vez durante su experiencia laboral. El porcentaje desciende hasta el 9,31% al introducir criterios de valoración más restrictivos tales como la frecuencia y la duración. Es importante indicar que el acoso afecta por igual a los grupos analizados y no existen diferencias significativas ante la presencia de este factor, sin embargo, en referencia al sexo existe diferencias estadísticamente significativas, observando que la tasa de victimización en los hombres es de 6,85%, mientras en las mujeres es el 12,77%. En cuanto a la direccionalidad del acoso se indica que el acoso descendente afecta a un 76,5% de las víctimas; el acoso horizontal afecta a un 56,9% y el acoso ascendente afecta al 39,2% de las víctimas.

En Argentina se realiza un estudio sobre Acoso Psicológico (mobbing) en el ámbito educativo, sus autores Raya, Herruzo y Pino (2007) plantean realizar la medición de los niveles de acoso psicológico en una población de 220 profesores (93 hombres y 127 mujeres) de los centros de educación de la Provincia de Córdoba, considerando los factores socio demográficos y el estudio de las conductas de acoso más frecuentes que se usan. Los resultados indican que son 4 de las 60 conductas de acoso psicológico, las que más se presentan en los sujetos de estudio, en referencia a los factores socio

demográficos no guardan ninguna relación directa con la presencia de mobbing. Sobre las conductas de acoso psicológico la comunicación y la reputación personal son las conductas más indicadas.

Pando (2008) en el estudio sobre Factores psicosociales y presencia de mobbing en profesores universitarios, realizado en la Universidad del Valle de Atemajac – Guadalajara, indica que se realizó un estudio transversal, descriptivo. El tamaño de la muestra se calculó tomando en cuenta la población total de docentes registrados en el cuatrimestre y fueron seleccionados al azar. Previendo una pérdida de casos se aumentó la muestra un 10%, obteniendo finalmente el total de 185 profesores universitarios que respondieron a las encuestas.

Los valores arrojados por el inventario IVAP en esta institución educativa, permiten detectar 9 posibles casos de Acoso Psicológico, 2 en nivel alto y 7 en nivel medio. Por otro lado, hasta un 82% del personal afirma haber recibido alguna forma de Violencia Psicológica en el Trabajo. Ambas son cifras altas para lo encontrado en estudios similares con trabajadores con estudios profesionales.

Desde hace tiempo se sostiene que el estrés es un factor que acompaña el trabajo docente, esto se fundamenta en una revisión de 71 investigaciones

realizada (Hiebert y Farber, 1984) quienes encontraron evidencias para considerar a la docencia como una profesión estresante.

Paoli P., (2000) hace referencia una encuesta europea sobre cambios en las cargas laborales estresantes durante los últimos 10 años ha demostrado, a modo de ejemplo, que en el año 2000 el 22% de los encuestados (n = 21.500) trabajaban a turnos, el 29% estaba sometido a fuertes ruidos y el 60% (frente al 50% en 1990) soportaba premuras de tiempo a la hora de hacer su trabajo. A su vez, el 40% (poco menos en 1990) sufría monotonía y escaso control o margen de decisión sobre sus tareas en el puesto laboral.

Una investigación sueca sobre economía sanitaria concluye que, de manera global, cerca del 10% de los trabajadores están afectados de estrés crónico peligroso para la salud, y que esta carga de estrés es, en parte, la causa de una amplia variedad de enfermedades (cardiovasculares, musculoesqueléticas, depresión, etc.), los costes debidos a las situaciones estresantes en el trabajo, sólo para Suecia, podrían presupuestarse en casi 450 millones de euros al año (Levi L, Lunde-Jensen P, 1996).

Matud (2002) en su investigación “Estrés Laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza”, plantea el objetivo de evaluar el estrés laboral y salud en el

profesorado, la muestra estuvo conformada por 223 profesionales de enseñanza de los cuales 155 fueron mujeres y 68 hombres, los resultados indican que la insatisfacción con el rol y los cambios negativos e incontrolables en la presión laboral, correlacionan con sintomatología de tipo somático, depresiva, de ansiedad e insomnio y de forma negativa con apoyo social aunque los coeficientes son bajos.

León y Avargues (2007) realizan el estudio “Evaluación del estrés laboral en personal universitario” para lo cual aplicaron 720 encuestas de las cuales se recogieron 315, los instrumentos seleccionados fueron: La Escala Laboral de Estrés, el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala Magallanes de estrés, los resultados indican que la prevalencia del estrés laboral fue alta (13%). La falta de recursos, la sobrecarga de trabajo, el conflicto y la ambigüedad de rol fueron determinantes el momento de analizar la información obtenida, las variables socio demográficas como: la edad, el estado civil, el número de hijos, el sector en el que trabajan y la experiencia influyeron sobre la propensión de tener estas experiencias cuyas consecuencias en la salud de los trabajadores fueron negativas

Cito el trabajo desarrollado por Cruz, Ovalle y Pando (2008), “Mobbing y estrés laboral en Académicos de la Universidad de Ciencias y Artes de

Chiapas”, cuyo objetivo central fue identificar la incidencia de la sintomatología de estrés y mobbing, aportando al estudio de esta problemática con insumos importante como: “Con respecto a la violencia psicológica encontramos 47 académicos que representan al 88.7% de la muestra de estudio sufren o han sufrido este tipo de situaciones. Del total de los casos el 61.7% sostiene que la frecuencia ha sido alta y el 19.2% media y el mismo porcentaje sostiene que la frecuencia ha sido baja. De acuerdo a la intensidad el 95.7% de ellos manifiestan que la violencia recibida es de baja intensidad y únicamente el 4,3% de los académicos manifiestan que ha sido alta.

“...De los datos más significativos se encuentra que del total de los casos, el 63,6% son hombres y el 36,4% son mujeres, observándose que los hombres son más proclives a experimentar síntomas de estrés , con relación a la edad, los casos se concentran en sujetos que están viviendo su tercera o cuarta edad.....Los síntomas que tienen mayor incidencia en los académicos son en orden de importancia: dolores de cabeza, dificultades para quedarse dormidos o despertarse durante la noche, irritabilidad o enfurecimiento, dolores abdominales, nerviosismo o ansiedad y fatiga o debilidad”.

Otro estudio realizado por Necsoi (2011) hace referencia a la relación del estrés generado por el trabajo y a la satisfacción del Docente Universitario,

en el estudio participaron 70 Docentes Universitarios encontrándose que existe una relación negativa entre la satisfacción en el trabajo y la presencia del estrés laboral, las mujeres presentaron altos niveles de ansiedad y depresión y bajo nivel de satisfacción, de igual forma los docentes con nombramiento tienen mayores niveles de satisfacción en comparación con los docentes contratados, los títulos académicos o carreras no tienen diferencias significativas en cuanto a motivación y presencia del estrés en el trabajo.

En la obra “Estrés Laboral y Burnout en Docentes de Educación Superior en México”, sus autores Aldrete y Cruz (2013), hacen referencia en el capítulo III al trabajo desarrollado por Pozos, Horta, Delgadillo y Aguilera cuyo tema planteado aborda la problemática de la “Docencia y estrés como riesgo para la salud en odontólogos de la carrera de Odontología de la Universidad de Guadalajara”. Para este estudio se definió una población de 90 docentes odontólogos de ambos sexos que laboran con nombramiento permanentes en turnos matutinos y vespertinos y sus jornadas laborales de 4 a 12 horas diarias frente a grupos, alternando como instructores de las clínicas de atención dental y asesorando y dirigiendo a alumnos de pregrado y postgrado. Las variables fueron: nivel de estrés crónico, edad, estado civil, nivel socioeconómico, horas al día frente al grupo y antigüedad en el trabajo. Los

instrumentos utilizados fueron: El cuestionario de datos personales y el Inventario de síntomas de Estrés. Los niveles de estrés crónico que se encontraron fueron: 11 odontólogos (12,2%) de la población total presentaron un nivel alto; 62 odontólogos (68,8%) presentaron un nivel medio y 17 odontólogos (18,9%) presentaron un nivel bajo. Las autoras sostienen que estos resultados concuerdan con otros estudios realizados donde se hace referencia a que si bien el estrés afecta a ambos sexos el impacto en cada uno es diferente. Con relación a la edad se sabe que a mayor edad se va reduciendo la capacidad de su sistema inmune, mostrando significativamente más estrés y si a ello le agregamos alteraciones en la estabilidad emocional por el estrés vivido a lo largo de varios años, las consecuencias pueden ser lamentables.

Algunas de las investigaciones anteriormente citadas aportan con datos sobre acoso psicológico en sectores económicos vulnerables, como son el transporte y las telecomunicaciones, otros estudios analizan la presencia de mobbing en el sector de la educación específicamente en los docentes como: “Acoso Psicológico (mobbing) en al ámbito educativo” desarrollado por Raya, Herruzo y Pino (2007); “Mobbing en salud y educación desarrollada por el Ministerio de la Protección Social (2004) de Colombia y al realizado en España al que hace referencia Herranza – Bellido, Reig-Ferrer y Cabrero García (2006)

en donde analizan la presencia de mobbing en el profesorado universitario, el trabajo presentado por Pando (2008) aborda los factores psicosociales y presencia de mobbing en profesores universitarios, en la Universidad del Valle de Atemajac – Guadalajara, estos resultados sirvieron para realizar una asociación con los resultados de la presente investigación, sin embargo pese a la búsqueda realizada, no se pudo encontrar otros estudios en referencia al acoso psicológico en el trabajo y los efectos negativos que producen en la salud del docente universitario.

En referencia al estrés y sus principales alteraciones en la salud del docentes universitarios contamos con varios estudios realizados entre estos tenemos los propuestos por Hiebert, y Farber (1984); Levi L, Lunde-Jensen P. (1996); Matud (2002); Cruz, Ovalle y Pando (2008); León y Avargues (2007); Necsoi (2011); Aldrete y Cruz (2013), los resultados generados nos brindó la oportunidad de realizar un análisis comparativo fuerte con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Para establecer la asociación de resultados sobre violencia psicológica en el trabajo (presencia e intensidad), la presencia de acoso psicológico asociado con la sintomatología que produce el estrés, fundamenté el análisis correspondiente con el trabajo desarrollado por Cruz, Ovalle y Pando (2008),

“Mobbing y estrés laboral en Académicos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas”, cuyo objetivo central fue identificar la incidencia de la sintomatología de estrés y mobbing, es importante indicar que pese a la búsqueda de investigaciones con esta misma temática, no se logró recopilar otros trabajos, lo cual limitó contar con datos de referencia.

Sobre los factores sociodemográficos laborales y la relación con el acoso psicológico en el trabajo González y Graña (2009) indican que luego de analizar las propiedades psicométricas básicas del NAQ-R (Negative Acts Questionnaire – Revised), se realizó una descripción básica de la muestra de estudio a partir de las variables seleccionadas y se realizó un análisis general de diferencias de proporciones entre la frecuencia del acoso laboral percibido respecto a las variables sociodemográficas y socio laborales consideradas, analizándose porcentajes y frecuencias correspondientes para la realización de la tabla de contingencia y la aplicación de la técnica estadística de *chi cuadrada* (X^2) para así poder analizar la posible existencia de diferencias significativas; de este modo se pretende comprobar si existen indicadores tanto sociodemográficos como socio laborales, relacionados con la existencia de situaciones de acoso psicológico en el lugar de trabajo, constituyendo por tanto variables características del mismo.

Los resultados descriptivos de esta investigación cuya población estuvo compuesta por 2861 trabajadores de una muestra multi ocupacional, indican que el 75,6% desarrollaban su actividad laboral en el sector privado, mientras que el 24,4% trabajaban en el sector público, el 59,7% tenían un contrato fijo/indefinido, el 86% de los participantes (n=2.462) consideraron no haber sido víctimas de acoso laboral durante los últimos seis meses, mientras que el 8,2% (n=234) señalaron haber sufrido acoso psicológico en su lugar de trabajo de forma ocasional (esporádicamente/mensualmente) y el 5,8% (n=165) restante con frecuencia semanal o diaria, es decir, describieron situaciones de acoso psicológico laboral propiamente dichas si atendemos a los criterios operativos de frecuencia y duración del concepto mobbing establecidos a nivel teórico (Martín-Daza y Pèrez-Bilbao, 1998).

González y Graña (2009) indican en su trabajo que “desde la OIT (2000) se estableció la cifra de prevalencia en nuestro país en un 5% de supuestos de acoso laboral durante el último año dentro de la población activa española, dato similar al 5,8% obtenido en el presente estudio, cifra en todo caso inferior a la ofrecida en el último informe Cisneros desarrollado en nuestro país, donde se situó la cifra de prevalencia dentro de nuestra población activa en un 9,2% (Piñuel y Oñate, 2006).

Otro estudio de referencia sobre los factores sociodemográficos laborales que, sin corresponder a las mismas características de la población investigada, la ejecución de las actividades es común y me refiero al trabajo realizado por Díaz, López y Varela (2010) quienes en su estudio sobre “Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali. Colombia” encontró que las variables sociodemográficas no presentaron relaciones significativas con el síndrome a excepción del nivel de enseñanza en el cual los docentes imparten clases.

III. TEORIZACIÓN

Fundamento epistemológico

La generación de nuevos conocimiento y aportes a la ciencia deben tener su fundamento filosófico, caso contrario se convierten en conceptos simples sin mayor complejidad y carentes de un fundamento científico, con la aplicación de la Epistemología, las Ciencias Sociales han propuesto soluciones en los momentos críticos de la construcción del conocimiento. El presente estudio en su marco epistemológico se construye en base al alcance de las Ciencias Sociales que para este fin considera a ciencias como la sociología, la ciencia política, la psicología social, la educación, la antropología social y la geografía social, dejando fuera de aplicación por un momento a ciencias como la historia, la economía, el derecho que tienen sus propios enfoques metodológicos y filosóficos.

Es fundamental citar a Briones (2002) quien, en términos generales, define a la epistemología como el análisis del conocimiento científico. En términos más específicos, esta disciplina analiza los supuestos filosóficos de las ciencias, su objeto de estudio, los valores implicados en la creación del

conocimiento, la estructura lógica de sus teorías, los métodos empleados en la investigación en la explicación o interpretación de sus resultados y la confirmabilidad y refutabilidad de sus teorías.

Las hipótesis ontológicas y gnoseológicas forman parte de las diversas escuelas filosóficas que enfrentan el problema del conocimiento de los objetos naturales y sociales. Las escuelas del empirismo y racionalismo abordan el origen del conocimiento, mientras que el idealismo, materialismo y realismo lo hacen desde la perspectiva de su esencia, de la relación entre objeto y sujeto.

Empirismo

El empirismo (del griego “empeora” = experiencia) sostiene que todo conocimiento se basa en la experiencia, afirmación con la cual se opone directamente al racionalismo para el cual, el conocimiento proviene, en gran medida, de la razón. Para el empirismo radical, la mente es como una “tabla rasa” que se limita a registrar la información que viene de la experiencia. Se distinguen tres tipos de empirismo: 1) el psicológico, para el cual el conocimiento se origina totalmente en la experiencia; 2) el empirismo gnoseológico que sostiene que la validez de todo conocimiento tiene su base en la experiencia; y 3) el empirismo metafísico según el cual no hay otra realidad

que aquella que proviene de la experiencia y, en particular, de la experiencia sensible (Briones, 2002).

El empirismo fue desarrollado esencialmente por un grupo de filósofos ingleses entre los más destacados podemos citar a Locke, Hume y J.M. Mill, esta escuela filosófica niega la existencia de ideas innatas, verdades necesarias a priori, verdades autoevidentes, rechaza todo concepto metafísico (fundamento del racionalismo), pero si acepta los juicios sintéticos a priori, basados en la experiencia. El valor que esta escuela da a la experiencia como origen del conocimiento y como última instancia de contrastación de estas teorías, aporta a la investigación en ciencias sociales. El reconocimiento que la ciencia está compuesta por teorías conjuga la posición con el empirismo científico que reconoce el papel de la práctica científica en el desarrollo de la ciencia (Briones, 2002).

Positivismo

El término positivismo fue utilizado por primera vez por el filósofo y matemático francés del siglo XIX Auguste Comte (1798-1857), quien eligió la palabra positivismo sobre la base de que señalaba la realidad y la tendencia constructiva que él reclamó para el aspecto teórico de la doctrina. En general él

se interesó por la reorganización de la vida social para el bien de la humanidad a través del conocimiento científico, y por esta vía, del control de las fuerzas naturales. Los dos componentes principales del positivismo, la filosofía y el gobierno (o programa de conducta individual y social), fueron más tarde unificados por Comte en un todo bajo la concepción de una religión, en la cual la humanidad era objeto de culto.

“La posición central de Comte se caracteriza por su manifiesta aversión al espiritualismo metafísico y religioso y su admiración por los poderes y realizaciones exhibidos por el pensamiento científico. En este sentido, y de manera que lo acerca fuertemente al tipo de postura asumida por Francis Bacon en el siglo XVII, el interés principal de Comte no consiste en elaborar un nuevo sistema filosófico, sino en promover una profunda reforma social. En cuanto tal reforma requiere de una radical transformación intelectual, Comte desarrolla su posición positivista. Tal concepción destaca la importancia del espíritu científico en la sociedad: para Comte, las diferentes ciencias representan una alternativa de conocimiento de carácter unitario. Esta unidad que, más allá de las diferencias, observa las diferentes disciplinas científicas, está asegurada por el apego de todas ellas al método científico. La unidad del método asegura la unidad de la ciencia. Comte busca aplicar al campo de la actividad humana el método científico de tal manera que se pueda generar un tipo de conocimiento sobre el hombre y la sociedad con la solidez de lo obtenido en las ciencias naturales: en este intento, insiste en la primacía del concepto de proceso y se preocupa, de manera particular, por ofrecer una explicación científica sobre los procesos históricos. El objetivo de Comte es descubrir las leyes que explican el devenir histórico...” Rafael Echeverría. El búho de Minerva. Introducción a la filosofía moderna. 1988, pág. 113.

Esta ciencia positiva es una disciplina de la modestia; y esta es su virtud. El saber positivo se atiene humildemente a las cosas; se queda ante ellas, sin intervenir, sin saltar por encima para lanzarse a falaces juegos de ideas; ya no pide causas sino solo leyes. Y gracias a esta austeridad logra leyes y las posee con precisión y certeza.

La presente investigación se fundamenta en el positivismo al sustentar que el único conocimiento autentico es el conocimiento científico el cual puede surgir de la afirmación de las teorías a través del método científico. La constante dinámica de cambio y nuevas exigencias para los docentes universitarios en el Ecuador ha llevado a retomar una problemática existente en las IES (Instituciones de educación Superior), que hasta hace poco tiempo no se la consideraba como factores desencadenantes de enfermedades laborales.

“La función del docente es depositaria social de una función determinante; contribuir a asegurar que los niños y jóvenes reciban una educación de calidad, que los forme como ciudadanos. Se trata de una profesión que requeriría entrega, idealismo y servicio a los demás.

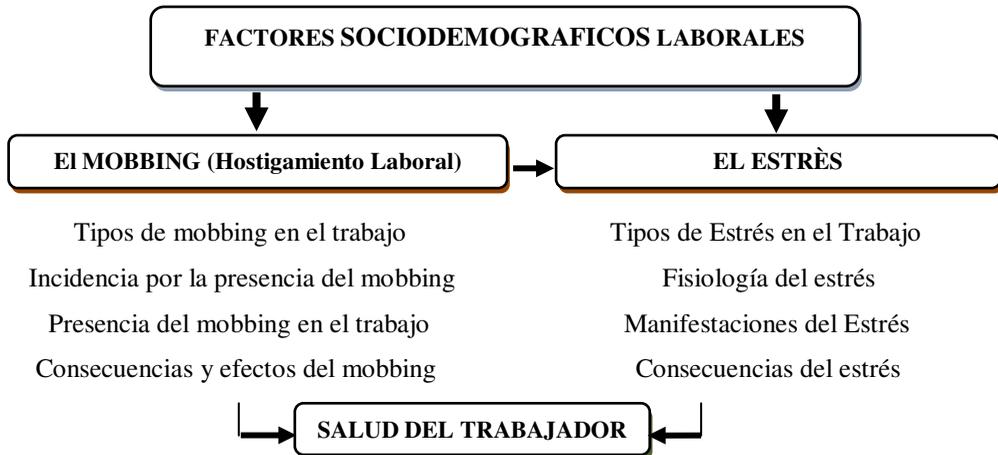
La docencia, como puesto de trabajo, obliga a la realización, a veces simultánea, de un sinnúmero de actividades, que van desde el cuidado y mantenimiento de la escuela, planeación de actividades docentes, elaboración

de materiales didácticos, y al mismo tiempo mantener constantes relaciones con: padres de familia, autoridades, compañeros y alumnos, lo que implica un duro esfuerzo con una significativa carga psíquica” (Aldrete, 2003).

En este contexto, los riesgos psicosociales se han potencializado, existe mayor incidencia en la presencia e intensidad de la violencia psicológica en el trabajo, del acoso psicológico también conocido como “mobbing”, del estrés generado por el trabajo con sus particulares síntomas, del bournout, del envejecimiento prematuro, de la doble presencia, etc.

Las alteraciones en la salud del trabajador producto de la presencia de los factores de riesgos psicosociales tanto intra laborales, extra laborales como los del trabajador, han generado un especial interés en la última década, en el ámbito laboral, sobre esta problemática se han llevado a cabo estudios científicos realizados en países Europeos (especialmente en España) como en países Latinoamericanos, estudios que han entregado aportes importantes para el área.

Figura 1
Estructura teórica de variables



Fuente: Directa

Factores sociodemográficos – laborales

En referencia al fundamento conceptual sobre factores sociodemográficos laborales encontramos en “Estadística con datos sociodemográficos” conceptos fundamentales sobre el tema.

En el documento se hace referencia al significado de la terminología en donde indica que “demografía” proviene de los términos griegos “demos” (pueblo) y “grafos” (trazos), lo que significa estudio de la población.

También indica el texto que en la mayoría de los países se dispone de un sistema de estadísticas demográficas y se realizan cada cierto tiempo; el

conocimiento de la población de un país es imprescindible para la planificación de políticas demográficas, económicas y sociales.

En Ecuador es el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) que tienen la gran responsabilidad de levantar la información sociodemográfica de la población ecuatoriana, el último censo se llevó a cabo el 28 de noviembre del 2010 y determinó entre algunos datos relevantes que la población del Ecuador es de 14'483.499 habitantes. El censo arrojó más de 5 millones de datos que serán útiles en la planificación de políticas públicas y de estrategias privadas.

El Diccionario demográfico multilingüe de Naciones Unidas (New York, 1958) dice lo siguiente: “La demografía es una ciencia que tiene como finalidad el estudio de la población humana y que se ocupa de su dimensión, estructura, evolución y características generales considerados desde un punto de vista cuantitativo”.

Al analizar esta definición encontramos que: dimensión se refiere al tamaño de la población estudiada; estructura se refiere a los distintos caracteres que dividen a la población en subpoblaciones de interés (edad, sexo, estado civil, etc.); evolución está en relación al comportamiento temporal de la población y caracteres generales normalmente utilizados en otras ciencias

como la Biometría o la Psicometría, y pueden ser, por ejemplo, el estado de salud, coeficiente intelectual, etc.

En general, la demografía es el estudio de la población humana atendiendo a la edad y el sexo del individuo.

Para el Ministerio de Salud Pública de Colombia (2011), los indicadores demográficos son el reflejo de las características demográficas de una población. Entre ellos se encuentra la caracterización de la población según edad y sexo, la tasa de natalidad, la tasa de fertilidad, el porcentaje de la población urbana y la esperanza de vida al nacer, estas medidas resumen parte de la situación de una población y algunos determinantes del proceso salud-enfermedad.

Nombre Poblacional según grupo de edad y sexo, define a los habitantes de un país, departamento o área geográfica, total o para un sexo y/o grupo está dado en un punto de tiempo específico. En términos demográficos es el número total de habitantes o de un determinado sexo y/o grupo que vive en un país, departamento o área geográfica en un punto de tiempo específico.

Para la variable de edad, se han creado categorías según grupos de edad: menores de 1 año, 1-4 años, 5-14 años, 15-44 años, 45-64 años, 65 años y más,

se mide la magnitud absoluta de total de la población por las categorías de edad y sexo.

Clasificación

En los censos de población se recolecta la información según múltiples variables, en una agrupación general tenemos:

1. Geográficas: ubicación de la persona en el momento censal, residencia habitual, tipo de localidad (urbana o rural) en que fue empadronado.

2. Demográfico: recopila información sobre el hogar y las relaciones de parentesco entre los miembros. Además se pregunta sobre la edad, el género, el estado civil y lugar de nacimiento.

3. Educación: en este ámbito interesa el alfabetismo y el nivel de instrucción de las personas. También se puede consultar sobre la asistencia actual a un centro educativo.

4. Actividad económica: se consulta si la persona es económicamente activa o inactiva. Ocupación específica, rama de actividad económica a la que se dedica y su categoría ocupacional (patrón, empleado, asalariado, trabajador por cuenta propia, etc.)

5. Otras: se acostumbra consultar sobre otras características tales como: etnia, religión, idiomas, impedimentos físicos, etc.

Definiciones

Para Livi (2007) población es un conjunto de individuos, constituidos de forma estable, ligados por vínculos de reproducción e identificados por características territoriales, políticas, jurídicas, étnicas o religiosas... Una población, pues se definirá como tal si tiene continuidad en el tiempo y si esta continuidad está asegurada por vínculos de reproducción que ligan padres e hijos y garantizan la sucesión de las generaciones.

En investigación la población de estudio es el universo de discurso o el conjunto de entidades o cosas respecto de los cuales se formula la pregunta de investigación, o lo que es lo mismo el conjunto de las entidades a las cuales se refieren las conclusiones de la investigación (www.saludinvestiga.org.ar).

Modelo Teórico del mobbing

El Modelo de la Psicología Social

Corsi (2003) psicólogo argentino no genera una definición propia del mobbing, se basan en las definiciones realizadas por Leymann (1996) e

Hirigoyen (2001), en todo caso consideran que: “El concepto agrupa una diversidad de comportamientos que tienen una finalidad común: la modalidad agresiva y vejatoria con o sin intención de eliminar a un trabajador de la empresa.

Las formas en las que suele presentarse son variadas y de las más sutiles: el aislamiento físico del trabajador; la marginación a través de la hostilidad y la falta de comunicación; la difusión de comentarios peyorativos; la asignación de tareas humillantes, descalificadoras o de muy difícil concreción; el menoscabo de la imagen del empleado frente a sus colegas, clientes o superiores; los cambios continuos; etc.

El impacto de este abuso emocional puede ser definitivo cuando destruye la autoconfianza del acosador en su competencia o en su sentido de los hechos. Todas estas modalidades de acoso al trabajador, obviamente no constituyen por sí mismas ninguna novedad. Lo que sí concita la atención de los juristas es el análisis del problema sobre la base de la repetición de estos hechos, en un lapso suficientemente prolongado y la relación asimétrica entre el agresor y la víctima” (Corsi y Peyrú, 2003:183).

Para estos autores el mobbing lo conceptualizan como una forma de violencia social y enfocan el estudio desde la Psicología social, en donde el

acosador y la víctima se convierten en un producto colectivo, sin la presencia de uno la existencia del otro no se justifica.

Al abordar el estudio del mobbing como un tipo de violencia social (al que llaman violencia laboral) plantean la existencia de una serie de procesos psicosociales facilitadores de la violencia que permiten el surgimiento y la reproducción de la violencia y que por lo tanto, también actúan en el surgimiento y reproducción del mobbing. Estos son la invisibilización, la naturalización, la Insensibilización y el encubrimiento.

Estos procesos se ven apoyados por una serie de operaciones facilitadoras de la violencia, que son mecanismos más flexibles y concretos, como: negar la propia vulnerabilidad, subrayar las diferencias exagerándolas, definir con rigidez los campos de lealtades y deslealtades, minimizar los costos humanos y materiales que genera la violencia y negar la violencia.

Este modelo permite generar una perspectiva más amplia que la psicopatológica (Piñuel, 2001), en donde se demuestra que el mobbing es violencia social y por lo tanto un producto colectivo, que permiten evaluar los mecanismos psicosociales que potencializan la violencia laboral, logrando una explicación de cómo se produce y reproduce el mobbing. La presencia del

poder, violencia y cultura de la empresa son elementos que toma en cuenta este modelo para analizar el mobbing.

Los factores psicosociales han tomado la condición de riesgos psicosociales en los docentes universitarios se han reactivado en las IES, sobre todo con las nuevas condiciones de la Educación Superior, ha generado un proceso profundo de incertidumbre, baja motivación, desorientación, inestabilidad laboral, inconformidad, falta de identificación y compromiso institucional de los Docentes, el modelo propuesto aborda aspectos presentes en la vida institucional de la Universidad como son el poder, la violencia y la cultura de la Universidad, factores en los que se fundamente el modelo de la Psicología Social para el estudio del mobbing.

Origen histórico del Mobbing

La palabra “mob” (del latín “mobilevulgus”) ha se traduce como multitud, turba, muchedumbre y “to mob” (del inglés) como acosar, atropellar, atacar en masa a alguien.

El primero en estudiar el mobbing fue el etólogo austriaco Konrad Lorenz (Lorenz, 1966), quien al observar el comportamiento de determinadas especies animales constato que en ciertas oportunidades, los individuos más

débiles del grupo formaban una coalición para atacar a otro más fuerte. Desde la etiología, Lorenz describió el mobbing como ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos.

En los últimos años ha sido desvelado un nuevo problema psicológico relacionado con el trabajo, de cuya existencia y relevancia no se tenía conocimiento previo. Este fenómeno ha sido etiquetado como “Mobbing”, acoso, “bullying”, o psicoterror. En este tipo de conflicto, la víctima es sometida a un proceso sistemático de estigmatización y privación de sus derechos civiles. Si tal dinámica se mantiene durante años, en ciertos extremos puede conducir a la exclusión del mercado laboral, cuando el individuo afectado es incapaz de encontrar un nuevo empleo debido al daño psicológico infligido (Leymann, 1996).

En los años 60 un médico sueco detectó un especial tipo de comportamiento hostil en la escuela que se mantenía durante un largo periodo de tiempo, este comportamiento fue denominado mobbing. A principios de los 80 el profesor Leymann (1996) encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en empleados y en sus lugares de trabajo.

El estudio de la violencia psicológica en el trabajo comenzó a llevarse a cabo de manera sistemática a mediados de los años 80 e inicios de la década de los 90, de la mano del psiquiatra Alemán Heinz Leymann quien describió este fenómeno y su aplicación en la psicología laboral, refiriendo la continuidad y el fin como una característica propia de este comportamiento inusual de los trabajadores que tiene como fin generar aislamiento y marginación del trabajador (víctima), además es el responsable de la generación de un instrumento técnico para evidenciar la presencia del acoso psicológico (Inventario de Acoso Laboral de Leymann) el cual hace referencia a 45 actividades típicas del mobbing, asociadas en 5 dimensiones:

- 1) Limitar la comunicación.
- 2) Limitar el contacto social
- 3) Desprestigiar a la persona ante sus compañeros
- 4) Desprestigiar y desacreditar la capacidad profesional y laboral del trabajador y
- 5) Comprometer la salud del trabajador.

Riquelme (2006) indica que Leymann en 1996 operacionaliza su definición: “El psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma

sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuente y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo (al menos durante seis meses). A causa de la alta frecuencia y la larga duración de estas conductas hostiles a que es sometido un individuo, el maltrato sufrido se traduce en un suplicio psicológico, psicosomático y social de proporciones”.

Definición de Mobbing

Heinz Leymann (1990) en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, define al mobbing como la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Modelo Leymann (1993b) se fundamenta en que los determinantes del mobbing había que buscarlos en los factores organizativos, y no en aspectos

individuales del acosador donde la víctima, entre estos factores organizativos destaco:

- a. Las deficiencias en el diseño del trabajo.
- b. Las deficiencias en los estilos de dirección.
- c. La posición social de la víctima en la organización, y
- d. Las normas morales de los departamentos.

Posteriormente el tema fue expandiéndose a otras zonas geográficas con los trabajos de Piñuel y González de Rivera en España, de Einnarsen en Escandinavia y de muchos más, en el ámbito laboral el Mobbing, señala el continuo y deliberado maltrato que recibe el trabajador; los otros se comportan cruelmente con intención de hacerle sentir mal psicológicamente y obtener su salida de la organización (Hirigoyen, 2001).

Riquelme (2006) hace referencia a uno de los especialistas más reconocidos en el ámbito español y europeo es el psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala, profesor titular de la Universidad Alcalá de Henares. Para el profesor Piñuel, el acoso laboral “consiste en el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo,

que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización” (Piñuel, 2001).

Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006) señalan que para poder determinar la presencia de acoso deben reunirse tres condiciones: en primer lugar, ser una violencia específicamente orientada a lo moral y psicológico; en segundo lugar, haber una continuidad de las acciones, y, por último, tener el propósito de perjudicar la integridad de la persona al tratar de obtener su salida de la organización (cfr. Carrión, López y Pando, 2007).

Pando (2006) incorporó un cuarto elemento; la existencia de comportamientos externos reales y verificables por testigos, es decir, no meras sensaciones. De este modo, al considerar estos elementos, el acoso se instaura como un tipo específico de violencia psicológico.

Martínez (2007), señala que no es difícil encontrar discusiones o roces entre compañeros de trabajo o superiores y subalternos, sin embargo las cosas son distintas cuando una persona o grupo de personas ejercen sobre otra persona una violencia sistemática y deliberada durante un periodo prolongado en el lugar de trabajo, siendo esto justamente a lo que se refiere el acoso.

Cabe señalar que en la actualidad se está encontrando evidencia importante que señala la presencia de los factores contextuales de la organización en la predicción del acoso (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005; Pando, Ezqueda, Reynaldos y Bermúdez, 2006; Topaycols, 2007).

Vázquez (2010) sostiene que el mobbing se presenta en todos aquellos comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral, que de forma persistente en el tiempo, tienen como objetivo intimidar, opacar, reducir, amilanar o consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima con vistas a forzar su salida de la organización o satisfacer necesidades patológicas de agredir, controlar o destruir.

Tipos de Mobbing

El mobbing no distingue sexo ni condición jerárquica de los trabajadores, de allí que la presencia de diferentes tipos de mobbing hace referencia al direccionamiento del mismo, este fenómeno puede presentarse de forma ascendente, descendente u horizontal. Las características de cada tipo se detallan en el trabajo presentado por Riquelme (2006) en donde detalla los siguientes:

a) Mobbing Ascendente

Donde una persona con rango jerárquico superior en la organización es agredida por uno o varios subordinados. Esto ocurre en forma general cuando se incorpora una persona desde el exterior y sus métodos no son aceptados por sus subordinados, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Otra modalidad dentro de este tipo, es aquella en que un funcionario o trabajador es ascendido a un cargo donde debe dirigir y organizar a antiguos compañeros, los cuales no están de acuerdo con la elección.

b) Mobbing Horizontal

En esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo o por un grupo en contra de otro trabajador. En este último caso, se sabe que un grupo tiene una identidad y comportamientos que son propios, se rige por reglas y códigos los cuales no corresponden a la suma de los comportamientos individuales de sus miembros, bajo esta premisa un trabajador puede ser acosado por los restantes miembros del grupo o al no pertenecer a él, el grupo lo toma como blanco de sus ataques.

c) Mobbing descendente

Esta modalidad es la más habitual, donde la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica o de hecho con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de la organización para que el afectado se retire en forma voluntaria sin que ésta incurra en costos económicos compensatorios.

Manifestaciones del Mobbing

Después de analizar un total de 800 casos, Leymann mostró que detrás del mobbing existe un mismo patrón: “Una organización de la producción y de los métodos de trabajo extremadamente improvisadora, y en casi todos un personal responsable impotente (sin o con ambiguas contribuciones para intervenir) o negligente, despreocupado. Ello no debe sorprender, teniendo en cuenta la predominancia de unas pobres condiciones organizativas en el trabajo (...) El conflicto se agrava, si el supervisor, en lugar de solucionar el problema, toma parte activa en la dinámica grupal (...). Si un conflicto ha degenerado en un proceso de acoso, la responsabilidad recae, en primera instancia, en la

dirección, tanto si es debido a deficiencias en la gestión del conflicto en una situación concreta, como si se debe a una falta de políticas organizacionales acerca de la gestione de situaciones conflictivas.

Un argumento adicional en contra de buscar las causas en la personalidad del individuo es que al propiciarse el síndrome de Estrés Post-Traumático, el individuo puede desarrollar importantes cambios de personalidad como síntoma de desórdenes mentales mayores, debido precisamente al proceso de acoso. Dado que los síntomas de este cambio de personalidad son muy típicos y distintos, es comprensible, pero no por ello menos falso, que incluso los psiquiatras son formación actualizada acerca del síndrome de Estrés Post-Traumático como un síndrome típico de las víctimas, mal interpretan estos síntomas considerando que el individuo los trajo a la empresa y fueron los desencadenantes del conflicto” (Leymann, 1996).

Los síntomas más persistentes, incluso en personas que parecen haber superado definitivamente el Síndrome de Acoso, son: a) Recuerdos Obsesivos: que alteran al individuo hasta tal punto que pueden llegar a producir accesos de angustia, rabia y / o llanto. En ocasiones, esos accesos emocionales se producen sin que la persona llegue a darse cuenta de la causa subyacente, o reacción a alguna una circunstancia del entorno que se las recuerde) Presión Focalizada

del Pensamiento: se evidencia en la necesidad de contar sus experiencias traumáticas, hasta el punto de volverse monotemático, con gran desesperación de sus familiares, amigos y conocidos) Temor al lugar de trabajo y a todo que le pueda recordar los acontecimientos estresantes y los conflictos que en él tuvieron lugar (Riquelme, 2006).

Los efectos del Mobbing o Acoso Psicológico para las víctimas pueden ser devastadoras desde el punto de vista clínico, dando origen a trastornos de ansiedad generalizada, cuadros de estrés, estados depresivos severos pudiendo llegar en grados extremos hasta el suicidio.

González de Rivera (2012), sostiene que; “desde el punto de vista clínico, las repercusiones clínicas del acoso psicológico entre los síndromes crónicos del estrés, El factor estresante principal son las relaciones interpersonales negativas con los demás miembros del grupo laboral, que no son ni siquiera conflictivas sino, mucho peor aún, deliberadamente persecutorias.

Difiere en eso de las demás formas de estrés laboral, en las que el factor estresante principal es la propia naturaleza del trabajo, que puede carecer de experiencias positivas, con acumulo de aspectos laborales negativos, o ser traumático, peligroso o ansiógeno en sí mismo, o producir tensión por una

excesiva carga de responsabilidad sobre otras personas. La clínica del síndrome de acoso se va instaurando de manera progresiva, atravesando una serie de estadios, de duración muy variable. En general, cada uno de los distintos estadios clínicos se corresponde más o menos con las distintas fases del acoso, a las que se corresponde como una respuesta reactiva.

Sin embargo, en algunos casos la evolución puede ser muy rápida, apareciendo casi desde el primer momento los síntomas propios del estadio final. En otros, el sujeto permanece en el primer estadio clínico durante todas las fases del acoso. En la forma evolutiva completa se pueden distinguir los siguientes estadios:

1. Estadio de autoafirmación, que corresponde a la fase de inicio del conflicto. La víctima todavía no sabe que lo es, está convencida de que tiene razón, y presenta resistencia y confrontación a la otra parte. El acosable no se imagina lo que puede pasarle si confronta a un M.I.A, no es fácil saber si es su actitud ante el conflicto la que desencadena el mobbing, o si ya estaba todo predeterminado y el enfrentamiento es sólo una excusa oportuna para justificar el acoso.

2. Estadio de desconcierto, empieza a dudar sobre su versión del conflicto, y a no entender lo que está pasando, las primeras evidencias de que

está siendo estigmatizado le desconciertan, y tiende a atribuirlos a un equívoco, a un error o a una casualidad. Cuando le niegan el saludo, le cancelan de repente reuniones, le cambian las pautas de trabajo o le niegan un permiso al que tiene derecho, se siente mal, pero todavía no sabe lo que ocurre. El retraso en organizar conceptualmente la propia defensa en este estadio es crucial para toda la evolución posterior.

Este factor cognitivo es uno de los mayores obstáculos para la identificación, tratamiento y prevención de este síndrome, que la mayoría de los estudios sobre Estrés Profesional obvian completamente.

Los síntomas del estadio anterior se intensifican, complicados con una paulatina pérdida de seguridad y confianza en sí mismo, todavía intenta explicarse y convencer a los demás de su capacidad profesional y buena voluntad personal, pero su desconcierto aumenta cuando el jefe no le recibe, o sus interlocutores callan y excusan su presencia.

3. Estadio depresivo corresponde a la fase avanzada de estigmatización, sus argumentos de defensa se tergiversan para hacerle quedar aún peor, pierde la confianza en sí mismo, en su efectividad y eficacia, empieza a reaccionar a la pérdida de refuerzo social, porque nadie parece valorar lo que hace ni reconocer sus méritos.

Consecuencias y efectos del mobbing

Con el mobbing se pretende la destrucción psicológica de la víctima por medio de actuaciones hostiles que consideradas de forma aislada podrían aparecer anodinas, pero cuya repetición produce efectos muy perjudiciales (Leymann, 1990). Según su direccionalidad es posible considerar tres tipos de mobbing: descendentes (el que se manifiesta de superior a subordinado), horizontal (entre trabajadores de similar categoría profesional) o ascendente (de subordinado-s a superior jerárquico).

Pierde autoestima, se recrimina a sí mismo y piensa que toda la culpa es suya, se autoanaliza para saber que ha podido hacer mal, intenta cambiar su modo habitual de comportarse, ensaya nuevas estrategias de conducta que, naturalmente, no sólo no dan resultado sino que intensifican los ataques contra él. Su concentración disminuye, su motivación se apaga.

Puede empezar a beber, las alteraciones del sueño se intensifican, se siente distante y raro con su familia y amigos. Los síntomas del estadio depresivo son muy parecidos a los del síndrome de desgaste profesional o “burnout”, aunque con mayores dudas sobre la auto identidad, y, en ocasiones, con cierta tendencia a idealizar las mismas estructuras o personas que son responsables del acoso”.

Para Riquelme (2006) entre los síntomas presentes por acoso psicológico en el lugar de trabajo indica a la apatía, el desinterés, la falta de iniciativa, tristeza y abatimiento de ánimo, irritabilidad y labilidad emocional, cansancio y fatiga fácil, agresividad e hipersensibilidad, recuerdos obsesivos.

El estrés

Modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones

Payne y Fletcher (1983) establecen que el estrés laboral es el resultado de la falta de equilibrio entre los tres factores laborales: demandas laborales (representan las tareas y el ambiente laboral que contiene estímulos técnicos, intelectuales, sociales o económicos), apoyos laborales (vienen dados por el grado con el que el ambiente laboral contiene recursos disponibles que resultan relevantes para satisfacer las demandas laborales. Los apoyos pueden ser de tipo técnico, intelectual, social, económico, etc.) Y restricciones laborales (limitaciones que dificultan la actividad laboral debido a la carencia de recursos que impiden al trabajador afrontar las demandas).

Según este modelo, el estrés se produce cuando no existe un equilibrio entre los factores antes indicados. Por lo tanto, las demandas laborales no son estresantes si el trabajo proporciona buenos niveles de apoyo y bajos niveles de restricciones. Las demandas elevadas pueden resultar positivas bajo

circunstancias apropiadas ya que, además de ser estimulantes y potencializar el cumplimiento de las actividades, permite la puesta en práctica de las habilidades del trabajador. La baja utilización de las habilidades (preparación, capacidad, etc.) y el aburrimiento son uno de los estresores más potentes y usualmente se presentan en los ambientes laborales donde los apoyos son bajos y las restricciones altas. La aplicación de este modelo es que los trabajos muy exigentes (altas demandas) pueden hacerse menos estresantes sin necesidad de reducir el nivel de las demandas, aumentando el nivel de apoyo y/o reduciendo el nivel de restricciones.

Este modelo se ajusta a la investigación propuesta por que la posible presencia e intensidad de estrés en los docentes universitarios tiene relación directa con demandas laborales actuales, las mismas que se han incrementado por las exigencias planteadas desde la aplicación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), los proceso rigurosos de acreditación, las evaluaciones de las carreras, los nuevos perfiles que exige el escalafón universitario que en unión a la carencia de procesos de apoyo tan necesarios en estos momentos de cambios y a la presencia de muchas restricciones potencializan la presencia de elevados niveles de estrés laboral.

Origen del estrés

El término estrés (stress), proviene de la física y de la arquitectura, ambas disciplinas se han ocupado de la tensión que se produce en los elementos sólidos como respuesta a los empujes ejercidos desde el exterior que, pueden llegar a deformarlos o romperlos. Fue Walter Cannon en el año 1911, quien por primera vez empleó el término a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida y, posteriormente, este término también se utilizó para designar los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo (Ayuso, 2010). La palabra estrés tiene su origen en la palabra griega “stringere” que significa “provocar tensión”. Selye no hace referencia al estímulo (peso o fuerza), sino a la respuesta del organismo a éste. Utiliza el término estrés para describir la suma de cambios inespecíficos del organismo en respuesta a un estímulo o situación estimular (1956).

Pando (2008) sostiene que el término estrés se ha utilizado históricamente para denominar realidades muy distintas. Así, según Moscoso (1998) mientras que en el siglo XIX Claude Bernard consideraba que lo característico del estrés eran los “estímulos estresores” o “situaciones

estresantes” durante el siglo XX Walter Cannon, afirma que lo importante era la “respuesta fisiológica” y “conductual” característica.

En 1936, Selye presentó el concepto de activación fisiológica ante el estrés, denominado “Síndrome General de Adaptación”, con el que extendió la noción de homeostasis de Cannon, para incluir respuestas medianas por el eje hipotálamo-hipofisario-adrenal y otras respuestas hormonales comprendiendo tres fases consecutivas: 1) Reacción de alarma; 2) Fase de resistencia; 3) Fase de agotamiento (Sandi y Calés, 2000).

El término estrés se emplea generalmente refiriéndose a tensión nerviosa, emocional o bien como agente causal de dicha tensión (Ayuso, 2010). Las distintas aproximaciones al concepto de estrés, han definido a este como respuesta general inespecífica (Selye, 1936), como acontecimiento estimular (Holmes y Rahe, 1967) o como transacción cognitiva persona-ambiente (Lazarus y Folkman, 1986). Payne y Fletcher (1983), establecen que el estrés laboral es el resultado de la falta de equilibrio entre los tres factores laborales: demandas laborales, apoyos laborales y restricciones laborales. El estrés, sus causas, su afrontamiento y consecuencias, están determinados por la propia personalidad y circunstancias ambientales (Cross y Kelly, 1984), la estructura

cognitiva individual (Stephoe y Vöguele, 1986) y la capacidad de resistencia (“hardiness”) (Mc. Craine, Lambert y Lambert, 1987).

Lazarus y Folkman (1986) propone las conocidas teorías interactivas o transaccionales como fundamento para la propuesta del “Modelo de afrontamiento” con claro fundamento cognitivo que le permite al trabajador evaluar los sucesos donde participa el proceso de aprendizaje temprano de patrones de evaluación de relaciones sociales hasta la inteligencia social, que permite integrar los diferentes patrones de relaciones interpersonales (sujetos a un aprendizaje no intencional) en base a patrones culturales, a la construcción de la autoimagen que el sujeto genera a través de su historia. Los psicólogos han propuesto soluciones integradoras que se basa en los estímulos inductores o las respuestas inducidas, en las que se considera Estrés tanto los estímulos como las propias reacciones y los diferentes procesos de dicha interacción (Pando, 2008). Algunos autores han establecido la pertinencia del modelo de afrontamiento de Lazarus, como marco de comprensión de las conductas de los sujetos. Se han analizado los elementos de este y planteado su valor como guía para el desarrollo de las intervenciones terapéuticas (Casado, 2000).

En el área de la salud laboral el estrés es uno de los problemas más importantes, asociados a un gran número de bajas y de morbilidad, siendo los

factores psicosociales entre ellos la sobre carga de trabajo, la infra carga de trabajo, el doble rol, entre otros los que potencializan la presencia de este desequilibrio en la salud del trabajador. El estrés es un factor que se encuentra directamente relacionado con el absentismo laboral, llegando a la conclusión de la insatisfacción laboral es uno de los factores más importantes en los cuadros de absentismo (Cook, 1993), lo que a su vez genera problemas de productividad y resultados efectivos.

Los trabajadores en general y los Docente Universitarios en particular por ser sujetos de investigación deben desarrollar procesos de afrontamiento efectivos ante las situaciones estresantes que encuentran en su sitio de trabajo, las experiencias vividas y los resultados de las mismas sean estos positivos o negativas para la salud mental, física y fisiológica deben primar cuando se proponen actividades preventivas contra el estrés laboral.

Pando (2008) indica que Los procesos de afrontamiento deben ser auto-mantenidos ya que un fracaso previo influye en la valoración de los recursos que dispone el trabajador para hacer frente a las expectativas de afrontamiento a futuro. Además por cuestiones culturales las personas tomas decisiones inadecuadas para “relajarse” o “desestresarse” como tomar café, alcohol y/o fumar entre otras, que a su vez ocasionan reacciones biológicas excitadoras

semejantes a las provocadas por el estrés, por lo que los efectos nocivos se sinergizan y potencializan.

Definición del estrés

Desde muy temprana edad en la vida, integramos a nuestro vocabulario el concepto de estrés, al grado de considerarlo como una condición inseparable de nuestra cotidianidad moderna, éste término generalmente, alude a un problema emocional con una carga considerable de significado negativo, pero que queda sólo en ese nivel emocional, pocas veces se tiene claro su efecto deletéreo en las personas, y que poco se difunde la relación que tiene en la enfermedad física y la muerte, tampoco recibimos información de cómo manejarlo para hacerlo nuestro aliado, es así como crecemos y nos insertamos en la vida laboral, actividad que para gran parte de la población representa la inversión de cerca de la mitad de sus horas de vigilia solo para subsistir (Pando, 2008).

La definición del estrés va de la mano con la teoría que la sustente como indica Rodríguez (2010), sin embargo es importante considerar que los investigadores del comportamiento se han involucrado más en el estudio del estrés, lo que ha dado lugar a resultados importantes, que han hecho conocer la

controversia en torno a lo que realmente significa estrés (Pozos, 2004). Para abordarla definición del estrés laboral primero debemos estar claros de la definición de estrés en términos generales.

Para García Pelayo y Gross (1989) estrés se refiere al agotamiento físico general producido por un estado nervioso, es el conjunto de alteraciones que aparecen en el organismo al estar sometido a una agresión física (traumatismo), patológica (enfermedad) o psíquica. Este estado generalmente prepara al organismo a reaccionar sea enfrentando el problema o generando una respuesta de huida, cualquiera de las reacciones producirán un desequilibrio en el aspecto físico, fisiológico y psicológico en el ser humano.

Para López Rosetti (2000), el estrés es una función normal del organismo, que siempre está presente en los humanos y cumple una función de alerta ante el riesgo, que debería servir para proteger al cuerpo, siendo más enfáticos afirmamos que simplemente no hay vida sin estrés.

La OMS define el estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”.

Bajo este razonamiento podríamos preguntarnos ¿En qué momento el estrés se volvió contra nosotros? ¿Por qué nos enferma y nos mata? Y si es una condición normal y cotidiana ¿Cómo podemos disminuir sus efectos

negativos?, ¿sería antinatural querer exterminar el estrés en la vida de las personas? (Pando, 2008).

Sin embargo, el estrés no solo se manifiesta en situaciones de la vida cotidiana como podría pensarse, el ser humano es parte fundamental del gran engranaje productivo de un país, por lo cual el tiempo que demanda en este ámbito supera con creces el tiempo que el ser humano destina para las actividades académicas, familiares, sociales, deportivas, culturales, religiosas, por lo cual necesariamente debemos abordar el estrés que producen las actividades laborales.

Como sostiene Pando (2008), el trabajo de manera ideal, debería ser una fuente de satisfacción de necesidades y una oportunidad de desarrollo persona, no obstante, se convierte en uno de los principales estresores de la vida al cual tenemos una fuerte exposición, desde esa perspectiva, se le puede considerar como un riesgo psicosocial propio del trabajo, el cual a nivel mundial, ocasiona cerca de la tercera parte de quejas de salud e incapacidad laboral y que día a día, aumenta la cifra de personas que se enferman y mueren por causas relacionadas por el estrés laboral.

Tomando en cuenta lo anterior, cabe suponer que el estrés en el trabajo es una condición que la organización y el trabajador deben atender, creando las

condiciones saludables para que se produzca en un ambiente de armonía, lo que a la larga resulta benéfico para todos ya que aumenta la calidad tanto de la vida laboral, como para la empresa que emplea estrategias para su prevención traducido en prevención y bajos costos por incapacidad y absentismo.

El estrés laboral

Al dimensionar la relación existente entre la salud laboral del trabajador y los niveles de productividad y calidad del trabajo generado, es preciso definir con claridad al estrés generado por el trabajo, para así entenderlo y buscar sistemas de prevención, es importante tener claro cuáles son los componentes, las respuestas, el contexto en el que se manifiesta el estrés por el trabajo, las definiciones de los siguientes autores clarificarán estas inquietudes.

Pando (2008) cita algunas definiciones sobre el estrés laboral, en las cuales podemos notar que el contexto del trabajo, las presiones del contexto social, las demandas laborales, el perfil de personalidad del trabajador son componentes comunes en el estrés.

El estrés laboral se entiende como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que pretende adaptarse y ajustarse a las presiones que le demanda el contexto social. En el caso del estrés laboral

connota un desajuste entre las respuesta y las demandas laborales (Rodríguez, 1995).

Para López (2000), el estrés laboral es aquella situación en la cual las demandas externas (sociales) o las demandas internas (psicológicas) superan nuestra capacidad de respuesta, lo que el organismo interpreta como una amenaza. Se provoca así una alarma orgánica que actúa sobre los sistemas nervioso, cardiovascular, endócrino e inmunológico, produciendo un desequilibrio psicofísico y la consiguiente aparición de la enfermedad.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional define el estrés en el trabajo como las respuestas dañinas físicas y emocionales que ocurren cuando los requerimientos del trabajo no se igualan a las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores (Padilla et al., 2006).

Mansilla (2006) sostiene que el estrés laboral es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

Son algunas definiciones de diferentes autores en donde observamos diferentes alcances con un denominador común, el desequilibrio entre demandas y capacidad de respuesta del trabajador sin embargo debemos

referirnos a los que sostiene Pando (2008) quien indica que el término estrés no escapa de ser complejo, extremadamente interesante y vigente, del cual actualmente no existe consenso en su definición.

Clasificación del estrés

Ayuso (2010) sostiene en referencia a la clasificación del estrés que los problemas suponen un esfuerzo constante para dominar esas “situaciones negativas” que, algunas veces, se hacen presentes en la vida de todos los individuos. Depende entonces del sujeto, de su capacidad para manejar las situaciones; de sus esfuerzos por controlar; en definitiva, de su capacidad de adaptación, que su estrés se convierta en eustrés o diestrés. La frustración, el conflicto y otros estados de estrés se relacionan con estados de ánimo desagradables como la ansiedad o la ira. Cuando la persona afronta dichas situaciones, reacciona de forma que pueda evitar, escapar, reducir su angustia y/o manejar ese problema determinado.

Hans Selye clasifica el estrés en diestrés y eustrés. El primero se refiere al estrés perturbador o “malo” y el segundo al estrés bueno o que produce resultados positivos o constructivos (Hernández, 2004). El distinguir el tipo de estrés permite también conocer si existirá beneficio o perjuicios para la salud

del trabajador en el ámbito de trabajo, se indica beneficios por que el estrés positivo lleva a la activación de un impulsor que le permita al trabajador cumplir con las actividades y trabajos encomendados, mientras que el estrés negativo llevará consigo alteraciones en la salud del trabajador.

Diestrés

Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, Según Hans Seyle (1935), representa aquel “Estrés perjudicante o desagradable”, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable Corsino (2000).

La presencia del diestrés es constante en la vida diaria del ser humano, situaciones como la pérdida del trabajo, la pérdida de un ser allegado, la ruptura de una relación sentimental, el divorcio de la sociedad conyugal, el alto nivel de contaminación, el tráfico constante, son demandas o percepción de demandas que constituyen una amenaza para nuestra salud, si percibimos que no podemos enfrentarlas, nos encontraremos ante la presencia del estrés negativo o diestrés.

González de Rivera (1991), llega a afirmar que cuando la influencia del ambiente supera o no alcanza las cotas en las que el organismo responde con máxima eficiencia, éste percibe la situación como amenazante, peligrosa o desagradable, desencadenando una reacción de lucha o huida y/o una reacción de estrés. Luego, incluso una estimulación insuficiente también puede ser fuente nociva de estrés. Hasta llegar a la enfermedad de adaptación o enfermedad psicosomática por “diestrés”, el sistema deberá pasar por las fases de alarma, resistencia y agotamiento.

Euestrés

Representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para un función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser optimista y creativo, es lo que le mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales su imaginación e iniciativa en forma única/original. Se enfrenta y resuelve problemas. El euestrés es un estado muy importante para la salud del ser humano, la cual resulta en una diversidad de beneficios/efectos positivos, tales

como: el mejoramiento del nivel de conocimiento, ejecuciones cognitivas y de comportamiento superior; provee la motivación excitante de, por ejemplo, crear un trabajo de arte, la urgente necesidad de una medicina, desarrollar una teoría científica (Corsino, 2000).

Al ser el estrés parte de nuestras vidas, es importante manejar algunos conceptos que nos permita interaccionar con los factores estresores, acciones como trabajar en un sistema de visualizaciones positivas, generar un planificación en donde las metas y los objetivos a ser alcanzados sean claros y ejecutables, organizar nuestro tiempo en base a una planificación de actividades importante y prioritarias y no importantes y menos prioritarias, ser propositivo y proactivo, despojándonos de los comportamientos reactivos, generar redes sociales fuertes y bien estructuradas en donde encuentre apoyo, mantener buenas costumbres y desarrollar nuevos hábitos constructivos, generar procesos de autoevaluación, generar espacios de tiempos “propios”, vivir con criterios de éxito y plenitud, generarán los espacios suficientes para considerar al estrés como una oportunidad de mejoramiento tanto en el aspecto personal como profesional.

Es importante insistir que no todo el estrés es negativo. Se vive inmerso en el estrés por que los sujetos se encuentran en un proceso constante de

adaptación al mundo que los rodea y, a la vez, de propio desarrollo personal, lo “que provoca” realizar constantes esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se presentan (Merín, Cano y Tobal, 1995).

Tabla 1
Manifestaciones del diestrés y euestrés

Estrés negativo (diestrés)	Estrés positivo (euestrés)
Activación no adaptativa no conduce a metas y provoca patología.	Activación adaptativa que nos conduce a las metas.
Percepción de amenaza.	Percepción de reto.
Desequilibrio: demanda-recursos.	Tensión necesaria.
La respuesta es desproporcionada.	Estimula actividad.
La respuesta es inadecuada.	Mejora capacidad y habilidades.
Impide resolver los conflictos.	Vida atractiva.
Produce patología.	Percepción placentera.
Las consecuencias pueden ser graves.	Produce equilibrio y bienestar.
No progreso.	Progreso.

Fuente: Labrador F. (1995)

Categoría de los factores estresores

Según Melgosa (1999 citado en Campos, 2006) el estrés tiene dos componentes básicos:

- Los agentes estresantes o estresores
- La respuesta al estrés.

Los llamados agentes estresores son todas las situaciones que ocurren a nuestro alrededor y que nos producen estrés, siendo estas situaciones provocadas por personas, grupos o conjunto de grupos. Al respecto, Santos (2004) llama estresores a todos los factores que originan estrés y es enfático en que el nivel de activación del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de estrés.

Según Peiró (1992), los estresores se pueden identificar en las siguientes categorías:

- Estresores del ambiente físico: el ruido, vibración, iluminación, la temperatura, las condiciones higiénicas, la toxicidad y el espacio físico destinado para el desempeño de las actividades.
- Demandas estresantes del trabajo: la exposición a riesgos, los turnos de trabajo, sobrecarga de trabajo, infra carga de trabajo.
- Contenidos del trabajo: Oportunidad de control, uso, habilidades, variedad de tarea, feedback, identidad de tarea, complejidad del trabajo.
- Estrés por desempeño de roles: Conflicto de rol, ambigüedad de rol.
- Relaciones interpersonales y grupales: falta de cohesión del grupo de trabajo, las presiones del grupo, el clima grupal y el conflicto grupal, conflictos con los superiores, compañeros, subordinados y clientes.

- Desarrollo de carrera: Inseguridad en el trabajo, transiciones, estresores en diferentes estadios.
- Nuevas tecnologías: Aspectos ergonómicos, demandas, adaptación a cambios, implantación.
- Estructura organizacional.
- Clima organizacional.
- Estrés por la relación trabajo y otros ámbitos de la vida (familia, etc.): Parejas en las que los dos trabajan.

El entorno laboral genera condiciones que pueden potencializar el desarrollo del estrés en el trabajador, sin embargo, debemos considerar diferentes condiciones en el trabajador para que se potencialicen estos factores psicosociales, que según Cano (2002) son:

- Exceso y Falta de trabajo
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.
- Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.
- Falta de reconocimiento o recompensa por el buen rendimiento laboral.
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.
- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición laboral.

- Verse expuesto a prejuicios en función de edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener la oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.
- Cualquier combinación de los factores anteriores.

La respuesta al estrés puede entenderse como la reacción que presenta el individuo frente a los agentes estresores causantes de tal estrés. Esta respuesta presentada por el individuo frente a una situación estresante puede ser de dos tipos (Campos, 2006):

- Respuesta en armonía, adecuada con la demanda que se presenta.
- Respuesta negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación”.

Pando (2008) indica que el estrés laboral genera un conjunto de consecuencias y efectos negativos para la salud, entre los que cita:

1. A nivel del sistema de respuesta fisiológica: taquicardia, sudoración, alteraciones del sistema respiratorio, aumento de la tensión muscular, etc.
2. A nivel del sistema cognitivo: indecisión, bajo nivel de concentración, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, etc.

3. A nivel del sistema motor: hablar rápido, tartamudeo, voz entrecortada, explosiones emocionales, exceso y/o falta de apetito, risas nerviosas, bostezos, etc. (Martínez, 2005).

Otra clasificación la genera Restrepo, et al (1998) quien indica que el estrés genera cuatro diferentes tipos de reacciones que se han clasificado en síndromes, así:

- Síndrome de sobreexcitación: caracterizado por irritabilidad, cambios emocionales, agresividad, insomnio y ansiedad entre otras.
- Síndrome depresivo o hipocondríaco: caracterizado por miedo a enfermar o morir, propensión a enfermedades y accidentes entre otros.
- Neurosis funcionales: Consistente en cefaleas, síndrome de Meniere, dolores de cuello, espalda y pelvis, sensación de llenura, amenorrea, dismenorrea, etc.
- Desordenes psicósomáticos: como enfermedades coronarias, síndrome de hiperventilación, colon irritable, obesidad, dermatitis y cefaleas.

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios.

Tipos de estrés laboral

Dependiendo del trabajador o individuo, y según sea su carácter y otras características personales, así será la respuesta que presentará ante una situación de estrés y este estrés será diferente para cada individuo, ya que ciertas situaciones muy estresantes para unos pueden ser poco estresantes para otros. Según Slipack (1966, citado en Campos, 2006) existen dos tipos de estrés laboral: El episódico y el crónico”.

El episódico: es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

El estrés crónico es el que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparece.

Factores de riesgo y factores protectores del estrés en el trabajo

En el contexto donde se realizará la investigación encontramos Docentes con alteraciones en su salud, con comportamientos confrontativos y con procesos de decaimiento que pueden manifestarse en problemas psicosociales y alteraciones de la salud con manifestaciones tales como: la ansiedad, la depresión, el riesgo de suicidio, síndrome de burnout, úlceras, parálisis faciales, insomnio, agresividad, etc.

Al conocer los factores de riesgo existentes en el trabajo, se puede generar y desarrollar factores protectores que sirvan de base para que el sistema de afrontamiento al estrés laboral sea más efectivo, Pando (2008) hace referencia a que el estrés laboral presenta dos grandes dimensiones, por un lado las que son propias del individuo y las que desde el ámbito de trabajo generan un ambiente insalubre que ataca en distintos grados a los trabajadores de acuerdo a las circunstancias y a las herramientas de las cuales se apropien para afrontarlo.

El patrón conductual Tipo A, la baja satisfacción en el trabajo, un deficiente sentido de auto eficacia y baja autoestima son parte de la dimensión propia del individuo, mientras que desde el ambiente laboral encontramos a las relaciones laborales difíciles, ineficiente liderazgo, confusión en las funciones,

monotonía de las tareas, condiciones físicas nocivas y disparidad en la demanda y competencias del trabajador, el apoyo social y la resiliencia pueden ser considerados como algunos de los factores que amortiguan la presencia del estrés laboral o también conocidos como factores protectores.

Según Werner (1992) los factores protectores operan por medio de tres mecanismos: a) modo compensatorio por medio del cual el estrés severo se contrarresta, b) desafío visto como estímulo para competir y c) como inmunidad, ayudando a la adaptación.

Patrón Conductual tipo A

El patrón conductual tipo A (PCTA) según Pando (2008) consiste en una serie de rasgos de algunas personas que en la interacción ambiental producen conductas caracterizadas por competitividad, agresividad, irritabilidad, orientación maraca en el trabajo y sensación de urgencia, lo que se traduce físicamente en tensión general, habla acelerada y explosiva, estado de alerta, ritmo acelerado y en algunos casos propensión a la ira. La vida de estas personas parecen girar en torno al trabajo, considerando que los momentos de descanso son pérdida de tiempo y por el contrario, pretender aprovechar su tiempo realizando dos actividades a la vez, este patrón se asocia

a la presencia de enfermedades como la hipertensión arterial y enfermedades coronarias.

Este tipo de persona suele tomar varias responsabilidades y constantemente se muestra tan concentrada en resolver los problemas que se distraen, lo que los hace propenso a los accidentes. El PCTA caracteriza a un gran número a los trabajadores en donde el trabajo se ha transformado en su principal y única motivación, llegando incluso a casos extremos en donde se identifica adicción al trabajo, existen trabajadores que pasan más allá de las ocho horas de trabajo, dejando a un lado y descuidando por completo su papel social, familiar, cultural, religioso, deportivo, lo que genera mayor problema al individuo antes que a la organización, la cual está muy satisfecha con este trabajador “comprometido” que labora más allá del horario normal y que para la empresa es el trabajador ejemplo para el resto, sin saber a ciencia cierta el perjuicio que está sufriendo la salud de su trabajador.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral y por ende la identificación empresarial por parte del trabajador es fundamental para evitar cuadros de estrés negativo, como lo indica Robles (2005) uno de los elementos esenciales del clima organizacional,

es la percepción que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que se dan en el área laboral; el comportamiento de un trabajador depende en buena medida de las actividades, interacciones y otras experiencias que este tenga con la empresa.

Para Valencia (2001) la satisfacción laboral es definida como el grado en las que las personas parecen gustar de su trabajo; una actitud general hacia lo que realiza; el resultado de una eficiente comunicación y reconocimiento del trabajo, la normatividad precisa para trabajar bajo la supervisión de directivos calificados.

Según Ardila (1986) existen dos tipos de factores motivacionales relacionados con el trabajo , unos corresponden a la organización como son el tipo de supervisión, remuneración, relaciones humanas y condiciones físicas del área de trabajo y otros correspondientes al individuo como son los logros profesionales, personales, promoción en el puesto y reconocimientos, indica que si la empresa tiene una dirección- supervisión con relación al personal de comunicación y buenas condiciones de empleo: formación y desarrollo se logrará una satisfacción total y se reflejará en la misión y visión de la misma.

Sentido de autoeficacia

El trabajador conoce de sus competencias para cumplir con las exigencias de la organización logrando estándares de eficiencia y eficacia en las tareas asignadas, sin embargo no todos poseemos todas las competencias que el puesto demanda, por lo cual demandamos un proceso de formación y capacitación constante a fin de fortalecer las competencias que exige el puesto de trabajo, Pando (2008) sostiene que el sistema de creencia de eficacia no es un rasgo global sino un grupo de auto creencias ligadas a ámbitos de funcionamiento diferenciado, finalmente Bandura (1997) indica que la autosuficiencia percibida hace referencia a las creencias de las personas de sus propias capacidades para el logro de determinados resultados.

Autoestima

Es el sentir del trabajador de su importancia en el medio laboral, de estarse bien consigo mismo y con el resto de personas, de autovaloración por sus valores, principios, conocimientos y calidad humana que le hacen fuerte en un grupo de personas (ámbito social), para Pando (2008) constituye un componente interno del individuo de carácter emotivo y que alude al grado de afecto que se tiene a sí mismo, favorece a la auto apreciación de valía. Cuando

por el contrario existe baja autoestima en el trabajador vera fuertemente afectada su auto percepción generando condiciones favorables para la presencia del estrés.

Apoyo social

Cuando el trabajador fortalece los procesos de comunicación con sus compañeros de trabajo, directamente fortalece las relaciones interpersonales y se van formando grupos de apoyo social bien estructurados, en donde cada individuo contribuye para generar procesos de mutuo apoyo ante los diferentes problemas que se presentan en el ámbito laboral, las redes sociales de apoyo son indispensables, más aún cuando el trabajador permanece un promedio de 9 horas diarias compartiendo diariamente una carga de vivencias de orden laboral, personal, familiar con sus compañeros de trabajo. Las redes apoyo social fuera del ámbito de trabajo están formadas por amigos, familiares, vecinos, miembros de asociaciones, miembros de las comunidades religiosas.

Resiliencia

Pando (2008) en este tema cita a Rutter (1993) quien indica que el término proviene del latín, resilio que significa volver atrás, fue adaptada a las

ciencias sociales para caracterizar a las personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos. También considera el aporte de Suárez (2004) quien indica que tradicionalmente el término resiliencia se usa en el campo de la física y se refiere a la capacidad que tienen los cuerpos para volver a su forma original luego de haber sufrido deformaciones producto de la fuerza. Considerando estos aportes podemos sostener que existen personas con un gran nivel de resiliencia que les permite generar factores protectores como un gran sentido del humor, autonomía, confianza en sí mismo, flexibilidad (Pando 2008), así como actitudes positivas, manifestaciones de pro actividad y sinergia para enfrentar y superar los problemas , mientras otras personas se caracterizan por presentar niveles bajos y es en quienes los problemas se potencializan y se cristalizan en alteraciones en su salud.

Para Saavedra (2004) una persona con características resilientes es aquella que es capaz de establecer relaciones sociales constructivas, tiene un sentido de sí mismo positivo, dimensiona los problemas, tiene sentido de esperanza frente a las dificultades, extrae significados de las situaciones de estrés, desarrolla iniciativa y se fija metas posibles de alcanzar. A esta

definición incluiría el alto nivel de racionalización y concientización, la pro actividad y asertividad con la que el individuo maneja su vida.

En el año 2000 la Comisión Europea del Trabajo indicó una serie de factores psicosociales desencadenantes de estrés entre las principales tenemos:

La carga mental en función del número de etapas de un proceso o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, más particularmente, en función del tiempo necesario para que el sujeto elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida. Esta definición incluye dos factores de la tarea que inciden en la carga mental, la cantidad y calidad de la información y el tiempo (Mulder, 1980).

Un ejemplo es que el maestro, con una limitada libertad para trabajar tras la puerta cerrada del aula, padece un cierto aislamiento para encontrar la solución a problemas que se presentan en su quehacer cotidiano. En estas condiciones es común que los docentes puedan desencadenar un cierto grado de estrés (Lortie, 1985) complicado con otros factores psicosociales negativos presentes en su actividad, como sería el trabajo en casa, el comportamiento de los alumnos, la falta de promociones y las condiciones laborales insatisfactorias, entre otros (Travers, 1997).

Cuando se combinan prácticas organizacionales inadecuadas, ambiguas o autoritarias, con un bajo o mal funcionamiento de las estrategias de afrontamiento del docente, se hace crónica la presencia del estrés y esta será la vía para manifestar diversos trastornos emocionales por el trabajador como los del estado de ánimo, de concentración, y manifestaciones psico fisiológicas, como las palpitaciones, ansiedad, angustia, insomnio, gastritis entre otras alteraciones en la salud del trabajador.

Estructura Contextual y legal

Las organizaciones de trabajo tienen un denominador común, todas requieren del Talento Humano, los avances tecnológicos generados a finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, constituyen la base material para que se concrete una economía globalizada, en donde las nuevas tecnologías de información y comunicación son indispensables. Todos estos procesos de cambios y avance tecnológico han llevado a las organizaciones a trabajar generando mayor productividad, mejores resultados, incremento de la utilidad, fundamentados en la eficiencia y efectividad de sus procesos, pero sin preocuparse mayormente de sus trabajadores.

En este momento histórico global, existe un vuelco en las conciencias y en los valores, este mundo del trabajo premia, califica o destruye personas y puestos de trabajo con total falta de reconocimiento sobre el valor humano.

El Sistema de Educación Superior en el Ecuador, mide la productividad, según el número de alumnos aprobados, cursos impartidos, proyectos de investigación financiados, ponencias realizadas, alumnos tutorados, número de actividades de vinculación realizadas por los contenidos educativos que son construidos y re significados por las demandas que plantea la sociedad.

Esta nueva dinámica laboral, propia de un mercado altamente competitivo, ha llevado al trabajador, en general, a demandar mayor esfuerzo en la ejecución de su trabajo (en el ámbito físico y mental). En el caso de los docentes universitarios, quienes presentan alteraciones en la salud como el estrés, considerada como la enfermedad del siglo XXI y/o la presencia de hostigamiento psicológico en el trabajo conocido también como mobbing, son manifestaciones de la presencia real de los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

La presencia de mobbing y estrés en el ámbito laboral Ecuatoriano se puede considerar como manifestaciones reales tanto en las instituciones

públicas como en las empresas del sector privado, los organismos de control como son el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) están desarrollando estrategias fuertes en el seguimiento y control de los factores de riesgos existentes en las organizaciones, y entre ellos los riesgos psicosociales.

La falta de leyes que sancionen el mobbing (hostigamiento laboral) a los cuales son sometidos los trabajadores ha generado que este problema se vaya agudizando por la presencia de acciones que se enmarcan en el acoso laboral.

Sin embargo la Política del Buen Vivir delineada por el Gobierno Ecuatoriano plantea acciones concretas dentro de la legislación Ecuatoriana a fin de entregar al trabajador puesto de trabajo sanos y seguros que garanticen el control y manejo de los factores de riesgos del trabajo y que permita al trabajador mantener su salud y seguridad garantizada, para lo cual se fundamente la ley y en las exigencias del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través de la Dirección General de Riesgos del Trabajo (DGRT), así como el Ministerio de Relaciones laborales organismos gubernamentales que se encuentran en una campaña muy fuerte de seguimiento en la aplicación y cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo. En este

contexto las Instituciones de Educación Superior (IES) están en la obligación de garantizar a sus trabajadores (Docentes, empleados y trabajadores) ambientes sanos y seguros en donde la salud del trabajador debe constituirse en un objetivo institucional, por lo cual el presente estudio se orienta a identificar la presencia, frecuencia e intensidad tanto del mobbing como del estrés y la posible relación con los factores socio demográficos laborales en los Docentes Universitarios de la ciudad de Quito, a fin de generar acciones enfocadas en la construcción de procesos preventivos que garanticen la salud y seguridad de los docentes universitarios de la ciudad de Quito.

Entre los profesionales de la educación, la docencia y la psicología, es asumida la máxima “es mejor prevenir que curar” (Miramón, 2007).

A fin de controlar la presencia de los riesgos psicosociales y de gestionar actividades preventivas en el control de las alteraciones en el aspecto físico, biológico y psicológico que se presentan en los trabajadores que sufren de mobbing, burnout, estrés generado por el trabajo, doble presencia, envejecimiento prematuro por factores psicosociales, el Consejo Directivo del Seguro Social a través de la Resolución No. C.D. 333, del 27 de octubre del 2010 y señalando la parte legal indica que:

- a. El Art. 326, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad higiene y bienestar”.
- b. Que la Ley de Seguridad Social en su artículo 155, señala que: “El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral”.
- c. Que el citado Código Laboral en su artículo 40 prevé que: “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida....Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo”.
- d. Resuelven expedir el Reglamento para el Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo (SART)

IV. RESULTADOS DE UNA INVESTIGACIÓN EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN QUITO, ECUADOR

Planteamiento del problema

Las exigencias de la nueva ley de Educación Superior en el Ecuador, aplicada por el Consejo de Educación Superior (CES), a través de los diferentes cuerpos legales e instrumentos como el reglamento de carrera y escalafón del Docente Universitario, la tipología de la Universidades, los procesos de acreditación de las carreras, de los programas de posgrado, la publicación del Reglamento de Régimen Académico Codificado (RRA) y la reciente designación para que la Universidad Central sea parte de un proceso de Evaluación para fines de acreditación internacional, han llevado a los Docentes de la Universidad a trabajar con altos niveles de presión, con mayores exigencias, con horarios extendidos, en algunos casos con entornos inseguros, en un ambiente de trabajo negativo, en un sistema de inestabilidad laboral, generando alteraciones de la salud, perjuicio de la calidad de vida del trabajador y sobre todo generando un desequilibrio en el aspecto físico, biológico y psicológico, con manifestaciones psicosomáticas propias del estrés.

Según Herranz-Bellido y Reig-Ferrer (2006) los (as) trabajadores (as) sociales, los policías, los maestros, los profesores, todas estas profesiones están

caracterizadas por altas exigencias emocionales. Este interés relacionado con la salud en el trabajo, no se había dado con la misma intensidad en el caso específico del sector de los servicios, y menos aún en el campo correspondiente a la educación superior, en los últimos años esta tendencia se ha venido modificando, con aportaciones tanto teóricas como estudios empíricos en el mundo del trabajo, que abordan fenómenos que se perfilan como emergentes, tales como el burnout, el mobbing y el estrés.

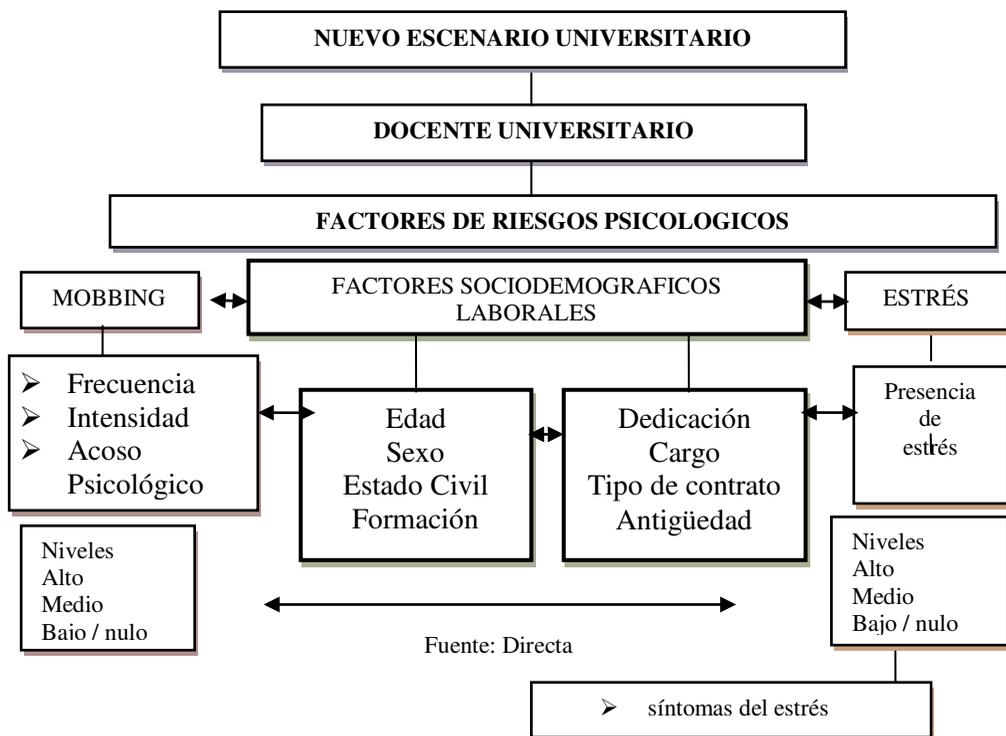
Según Sáez y García (2001) la competencia entre compañeros de trabajo, las dificultades para conseguir empleo, el difícil diálogo generacional entre maestro – alumno, la excesiva burocratización del trabajo docente; la falta de medios para dar respuestas las continuas reformas educativas, etc., la violencia generalizada que vive el país permite considerar al trabajo de los académicos como una profesión expuesta a la violencia y acoso psicológico o mobbing.

Bustos (2011) indica que “...los trabajadores se dieron cuenta solo mucho después de que habían sido víctimas de la violencia en el trabajo, reconocieron que estaban siendo tratados mal pero no en el momento oportuno, hasta que esta situación se convirtió en insoportable, más aún cuando debían permanecer en el mismo sitio de trabajo que el abusador”.

En este nuevo contexto en donde los Docentes Universitarios desarrollan su trabajo, en donde las condiciones no son las más favorables para mantener un equilibrio en la salud, en donde los altos niveles de exigencia en las actividades propias de docente y otras actividades administrativas que han asumido direccionan a generar la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación existente entre los factores psicosociales, la violencia psicológica, el mobbing y los niveles de estrés y sus principales síntomas en los docentes universitarios de la ciudad de Quito?

Figura 2
Esquema - Planteamiento del problema



Justificación

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cada año mueren más de 2 millones de personas a causa de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con el trabajo. De acuerdo con estimaciones, se producen 270 millones de accidentes en el trabajo y 160 millones de casos de enfermedades profesionales.

La Comunicación de la Comisión Europea se remite a una Encuesta de Población Activa llevada a cabo en 1999 en la que se estimaba que las enfermedades causadas por estrés, depresión o ansiedad, violencia en el trabajo, acosos o intimidación son las causantes del 18% de los problemas de salud asociados con el trabajo, una cuarta parte de los cuales implica dos semanas o más de ausencia laboral, siendo la frecuencia de estas patologías dos veces superior en los sectores de la educación, los servicios sociales y los servicios de salud. Por su parte, la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) detecta que es en los sectores de Administración, Banca y Servicios Sociales donde hay mayores síntomas de estrés tales como alteraciones del sueño, cansancio, cefaleas y problemas de visión (Velázquez, 2003).

Juárez (2004) define la salud como ausencia de enfermedad, sin embargo la Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la Salud como “un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Gutiérrez (2001) indica en algunos estudios que las afectaciones en la salud mental, se propician en diferentes actividades laborales, como es el caso de los empleados técnicos y administrativos.

La presencia del estrés en las organizaciones es común, la mayoría de los trabajadores sostienen estar estresados e indican que la fuente generadora del estrés es el trabajo y las exigencias del mismo. Según datos de la OIT, cada vez son más los profesores de todas las partes del mundo que se ven afectados, donde uno de cada 5 docentes presenta problemas derivados del estrés, ya que analizando este puesto de trabajo obliga a la realización a veces simultánea de un sin número de actividades. El estrés es el segundo problema de salud reportado por los trabajadores que llega a causar incapacidad gastando alrededor de 20 millones de euros en un año por enfermedades relacionadas con el estrés y tensión mental (Sapir, 2002).

Al entrar en el campo de las alteraciones de la salud es importante citar a Arita y Arauz (2001) quienes indican que la presencia del estrés se presenta en especial en las actividades que desarrollan las Organizaciones de Servicio Humano.

En referencia al mobbing el Parlamento Europeo, producto de diferentes estudios logró determinar que el 8% de los trabajadores, han sido víctimas en algún momento de acoso psicológico laboral, dentro de un año calendario; otro aporte valioso, es el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad

de oportunidades, en el que se concluye, el elevado costo económico que significa para la empresa, la falta de política preventiva y la ausencia de leyes sancionadores en contra del mobbing.

Contreras (2008) sostiene que el desarrollo del conocimiento sobre este problema ha permitido entender que la salud mental es crucial para asegurar el bienestar general del individuo, sociedades y países. El impacto sobre la productividad de los países es también muy significativo. Si bien las estimaciones de los costos no están disponibles para todos los trastornos mentales, los problemas de salud mental costaron a EEUU. El 2,5% del Producto Nacional Bruto (PNB) en los años 1990. En los estados miembros de la Unión Europea este costo fue estimado entre el 3% y el 4% del PNB en el año 2000.

Desde el punto de vista legal en la tesina “El acoso moral laboral, incidencia y aplicabilidad en el Ecuador” realizada en el 2008, en la introducción (p. 1-2) sus autores Julio Michelena y Ciro Pazmiño, en la introducción de su trabajo indican que “ En Ecuador existe un vacío legal en cuanto a la regulación jurídica del mobbing u hostigamiento laboral, esto ha dado lugar a que gran cantidad de casos queden en la clandestinidad, al no ser

denunciados por las víctimas, principalmente porque no existe un fundamento legal específico en el que puedan ampararse”.

El mobbing lejos de constituirse como un problema puntual de las nuevas organizaciones se ha instaurado como un problema que afecta a miles de trabajadores, los datos europeos constan que el 9% de los trabajadores han manifestado sentirse afectados de acoso laboral. Es indudable que en la actualidad ha ido adquiriendo interés el fenómeno denominado mobbing o acoso psicológico en el trabajo y se demuestra con la proliferación de publicación y referencias bibliográficas sobre el tema.

La presente investigación es factible por que cuenta con el apoyo Institucional, existe una amplia y actualizada bibliografía que permitirá sustentar el marco teórico, así como estudios realizados en países con similares características que el Ecuador sobre la problemática propuesta, en el aspecto económico la investigación se encuentra financiada en su totalidad y el cronograma está ajustado a los tiempos establecidos en el programa del Doctorado.

La Universidad Central del Ecuador (UCE) a través de su Estatuto Universitario (2010) en el Art. 51 crea la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo. Estará de acuerdo con las normas laborales constantes en la

Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social y las disposiciones universitarias que protegen los derechos de los empleados y trabajadores y de los demás miembros de nuestra Comunidad. Se constituirá esta Unidad bajo la dependencia del Rectorado y estará dirigida por un funcionario de carrera, técnico en la materia. Su designación corresponde al Rector. De esta forma el estudio realizado aportará con importantes insumos en referencia a los factores psicosociales en los Docentes Universitarios, se cuenta con la autorización del Rector para el levantamiento de la información en la población seleccionada.

La viabilidad del trabajo de investigación propuesto se sustenta en el soporte administrativo técnico y legal con el que se cuenta. El interés del Ministerio de Relaciones laborales así como de la Dirección General de Riesgos del trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es que las empresas cuenten con ambientes sanos y seguros para sus trabajadores a través de una cultura de prevención en donde el objetivo fundamental es garantizar la salud y seguridad de sus colaboradores. Al realizar el presente estudio se logrará una línea base de información sobre la presencia de los factores de riesgos psicosociales, lo que permitirá a la UCE generar programas de mantenimiento y mejoramiento de la salud de sus colaboradores, focalizando

acciones concretas para controlar, minimizar y de ser posible eliminar la presencia de estos factores de riesgo para la salud de los docentes universitarios.

La investigación propuesta es factible por que atiende a una problemática actual, cuenta con los recursos necesarios que demandará el proceso, se cuenta con la disposición total del investigador, y con la autorización de las autoridades de la Universidad Central del Ecuador.

Objetivo General

- Analizar el mobbing, los niveles de estrés y factores socio demográficos laborales en los Docentes Universitarios de Quito.

Objetivos específicos

- Determinar los factores socio- demográficos laborales como: género, edad, estado civil, tiempo de dedicación y nivel de formación de los docentes universitarios.
- Identificar la presencia e intensidad de la violencia psicológica en los docentes universitarios.
- Identificar la prevalencia de mobbing en los Docentes Universitarios.

- Determinar la presencia, los niveles del estrés y los principales síntomas de estrés en los Docentes Universitarios.
- Establecer la relación de los factores socio demográfico con la violencia psicológica, el mobbing y los niveles de estrés.
- Establecer la relación entre los niveles y síntomas de estrés con la violencia psicológica y el mobbing en los docentes universitarios.
- Determinar la presencia de factores de riesgo de los síntomas del estrés, la violencia psicológica y el mobbing.

Variables

- Variable independiente: El mobbing
- Variable dependiente: El estrés
- Variable interviniente: Factores sociodemográficos y laborales

Hipótesis

- *Hi:* A presencia de mobbing habrá mayor presencia de estrés elevado en los docentes universitarios de la ciudad de Quito.
- *Ho:* No existe relación entre la presencia de mobbing y los niveles de estrés elevados en los docentes universitarios de la ciudad de Quito.

Material y métodos

a) Contexto de trabajo

Esta investigación se desarrolla en 187 Docentes Universitarios de las seis (6) Facultades del Área de Ciencias de la Vida de la UCE. (Facultad de Ciencias Médicas, Facultad de Odontología, Facultad de Ciencias Agrícolas, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Facultad de Ciencias Químicas y Facultad de Ciencias Psicológicas), con la categoría de profesores principales con distintos tiempos de dedicación, quienes han sido seleccionados a través de un muestreo aleatorio estratificado.

b) Tipo y diseño de estudio

Esta investigación tiene una metodología cuantitativa, de tipo relacional, con corte transversal, no experimental.

c) Delimitación espacio – temporal

La presente investigación se llevó a cabo de febrero 2012 a noviembre de 2013, en los Docentes escogidos y que forman parte de las Facultades relacionadas con el Área de Ciencias de la Vida (Estatuto Universitario) de la Universidad Central del Ecuador.

1. Facultad de Ciencias Médicas

2. Facultad de Ciencias Psicológicas
3. Facultad de Odontología
4. Facultad de Ciencias Agrícolas
5. Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
6. Facultad de Ciencias Químicas

d) Unidad de análisis

Docentes Universitarios (población de estudio) de las 6 Facultades del Área de Ciencias de la Vida de la UCE.

e) Universo

Tabla 2
Población de estudio del área de las Ciencias de la Vida
(595 docentes universitarios)

Facultad	Tiempo completo	Medio Tiempo	Tiempo parcial	Ayudante de cátedra	Total
<i>Ciencias Médicas</i>	94	136	137	0	367
<i>Ciencias Psicológicas</i>	13	11	3	0	27
<i>Odontología</i>	26	33	2	0	61
<i>Ciencias Agrícolas</i>	16	16	16	0	48
<i>Medicina, Veterinaria y Zootecnia.</i>	22	11	10	0	43
<i>Ciencias Químicas</i>	27	15	7	0	49
TOTAL	192	222	175	0	595

Fuente: Dirección General Administrativa Septiembre – 2010 –
Revista Cifras UCE

f) Muestra estadística

De la población de estudio se procede a establecer la muestra.

Medicina, Psicología, Odontología, otros= 595

$$n = (1.65)^2 (.5) (.5) (595) / (595) (.05)^2 + (1.65)^2 (.5) (.5)^*$$

$$n = 404,97 / 2,16$$

$$n = 186,78$$

$$n = 187$$

(Hernández et al.2010)

Para el cálculo de la muestra se utiliza 0,5 porque se trata de una investigación del campo social.

g) Tipo de muestreo

Para definirlos sujetos a investigar se utilizó un proceso aleatorio simple sistemático, para determinar el número de Docentes (187) que forman parte de la muestra, se procedió de cada listado de docentes de las facultades a seleccionar a 1 de cada 3 en orden establecido (población/muestra), manteniendo la consistencia entre el número de docentes y la muestra establecida para cada facultad. A través de las oficinas administrativas de las respectivas Facultades fueron entregados los listados de los profesores titulares para definir los sujetos a investigar.

Tabla 3

Muestra de Docentes del área de las Ciencias de la Vida

Facultad	Tamaño de la población por estratos	Constante	Tamaño de la muestra por estratos	Muestra
<i>Ciencias Médicas</i>	367	0,616806723	115,34	115
<i>Ciencias Psicológicas</i>	27	0,045378151	8,49	8
<i>Odontología</i>	61	0,102521008	19,17	19
<i>Ciencias Agrícolas</i>	48	0,080672269	15,09	15
<i>Medicina, Veterinaria y Zootecnia.</i>	43	0,072268908	13,51	13
<i>Ciencias Químicas</i>	49	0,082352941	15,40	15
TOTAL	595	1	187,00	187

Fuente: Directa

h) Tasa de no respuesta

Al considerar que todo proceso de levantamiento de información genera dificultades y que es poco probable que el 100% de los sujetos definidos aleatoriamente estén dispuestos a participar en la investigación, es necesario establecer un sistema de sustitución que garantice que la muestra definida siempre esté conformada en este caso por los 187 docentes.

Con este fundamento tomamos como porcentaje referencial, una tasa de no respuesta del 10% adicionales que se sumará a la muestra establecida, guardando la relación de distribución por cada una de las facultades. En el caso

de que los elegidos no quieran participar, deseen retirarse voluntariamente del proceso, o por cualquier otro factor les impida ser parte del proceso investigativo, se recurrirá al adicional de 19 docentes, de esta forma, siempre se garantizará que los investigados serán 187.

i) Criterios de selección

- Criterios de inclusión
 - Ser docente titular de la Universidad.
 - Que tengan nombramiento de la Institución.
 - Que acepte se parte de la investigación.
- Criterios de exclusión
 - Que se encuentre en comisión de servicios mientras se levanta la información.
 - Que se encuentren en el proceso de desvinculación de la UCE
 - Que tenga menos de 90 días de trabajo en la Institución.
 - Que no tengan nombramiento de la Universidad.
- Criterios de eliminación.
 - Los Docentes que no deseen participar en el estudio

- Docentes que contesten de manera incorrecta o incompleta los cuestionarios

j) Instrumentos

Tabla 4. IVAPT-PANDO – ISE – ESOLA

	Instrumento	Mide	Autor
1	IVAPT – PANDO Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo.	Incidencia e intensidad de la violencia y acoso psicológico en el trabajo y su relación con los compañeros de trabajo.	Manuel Pando (2006)
2	INVENTARIO DE SINTOMAS DE ESTRÉS (ISE). Cuestionario del estrés laboral.	Estudio de los factores psicosociales desencadenantes de la respuesta de estrés, los mediadores cognoscitivos y las respuestas psicofisiológicas que dan cuenta de la activación del sistema nervioso.	Elaborado y validado por Lipp y Guevara y adaptado para México por Domínguez, Méndez y Meza, (1994)
3	ENCUESTA SOCIODEMOGRA FICA - LABORAL. (ESOLA)	Las características socio demográfico y laboral de los Docentes Universitarios.	Juan Lara (2013)

1. Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT – PANDO)

Este inventario inicio con un listado de 94 ítems, que fueron revisados por el autor principal y un pequeño grupo de voluntarios que leyó, contestó y comentó cada uno de los ítems. Hecha la revisión, se conservaron 53 ítems cuyo sistema de calificación permite discernir tres elementos evaluados: Presencia

de violencia psicológica en el trabajo, intensidad de la violencia psicológica en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo y su relación con los compañeros de trabajo (Pando et al, 2006).

Esta versión del instrumento fue revisada por un grupo de expertos de España, Chile, Honduras, México, Perú y Venezuela, tras de lo cual se llevó a cabo la aplicación de una versión del citado instrumento de 47 ítems, que tras la evaluación estadística correspondiente quedó finalmente con 22 (Pando et al, 2006).

El IVAPT-PANDO consta de 22 ítems, de doble respuesta en escala likert, que arroja si la persona sufre violencia en el trabajo y si la violencia puede ser calificada como acoso psicológico (Mobbing). Fue validado con un alfa de Cronbach de 0.911 y un 36,5% de varianza explicada para el primer factor.

Dentro de esta primera referencia, se encuentra la efectuada por una serie de investigadores, quienes con Pando (2006), realizaron, a través del estudio, “Validez y Confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), en la población mexicana. Dicha muestra estuvo constituida por 307 trabajadores de catorce estados de la República Mexicana y veinte y cuatro giros empresariales diferentes. Tal y

como lo señala dicho estudio, los resultados muestran consistencia interna de cuatro factores, con validez relevante y alta confiabilidad (Zapata, 2009).

Como lo señala Pando (2006), “estudios previos realizados (Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga) con instrumentos como el LIPT-60 muestran una prevalencia excesiva (79.7%) como para poder calificar realmente como acoso laboral , lo que ha obligado a reconsiderar la utilidad de tal instrumento”, de igual forma señala “ consideraba necesario revisar los constructos de instrumentos ya existentes como el mencionado LIPT-60 y el inventario CISNEROS, pues se halló que no satisfacen los criterios para determinar confiablemente el acoso laboral”.

Para determinar el acoso laboral se requieren de tres elementos mínimos: la presencia de comportamientos violentos de una o varias personas sobre otra(s); que estos comportamientos se presenten de manera continua durante cierto tiempo, y que exista la intencionalidad de destrucción psicológica y obtener de esta forma la salida de la organización, o dañar deliberadamente a la persona (Zapata, 2009).

Teniendo en cuenta lo anterior, Pando señala que los instrumentos revisados permiten confirmar las dos primeras condiciones del acoso laboral.

“En referencia a la estructura del instrumento se puede indicar que el IVAPT-PANDO se compone de 22 reactivos que plantean una aseveración sobre algún elemento constituyente del acoso, y a continuación en una primera columna, se solicita se señale la frecuencia del comportamiento; en este apartado se proporciona cinco opciones de respuesta (de 0=nunca, a 4=frecuentemente).Esta columna indica la presencia de conductas de violencia psicológica, así como su duración e intensidad.

Los factores a evaluar son:

- Factor 1 Presencia de violencia
- Factor 2 Intensidad de la violencia
- Factor 3 presencia de acoso

Un factor a considerar...Posteriormente, Pando (2006) incorporó un cuarto elemento: la existencia de comportamientos externos reales y verificables por testigos, es decir, no meras sensaciones. De este modo, al considerar estos elementos, el acoso se instaura como un tipo específico de violencia psicológica”.

En el estudio “Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO” realizado por Macías (2008) en dos centros de atención primaria,

buscaba evaluar las propiedades psicométricas del test IVAPT-PANDO en una muestra piloto constituida por 48 trabajadores de dos centros de salud especializados en atención primaria ubicados en la región metropolitana de Santiago de Chile. Los resultados arrojan una alta confiabilidad total y una adecuada capacidad discriminativa de los ítems (Zapata, 2009).

El IVAPT-PANDO en su aplicación en Bolivia y Ecuador, generó los siguientes insumos. Se trató de un estudio transversal, descriptivo, con una muestra aleatoria no representativa de la Población Económicamente Activa en Bolivia y Ecuador. Participaron 620 sujetos; 311 bolivianos y 309 ecuatorianos pertenecientes al sector de la economía formal, con al menos un año de antigüedad laboral y que estaban empleados en cualquier puesto de trabajo en el que contarán con un superior jerárquico, cuidando que no hubiese más de diez trabajadores de una misma ocupación en la muestra.

A todos los sujetos se les aplicaron cuestionarios para la recolección de datos en variables socio demográfico como edad, sexo, estado civil, años de estudio, antigüedad en la empresa y antigüedad en su puesto de trabajo.

En estudios anteriores el IVAPT – PANDO ha presentado buenos resultados, para México la consistencia interna fue de 0,91 alpha de Cronbach y validez factorial de 0,77 de acuerdo a Guilford con 53,47% de varianza

explicada (Pando et al, 2006b), en España, 93 de alpha de Cronbach y 53% de varianza explicada (Carrión, López y Pando, 2007), mientras que para Chile el alpha de Cronbach fue de 0,95 con un 66% de varianza explicada (Macías, 2008).

Las características y el tamaño de la muestra queda ampliamente justificada para la validación de un instrumento con 22 ítems como el IVAPT-PANDO.

El instrumento mostró fortaleza en su estructura factorial con un 48,2% de varianza explicada y un alpha de Cronbach de 0,89; lo que coincide con datos obtenidos en México, Chile y España (Pando, 2012).

El instrumento califica dos elementos: 1. La violencia psicológica en el trabajo en general; y 2. El acoso psicológico en el trabajo.

La violencia psicológica en el trabajo se califica sumando los puntos obtenidos en la primera serie de opciones de cada ítem o reactivo según la siguiente valoración (escala tipo Likert) en la columna A: Muy frecuentemente (4); frecuentemente (3); algunas veces (2); casi nunca (1) y nunca (0). En la columna B se valora de la siguiente forma: Menos que a mis compañeros (1); igual que a mis compañeros (2) y más que al resto de mis compañeros (3). Se

obtendrán dos calificaciones derivadas de aquí: la presencia de eventos de violencia y la intensidad de los mismos.

La presencia de violencia será evaluada por la cantidad de diferentes formas o eventos de violencia psicológica que la persona sufre en su ambiente de trabajo y se determina por el número de reactivos en que el sujeto contestó cualquier cosa diferente a “Nunca”, ya que cualquiera de las otras respuestas posibles indica que la conducta violenta está presente y señalará como “positivo” el reactivo.

Se obtiene simplemente contando cuantas respuestas de las 22 posibles fueron diferentes a “Nunca”, la presencia de la violencia psicológica en el trabajador estudiado será considerada como: alta (1) cuando 5 o más reactivos sean positivos; media (2) cuando los reactivos positivos estén entre 1 y 4 y nula (3) cuando ninguno de los reactivos sean calificados como positivo.

La intensidad se cuantifica uniendo en número de conductas violentas presentes a la frecuencia con que cada una de estas conductas se da, y se obtiene otorgando, a las respuestas dadas por el sujeto, el siguiente puntaje: Muy frecuentemente (4); frecuentemente (3); algunas veces (2); casi nunca (1) y nunca (0).

La intensidad de la Violencia Psicológica en el trabajador estudiado se considerará conforme a la siguiente tabla:

Tabla 5
Escala intensidad de violencia psicológica

Intensidad	Puntaje
Alta Intensidad	45 ó más puntos.
Mediana Intensidad	23 a 44 puntos.
Baja Intensidad	1 a 22 puntos.
Nula	0 puntos.

Fuente: IVAPT – PANDO

El acoso psicológico en el trabajo, se cuantifica a partir de las respuestas obtenidas en la segunda serie de opciones de cada ítem o reactivo:

“Menos que mis compañeros”

“Igual que mis compañeros”

“Más que al resto de mis compañeros”

Y en este caso se contabiliza solamente el número de veces que el trabajador haya contestado “Más que al resto de mis compañeros”, y se otorga un punto por cada vez.

Deben anularse los casos que el trabajador haya contestado “Más que al resto de mis compañeros” y que la respuesta a la primera serie de opciones haya sido “Nunca”, pues sería una situación incongruente y debe sospecharse que las instrucciones o el instrumento mismo, no fueron adecuadamente comprendidos.

La presencia del Acoso Psicológico en el trabajador debe considerarse:

Tabla 6

Escala y puntaje de Acoso Psicológico

1. Alta	8 o más puntos
2. Media	4 a 7 puntos
3. Nula o baja	0 a 3 puntos

Fuente: IVAPT - PANDO

La pregunta final que se presenta sobre “La(s) persona(s) que me produce las cosas arriba mencionadas es:” se aplica exclusivamente para determinar el “Tipo de Acoso Psicológico” (descendente, horizontal o ascendente) en caso de existir.

2. Inventario de Síntomas de Estrés (EL CUESTIONARIO–ISE)

El Inventario de Síntomas de Estrés (ISE), es un instrumento de aplicación individual y colectiva de fácil comprensión y rápida calificación, este

cuestionario fue elaborado y validado por Lipp y Guevara (1994), contiene una lista de 42 Síntomas Psicofisiológicos característicos del estrés crónico, basado en un modelo de tres fases, desarrollado por Selye (alarma, resistencia y agotamiento), se califican en una escala tipo Likert de 6 opciones que van desde nunca a siempre. En 1998, Domínguez lo adaptó en México, mediante una validación de contenido, y reportó una consistencia interna alfa de Cronbach de .94, lo que indica un grado aceptable de confiabilidad. La clasificación de los niveles altos, medios y bajos de estrés crónico se realizó con el promedio y la desviación estándar (DT), además se consideró nivel alto por arriba de dos y tres DT, nivel medio (\pm una DT) y nivel bajo (menos de dos y tres DT) (Pozos-Radillo, Torres, Aguilera, Acosta, & González, 2008).

Este instrumento fue construido para la investigación del estrés, incluye un modelo de estudio de los factores psicosociales desencadenantes de la respuesta de estrés, los mediadores cognoscitivos y la investigación y registro de respuestas psicofisiológicas que dan cuenta de la activación del sistema nervioso.

En una adaptación hecha por el Dr. Manuel Pando, ha llevado a la calificación a través de una tabla estándar (por validar), considerando que la presencia de síntomas psicofisiológicos pueden determinar la presencia de un

estrés alto, medio y bajo, sin ser relativo a lo que se presente en un grupo determinado.

La forma de calificación del ISE en esta adaptación, se asigna un valor de 0 a 5 cada una de las opciones de respuesta quedando la tabla de la siguiente forma: nunca (0); rara vez (1); ocasionalmente (2); frecuentemente (3); muy frecuentemente (4) y siempre (5). Los niveles se encuentran en los siguientes rangos: alto (171-252); medio (85-170) y bajo (0-84).

3. Encuesta socio demográfica laboral - (ESOLA)

El instrumento fue elaborado considerando 2 condiciones establecidas:

Condiciones socio demográficas en donde se investigarán dimensiones como: Edad, Sexo, Estado Civil, Nivel de estudios, las alternativas de respuesta están estructuradas en base a Años cumplidos, Hombre / mujer, Soltero / casado/ viudo/ divorciado/ otro., Tercer Nivel / cuarto Nivel, otro. Condiciones laborales en donde se investigarán dimensiones como: Tipo de contrato, Tiempo de dedicación, Antigüedad, las alternativas de repuesta están estructuradas en base a nombramiento / contratado, Tiempo Completo/ Medio tiempo/ tiempo parcial.1 año en adelante.

Pilotaje de los Instrumentos

Procedimiento

Con la autorización del Rector de la Universidad Central del Ecuador se procedió a oficiar a cada uno de los Decanos de las facultades seleccionadas solicitando los listados de los profesores titulares a tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial de dedicación, también se solicitó información relacionada a números telefónicos y direcciones electrónicas para establecer el contacto respectivo con cada uno de ellos.

El investigador entregó una información comprensible relacionada con la naturaleza, la duración, el propósito, el método utilizado, garantiza este código la libertad de retirarse los sujetos de investigación cuando así lo consideren, sin la necesidad de culminar con el proyecto en ejecución. Esta información será socializada a través de la Federación de Docentes Universitarios utilizando la página web del gremio, además en cada una de las facultades se realizará un acercamiento con los docentes seleccionados a quienes se les entregará un instructivo en donde conste los conceptos antes indicados previa la aplicación de los instrumentos, finalmente el compromiso de la entrega de los resultados obtenidos en la investigación a las autoridades y al gremio de docentes a fin de socializar los mismos. El consentimiento

informado por parte de los investigados es mandatorio en este tipo de investigación.

El pilotaje de los instrumentos se llevó a cabo en 10 profesores titulares(5 hombres y 5 mujeres)cuya edad promedio fue45,3 años, pertenecientes a diferentes facultades de la Universidad que no son parte de la muestra seleccionada, se entregó de forma personal los 3 instrumentos y se les instruyó sobre su aplicación, finalizada la aplicación se recibieron los instrumentos y se pidió una retroalimentación sobre el proceso de aplicación, se tomó nota de las dificultades encontradas por los aplicantes en cuanto a las instrucciones, al contenido de la prueba, a la terminología de la misma, el tiempo de aplicación y se dejó un espacio en esta retroalimentación para que los aplicantes realicen con total libertad la evaluación del proceso.

Los3 instrumentos seleccionados fueron sometidos a un pilotaje a fin de garantizar que los encuestados estén totalmente claros del objetivo, la forma de aplicación, la estructura de los ítems, la terminología utilizada, la comprensión de las instrucciones, así como con el formato presentado.

Para la evaluación del proceso se utilizó un cuestionario estructurado por 12 preguntas (abiertas y cerradas), que permitió conocer aspectos

importantes de los instrumentos sobre la estructura, terminología, redacción, extensión, tiempo de aplicación, etc.

Para el tratamiento de la información, se elaboraron bases de datos con diferentes filtros lo cual nos generó datos cuantitativos para el análisis descriptivo y de asociación de las variables investigadas, se analizaron los datos con la aplicación del programa SPSS versión 21.

Cuadro 1
Resultados Pilotaje de los instrumentos aplicados

Item evaluado		Si		No	
		Nro.	%	Nro.	%
1	El objetivo del instrumento aplicado es claro?	10	100	0	0
2	Se sintió a gusto al responder a las preguntas?	9	90	1	10
3	La redacción del Instrumento fue clara?	9	90	1	10
4	La referencia del tiempo es clara para el encuestado?	10	100	0	0
5	Alguno de los puntos le obligan a pensar demasiado antes de responder? Cuáles? En el IVAPT - Pando, la columna B cuando en A respondo 0 no podía relacionarlo y deje en blanco. El Test de estrés, la puntuación.	2	20	8	80
6	Qué puntos le producen enojo, molestia y/o confusión? Las preguntas muy parecidas.	1	10	9	90
7	Alguna de las preguntas tiene influencia sobre la respuesta?	0	0	10	100

8	¿Las respuestas recopiladas reflejan la información que necesita con respecto al objetivo del instrumento?	8	80	2	20
9	¿Las alternativas de respuestas recibidas son lo suficientemente variadas?	8	80	2	20
10	¿Los instrumentos son demasiados extensos en su estructura?	1	10	9	90
11	<p>Sugerencias en referencia a la estructura de los instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la estructura con cuadrículas. ➤ Tanto las preguntas como las respuestas deben estar enmarcados en una cuadrícula para evitar confusiones. ➤ Revisar la redacción y ortografía del documento de pilotaje, colocar columnas y filas para que guíen donde colocar la respuesta. En el inventario JSS colocar el encabezado solamente y encada parte en una hoja separada. ➤ Letras más grandes y poner la explicación de dar una respuesta a cada pregunta. ➤ Las alternativas de respuestas no son muy claras, están muy pegadas en la estructura y esto confunde. ➤ Las pruebas son claras. ➤ Esta clara. ➤ Facilitar la colocación de las respuestas, una rejilla al lado de las preguntas. ➤ Las alternativas de remuneración no son reales. 				
12	<p>Sugerencias en referencia al contenido de los instrumentos aplicados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Poner cuadrículas en preguntas y respuestas. ➤ En el encabezamiento de las pruebas (2) debería constar espacios para datos generales del alicante (no específicos por la condición de anónima). 				

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el diseño estructurar casillas para señalar las respuestas, la falta de las mismas crea confusión al levantar los datos ➤ Tal es considerar el contexto institucional; por ejemplo en la facultad estamos en la acreditación y eso nos obliga a tareas que "no nos corresponden" y con "tiempos muy cortos, existen "decisiones apresuradas", que corresponden más bien a la coyuntura antes que a un acoso laboral. ➤ Está muy bien pero se puede encuadrar tipo cuadrícula para ser mejor. ➤ Un tanto confusas las preguntas. ➤ Las pruebas son claras ➤ La pregunta 20 a y la pregunta 29 a son iguales o deben tener alguna diferencia en relación al tipo de compañero, si son directos o indirectos. ➤ Mejorar instrucciones y adicionar espacio para las respuestas. 				
--	--	--	--	--	--

Fuente: Directa.

Para el pilotaje de los instrumentos se aplicaron los 3 reactivos a 10 Docentes Universitarios Titulares, de los cuales 5 fueron hombre (50%) y 5 mujeres (50%) con un promedio de edad de 45,3 años; con formación de cuarto nivel el 100%; en referencia al estado civil 6 docentes son casados, 1 docente es soltero, 1 divorciado y 2 mantienen unión libre; en referencia al tiempo de dedicación 5 docentes (50%) tienen contrato a medio tiempo, 2 docentes (20%)

a tiempo parcial, 2 docentes (20%) a tiempo completo y 1 de ellos no registra respuesta a esta pregunta; en referencia a la antigüedad el 100% tiene más de 3 años en la Universidad; 3 docentes trabajan en otra Institución de Educación superior, mientras los 7 restantes no; en referencia a la ejecución de cargos directivos 3 docentes que representa el 30% indican ejercer estas funciones; mientras que 7 de los 10 docentes indican que al momento no se encuentran realizando actividades de investigación.

Los resultados del pilotaje nos indica que la presencia de la violencia psicológica se manifiesta en 8 docentes (80%) con nivel alto, 2 docentes (20%) indican que no han experimentado manifestaciones de violencia psicológica en sus trabajos; de los 10 docentes investigados 2 indican que la violencia psicológica experimentada ha sido de intensidad alta, mientras 6 docentes (60%) sostienen que si existe violencia psicológica pero que la misma es de baja intensidad, 2 docentes indican no haber sufrido de violencia psicológica, es probable que las funciones que ejecutan como Directores (3) no generen los espacios para que la presencia de la violencia psicológica sea una realidad, en referencia al Acoso Psicológico ninguno de los investigados indica su presencia.

Los resultados que genera el Inventario de síntomas de estrés nos indican que 8 docentes (80%) de los 10 docentes investigados indican que el nivel de estrés es bajo, mientras que 2 docentes que representan el 20% de la muestra, indican que el nivel de estrés es medio, con síntomas como dolor de cuello, espalda, falta de sueño, apetito, dolores estomacales e irritabilidad entre otros que alteran su salud.

El pilotaje de los instrumentos seleccionados nos proporcionó información sobre la forma, la terminología, la estructura, las instrucciones de los instrumentos, que luego fueron consideradas en la aplicación final a los Docentes que formaron parte de la muestra.

k) *Operacionalización de variables*

Tabla 7. Operacionalización de variables

TIPO DE VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO SELECCIONADO
Independiente MOBBING	IVAPT – PANDO Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo, mide la Incidencia e intensidad de la violencia y acoso psicológico en el trabajo y su relación con los compañeros de trabajo.	F1. Presencia de Violencia F2.Intensidad de la violencia. F3. Presencia de Acoso Laboral F4.Dirección del Acoso.	Detalle de rangos de cada dimensión. Las preguntas tienen cinco opciones de respuesta (De 0=nunca, 1=casi nunca, 2= algunas veces, 3= frecuentemente y4= muy frecuentemente)	Cualitativa de intervalos El instrumento califica 2 elementos: 1. La Violencia Psicológica en el Trabajo y 2. El Acoso Psicológico en el Trabajo. La presencia del violencia en el trabajo se mide en: “nunca” 1=alta (más de 5 reactivos positivos). 2= media (de 1 a 4 reactivos positivos). 3=Nula= (ninguno de los reactivos positivos). Intensidad: suma del número de conductas violentas a la frecuencia con se da. 4=Muy frecuente 3=frecuente 2=Algunas veces. 1=Casi nunca y 0= Nunca. La Intensidad de la violencia psicológica se da según la siguiente escala: ALTA = 45 puntos o más. MEDIANA= 23 A 44 BAJA=1 A 22.	IVAPT – PANDO Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo. (2006)

<p>Dependiente</p> <p>ESTRÉS</p>	<p>Inventario de Síntomas de Estrés(ISE) Este instrumento fue construido para la investigación del estrés, incluye un modelo de estudios de los factores psicosociales desencadenantes de la respuesta del estrés, los mediadores cognoscitivos y la investigación y registro de respuestas psicofisiológicas que dan cuenta de la activación del sistema nervioso.</p>	<p>El ISE contiene una lista de 42 síntomas psicofisiológicos característicos del estrés crónico, es un instrumento de aplicación individual y colectiva, de fácil comprensión y rápida calificación. Los puntajes totales indican el grado de intensidad de los niveles del estrés crónico.</p>	<p>La forma de calificación del ISE, se lleva a cabo asignando un valor de 1 a 6 en cada una de las opciones de respuesta. La clasificación de los niveles altos, medios y bajos de estrés crónico se realizan mediante el promedio y la desviación estándar para cada grupo. Se considera un nivel alto de estrés crónico cuando se encontraba entre (+2 D.E. y + 3 D.E.); para el nivel medio (-1 D.E y + 1 D.E) y para el nivel bajo (-3 D.E. y -2 D.E.)</p>	<p>Cuantitativa Ordinal La forma de calificación del ISE en la adaptación realizada por el Dr. Manuel Pando, se lleva a cabo asignando un valor de 0 a 5 cada una de las opciones de respuesta y la tabla queda de la siguiente forma:</p> <p>ALTO 171-252</p> <p>MEDIO 85-170</p> <p>BAJO O NULO 0 - 84</p>	<p>El cuestionario – Inventario de síntomas de estrés. Domínguez, Méndez y Meza, (1994)</p>
<p>Interviente</p> <p>SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES.</p>	<p>Nivel de un individuo en relación a sus condiciones económicas, sociales, laborales particulares.</p>	<p>Socio demográficas : Edad Sexo Estado Civil Nivel de estudios. Laborales: Tipo de contrato. Tiempo de dedicación Antigüedad</p>	<p>Años cumplidos Hombre / mujer Soltero / casado/ viudo/ divorciado/ otro. Tercer Nivel / cuarto Nivel. Nombramiento / contratado. Tiempo Completo/ Medio tiempo/ tiempo parcial. 1 año en adelante.</p>	<p>Cuantitativa</p>	<p>Encuesta de datos socio demográfico y laboral.</p>

Fuente: IVAPT-PANDO, ISE y ESOLA.

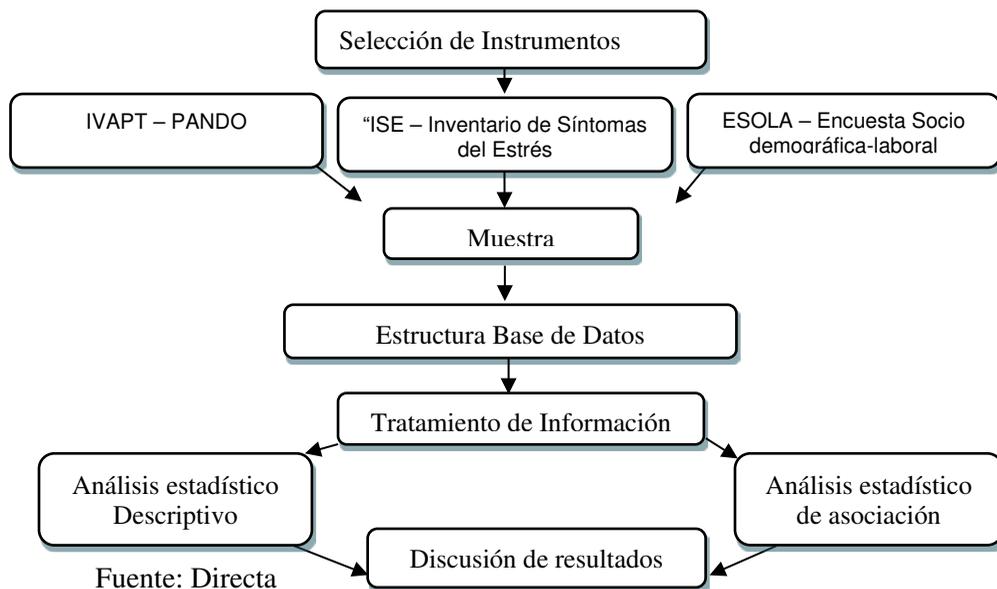
1) Plan de análisis

Análisis de datos

El análisis de los datos empezó con el ingreso de la información a bases de datos en hojas electrónicas (Excel) lo que permitió realizar una depuración de la información y generar bases de datos generales y específicas dependiendo del análisis que se requiera, las bases de datos depuradas para su análisis fueron luego ingresadas al programa estadístico SPSS versión 21 en donde se generó la información de orden descriptivo y de asociación de las variables investigadas. Los datos descriptivos nos orientaron para establecer y conocer las características de la población sujeto de estudio en base a las variables sociodemográficas laborales. Dentro del análisis de tipo descriptivo se obtuvieron frecuencias, porcentajes y promedios, mientras que para el análisis de asociación se utilizó la Chi cuadrada (con o sin corrección de Yates), siendo significativa una $p < 0,05$, y estableciendo el OR (odd ratio), considerando presencia de riesgo si el OR es mayor que 1, la unidad no se encuentra en el rango de confianza y la p es < 0.05 , además si existe algún dato en la tabla de 2X2 con valor 0, el mismo se anula.

Esquema – Recolección de Información y Análisis de datos

Figura 3
Esquema recolección y análisis de datos



m) Aspectos éticos

El desarrollo de la presente investigación se enmarca en el Código de Ética del Investigador (Día de la Ética Médica – Adaptado de: XP/ULA/ Octubre 2007, código que:

- I. Promoverá y realizará investigaciones que lleven a aumentar el bienestar de la población. Hará buen uso de los fondos otorgados para realizar su investigación.
- II. Cumplirá las normas institucionales y gubernamentales que regulan la investigación, como las que velan por la protección de los sujetos humanos, el confort y tratamiento humanos de los sujetos animales y la protección del ambiente.
- III. Reportará los hallazgos de su investigación de manera abierta, completa y oportuna a la comunidad científica y compartirá razonablemente sus resultados con otros investigadores.
- IV. Describirá sus experimentos tal como los realizó. Mostrará su trabajo, metodología y análisis de la forma más precisa posible.
- V. Nunca usará el trabajo de otros como que fuera el suyo propio. Citará adecuadamente las investigaciones relevantes que se hayan publicado previamente.
- VI. Tratará los manuscritos y las solicitudes de financiamiento con confidencialidad y evitará su uso apropiado cuando actúe como evaluador.

- VII. Revelará los conflictos de intereses que puedan presentarse en sus distintos roles como autor, evaluador y tutor.
- VIII. Dará entrenamiento y experiencias a sus aprendices cuando sirva de tutor para aumentar sus habilidades y reconocimientos en la práctica ética de la investigación. Reconocerá apropiadamente las contribuciones de ellos a la investigación.
- IX. Incentivará y apoyará la publicación oportuna de resultados de sus aprendices sin imponer restricciones que no se hayan mencionado con anticipación.
- X. Creará y mantendrá un ambiente de trabajo que propicie la diversidad cultural sin discriminación de ninguna naturaleza.

ñ) Resultados

1. De las características sociodemográficas y laborales.

Los datos obtenidos en referencia a las variables sociodemográficas de los sujetos investigados que pertenecen en su totalidad al área de las Ciencias de la Vida (187), indican una participación mayoritaria de 136 docentes hombres que representa el 72,7%, versus 51 docentes mujeres que representan el 27,3%, la edad promedio de los investigados fue de 52,01 años con un rango

que varió de los 26 años a los 76 años de edad, sobre el estado civil 139 docentes (74,3%) son casados, 21 docentes (11,2%) son solteros, 22 docentes (11,8%) son divorciados, 2 docentes (1,1%) son viudos y 3 docentes (1,6%) tienen unión libre, el 95,6% de los investigados tienen formación de cuarto nivel (maestría).

En referencia a las variables laborales, se indica que todos los docentes (187) tienen la condición de profesores titulares, 107 docentes (57,2%) indican que trabajan a tiempo completo, 48 docentes (25,7%) a medio tiempo y 32 docentes (17,1%) a tiempo parcial, es importante indicar sobre la antigüedad en la Universidad de los docentes en donde 138 docentes que representan el 73,8% indican tener 5 años o más en la Institución, por lo cual la mayor población investigada es antigua en sus cargos, 20 docentes (10,7%) indican tener 4 años de antigüedad, mientras que 10 docentes (5,3%) son nuevos con más de un año en actividad, sobre la variable que evalúa si los docentes trabajan en otra institución de educación superior, los resultados indican que 151 docentes (80,7%) no trabajan en otras IES, la relación que mantienen con la Universidad es a tiempo completo, 36 docentes (19,3%) indican que si laboral en otras universidades porque su tiempo de dedicación es parcial o a medio tiempo, sobre el nivel de ingresos el 93,05% de los docentes (174 docentes) se

encuentran en una escala salarial sobre los U\$ 1.001 mensuales, de este porcentaje 72 docentes (38,5%) se encuentran en la máxima escala que es más de U\$ 2.501 mensuales del escalafón del docente universitario de la UCE, otro dato importante 47 docentes (25,19%) indican que si desempeñan diferentes cargos directivos en sus respectivas unidades académicas, 66 docentes (35,3%) en la actualidad se encuentran desarrollando proyectos de investigación.

2. De la presencia e intensidad de violencia psicológica.

En el cuadro 2 analizamos los resultados sobre violencia psicológica en el trabajo, en donde 163 docentes universitarios que representa un 87.2% de los investigados indican que la presencia de violencia psicológica es una realidad y se ubica en un nivel medio-alto, 24 docentes que representan el 12,8% de los investigados sostienen que no existe este factor en su trabajo.

La media de este factor es de 6,58 que en la escala de presencia de violencia psicológica se ubica en el nivel alto; en cuanto a la intensidad de la violencia 172 docentes que representan el 91,9% indican que es baja, mientras que 15 docentes que representan el 8,0% indican que es media-alta, la media

de este factor es de 10,3 que en la escala de puntajes sobre intensidad indica un nivel bajo.

Cuadro 2
Presencia – Intensidad de la Violencia Psicológica

	Presencia			Intensidad		
	Nulo	Medio Alto	Total	Alta media	Baja	Total
Hombres	12 (8,8%)	124 (91,2%)	136 (100%)	10 (7,4%)	126 (92,6%)	136 (100%)
Mujeres	12 (23,5%)	39 (76,4%)	51 (100%)	5 (9,8%)	46 (90,2%)	51 (100%)
TOTAL	24 (12,8%)	163 (87,2%)	187 (100%)	15 (8,0%)	172 (91,9%)	187 (100%)

Fuente: Directa

3. Exposición al riesgo de violencia psicológica por género.

Analizado el factor género tenemos, que de los 163 docentes (87,2%) que presentan violencia psicológica en un nivel medio alto, 124 docentes son hombres que representan el 76,10%, quienes sostienen que han experimentado violencia psicológica en algún momento en su lugar de trabajo, mientras 39 docentes mujeres que representan el 23,9% , también registran violencia psicológica (cuadro 3).

Analizadas las frecuencias y porcentajes respectivos de estas variables encontramos una importante relación entre violencia psicológica y género, existiendo mayor presencia de este factor en docentes hombres.

Cuadro 3
Presencia de violencia psicológica según el género

Presencia de violencia psicológica	Frecuencia	Porcentaje
Alta – Media	163	87,2
Nula	24	12,8
TOTAL	187	100,0
Hombre	124	76,1
Mujer	39	23,9
TOTAL	163	100,0

Fuente: Directa

4. *De la prevalencia de mobbing.*

Cuadro 4
Presencia de Mobbing según el género

	Medio alta	Nula	Total
Hombres	2 (1,40%)	134 (98,6%)	136 (100%)
Mujeres	2 (4%)	49 (96%)	51 (100%)
TOTAL	4 (2,2%)	183 (97,8%)	187 (100%)

Fuente: Directa

Sobre el Acoso Psicológico (mobbing) 183 docentes (97,9%) indican que es nulo o no existe, mientras 4 docentes (2,1%) indica que es medio y alto, no se analiza el dato de direccionalidad del acoso psicológico por ser escasos los docentes que manifiestan presencia de mobbing (cuadro 4).

5. De la presencia y niveles de estrés.

Los niveles de estrés (cuadro 5) que presentó la población investigada fueron: 185 docentes (98,9%) indicaron que el nivel es bajo, mientras 2 docentes (1,08%) indicaron que el nivel es medio, no se registran valores en el nivel alto, por lo cual en base a los datos cuantitativos podemos indicar que no existen docentes con niveles de estrés altos y que la mayor concentración de docentes indican que los niveles de estrés son bajos.

El género en referencia a los niveles de estrés indica que el 72,73% son hombres, mientras el 27,27% son mujeres.

Cuadro 5
Niveles de estrés por género

Género/nivel de estrés	Medio	Bajo	Total
Hombres	1 (0,54%)	135 (72,19%)	136 (72,73%)
Mujeres	1 (0,54%)	50 (26,73%)	51 (27,27%)
TOTAL	2 (1,08%)	185 (98,92%)	187 (100%)

Fuente: Directa

6. De los Síntomas del estrés con mayor presencia.

De los datos más significativos encontrados en el Inventario de Síntomas de Estrés, se registran 6 síntomas de estrés con mayor frecuencia entre los que tenemos: dolores de cuello o espalda con una frecuencia de 42 docentes (22,50%) que padecen este síntoma, continua el síntoma de gastritis con una frecuencia de 27 docentes (14,40%), luego encontramos el insomnio con una frecuencia de 22 docentes (11,80%), continua el síntoma de hipertensión para 17 docentes (9,10%), el dolor de cabeza está presente en 10 docentes que representa el 5,30% de la población investigada, finaliza esta lista de síntomas más frecuentes con la fatiga con una frecuencia de 10 docentes con este

síntoma que representa (5,30%) docentes, agrupados los otros síntomas tenemos a 59 docentes que representan el 31,60% (cuadro 6).

Cuadro 6
Síntomas de estrés – frecuencia y porcentajes.

Síntomas	Frecuencia	%
Dolores de cuello o espalda	42	22,50
Gastritis	27	14,40
Insomnio	22	11,80
Hipertensión	17	9,10
Dolor de cabeza	10	5,30
Fatiga	10	5,30
Otros síntomas	59	31,60
TOTAL	187	100

Fuente: Directa

7. *Relación entre los principales síntomas del estrés con la presencia e intensidad de la violencia psicológica y el mobbing.*

Los síntomas de estrés que mayor frecuencia registran los docentes universitarios se hallan ubicados en un nivel alto-medio de la escala que evalúa presencia de violencia psicológica, así tenemos que la mayor frecuencia se ubica en los síntomas de dolor de cuello (36), gastritis (25) e insomnio con 20 referencias (cuadro 7), los síntomas dolor de cuello y gastritis que mayor frecuencia presentan se ubican en la escala nula en referencia a la intensidad de la violencia psicológica y al mobbing.

Cuadro 7
Relación de los principales síntomas del estrés con la presencia e intensidad de la violencia psicológica

Presencia de Violencia Psicológica	Dolor de cuello	Gastritis	Insomnio	Hipertensión	Dolor de cabeza	Fatiga
Alta – Media	36	25	20	17	9	8
Nula	6	2	2	0	1	2
TOTAL	42	27	22	17	10	10
Intensidad de Violencia	Dolor de cuello	Gastritis	Insomnio	Hipertensión	Dolor de cabeza	Fatiga
Alta – Media	7	1	2	1	2	0
Nula	35	26	20	16	8	10
TOTAL	42	27	22	17	10	10
Mobbing	Dolor de cuello	Gastritis	Insomnio	Hipertensión	Dolor de cabeza	Fatiga
Alta – Media	2	0	0	1	0	0
Nula	40	27	22	16	10	10
TOTAL	42	27	22	17	10	10

Fuente: Directa

8. Distribución de los niveles de estrés en relación a la violencia psicológica y mobbing.

De los datos más significativos en el análisis de las variables (cuadro 8), encontramos que 161 docentes (86,1%) que han sido sujetos de violencia psicológica manifiestan un bajo nivel de estrés, 171 docentes (91,4%) que indican que la intensidad de la violencia psicológica es baja / nula, también indican bajo nivel de estrés, en tanto que 182 docentes (97,3%) indican la no presencia de mobbing por lo tanto el nivel de estrés también se ubica en un

nivel bajo. En el detalle de los resultados obtenidos no se han considerado los datos que agrupan al nivel medio de estrés por ser mínimos.

Cuadro 8
PVP-IVP y Mobbing con niveles de estrés.

	Niveles de estrés	Nivel bajo f	%	Nivel medio f	%
Presencia de Violencia Psicológica	Alta – Media	161	86,1	2	1,1
	Nula	24	12,8	0	0,0
Intensidad de Violencia Psicológica	Alta – Media	14	7,5	1	0,5
	Nula	171	91,4	1	0,5
Mobbing / Acoso Laboral	Alta – Media	3	1,6		0,5
	Nula	182	97,3		0,5

Fuente: Directa

Nota: f= frecuencia

9. Dela relación de los factores socio demográficos laborales con la violencia psicológica, el mobbing y los síntomas de estrés.

En referencia a las variables sociodemográficas y la asociación con la violencia psicológica, y niveles de estrés (cuadro 9), entre los datos más significativos encontramos que el género no guarda asociación estadísticamente significativa en relación a la presencia de violencia psicológica (0,296); intensidad de la violencia psicológica (0,259) y con los síntomas de estrés (0,231).

Sobre la variable edad encontramos que no presentan asociación estadísticamente significativa con la presencia de violencia psicológica (0,067) y con los síntomas de estrés (0,965), sin embargo la edad con la intensidad de la violencia psicológica si presenta asociación estadísticamente significativa (0,039). Sobre el estado civil no se registra en ninguna de las tres variables una asociación estadísticamente significativa en vista de que los tres datos registrados (0,742; 0,533 y 0,130) son $> 0,05$.

Las variables antigüedad y tiempo de dedicación no registran valores $< 0,05$ en referencia a la presencia e intensidad de la violencia psicológica y a la presencia de síntomas generados por el estrés por lo cual no existe una asociación estadísticamente significativa.

En este cuadro también se cuentan con valores que indican la presencia del factor de riesgo OR, el nivel de confianza y el valor de asociación, en donde analizamos los factores sociodemográficos laborales con la presencia e intensidad de la violencia psicológica, en ninguno de los factores analizados se presentan los 3 elementos para considerar un factor de riesgo para la salud de los docentes universitarios.

Cuadro 9
Análisis de asociación entre las variables demográficas y laborales con la presencia e intensidad de la violencia psicológica y síntomas de estrés

Variables sociodemográficas y laborales	Presencia Intensidad de la Violencia Psicológica y síntomas del estrés	OR	Índice de confianza (95%)	Valor de asociación (p)
Género	PVP	3,179	1,322 – 7,645	0,296
	IVP	0,730	0,237 – 2,250	0,259
	SE	1,283	0,577 – 2,855	0,231
Edad	PVP	0,347	0,144 – 0,839	0,067
	IVP	0,190	0,024 – 1,485	0,039
	SE	0,997	0,430 – 2,312	0,965
Estado Civil	PVP	1,096	0,406 – 2,959	0,742
	IVP	0,313	0,107 – 0,920	0,533
	SE	1,157	0,496 – 2,699	0,130
Tiempo de dedicación	PVP	3,855	1,513 – 9,819	0,068
	IVP	0,843	0,292 – 2,429	0,137
	SE	1,772	0,845 – 3,713	0,892
Antigüedad	PVP	1,186	0,460 – 3,060	0,828
	IVP	1,460	0,394 – 5,409	0,913
	SE	0,655	0,266 – 1,613	0,614

Fuente: Directa

Nota: PVP=Presencia de la Violencia Psicológica
 IVP= Intensidad de la Violencia Psicológica
 SE= Síntomas de estrés

10. De la relación de las características sociodemográficas-laboral y los principales síntomas de estrés.

En el cuadro 10 observamos que existe mayor presencia de los síntomas de estrés identificados en la población masculina, el rango de edad de 46 a 76 años es donde se concentran los mayores porcentajes de presencia de dolor de

cuello (71,4%), gastritis (63%) y el insomnio (74%), sobre la variable estado civil los síntomas antes indicados tienen mayor presencia en los casados y los que se encuentran en unión libre, en referencia al tiempo de dedicación observamos mayor concentración de porcentajes en los docentes a tiempo completo en donde el dolor de cuello se encuentra en un 59,5%, la gastritis en un 63% y el insomnio con un 98%, finalmente en referencia a la antigüedad los 3 síntomas analizados se concentran con mayor puntaje en los docentes que tienen más de 5 años en el ejercicio de la docencia.

Cuadro 10
Características sociodemográficas y principales síntomas de estrés.

Características socio-demo gráficas	Condición	Dolor de cuello /espalda	Gastritis	Insomnio
Género	Hombres	30–71,4%	22–81,5%	17–73,9%
	Mujeres	12–28,6%	5–18,5%	6–26,1%
	TOTAL	42–100%	27–100%	23–100%
Edad	26-45 años	12–28,6%	10-37%	6–26%
	46-76 años	30–71,4%	17-63%	17–74%
	TOTAL	42–100%	27–100%	23–100%
Estado Civil	Casado-Unión Libre	29–69%	22–81,5%	17-74%
	Soltero-Viudo	13–31%	5–18,5%	5-26%
	TOTAL	42–100%	27–100%	22–100%
Tiempo de dedicación	Completo	25–59,5%	17–63%	21–98%
	Medio Tiempo. Parcial	17–40,5%	10–37%	1–2%
	TOTAL	42–100%	100–100%	22–100%
Antigüedad	+ de 5 años	30–71,4%	21–77,8%	17-74%
	(-) de 5 años	12–28,6%	6–22,2%	5–26%
	TOTAL	42–100%	27–100%	22–100%

Fuente: Directa

11. De la presencia del factor de riesgo (OR)

En el cuadro 8 se identifica el factor de riesgo de los principales síntomas de estrés, asociados con la presencia e intensidad de la violencia psicológica. En cada síntoma se ha calculado la proporción de casos expuestos, de casos no expuestos, el riesgo relativo que mide la fuerza de asociación entre los niveles de exposición y la presencia del síntoma, este dato nos indica la

probabilidad de que se desarrolle este síntoma en los expuestos a un factor de riesgo en relación al grupo de los que no presentan el síntoma.

Para calcular el riesgo relativo se dividió la incidencia de la enfermedad en los expuestos entre la incidencia de la enfermedad en los no expuestos, finalmente se procedió a calcular el factor de riesgo (OR), que es una medida que intenta estimar la fuerza de asociación entre un factor de riesgo y la presencia de un evento (enfermedad). El OR se calcula en estudios de corte transversal o de casos y controles. Odd es la razón entre la probabilidad de ocurrencia de un evento y la probabilidad de no ocurrencia de dicho evento, el OR es el coeficiente que se calcula entre el número de veces que ocurre el suceso frente a cuantas veces no ocurre.

Con los datos extraídos tanto del IVAPT-PANDO y el ISE identificamos el riesgo relativo, para lo cual consideramos presencia de riesgo si el OR es mayor que 1, la unidad no se encuentre incluida en el rango de confianza y $p < 0.05$.

Cuadro 11

Relación entre los síntomas de estrés con la violencia psicológica y el mobbing en los docentes universitarios y presencia del factor de riesgo (OR).

Síntoma	Presencia intensidad y síntomas del estrés	OR	Índice de confianza 95%	Valor de asociación (p)
Dolores de cuello	PVP	0,850	0,314 – 2,301	0,985
	IVP	3,425	1,163 – 10,087	0,841
	MB	3,575	0,488 – 26,181	0,903
Gastritis	PVP	1,993	0,441 – 9,011	0,997
	IVP	0,401	0,051 – 3,182	0,809
	MB	0,000	1,104 – 1,246	0,229
Insomnio	PVP	1,538	0,336 – 7,043	0,381
	IVP	1,69	0,246 – 5,564	0,398
	MB	0,000	1,077 – 1,199	0,982
Hipertensión	PVP	0,000	0,850 – 0,944	0,594
	IVP	0,696	0,086 – 5,647	0,494
	MB	3,479	0,342 – 35,423	0,003
Dolor de cabeza	PVP	1,344	0,163 – 11,108	0,024
	IVP	3,154	0,606 – 16,409	0,007
	MB	1,058	1,022 – 1,095	0,497
Fatiga	PVP	0,568	0,113 – 2,848	0,175
	IVP	1,062	1,023 – 1,102	0,135
	MB	1,058	1,022 – 1,095	0,656

Fuente: directa

Nota: PVP=Presencia de la Violencia Psicológica
 IVP= Intensidad de la Violencia Psicológica
 MB= Mobbing

Al analizar los resultados (cuadro 11) ninguno de los síntomas del estrés que presentan mayor frecuencia en los investigados y estos relacionados con la presencia e intensidad de la violencia psicológica y el mobbing cumplen

con los 3 requisitos necesarios para que se defina como un factor de riesgo (OR), por lo tanto podemos sostener que ninguno de los síntomas de estrés con mayor frecuencia identificados constituyen factor de riesgo en referencia a la violencia psicológica y al mobbing.

Sin embargo encontramos asociación estadísticamente significativa del síntoma de dolor de cabeza con la presencia de violencia psicológica (0,024) y con la intensidad de la violencia psicológica (0,007), todos estos valores se encuentran en rangos $< 0,05$.

El dolor de cuello o espalda, la gastritis, el insomnio, la hipertensión, el dolor de cabeza y la fatiga son los principales síntomas identificados en el grupo de docentes investigados los cuales en su mayoría no presentan factor de riesgo para la salud de los investigados, sin embargo existe asociación estadísticamente significativa del dolor de cabeza con la presencia e intensidad de la violencia psicológica, la mayoría de los investigados que presentan uno de estos seis síntomas, tienen presencia de violencia psicológica alta con intensidad nula y únicamente 4 docentes presentan acoso psicológico en el trabajo por lo cual no se consideran para el presente análisis por ser un porcentaje bajo (2%) en referencia a los 187 docentes sujetos a investigación

por lo cual no se considera la asociación estadísticamente significativa de la hipertensión con el mobbing.

Otros síntomas como: dolores de estómago, irritabilidad, problemas menstruales, falta de apetito, tics nerviosos, etc., que representan el 31,60%, por su baja frecuencia no han sido considerados para la identificación del OR.

En el cuadro 12 se establecen los parámetros de correlación entre la presencia de la violencia psicológica con el número de síntomas del estrés, los datos nos indican que las tres variables presentan una asociación estadísticamente significativa (0,000).

Cuadro 12
Asociación entre presencia e intensidad de violencia psicológica y mobbing con el número de síntomas de estrés.

Presencia e intensidad de Violencia psicológica y Mobbing	Número de síntomas de estrés R de Pearson
Presencia de Violencia Psicológica	0,000
Intensidad de Violencia Psicológica	0,000
MOBBING	0,000

Fuente: Directa

n) Discusión

La investigación propuesta y sus resultados generó gran expectativa tanto en las autoridades de la Universidad como en los investigadores, es la primera vez que se realiza este tipo de estudio, la cual aborda una problemática que por su dimensión y sus consecuencias en la salud lamentablemente no ha sido atendida en su real contexto.

La presencia de los factores psicosociales en el trabajo en la actualidad ha generado una especial atención por parte de los profesionales encargados de mantener la salud de los trabajadores, quienes en base a los diversos estudios realizados sobre todo en violencia y acoso psicológico en el trabajo como en la presencia de estrés y su sintomatología más frecuente han logrado generar una real conciencia en los diferentes actores sobre los efectos dañinos que producen en la salud los trabajadores.

Los resultados obtenidos serán analizados con los resultados de otras investigaciones a fin de establecer similitudes, diferencias, asociaciones y posibles distorsiones en los mismos, a fin de generar aportes y nuevas conclusiones si así nos permiten los datos analizados.

Existe el compromiso por parte del investigador de socializar en la comunidad universitaria y en especial en los docentes universitarios y

autoridades, los resultados de la presente estudio, a fin de generar una cultura de prevención en la salud de los investigados.

De los resultados sociodemográficos

Las características socio demográficas de la población investigada (187 docentes) indica una participación mayoritaria de 136 docentes hombres versus 51 docentes mujeres, con una edad promedio de 52,01 años con un rango que varió de los 26 años a los 76 años de edad, la incorporación de nuevos docentes universitarios en el año 2013 y 2014 ha provocado un proceso de cambio generacional en la planta docente, la aplicación del Reglamento de Régimen Académico vigente desde el 28 de noviembre del 2013, en lo referente al escalafón del docente universitario, indica puntualmente que los docentes que tengan 70 años de edad deben ingresar en el proceso de desvinculación de su trabajo y por ende aplicar al sistema de jubilación, lo cual en el caso de la Universidad Central, generó la desvinculación de aproximadamente 820 docentes que se acogieron a la jubilación voluntaria, esto provoco procesos inmediatos y urgentes de concursos de oposición y merecimiento para cubrir estas vacantes, como resultado de este proceso de recambio han ingresado en los dos últimos años profesores (as) con rangos de edad que no superan los 32

años, con la equidad de género, con formación de cuarto nivel y con la exigencia de la no discriminación e igualdad de oportunidades, por lo cual ciertas características socio demográficas como edad, género y formación universitaria han cambiado en referencia a las que eran características hace 1 año atrás.

El estado civil en los investigados nos indica que 139 docentes son casados, el 95,6% tienen formación de cuarto nivel (maestría) lo que constituye una exigencia para desempeñar las funciones de docente universitario en las Instituciones de Educación Superior (IES), en referencia a las variables laborales 187 docentes son profesores titulares, en vista de que el sistema de contratación temporal no es aplicable en el nuevo Sistema de Educación Superior, se tiene planificado que hasta el 2017 el 100% de los docentes universitarios sean profesores titulares de las IES, 107 docentes (57,2%) indican que trabajan a tiempo completo, el 73,8% indican tener 5 años o más en la Institución, por lo cual la mayor población investigada es antigua en sus cargos, el 93,05% de los docentes (174 docentes) se encuentran en una escala salarial sobre los U\$ 1.001 mensuales, de este porcentaje 72 docentes (38,5%) se encuentran en la máxima escala que es más de U\$ 2.501 mensuales del escalafón del docente universitario de la UCE, otro dato importante 47 docentes

(25,19%) indican que si desempeñan diferentes cargos directivos en sus respectivas unidades académicas.

Las Universidades que aspiran a ser categorizadas como Instituciones de Docencia e Investigación por el Consejo de Educación Superior, deberán contar con un 75% de su planta docente con el grado académico de Doctor en Ciencias, podemos observar que con el cumplimiento del Reglamento de Régimen Académico las variables de edad, genero, formación, tiempo de dedicación, cambiarán en relación a los datos socio demográficos logrados en la presente investigación.

Los resultados de la investigación arrojan una población con características socio-demográficas laborales comunes a poblaciones de Docentes Universitarios de otras investigaciones en cuanto se refiere a rangos de edad, nivel de formación, tiempos de dedicación, etc.

En el presente estudio no existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables investigadas y los factores socio-demográficos laborales, similares resultados se obtuvieron en Herranza – Bellido, Reig-Ferrer y Cabrero García (2006), quienes sostienen no haber encontrado diferencias estadísticamente significativas en mobbing debidas a la edad, género o categoría académica de los profesores.

En México, Aldrete, Pando, Aranda y Torres (2006) realizan un estudio sobre Acoso Psicológico en el Trabajo en donde las variables de edad y estado civil en las mujeres participantes no mostraron asociación significativa con ninguna de las diferentes mediciones del mobbing.

En otro estudio realizado por Raya, Herruzo y Pino (2007) sobre los niveles de acoso psicológico en una población de 220 profesores (93 hombres y 127 mujeres) identificaron que los factores socio-demográficos no guardan ninguna relación directa con la presencia de mobbing.

En la presente investigación, la variable sociodemográficas que resultó con asociación estadísticamente significativa ($<0,050$) fue la edad con intensidad de violencia psicológica (0,003), en donde los docentes que se encuentran en el rango de 46 a 76 años son los que más presentan síntomas de estrés generado por el trabajo y sienten la intensidad de la violencia psicológica, su situación actual de desvinculación de la universidad también contribuye a que su salud se vea afectada.

Es importante indicar en el presente estudio, que la evaluación que hacen los docentes nuevos, que han ingresado en el último año a la Universidad, es la ausencia de condiciones altamente estresantes o de la presencia de violencia psicológica y menos aún la presencia de acoso laboral,

sin embargo esta evaluación no se puede confirmar estadísticamente en vista de que los mismos no fueron considerados en el presente estudio, en vista de que una de las condiciones para ser considerado como parte del estudio entre los criterios de inclusión fue que tenga más de un años en funciones. No se genera asociación estadísticamente significativa con estado civil, tipo de nombramiento y cargos con violencia psicológica.

De los resultados de la violencia psicológica y acoso psicológico:

Los resultados sobre la violencia psicológica en el trabajo indica que un 87.2% de los investigados (163 docentes) manifiestan presencia de violencia psicológica, el 91,9 % de los investigados (172 docentes) indican que la intensidad de la violencia psicológica es baja y nula y solamente un 1 docente (0,5%) indica que ha sido alta.

Estos resultados tienen similitud con el estudio realizado por Cruz, Ovalle y Pando (2008), en académicos mexicanos, cuyos resultados indican que el 88,7% (47 académicos) han sufrido de violencia psicológica, de acuerdo a la intensidad el 95.7% de ellos manifiestan que la violencia recibida es de baja intensidad y únicamente el 4,3% de los académicos manifiestan que ha sido alta.

Pando (2008) en el estudio sobre factores psicosociales y presencia de mobbing en profesores universitarios indica que hasta un 82% del personal afirma haber recibido alguna forma de Violencia Psicológica en el Trabajo, porcentajes cercanos a los logrados en el presente estudio, sobre el Acoso Psicológico (mobbing), 183 docentes (97,8%) investigados indican que es nulo o baja, mientras 4 docentes (2,2%) indica que es medio y alto.

En Colombia, el Ministerio de Trabajo en el 2004 llevó a cabo un estudio en que se reportó una prevalencia de acoso psicológico del 19.7% para el sector salud y educación, en esta variable existe una diferencia significativa entre los dos estudios analizados, sin embargo, nuestros datos se acercan más a los resultados obtenidos por Pando (2008) en el estudio sobre factores psicosociales y presencia de mobbing en profesores universitarios en el cual 185 profesores respondieron a las encuestas y se encontró que 2 profesores que representan el 1,08% respondieron que el nivel es alto, mientras 7 profesores que representa el 3,74% indicaron que el nivel de acoso psicológico es medio, por otro lado hasta un 82% del personal afirma haber recibido alguna forma de Violencia Psicológica en el Trabajo.

En otro estudio realizado por Pando (2012) los resultados indican que de la población investigada en el Ecuador (309 trabajadores) del sector

industrial y de servicios, 273 trabajadores evaluados que representan el 88,30% indican la presencia de violencia psicológica en el trabajo, 254 trabajadores que representa el 82,1% indican que la intensidad es baja o nula, mientras que en referencia al acoso psicológico 290 trabajadores que representa el 93,9% indican que es bajo, mientras 3 trabajadores (0,9%) indican que se encuentra en un nivel alto, sin embargo que la población investigada tiene otras características no comunes a las de los docentes universitarios, dichos datos nos sirven como información de base para conocer la realidad en nuestro medio en referencia a la violencia psicológica y al mobbing, más no como datos para el análisis de asociación.

La similitud de resultados de investigaciones realizadas a docentes universitarios en otros contextos con los resultados de esta investigación nos lleva a analizar que en la ejecución del trabajo por parte de los Docentes no existe un contacto directo y de tiempo prolongado con otros compañeros de trabajo o con autoridades de la unidad académica, por las funciones de docencia la relación que demanda mayor cantidad de tiempo es en aula con los estudiantes, sin embargo que el instrumento evalúa direccionalidad de la violencia psicológica y del acoso psicológico, no considera la relación con el estudiante, la misma que demanda mayor parte del tiempo del docente, son

pocos los espacios de tiempo con los que cuenta el docente para generar un proceso fuerte de relación con sus compañeros de trabajo o con los superiores, generando la evaluación en la mayoría de los evaluados de que la presencia de violencia psicológica es alta pero con una intensidad baja y que no existen manifestaciones de mobbing.

De los resultados del estrés:

En referencia al estrés, de la población investigada 185 docentes que representan el 98,9% indicaron que el nivel es bajo, mientras 2 docentes (1,1%) indicaron que es medio, no se registra docentes con niveles altos de estrés, al analizar estos resultados y considerando que desde hace tiempo se sostiene que el estrés es un factor que acompaña el trabajo docente como lo puntualizan Hiebert, y Farber (1984) y tomando en cuenta los resultados de la investigación de León y Avargues (2007) quienes encuentran en la población una prevalencia del estrés laboral alta (13%), así como Aldrete y Cruz (2013) identifican niveles de estrés crónico en profesionales odontólogos en donde el 12,2% presentaron un nivel alto, nos llevan a suponer que estas marcadas diferencias de resultados en comparación con otros estudios realizados, pueden radicar en la utilización de un instrumento con escalas de valoración altas, lo cual generan a su vez

niveles de orden cuantitativo distorsionados, generando valoraciones sobre los niveles de estrés no muy confiables.

Otra de las posibles causas para generar resultados diferentes a otros estudios sobre los niveles de estrés constituye el contexto en el cual se desempeñaban la mayoría de docentes universitarios, en donde la presión del trabajo, así como las exigencias del día a día, les generó pocos espacios de tiempo como para realizar una evaluación consistente, algunos de los docentes que fueron seleccionados en la muestra no contestaron el cuestionario ISE, por lo cual fueron eliminados de la muestra y sustituidos por otros docentes, esto puede haber influido para que no se responda adecuadamente en cuanto a la valoración del estrés se refiere.

De los síntomas del estrés con mayor frecuencia:

Sobre los síntomas con mayor frecuencia el estudio identifica: dolores de cuello o espalda, gastritis, hipertensión, insomnio, dolores de cabeza y fatiga, los cuales coinciden con los identificados por Cruz, Ovalle y Pando (2008), en su estudio indican que los síntomas que tienen mayor incidencia en los académicos son en orden de importancia: dolores de cabeza, dificultades para quedarse dormidos o despertarse durante la noche, irritabilidad o

enfurecimiento, dolores abdominales, nerviosismo o ansiedad y fatiga o debilidad.

Kinman (2001) reportan que el trabajo académico a tiempo completo es más estresante y que ha tenido un incremento de tareas: el 40% de académicos trabaja con un exceso de 50 horas por semana, la relación con el perfil de daño se demuestra con el 41% de los docentes presentan síntomas de estrés, los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga son manifestaciones de un tercio de los académicos participantes en esta investigación, síntomas que también predominan en los docentes Ecuatorianos sujetos a la presente investigación quienes en su gran mayoría se encuentran trabajando a tiempo completo, desarrollando a más de sus actividades académicas, actividades administrativas para las cuales no fueron capacitados y que obedecen a las nuevas exigencias del Sistema Nacional de Educación Superior.

Este nuevo escenario universitario propone nuevas condiciones de trabajo por lo tanto demanda la participación de docentes con características demográficas-laborales diferentes en donde las altas exigencias de trabajo se conviertan en retos personales y profesionales, en donde las condiciones psicosociales intra y extra laborales sean más compatibles y menos agresivas con la salud del nuevo docente universitario.

Del factor de riesgo presente:

Los síntomas del estrés que presentan mayor frecuencia son: el dolor de cuello o espalda, gastritis, hipertensión, dolor de cabeza, la fatiga, los mismos no presentan factor de riesgo en relación a la presencia e intensidad de violencia psicológica, en vista de que no cumplen los 3 datos exigidos (que el OR es mayor que 1, la unidad no se encuentre incluida en el rango de confianza y $p < 0.05$), sin embargo se identifica una asociación estadísticamente significativa del dolor de cabeza con la presencia de violencia psicológica (0,024) y con la intensidad de la violencia psicológica (0,007), no consideramos el dato de hipertensión (0,003) como factor de riesgo en relación al mobbing, en vista de que solo existen cuatro casos de mobbing en una población de 187 docentes.

Al analizar la asociación de violencia psicológica y mobbing con el número de síntomas de estrés encontramos asociación estadísticamente significativa fundamentada en que “p” es de 0,000. La presencia de violencia psicológica en niveles altos se encuentra relacionada con el número de síntomas presentes en los investigados.

No se pudo realizar la comparación con otros estudios por no contar con información relacionada sobre el tema investigado.

o) Conclusiones

Los resultados de la presente investigación constituyen los primeros insumos relacionados al estudio del mobbing, el estrés, los síntomas del estrés más frecuentes y las características sociodemográficas de una población altamente vulnerable a la presencia de estos factores de riesgo, como son los docentes universitarios, constituyéndose en una línea base de información sobre la problemática investigada.

La presencia del género masculino fue mayoritaria con 136 hombres en relación a las 51 docentes mujeres que participaron en el proceso, la edad promedio fue de 52,01 años con un rango que varió de los 26 años a los 76 años de edad, el rango inferior obedece a un importante proceso de renovación de la planta docente que se viene ejecutando desde el año 2012 en la Educación Superior en el Ecuador.

Otros datos importantes nos indican que la mayoría de los docentes (139) son casados, el 95,6% de la población investigada tienen maestría, el 57,2% (107) de los docentes trabajan a tiempo completo y el 73,8% de los docentes tienen 5 años o más en la Institución, por lo cual la mayor población investigada es antigua en sus cargos, 47 docentes (25,19%) indican que desempeñan diferentes cargos directivos en sus respectivas unidades

académicas, 66 docentes (35,3%) se encuentran desarrollando proyectos de investigación.

De los docentes universitarios investigados el 95,6% registran formación de cuarto nivel (maestría), nivel exigido en la Ley Orgánica de Educación Superior para desempeñar las funciones de docente universitario en las Instituciones de Educación Superior (IES), en aplicación del escalafón del Docente Universitario y del Reglamento de Régimen Académico Codificado, instrumentos legales que se encuentran vigentes.

La presencia de la violencia psicológica se encuentra en un nivel alto según lo indicado por 163 docentes (87,2%); con una intensidad baja como lo sostienen 172 docentes investigados (91,9%), mientras que sobre el acoso psicológico (mobbing) sostienen la mayoría de los investigados (183 docentes) que no se presenta en la organización, no se analiza el dato de direccionalidad del acoso psicológico por ser escasos el número de docentes que manifiestan presencia de mobbing.

El nivel de estrés es bajo según lo indican 185 docentes (98,9%) investigados, los síntomas del estrés identificados con mayor frecuencia son: dolor de cuello, gastritis, hipertensión, insomnio, dolor de cabeza y fatiga.

Los factores sociodemográficos-laborales en su mayoría no presentan asociación estadísticamente significativa en relación a la violencia psicológica y al estrés, sin embargo la edad con la intensidad de la violencia psicológica si presenta asociación estadísticamente significativa (0,039).

Encontramos una importante relación entre violencia psicológica y género, existiendo mayor presencia de este factor en docentes hombres, de los 163 docentes que han experimentado una intensidad alta de violencia psicológica, 124 docentes fueron hombres (76,10%).

Sobre los factores sociodemográficos-laborales como género, edad, nivel de formación, estado civil, no se encuentra una relación directa con la presencia e intensidad de la violencia psicológica, así como a la presencia baja del acoso psicológico, y menos aún con la presencia de niveles de estrés.

La violencia psicológica presente con sus dimensiones (presencia e intensidad), los 4 casos de mobbing relacionados con el número de síntomas del estrés presentan asociación estadísticamente significativa.

No se registran factores de riesgo en relación a los síntomas de estrés con mayor frecuencia y la violencia psicológica (presencia e intensidad), sin embargo se identifica una asociación estadísticamente significativa del dolor de cabeza con la presencia de violencia psicológica (0,024) y con la intensidad

de la violencia psicológica (0,007), no consideramos el dato de hipertensión (0,003) como factor de riesgo en relación al mobbing, en vista de que solo existen cuatro casos de mobbing en una población de 187 docentes.

Se concluye que las condiciones intra laborales (nuevas condiciones y exigencias del trabajo) en las que desarrolla su trabajo el docente, no se pueden considerar como factores desencadenantes de las alteraciones en su salud, por esta razón nos encontramos que la presencia de síntomas del estrés se encuentran en niveles bajos y que los síntomas identificados con mayor puntaje promedio y mayor frecuencia como son los dolores de espalda o cuello, gastritis, insomnio, hipertensión, dolor de cabeza y fatiga, pueden obedecer a otros factores como son las condiciones extra laborales o las condiciones particulares del docente las que desencadenen desequilibrio en la salud del docente.

En la actualidad la LOES exige la renovación generacional y la equidad de género entre los docentes universitarios por lo cual la desvinculación de docentes que superen los 70 años de edad es mandatorio, por lo cual el ingreso de profesores jóvenes, así como la exigencia de contratación equitativa de docentes mujeres en los nuevos procesos de oposición y merecimiento para

llenar las vacantes, por lo cual en un corto plazo cambiarán las características sociodemográficas de los docentes universitarios.

El proceso investigativo en referencia a la salud ocupacional de los trabajadores en el Ecuador se encuentra en sus inicios, razón por la cual no se pudo contar con otras investigaciones que aborden la problemática de salud del docente universitario, los estudios realizados en otros países permitieron realizar un proceso de discusión de los resultados, sin embargo las condiciones actuales por las que atraviesa la Educación Superior en el Ecuador pueden constituirse en condiciones distractoras o de distorsión en los resultados obtenidos en otros contextos, por lo cual es importante impulsar y continuar con este tipo de investigaciones.

q) Recomendaciones

De carácter general

Los resultados obtenidos en la presente investigación deben ser socializados a las autoridades de la institución donde se realizó el levantamiento de la información, así como a los sujetos que fueron parte del presente estudio, a fin de socializar los resultados y poder en base a los mismos

generar un plan de acción cuyo objetivo será minimizar las manifestaciones propias de la violencia psicológica, así como del acoso laboral.

Que se genere una línea base de información sobre las alteraciones en la salud del docente universitario y puntualmente sobre los principales síntomas del estrés a fin de llevar un control estadístico del comportamiento de los mismos para generar un plan de acción preventivo institucional.

Llevar a cabo nuevas investigaciones en donde se aborden problemas sobre violencia psicológica, acoso laboral, síntomas del estrés, factores demográficos y laborales, condiciones intra y extra laborales, así como las características personales de los colaboradores a fin de llevar un histórico de la presencia y comportamiento de estos factores con el objetivo principal de minimizarlos e incluso eliminarlos.

De carácter institucional

Que las autoridades de la Universidad al conocer los resultados de la presente investigación tome las acciones que sean necesarias a fin de controlar la presencia de la violencia psicológica y los principales síntomas de estrés en los docentes universitarios y que a partir de los resultados de este trabajo

promueva, impulse y motive a continuar con estos procesos investigativos en beneficio de la comunidad de docentes de la Institución.

Que Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Institución trabaje en conjunto con los diferentes Subcomités de Seguridad Salud Ocupacional en un programa institucional de orden preventivo, que sea aplicado en cada una de las unidades académicas sobre técnicas para manejar el estrés, técnicas de afrontamiento individual y grupal para el estrés y realizar un seguimiento personalizado sobre los avances en los docentes que se encuentran con niveles de estrés alto.

Que la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional a través del Departamento Médico Ocupacional, genere políticas de prevención, seguimiento de la salud de los docentes universitarios y en última instancia de apoyo para los docentes que tengan alteraciones en su salud producto de los factores de riesgos existentes en su trabajo, específicamente en referencia a los factores de riesgos psicosociales.

Que el Médico Ocupacional de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional lleve datos estadísticos de siniestralidad, morbilidad, ausentismo, absentismo que sean generados por la presencia de violencia psicológica,

mobbing, estrés en el trabajo y otras manifestaciones que alteren la salud del trabajador.

Que desde los sub comités de Seguridad y Salud Ocupacional se fortalezcan los programas de salud mental en el trabajo a fin de garantizar a los docentes universitarios niveles ideales de satisfacción laboral, altos niveles de producción e identificación institucional.

De carácter personal

Socializar los resultados de la presente investigación a las autoridades centrales a las autoridades de cada facultad, a los sujetos investigados y en general a la comunidad de docentes universitarios, a fin de iniciar un proceso de concientización de la salud en al trabajo.

Proponer los resultados de la presente investigación a través de un artículo científico al concurso Universidad Central del Ecuador 2015, por considerar el contenido y sus resultados de gran relevancia, importancia y de aporte al conocimiento en la Salud Ocupacional en el Ecuador.

CAPÍTULO V - REFERENCIAS

- Aldrete M., Cruz O. (2013). *Estrés Laboral y Burnout en docentes de Educación Superior en México*. Colección Montebello, Unicach -México pp. 72-77.
- Aldrete M., Pando M., Aranda C., Torres T. (2006). *Acosos Psicológicos en el Trabajo: ¿Un problema de género?* Enseñanza e Investigación en Psicología enero-junio, año/vol.11, número 001, Universidad Veracruzana, Xalapa, México. pp. 53-63.
- Ardila, R. (1986). *Psicología del trabajo*, Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Arévalo B., Byron R. (1991). *Pruebas estadísticas y su fácil aplicación*, Rev. Soc. Bol. Ped.- ; 30:2.Pp.120-122.
- Arita W, Arauz C. (2001). *Modelo para la investigación del proceso de Síndrome del Burnout*. Psi y Sal; 11 (1): pp.75-80.
- Ayuso, J. (2010). *Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout*, Universidad de Cadis – España, 4-15.
- Briones G. (2002). *Epistemología de las Ciencias Sociales. Programa de Especialización en Teorías, Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Instituto Colombiano para el fomento de la Educación Superior, ICFES. ARFO Editores e Impresores Ltda. (1): pp.: 13- 15.
- Bunge M. (1993). *Sociología de la ciencia*. Buenos Aires: Ediciones Siglo Veinte, pp. 17-18.
- Bustos E., Caputo M., Aranda S., Messoulam M. (2011). *Psychological/Moral Workplace Harassment: Development of an Inventory in Argentina* Vol 6, Number 4.
- Casado, A., Moragón, Caniego R., De Castro, MJ., Encarnación López-Fernández. (2000). “*Estrés laboral y marcadores en sangre en el personal de un servicio de emergencias pre hospitalario*”. VII Congreso de la Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias.
- Campos, M.A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Cano, A. (2002). Instrumentos para medir el Estrés Laboral Documento recuperado el 10.05.2013 es.scribd.com/.../Instrumentos-para-medir-el-estres-laboral-Cano-2002.

- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout* (pp. 135-143). Philadelphia: Taylor & Francis.
- Cook R. (1993). *El Derecho Internacional y la salud en la mujer*. Publicación Científica Nro. 542. Organización Panamericana de la Salud. México: OPS.
- Corsi, Jorge y Peyrú, G. (2003). *Violencias Sociales*. Barcelona, Ariel.
- Corsino, (2000). *Estrés: Concepto, causas y control*.
- Cross, D. G.& Kelly J.G. (1984). Personality typing and anxiety for two groups of registered n nurses. *The Australian Journal of Advanced Nursing*, 2 (1), 52-59.
- Cruz P., Ovalle M. Pando M., (2008). *Mobbing y Estrés en Académicos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas*, Memorias del 2do. Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud en el trabajo. pp.: 1-9.
- Díaz, F., López .A, y Varela, M. (2010). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia*. *Universitas Psychologica*, 11(1), pp: 217-227.
- Domínguez, T. B., Méndez, V. V. M. y Meza, B. M. A. (1994). *Importancia de la elaboración de instrumentos en el estudio del estrés*, Trabajo presentado en el 1er. Coloquio Interno de Investigación: Estrés y Salud. Evaluación y Procedimientos No- Invasivos para su manejo en poblaciones de alto riesgo. México: Centro de Servicios Psicológicos. UNAM.
- Echeverría R. (1988). *El búho de Minerva. Introducción a la filosofía moderna*. pág. 113.
- García-Pelayo y Gross R. (1989). *Larousse diccionario usual*. 6a. Ed. 10th Imp. México: Ediciones Larousse.
- González D., Graña J. (2009). *El acosopsicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional*. *Psicothema*, Vol. 21, nro. 2, pp. 288-293. www.psicothema.com. ISSN 0214-9915 CODEN.
- González De Rivera, J. L., y cols. (1980). *Manual de Psiquiatría*. Madrid, Karpos.
- González De Rivera, J., (2012). *Acoso Laboral Síntomas Clínicos*. Escritores contra el Acoso.
- Gutiérrez R. (2001). *Calidad de vida y estrés en ámbitos organizacionales*. *Rev. Mex Psico*; 18 (1): pp. 182-183.

- Laboral. www.acosolaboral.net/González...JoséLuis-síntomas-clínicos-acoso-laboral.
- Hall, D. T. y Goodale, J. G. (1986). *Human resource management. Strategy, design, and implementation*. Glenview, Illinois: Foresman and Company.
- Harrison, R.V. (1978). Person-environment fit and job stress. En C.L. Cooper y R. Payne (Eds.), *Stress at work*. Chichester: John Wiley&Sons.
- Hernan, A. & Oblitas, G. (2005). *Terapia cognitivo conductual: teoría y práctica*. (Libro electrónico) PSICOM editores. Pp. 500.
- Hernández S., Fernández C., Baptista L. (2010). *Fundamentos de la Metodología Científica*. p. 149.
- Hernández, L., Olmedo, E., y Ibáñez F.I. (2004). *Estar Quemado (Burnout) y su relación con el afrontamiento*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 4, No 2. Pp. 323-336, Documento Recuperado el 21 de diciembre de 2012, desde: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-110.pdf.
- Herranz J., Abilio Reig-Ferrer, Cabrero J.,(2006). *La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios, Análisis y Modificación de conducta*, Vol. 32, Nro. 142, p.147.
- Holmes, T y Raphe, R. (1967): "The Social Readjustment Rating Scales", en *J. Psychoses Res.*, n.º 11, pp. 213-218.
- Johnson, J.V. y Hall, E.M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of Swedish working population. *American Journal Public Health*, 78, 10, 1336-1342.
- Juárez A. (2004). *Factores Psicosociales relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México*. *Trab.6* (14): pp.189-196.
- Justicia F., Benítez J., Fernández E. (2006). *Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. ISSN: 1576-5962. España. 293 – 300.
- Karasek, R (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Vol. 24, pp. 285-308.
- Konrad, L. (1966) .*"On Agresión"* Ed. Harcourt Brace. San Diego, Estados Unidos de Norteamérica.
- Labrador, F. (1995). *El estrés: nuevas técnicas para su control*. Editorial Grupo Correo Comunicación. ISBN: 84-7880-557-5.

- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, Martínez Roca.
- León R. (2003). *Introducción a la Psicología de la Salud desde un enfoque psicosocial*. Asesoramiento al personal sanitario. Sevilla: Universidad de Sevilla. pp. 133-157.
- León R., Avargues L. (2007). *Evaluación del estrés laboral del personal universitario*. MAPFRE, Medicina 18(4); España. pp.: 323-332.
- Leymann, H., Gustafsson A. (1996). *Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 5,2 pp. 13-15.
- Leymann H., (1996) *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal Moral (Mobbing) en el Trabajo*. European journal of work and organizational psychology, 1996,5(2), 165-184.
- Leymann H. (1996). *Bullying Whistleblowing Information about Mobbing at the Workplace*
<http://www.leymann.se/>Recuperado el 16.11.2013.
- Levi L, Lunde-Jensen P. (1996). *Socio-economic costs of work stress in two EU member states. A model for assessing the costs of stressors at national level*. Dublin: EuropeanFoundation.
- Livi M. e Historia A. (2007). *Introducción a la demografía*. ISBN 978-84-344-6573-9, pp. 9.
- López, D. (2000). *Estrés Epidemia del siglo XXI. Cómo entenderlo, entenderse y vencerlo*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- McCraine, E. W. ; Lambert, V. A., y Lambert, C. E. (1987). “Work Stress, Hardiness and Burnout Among Hospital Staff Nurses”, en *Nursing Research*, vol. 36, n.º 6, pp. 374-378.
- Mansilla Izquierdo, F. (2006). *Consecuencias del Estrés de Rol*. *Interpsiquis*.
<http://www.psiquiatria.com>.
- Marrero ML., Rivero E., Pastor ME., Fernández C. y Vergara A. (2011). “*Elaboración de la versión Cubana del Cuestionario JSS para la evaluación del Estrés Psicosocial Laboral*”. Cuba.
- Martin-Daza, F., y PérezBilbao. (1998). Nota técnica preventiva (NTP) 476; *el hostigamiento psicológico en el trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

- Martínez-Ruiz, A. Villanueva, L., González, C., López-Ferrer D., Higuera MA, Tarín, C., et al. (2005). S-Nitrosylation of Hsp90 promotes the inhibition of its ATPase and Enos regulatory activities. *Proc. Natl Acad Sci U.S.A* 102 (24), 85, 25-30.
- Martínez S. (2010). *Programa de estímulos económicos su relación con un perfil de daño en la salud física y mental de trabajadores académicos de una Universidad pública*. 4-5.
- Martínez, E., Agudelo, A., Vásquez, E. (2010). *Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia*. *Rev. Gerencia. Polit. Salud – Bogotá*. 9 (19):41-52.
- Matteson, M.T. y Ivancevich, J.M. (1987). *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Matud M., García M., Matud J. (2002). *Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial del género y del tipo de enseñanza*. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*. Vol.2, Nro.3 España pp. 451-465.
- Merín, J.; Cano, A., y Tobal, M. (1995). “*El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención*”, en *Ansiedad y estrés*, vol. 1 , n.º 2-3, pp. 113-130.
- Michelena J., Pazmiño C. (2008). “*El acoso moral laboral, incidencia y aplicabilidad en el Ecuador*” pp. 1-2.
- Ministerio de Salud Pública de Colombia. (2011). *Boletín epidemiológico OPS/OMS*. Vol. 21. Nro. 3 <http://www.paho.org/spanish/sha/glossary.thm>. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
- Morales, A. (2008). *Activación, ansiedad y síntomas de estrés en una muestra de trabajadores*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, *Revista científica electrónica de psicología*. Vol. 5.
- Moscoso, M. (1998). *Estrés, salud y emociones: estudio de la ansiedad, cólera y hostilidad*. *Revista de Psicología*, 3, 47-48.
- Necsoi, V. (2011). *Stress and Job satisfaction among University teachers*. *International Conference of Scientific Paper Afases.*, Brasov, 26-28.
- Pando, M., Ocampo, L., Águila, J., Castañeda J., Amezcua M. (2008). *Factores Psicosociales y presencia de mobbing en profesores universitarios*. Universidad del Valle de Atemajac (Guadalajara, Jal., México). *Respsyn*. Vol.9 -3.

- Pando M., Castañeda J., Torres J., (2005). *Aspectos Psicosociales en el trabajo docente y calidad de vida*, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud – Revista de la Universidad del Valle de Atemajac, Año XIX, pp.25-27.
- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, A., Salazar, J. (2006). *Validez y confiabilidad del inventario y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO)*. Enseñanza e Investigación en Psicología. Universidad Veracruzana, Xapala, México. pp. 320.
- Pando, M. (2006). *Psicología y Salud*, Vol.18, Núm. 2:247-254, julio – diciembre 2008.(p-248).
- Pando M., Román J., Acosta M., (2008). Factores psicosociales de riesgo de trabajo en la empresa – Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales, La Habana – Cuba, primera edición, pp. 89 -1001.
- Pando M., Aranda C., Olivares D., (2012). *Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador*, liber.v.18 n.1 Lima ene/jun.
- Paoli P. (2000). MerlliéD.Third European Survey on Working Conditions. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Payne, R. Fletcher, B. (1983). *Job demands, supports, and constraints as predictors of psychological strain among school teachers* *Journal of vocational Behavior* Volumen 22, Issue 2, pages: 136-147.
- Piñuel, I. Oñate, A. (2006). *La evaluación y el diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros*. Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones, 22 (3), 309-322.
- Piñuel y Zabala, Iñaki. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, Sal Térrea.
- Pozos R., Torres L., Aguilera V., Acosta F., González P. (2008). *Stress associated Factors in Mexican Dentists*. Brazilian Oral Research. 223-228.
- Raya A., Herruzo J., Pino Ma. (2007). *Acoso Psicológico (mobbing) en el ámbito educativo*. Análisis y modificación de la conducta. Vol. 33, Nro.144. Córdova–Argentina.
http://rabida.uhu.es/dspce/bistream/handle/10272/5816/Acoso_psicologico_mobbing_en_el_ambito_educativo.pdf?sequence=2, documento recuperado el 29.12.2012.

- Restrepo C., Restrepo ML., Ruiz P., Torres L. (1998). *Prevalencia de Cefalea, estrés y factores de riesgo laborales en ejecutivos de las empresas públicas de Medellín, Mayo – Octubre 1998*. Revista CES Medicina. Volumen 12, Nro. 2. Medellín – Colombia.
- Riquelme, A. (2006). *Mobbing. Un tipo de violencia en el lugar de trabajo*. *Ciencias Sociales Online*, julio 2006, Vol. III, No. 2 (39 - 57). Universidad de Viña del Mar-Chile.
- Rodríguez, J. (1995). *Psicología Social de la Salud*. España: Editorial Síntesis.
- Robles, G., Dierssen, S., Martínez, O., Herrera, C., Díaz, M., & Llorca, D. (2005). *Variables relacionadas con la satisfacción laboral; un estudio transversal a partir del modelo EFQM*. *GaeSani*, 19 (2), 127-34.
- Rutter, M. (1993). *Resilience: Some conceptual Considerations*, *Journal of Adolescent Health*, 14: 626-631.
- Saavedra, E. (2004). *El Enfoque Cognitivo Procesal Sistémico, como posibilidad de intervenir educativamente en la formación de sujetos resilientes: Estudio de casos*. Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid, Valladolid-España.
- Sandi, C. & Calès, J. (2000). *Estrés: consecuencias psicológicas, fisiológicas y clínicas*. Madrid, España: Sanz y Torres.
- Sapir M. (2002). *Psychological harassment at work and the law wanted: an integrated whole-workforce approach in workplace health policy*. Editorial Stress at 58 Work, Newsletter of the European trade union technical bureau for health and safety pp. 19-20.
- Selye, H. (1936). "A Syndrome Produced by Diverse Nocivous Agents", en *Nature*, n.º 138, pp. 22-49.
- Spielberguer C., Reheiser E. (1994). *The Job Stress Survey: Measuring gender differences in occupational stress*. *Journal of Social Behavior and Personality*; 9 (2).
- Stephoe, A., yVogele, A. (1986). "Are Stress Sesponses Influenced by Cognitive Appraisal? An Experimental Comparison of Coping Strategies", en *British Journal of Psychology*, n.º 77, pp. 243-255.
- Siegrist, J. (1996). Stress work, self-experience, and cardiovascular disease prevention. En K. Orth-Gomér y N. Schneiderman (Eds.), *Behavioral Medicine Approaches to Cardiovascular Disease Prevention*. Mahwah, New Jersey: LEA.

- Sureda García, I. y Colom Bauzà, J. (2002). Una reflexión sobre la formación socioemocional del docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 5(3). Recuperado: febrero 2003 de <http://www.aufop.org/publica/reifp/articulo.asp?pid=210&docid=918>.
- Valencia, M.C. (2001). Propuesta para medir la relación supervisión-satisfacción laboral en enfermería, *Revista de Enfermería*, 9 (2), 81-84.
- Vázquez A. (2010). *Factores psicosociales motivacionales y estado de salud*. *Med SegurTrab* (internet); 56 (218) 14-21.
- Werber, E., & Smith, R. (1992). *Overcoming de odds: High Risk Children from Birth to Adulthood*.
- Zapata, L., Restrepo, C. (2009). *Propuesta de los elementos a tener en cuenta en la prevención primaria del mobbing o acoso laboral en el contexto organizacional*. Universidad de Buenaventura – Medellín. pp 75-77.

CAPÍTULO VI - REFERENCIAS VIRTUALES

Activación, ansiedad y síntomas de estrés en una muestra de trabajadores de un centro penitenciario.

<https://www.google.com.ec/search?q=Morales%2C%20A.%20%20Activaci%C3%B3n%2C%20ansiedad%20y%20s%C3%ADntomas%20de%20estr%C3%A9s%20en%20una%20muestra%20de%20trabajadores.%20%20%20&i e=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:es-ES:official&client=firefox-a&source=hp&channel=np>

Documento recuperado el 16.05.2013

Código de Ética del Investigador (Día de la Ética Médica – Adaptado de: XP/ULA/007)

<http://www.ethics.iit.edu/codes/coe/amer.soc.biochem.moleculr.bio.html>

Documento recuperado el 27.08.2012

Concepto, causas y control.

<http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>

Documento recuperado el 3.05.2013

Estatuto Universitario - Universidad Central del Ecuador (2010)

www.uce.edu.ec/documents/10179/29343/ESTATUTO%20UCE.pdf

Documento recuperado el 12.06.2013

Instrumentos para medir el estrés laboral

http://www.google.com.ec/search?q=cano+2002+estres+laboral&hl=es-419&gbv=2&gs_l=heirloom-

[hp.1.0.0i30.23583.31284.0.34739.14.14.0.0.0.541.3456.2-4j4j1j1.10.0...0.0...1ac.1.12.heirloom-hp.IfJtk2Ud1is&oq=cano+2002+](http://www.google.com.ec/search?q=cano+2002+estres+laboral&hl=es-419&gbv=2&gs_l=heirloom-hp.1.0.0i30.23583.31284.0.34739.14.14.0.0.0.541.3456.2-4j4j1j1.10.0...0.0...1ac.1.12.heirloom-hp.IfJtk2Ud1is&oq=cano+2002+)

[4j4j1j1.10.0...0.0...1ac.1.12.heirloom-hp.IfJtk2Ud1is&oq=cano+2002+](http://www.google.com.ec/search?q=cano+2002+estres+laboral&hl=es-419&gbv=2&gs_l=heirloom-hp.1.0.0i30.23583.31284.0.34739.14.14.0.0.0.541.3456.2-4j4j1j1.10.0...0.0...1ac.1.12.heirloom-hp.IfJtk2Ud1is&oq=cano+2002+)

Documento recuperado el 09.05.2013

Macías, F. (2006) Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centros de atención primaria. Universidad Santiago de Chile.

www.uv.mx/psicysalud/Psicysalud_18_2/FMacia.html

Documento recuperado el 13.06.2013

Ministerio de la protección social. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. (2004). ISBN 958-97494-4-5.

<http://www.redalyc.org/pdf/2654/265419646010.pdf>

Documento recuperado el 10.06.2013

Profesión docente y estrés laboral.

www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf

Documento recuperado el 7.05.2013

Psychological/Moral Workplace Harassment:

<http://www.socialmedicine.info/index.php/socialmedicine/article/view/620/1240>.

Documento recuperado el 6.05.2013

Resilience: Some conceptual Considerations

[http://193.146.160.29/gtb/sod/usu/\\$UBUG/repositorio/10310414_Rutter.pdf](http://193.146.160.29/gtb/sod/usu/$UBUG/repositorio/10310414_Rutter.pdf)

Documento recuperado el 10.05.2103

Stress and Job satisfacción among University teachers.

http://www.afahc.ro/afases/afases_2011/socio/necsoi.pdf.

Documento recuperado el 02.02.2013

Velázquez, M. (2003). Los riesgos psicosociales en el trabajo

<http://www.arearh.com/salud%20laboral/psicosociales2.htm>

Documento recuperado el 12.06.2013

(1)<http://deconceptos.com/general/aleatorio#ixzz3EQRDzKek>

Documento recuperado el 20.09.2014

(2)www.onmeda.es/enfermedades/sindrome_burnout-definicion-1528-2.html

Documento recuperado el 20.09.2014

(3)<http://www.definicionabc.com/social/cognoscitivo.php>

Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial,
S.L.

Documento recuperado el 20.09.2014

(4)<http://definicion.de/contexto/#ixzz3EQV5daZN>

Documento recuperado el 20.09.2014

(5)<http://es.thefreedictionary.com/complejidad>

Documento recuperado el 20.09.2014

(6)<http://deconceptos.com/general/epistemologia>

Documento recuperado el 20.09.2014

(7)<http://www.asaja.andalucia.es/prevencion/conceptos.php>

Documento recuperado el 20.09.2014

(8)<http://www.alegsa.com.ar/Dic/factibilidad.php>

Documento recuperado el 20.09.2014

(9)http://www.who.int/topics/risk_factors/es/

Organización Mundial de la Salud

Documento recuperado el 20.09.2014

(10)<http://sld.cu/saludvida/psicologia/temas.php?idv=6091>

Salud y Vida – Psicología

Documento recuperado el 20.09.2014

(11)<http://www.significados.com/feedback/>

Documento recuperado el 21.09.2014

(12)<http://deconceptos.com/ciencias-naturales/frecuencia>

Documento recuperado el 21.09.2014

(13)<http://www.definicionabc.com/general/insensibilidad.php>

Documento recuperado el 21.09.2014

- (14) <http://www.mobbinglaboral.com.ar/definicion-de-psicoterror-laboral.html>
Documento recuperado el 2109.2014
- (15) <http://definicion.de/psicosomatico/>
Documento recuperado el 2109.2014
- (16) <http://estadistica2.bligoo.es/concpetos-de-regresion>
Documento recuperado el 2109.2014
- (17) <http://www.significados.com/resiliencia/>
Documento recuperado el 2109.2014
- (18) http://www.portalesmedicos.com/diccionario_medico/index.php/Sindrome
Documento recuperado el 2109.2014
- (19) <http://www.psicobglobal.com/terapia/trastornos-somatico.php>
Documento recuperado el 2109.2014
- (20) <http://www.greenfacts.org/es/glosario/tuv/validacion.htm>
Documento recuperado el

CAPÍTULO VIII – ANEXOS

ABREVIATURAS

CES	Consejo de Educación Superior
DGRT	Dirección General de Riesgos del Trabajo
ESOLA	Encuesta Socio – laboral
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
IES	Institución de Educación Superior
ISE	Inventario de Síntomas del Estrés
IVAPT-PANDO	Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo
IVP	Intensidad de Violencia Psicológica
LIPT-60	Leyman Inventory of Psycho-Terror
LOES	Ley Orgánica de Educación Superior
MBI	Maslach Burnout Inventory
MRL	Ministerio de Relaciones Laborales
NAQ-R	Negative Acts Questionnaire – Revised
OMS	Organización Mundial de la Salud
PCTA	Patrón Conductual tipo A
PNB	Producto Nacional Bruto
PVP	Presencia de Violencia Psicológica
RRA	Reglamento de Régimen Académico codificado
SART	Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UCE	Universidad Central del Ecuador

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ALEATORIO:

La palabra aleatorio proviene etiológicamente del latín “aleatorius” y hace referencia a aquello que no es seguro, que depende de la suerte o del azar, y por lo tanto es inseguro, imprevisible y riesgoso. (1)

BOURNOUT:

El síndrome de bournout (desgaste profesional) denota un estado de completa fatiga física, emocional y mental, acompañado de una disminución de la capacidad de rendimiento. El término inglés burnout significa estar quemado. Las personas que padecen este trastorno sienten un agotamiento extremo y, con frecuencia vacío interior. (2)

COGNOSCITIVO:

adj. En filosofía, relativo al conocimiento: un acto cognoscitivo. Adjetivo que generalmente se usa para describir a aquel que es capaz de conocer y comprender. (3)

CONTEXTO:

Es un término que deriva del vocablo latino *contextus* y que se refiere a todo aquello que rodea, ya sea física o simbólicamente a un acontecimiento. A partir del contexto, por lo tanto, se puede interpretar o entender un hecho. (4)

COMPLEJIDAD:

s.f. Característica que tiene una cosa compleja, difícil de comprender, especialmente por componerse de varios elementos o aportes. (5)

EPISTEMOLOGÍA:

Del griego “episteme” que significa saber reflexivo, y de “logos” que se traduce como discurso, la epistemología es la teoría del saber científico, que toma su real expresión a partir del Renacimiento y del apogeo de la Ilustración. (6)

ERGONOMÍA:

No existe una definición oficial de Ergonomía. El término ergonomía deriva de dos palabras griegas: ergo (trabajo) y nomos (leyes, reglas). Por lo tanto, en el estricto sentido de la palabra, significa leyes o reglas del trabajo. Fue introducida en 1949 por el psicólogo británico K.F.H. Murrell. Este la definió como “El estudio científico de las relaciones del hombre y su medio de trabajo”. (7)

FACTIBILIDAD:

Se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señalados. Generalmente la factibilidad se determina sobre un proyecto. (8)

FACTOR DE RIESGO:

Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. (9)

FACTOR PROTECTOR:

Se definen como aquellas características personales o elementos del ambiente, o a la percepción que se tiene sobre ellos, capaces de disminuir los efectos negativos que el proceso de estrés puede tener sobre la salud y el bienestar. (10)

FEEDBACK:

Es una palabra inglesa que significa retroalimentación o dar respuesta a un determinado pedido o acontecimiento. En algunos contextos, la palabra feedback puede significar respuesta o reacción verbal o gesticular. (11)

FRECUENCIA:

La frecuencia indica las veces en que se sucede un hecho en un determinado periodo de tiempo, la frecuencia relativa surge de dividir la frecuencia absoluta por el número de casos de un muestreo, siendo la frecuencia absoluta la cantidad de veces que aparece la variable a analizar en la muestra. (12)

INSENSIBILIDAD:

Se entiende por insensibilidad a la capacidad de una persona a no sentir determinadas sensaciones físicas o emocionales, la insensibilidad puede ser entendida como la falta de capacidad para sentir. (13)

PSICOTERROR:

El psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada en forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuente y persistente (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística: al menos durante seis meses). (14)

PSICOSOMÁTICO:

Se califica como psicossomático al trastorno psicológico que genera un efecto físico, provocando alguna consecuencia en el organismo. Puede decirse, por lo tanto, que una afección psicossomática se origina en la psiquis y después ejerce una cierta influencia en el cuerpo. (15)

REGRESIÓN:

La regresión estadística o regresión a la media es la tendencia de una medición extrema a presentarse más cercana a la media en una segunda medición, la regresión se utiliza para predecir una medición basándonos en el conocimiento de otra. (16)

RESILIENCIA:

Significa volver a la normalidad, y es un término derivado del latín (del verbo resilio, resilire: “saltar hacia atrás, rebotar”). La resiliencia es la capacidad de volver al estado natural, especialmente después de alguna situación crítica e inusual. (17)

SÍNDROME:

Es el conjunto de síntomas que caracterizan una enfermedad o el conjunto de fenómenos característicos de una situación determinada. Para la medicina, el síndrome es un cuadro clínico que presenta un cierto significado. Gracias a sus características,

que actúan como datos semiológicos, posee una cierta identidad, con causas y etiologías particulares. (18)

TRASTORNOS SOMÁTICOS:

Son aquellos en los que experimentamos y comunicamos unos síntomas inexplicables desde el punto de vista médico, que no son atribuibles a una enfermedad física y para los que han fracasado tratamientos médicos habituales. (19)

VALIDACIÓN:

Es el proceso para confirmar que el procedimiento analítico utilizado para una prueba en concreto es adecuado para su uso previsto. Los resultados de la validación del método pueden utilizarse para juzgar la calidad, la fiabilidad y la constancia de los resultados analíticos. (20)

PILOTAJE DE INSTRUMENTOS

Mi nombre es Juan E. Lara S. Docente de la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador. Estoy cursando el Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo en la Universidad de Guadalajara – México, para la investigación de campo aplicaré 3 instrumentos (adjuntos) a Docentes de la UCE. En esta fase me encuentro en el pilotaje de los mismos, para lo cual solicito muy comedidamente se sirva aplicar los test adjuntos al presente. A fin de constar con datos que nos permita ajustar las herramientas aplicadas una vez aplicados los instrumentos, le solicito contestar las siguientes preguntas que servirán para alimentar los datos del pilotaje. Por su ayuda muchas gracias.

- ¿El objetivo de la encuesta es claro? SI NO
- ¿Usted se sintió a gusto al responder las preguntas? SI NO
- ¿La redacción de los instrumentos fue clara? SI NO
- ¿La referencia del tiempo es clara para los encuestados? SI NO
- ¿Algunos de los puntos le obligan a pensar demasiado antes de responder?
Si es así, ¿cuáles? _____
- ¿Qué puntos le producen enojo, molestia o confusión? _____
- ¿Algunas de las preguntas tienen influencia sobre la respuesta? Si es así,
¿cuáles? _____
- ¿Las respuestas recopiladas reflejan la información que necesita con respecto al
objetivo del instrumento? SI NO
- ¿Las alternativas de respuestas recibidas son lo suficientemente variada? SI NO
- ¿Los instrumentos son demasiados extensos en su estructura? SI NO

Sugerencias en referencia a la estructura de los instrumento _____

Sugerencias en referencia al contenido de los instrumentos
aplicados _____

Fecha:

**INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO
IVAPT-PANDO (Dr. Manuel Pando Moreno)**

El cuestionario que esta usted a punto de contestar, tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo, para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas:
El primero, que es el inciso (a) se refiere a con qué frecuencia ocurre lo que se pregunta y el segundo inciso (b) que se refiere a la frecuencia con que le ocurre respecto a sus compañeros.

RESPUESTAS:

A)

- 4. Muy frecuentemente**
- 3. Frecuentemente**
- 2. Algunas veces**
- 1. Casi nunca**
- 0. Nunca**

B)

- 1. Menos que a mis compañeros**
- 2. Igual que a mis compañeros**
- 3. Más que al resto de mis compañeros**

<u>PREGUNTAS</u>	A	B
1. Recibo ataques a mi reputación		
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público		
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas		
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir		
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo		
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador(a)		
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona		
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien		
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.		
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros (as)		
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otra áreas de la empresa		

13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar		
14. Siento que se me impide expresarme		
15. Se me ataca verbalmente verbales criticando los trabajos que realizo		
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)		
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la viera no existiera)		
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas		
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme		
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas		
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente, que las que se ofrecen a otros compañeros		
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo		

*La(s) persona(s) que me produce las cosas arriba mencionadas es:

Mi(s) superior(s) _____

Compañero(s) de trabajo _____

Subordinado(s) _____

INVENTARIO DE SÍNTOMAS DE ESTRÉS (ISE)

INSTRUCCIONES

Marque con una "X" aquellas sensaciones o malestares que ha padecido durante los últimos 6 meses, para cada uno de los malestares, marque en que frecuencia los presenta.

MALESTARES	NUNCA	RARA VEZ	OCASIONA LMENTE	FRECUENT EMENTE	MUY FRECUENT EMENTE	SIEMPRE
1. Depresión						
2. Fuertes latidos del corazón						
3. Resequedad en la boca						
4. Explosiones de coraje						
5. Imperiosa necesidad de correr a esconderse						
6. Muchas ganas de llorar						
7. Imposibilidad de concentrarse						
8. Debilidad, mareos						
9. Fatiga						
10. Sentirse "atado"						
11. Tic's nerviosos						
12. Tendencia a asustarse con pequeños ruidos						
13. Risa nerviosa						
14. Tartamudeo						
15. Rechinar de los dientes						
16. Mandíbula apretada						
17. Insomnio						
18. Dolor de cabeza						
19. Migraña						
20. Sudoración excesiva						
21. Necesidad frecuente para orinar						
22. Indigestión						
23. Tensión premenstrual o ciclos menstruales perdidos (f)						

24. Dolores del cuello o espalda						
25. Pérdida de apetito						
26. Ganas de comer a todas horas						
27. Aumento en la dosis diaria de cigarrillo						
28. Aumento de las dosis de los tranquilizantes						
29. Aumento en la ingestión de alcohol						
30. Pesadillas						
31. Ansiedad						
32. Propensión a accidentes						
33. Imperiosa necesidad de moverse constantemente						
34. Estreñimiento						
35. gripas frecuentes						
36. Manos y pies fríos						
37. Alergias						
38. Gastritis						
39. Colitis						
40. Úlcera gástrica						
41. Hipertensión						
42. Temblores						

Fecha:
.....

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA-LABORAL

(ESOLA)

Fecha: _____

Encuestador: _____

Facultad: _____

Buenos Días, mi nombre es Juan E. Lara S. Estamos haciendo una encuesta a los Docentes de la Facultad. La encuesta tiene como objetivo contar con algunos datos socio demográficos de los Docentes Universitarios para la investigación “Mobbing y estrés laboral en los Docentes Universitarios” ¿Podría contar con unos minutos de su tiempo a fin de contestar algunas preguntas? Por su ayuda muchas gracias.

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

1. ANOTAR SEXO DEL ENTREVISTADO

1. Hombre
2. Mujer

2. ¿Podría decirme su edad, por favor? **ANOTAR AÑOS CUMPLIDOS** _____

3. ¿Cuál es el máximo nivel educativo alcanzado por usted?

1. Tercer nivel
2. Cuarto nivel – Especialista
3. Cuarto nivel – Maestría
4. Cuarto nivel – Doctorado
5. Cuarto nivel – Post Doctorado.

4. ¿Qué tipo de nombramiento tiene usted en la Universidad?

1. Accidental
2. Agregado
3. Principal

5. ¿Su estado civil es?

1. Soltero (a)
2. Casado (a)
3. Divorciado (a)
4. Viudo (a)
5. Unión libre
6. Otro
7. No contesta

6. ¿Su tiempo de dedicación actual es?

1. Tiempo completo
2. Medio tiempo
3. Tiempo Parcial
4. Otro.

7. ¿Su antigüedad en la Universidad es?

1. Menos de 1 año
2. 1 año
3. 2 años
4. 3 años
5. 4 años
6. 5 años o más.

8. ¿Trabaja usted en otra Institución de Educación Superior?

1. SI
2. NO

En caso de contestar afirmativamente identifique si la IES es

- a. Pública
- b. Privada

9. ¿A más de Docente Universitario, que otro tipo de trabajo realiza?

.....
10. ¿Su nivel de ingreso actual es?

1. U\$ 750,00 a U\$ 1.000,00 mensuales
2. U\$ 1.001,00 a U\$ 1.500,00 mensuales
3. U\$ 1.501,00 a U\$ 2.000,00 mensuales
4. U\$ 2.001,00 a U\$ 2.500,00 mensuales
5. Más de U\$ 2.501,00 mensuales.

11. ¿En la actualidad usted ocupa algún Cargo Directivo en su facultad?

1. SI
2. NO

En caso de que su respuesta sea afirmativa qué cargo Ocupa?

.....
12. ¿Está realizando actualmente algún proyecto de investigación?

1. SI
2. NO

Por su colaboración, muchas gracias

El libro

MOBBING Y ESTRÉS EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

Se terminó de imprimir en agosto de 2017, con
Un tiraje de 1,000 ejemplares más sobrantes para
reposición, en los talleres de ABC Impresiones,
Calle Pedro Moreno 640, Colonia Centro,
44100 Guadalajara, Jalisco, México

Editado por

PIENSO, A. C.



DR. JUAN EDUARDO LARA SOTOMAYOR

Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo por la Universidad de Guadalajara (UdeG) - México, Magister en Gestión del Talento Humano por el Instituto de Investigación y Posgrado de la Facultad de Ciencias Psicológicas y Doctor en Psicología Industrial por la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador (UCE). Subdecano y Director del Instituto de Investigación y Posgrado de la Facultad de Ciencias Psicológicas de la UCE. Miembro del Cuerpo Académico de programas de maestrías y

carreras de grado en diferentes Instituciones de Educación Superior (IES) públicas y privadas del Ecuador como Docente-Investigador. Consultor Gerencial en Gestión del Talento Humano y Salud Ocupacional. Miembro del Cuerpo Académico del Programa de Investigación en Salud Ocupacional (PIENSO en Latinoamérica), Miembro de Red de Investigación de Salud y Ambiente (RISAL).

Editorial

PIENSO en Latinoamérica

Programa de Investigación en Salud Ocupacional

ISBN 978-607-97488-1-4



ISBN: 978-607-97488-1-4

Impreso en México / Printed in Mexico
Diseño de portada: Dra. Carolina Aranda Beltrán