

Relación entre resiliencia y mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla

Relationship between resilience and mobbing in basic education teachers of the Achocalla Municipality

Olivares Alvares, David Max; Escobar Callejas, Piter Henry

 David Max Olivares Alvares
direccion@cidecuador.org
Centro de Investigación y Desarrollo, Ecuador

 Piter Henry Escobar Callejas
escobarpiter6@gmail.com
Universidad Pública de El Alto, Bolivia

ALTERNANCIA REVISTA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN

Editorial RELE, Perú
ISSN: 2710-0936
Periodicidad: Semestral
vol. 6, núm. 10, 2024
editor@revistaalternancia.org

Recepción: 12 Agosto 2023
Aprobación: 25 Octubre 2023
Publicación: 05 Enero 2024

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/747/7474823001/>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Resumen: El mobbing y la resiliencia son factores antagónicos de gran impacto sobre la economía de las organizaciones que inciden en la salud físico-psicológica del individuo. Es por ello que el objetivo del estudio fue determinar el tipo de relación existente entre ellas, tomando como referencia a los profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, Bolivia. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo con nivel descriptivo y un diseño no experimental. Entre los resultados se tiene que el 57% de los profesores han sufrido de mobbing, mientras que las profesoras han alcanzado el 43%; asimismo el 74,8% del cuerpo docente ha percibido violencia psicológica y aunque el 50,4% de los profesores presentan una fortaleza promedio para sobreponerse, sólo el 23% demuestran un alto nivel de resiliencia. Se concluyó que existe relaciones inversas entre: “Resiliencia y Mobbing”; “Visión de sí mismo y Mobbing”; “Visión del problema y Mobbing”; “Respuesta resiliente y Mobbing”.

Palabras clave: Mobbing, Resiliencia, Profesores, Educación Básica, Ambiente Laboral.

Abstract: Mobbing and resilience are antagonistic factors of great impact on the economy of organizations that affect the physical-psychological health of the individual. For this reason, the objective of the study was to determine the type of relationship between them, taking as a reference basic education teachers in the Municipality of Achocalla, Bolivia. The methodology had a quantitative approach, with a descriptive level and a non-experimental design. Among the results, 57% of the teachers have suffered mobbing, while 43% of the female teachers have suffered mobbing; likewise, 74.8% of the teaching staff have experienced psychological violence and although 50.4% of the teachers show an average strength to overcome it, only 23% show a high level of resilience. It was concluded that there are inverse relationships between: “Resilience and Mobbing”; “Self-view and Mobbing”; “View of the problem and Mobbing”; “Resilient response and Mobbing”.

Keywords: Mobbing, Resilience; Teachers; Basic Education; Work Environment.

INTRODUCCIÓN

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis* que significa dificultad o impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio. De acuerdo con algunos autores, el trabajo es la ejecución de tareas que conllevan un esfuerzo físico y mental; el fin de llevar a cabo estas tareas es producir bienes y servicios que satisfagan una necesidad humana para su subsistencia. Se puede decir, que el trabajo puede o no ser remunerado, depende de cada situación específica.

A partir de esta última aseveración es que surge la palabra Empleo, que para Neffa, Panigo y Pérez (2000) es el trabajo dirigido a obtener un ingreso sea en calidad de asalariado o por cuenta propia, con la finalidad de obtener una remuneración que le permita satisfacer las necesidades psicosociales.

Es por ello que se cimientan las organizaciones a nivel mundial ya que necesitan de empleados para poder alcanzar sus objetivos, sin embargo en ese transitar existen muchos factores que inciden en el éxito o no de una compañía, entre ellos están las relaciones interpersonales en el clima laboral, esto debido a que los seres humanos poseen diferentes tipos de comportamientos, actitudes y creencias que permean su interacción, por ello es indispensable conservar y promover relaciones interpersonales saludables que permitan establecer un buen clima laboral y con ello incrementar la productividad en una organización.

Sin embargo, la falta de un clímax laboral en la organización puede dar cabida a un término en la psicología social de las organizaciones que han sido estudiadas en la última década por investigadores europeos denominado “*Mobbing*”, aunque en investigaciones sobre el tema se evidenció que es tan antiguo como el propio trabajo y en los últimos tiempos se ha intensificado en los ambientes educativos.

Según la (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2021), una de cada cinco personas empleadas han experimentado violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica o sexual.

A nivel mundial el 17,9% de las mujeres y hombres empleados, manifestaron haber sido víctimas de violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral; y tres de cada cinco víctimas informaron que habían experimentado *mobbing* múltiples veces, siendo los más recientes episodios durante los últimos cinco años.

En el mismo orden y sentido, el 8,5 por ciento de las víctimas habían enfrentado violencia y acosos físicos, siendo los hombres los más afectados en esta estadística. También se pudo identificar que los grupos con mayores probabilidades de verse afectados por diferentes tipos de violencia, son los jóvenes, los trabajadores migrantes y las mujeres y hombres que ocupan un empleo remunerado y asalariado. A nivel regional, América mostró la mayor prevalencia de la violencia psicológica y acoso (29,3%), seguida de África (20,2%).

En el caso de Bolivia, se tiene que de acuerdo con un informe de Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA), de GenderLab en el año 2022, informan que el 27,7% de mujeres y el 22,1% de hombres fueron víctimas de acoso sexual laboral físico. El informe afirma que las manifestaciones más comunes de acoso sexual laboral femenino, fueron a través de comentarios sexuales o sexista en un 50,51%; y el 43,18% fue por comentarios sobre su apariencia física que le generaron incomodidad, incluyendo también gestos, silbidos o sonidos, y sobre las manifestaciones más comunes de acoso masculino, en un 54,49% se relacionan con comentarios sexuales y sexistas.

Uno de los resultados más preocupantes de este estudio, es que el 41% de las personas manifestaron que el acoso provenía de colegas o compañeros de trabajo; mientras que el 34% procedía de los jefes o jefas, u otra persona de nivel jerárquico superior; el 13% recibió acoso de sus clientes y 7%, de trabajadores de otra organización.

Lo expuesto hace necesario considerar los efectos negativo que subyacen en la persona, pero también en las instituciones y/o organizaciones donde se desempeñan laboralmente, por cuanto los factores internos determinan en cierta forma los externos.

A pesar de las diferentes magnitudes en la que se presenta en cada lugar y momento el acoso moral laboral (mobbing), constituye hoy en día un problema global como forma más grave de la violencia psíquica y/o moral y aplica a todos los niveles y escenarios institucionales privados o públicos.

Generalmente cuando se aborda el tema de la salud y el trabajo nos referimos también a temas de calidad de vida, satisfacción laboral y bienestar. Por otro lado, los comportamientos tanto colectivos como individuales que permiten afrontar las crisis y que en el fondo son los potenciadores de los resultados, generalmente pasan a un segundo plano.

La manera de interpretar las crisis y de responder a ellas, es una fuente de construcción tanto individual como colectiva del cual se derivan procesos de aprendizaje y fortalecimiento, en otras palabras de Resiliencia.

La resiliencia en el trabajo según (Cortés V., 2021), “es la capacidad de adaptarse y superar situaciones adversas, aprovechando los problemas para aprender y desarrollar nuevas habilidades que permitan enfrentar situaciones similares en un futuro”. Ahora bien, la importancia de la resiliencia laboral de acuerdo a lo afirmado por (Carranza A., 2023) previene el estrés laboral, el síndrome de burnout o el agotamiento laboral, ellos son padecimientos que muy frecuentemente los empleados están propensos a desarrollar, debido a la presión constante en la que están sometidos en las organizaciones.

Por otro lado, la resiliencia en el trabajo también puede repercutir en la vida personal de los trabajadores, motivándolos a ser personas más comunicativas, con una mayor autoestima y con pensamientos más positivos.

Los desafíos que proponen los lugares de trabajo en la actualidad suponen una gran carga de tensión para la mayoría de las personas, es por ello que comprender la relación de la Resiliencia y el Mobbing significa promover un buen nivel de relaciones interpersonales, calidad de vida en el trabajo, el desempeño, la productividad, a pesar de las dificultades que conlleva.

En respuesta a esta situación mencionada es pertinente realizar investigaciones sobre la resiliencia y su relación con el mobbing, que permitan explicar estilos de afrontamiento a factores de riesgo laboral y por consiguiente mejorar la salud y disminuir el desarrollo de enfermedades profesionales, es por ello que se plantea realizar una investigación con el objetivo de determinar la existencia de la relación de la resiliencia y el mobbing, tomando como punto de referencia un análisis exhaustivo a los profesores de educación primaria y secundaria del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia

MÉTODO

Enfoque de la Investigación

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que se realizó la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar las hipótesis del tipo de relación que tiene la resiliencia y el mobbing, confiando en la medición numérica, y el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en la población analizada.

Nivel de Investigación

El presente estudio fue descriptivo, porque consistió en la caracterización de una situación que es de interés social, cuya repercusión incide directamente en la actividad laboral de cualquier individuo, además es una investigación correlacional porque el fin último que se estableció como meta es determinar el grado de relación existente entre la Resiliencia y el Mobbing, que permitan explicar estilos de afrontamiento a factores de riesgo laboral y por consiguiente mejorar la salud y disminuir el desarrollo de enfermedades profesionales.

Diseño de investigación

El carácter de la investigación es de campo o también conocido como no experimental, debido a que la recolección de los datos fue directamente suministrada por los profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, sin manipular o controlar ninguna variable; o alterar las condiciones existentes en su ambiente habitual.

Población y muestra

A partir de la naturaleza de la investigación, se determinó que la población de interés que sería un valioso insumo de fuente de información primaria, estaba constituida por 280 docentes de educación básica del Municipio de Achocalla.

De acuerdo a la muestra se procedió a hacer una selección de las unidades de estudio aplicando un muestreo aleatorio simple, y el producto de la escogencia estuvo conformada por 163 profesores de educación primaria y secundaria del Municipio de Achocalla.

Vale mencionar que al final, los resultados estarán basados en la respuesta de 135 docentes del área en estudio, debido a que en el desarrollo de la investigación hubo casos en que el participante no aceptó ser parte de la investigación o también que el profesor/a no suministró la información requerida al momento de llenar los instrumentos suministrados en la pesquisa.

Definición de las Variables en Estudio

De acuerdo a la presente investigación, se considera oportuno hacer mención de los conceptos de las variables que le dan sentido al presente estudio.

Resiliencia: El término fue adaptado a las ciencias sociales para caracterizar aquellas personas que a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos. (Rutter, 1993).

Mobbing: Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, 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.

Técnica e Instrumentación de Recolección de Datos

Escala IVAPT (Pando, 2002). En el 2012, (Pando, Aranda, Olivares, 2012). Pando, Aranda Olivares, llevaron adelante la investigación que tenía el objetivo de realizar el análisis factorial confirmatorio del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo «IVAPT-PANDO» en una población trabajadora de BoliviayEcuador. En aras del presente estudio se hizo una adaptación del instrumento que de acuerdo a su estructura tiene veintidós (22) ítems y cinco (5) opciones de respuestas: “Nunca”, “Casi Nunca”, “Algunas Veces”, “Frecuentemente”, “Muy Frecuentemente”.

Escala de Resiliencia SV-RES (Saavedra, 2007). Consta de sesenta (60) ítems, divididos en 12 factores específicos de resiliencia. El estudio de la validez arrojó un $r=0,76$ y confiabilidad medida a través del alfa de Cronbach es de 0,96. El instrumento fue aplicado por estudiantes de la carrera de Trabajo Social, entrenados para este estudio.

Validación del Instrumento. La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos conformado por un grupo de 3 especialistas, quienes evaluaron la claridad, concisión y relevancia de los enunciados.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Fue utilizado el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) porque es uno de los software más potentes para el análisis estadístico avanzado de grandes cantidades de datos y es excelente para el manejo de estudios cuantitativos a través de las estadísticas descriptiva e inferencial.

Con respecto al análisis de los datos se realizó la investigación de acuerdo a lo propuesto por (Saavedra E & Villalta M., 2008), el cual desarrollo un modelo emergente del estudio de casos donde señala que 1) la Respuesta Resiliente es una acción orientada a metas, respuesta sustentada o vinculada a 2) una Visión abordable del problema; como conducta recurrente en 3) Visión de sí mismo, caracterizada por elementos afectivos y cognitivos positivos o proactivos ante los problemas; los cuales tienen como condición histórico-estructural a 4) Condiciones de Base, es decir un sistema de creencias y vínculos sociales que impregnan la memoria de seguridad básica y que de modo recursivo interpreta la acción específica y los resultados

TABLA 1.
12 factores de resiliencia propuestos por Saavedra E. & Villalta M.

	Condiciones de Base	Visión de sí mismo	Visión del problema	Respuesta resiliente
Yo soy	F1: Identidad	F2: Autonomía	F3: Satisfacción	F4: Pragmatismo
Yo tengo	F5: Vínculos	F6: Redes	F7: Modelos	F8: Metas
Yo puedo	1. F9: Afectividad	F10: Autoeficacia	F11: Aprendizaje	F12: Generatividad

Saavedra E. & Villalta M. (2008)

En aras de la presente investigación, sólo se desarrollaron los factores relacionados con “yo soy” y se describen a continuación:

F1: Identidad. (Yo soy- condiciones de base). Refiere a juicios generales tomados de los valores culturales que definen al sujeto de un modo relativamente estable. Estos juicios generales refieren a formas particulares de interpretar los hechos y las acciones que constituyen al sujeto de un modo estable a lo largo de su historia.

F2: Autonomía. (Yo soy – visión de sí mismo). Son juicios que se refieren al vínculo que el sujeto establece consigo mismo para definir su aporte particular a su entorno sociocultural.

F3: Satisfacción. (Yo soy – visión del problema). Refiere a juicios que develan la forma particular en como el sujeto interpreta una situación problemática. F4: Pragmatismo. (Yo soy – respuesta resiliente).

Refiere a juicios que develan la forma de interpretar las acciones que realiza.

RESULTADOS

En esta sección, se ofrece una descripción de las derivaciones tanto de la Resiliencia como del Mobbing en los docentes de la educación básica del sector en estudio. A continuación se presentan los datos obtenidos en un orden lógico.

Descripción del Mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla.

Intensidad del Mobbing

Para poder obtener una mejor comprensión sobre la intensidad del Mobbing, se consideró necesario aclarar que se desagregó la información en cuatro (4) modalidades en su haber; “No es víctima de Mobbing”, “Menos que a los compañeros de labores”, “Igual que a los compañeros de labores”, “Más que a los compañeros de labores”.

Aclarado el punto anterior, se comenzará a describir la intensidad de Mobbing según sexo, edad, estado civil, formación académica, años de trabajo en la institución educativa y el turno en que trabajan los profesores, en las cuales se observaron los siguientes hallazgos:

Información Global

En líneas generales se determinó que sólo el 6,7% de los educadores no han sido víctima de Mobbing, mientras que el 93,3% sí han pasado por lo menos una vez en su vida laboral un episodio traumático en la organización. Otro resultado relevante, es que no hubo profesores que afirmaran recibir mucho más acoso laboral que sus compañeros de trabajo dentro de la corporación.

Asimismo el 57,8% de los encuestados manifestaron recibir menos mobbing que sus compañeros de labores, y el 35,6% afirman ser maltratados laboralmente al igual que sus colegas en el plantel.

El factor sexo en el estudio

En este renglón se tiene que el 57% de los hombres perciben acoso laboral mientras que las mujeres obtuvieron un 43% de presencia de mobbing en sus puestos de trabajo; aunque ambos grupos manifestaron ser menos maltratados que sus compañeros de trabajo.

El factor edad en el estudio

El grupo que presenta una frecuencia más alta de acoso laboral, es el correspondiente a docentes en edades comprendidas entre 31 a 40 años de edad, representando un 35,6, seguidamente se tiene al grupo de 41 a 50 años de edad con un 27,4% y el tercer lugar lo ocupa el grupo que tiene entre 51 a 60 años de edad, cuyos resultados representan un 16,3%.

Por otro lado, se observa que la mayor proporción afirma que es víctima de mobbing menos que sus compañeros en 57.8% indistintamente del grupo de edades; con excepción a los encuestados de 61 años a más, quienes afirman que el trato que reciben es igual que a sus compañeros en 8.1%.

El factor estado civil en el estudio

La mayoría de los encuestados son casados, ya que obtuvieron un 60%, mientras que la menor proporción de viudo es de 0.7%. Por otro lado, la mayoría de los profesores separados manifestaron ser maltratados laboralmente aunque en menor proporción que sus compañeros de trabajo.

El factor formación académica en el estudio

El 43% de los encuestados tienen formación técnica superior y en su mayoría manifiestan que han sufrido de mobbing aunque en menor intensidad que sus colegas. Otro grupo interesante fueron los que han obtenido el título de bachiller, porque cuentan con el 22,2% de los cuales todos manifestaron haber sido abusados laboralmente aunque con menor intensidad que sus compañeros de trabajo.

Asimismo el 60% de los profesores universitarios manifestaron haber sufrido de mobbing en el plantel aunque con menor intensidad que sus pares, y el 30% afirmó haber sufrido de acoso laboral con igual intensidad que sus colegas.

El factor años de servicio en el estudio

El 34.8% de los encuestados tienen de 1 a 5 años trabajando en la institución educativa y han manifestado haber sido víctimas de mobbing aunque con menor intensidad que sus compañeros de labores.

Otra información reveladora es que el grupo conformado por docentes que tienen de 6 a 10 años de labores en el plantel, afirma que en su mayoría han sido acosados laboralmente al igual que sus compañeros de trabajo.

El factor turno académico en el estudio

El 53.3% de los encuestados que han padecido de acoso laboral, trabajan solo en el turno de la mañana, mientras que la menor proporción trabaja en el turno de la noche y en otra modalidad de turno en 2.2% respectivamente. Los más resaltantes son los profesores que trabajan en turno rotatorio (mañana-tarde), porque todos manifestaron ser víctimas de mobbing, aunque con menor intensidad que sus compañeros de labores.

Información detallada

Niveles de Violencia Psicológica

De acuerdo a la opinión que tuvieron los profesores de educación básica del Municipio del Achocalla que formaron parte del estudio, se debió que el 74% ha sufrido altos niveles de violencia psicológica en su ámbito laboral y tan sólo el 8,9% no han sufrido ningún tipo de estos abusos. Además el 16,3 % de los encuestados afirmaron haber tenido una mediana violencia psicológica.

Niveles de Intensidad del Mobbing

Del total de docentes encuestados, el 92,6% afirmó haber sido víctima de mobbing en una mediana intensidad, el 6.7 aseveró haber sido acosado laboralmente pero con una baja intensidad y el 0,7% aseguró haber sufrido de mobbing con una alta intensidad en su puesto de trabajo.

Condiciones de Base de la Resiliencia

Los resultados reflejaron que un 51,9% presentan un nivel medio de condiciones de base de la resiliencia, seguidamente se tiene que un 25,2% posee bajas condiciones de base de la resiliencia y por último un 23% considera que tiene altas condiciones de base de la resiliencia.

Visión de sí mismo

En este segmento de la investigación se pudo conocer que el 53,3% de los profesores encuestados presentan una mediana autonomía en su entorno, por otra parte el 29,6% de los docentes muestran una baja visión de sí mismos en el ambiente en donde se desenvuelven, y para terminar se tiene que el 17% de los encuestados poseen una gran autonomía en su accionar.

Visión del Problema

Se evidencia en los resultados, que el 48,9% de los docentes en estudio presentan una visión promedio del problema, mientras que el 27,4% muestra un bajo interés a la problemática en el campo laboral y el 23,7% refleja un alto valor a la problemática de trabajo.

Respuesta Resiliente

Estos hallazgos revelan que el 48,9% de los profesores en el estudio tienen una respuesta promedio resiliente ante las adversidades laborales, asimismo el 22,2% presenta un alto nivel de respuesta resiliente en el trabajo y por otra parte, el 28,9% de los profesores no son pragmáticos ante el problema.

Resiliencia

En cuanto a este tema, los resultados obtenidos fueron bastante interesantes ya que el 50,4% de los encuestados presentaron un nivel promedio de resiliencia ante las adversidades laborales, también el 23% mostró una alta resiliencia en el plantel, mientras que el 26,7% de los docentes reflejaron un bajo estoicismo laboral.

Presencia de Acoso Psicológico con respecto a sus pares

Con respecto a esta fracción de la investigación, se tiene que el 57,8% de los profesores encuestados manifestaron ser acosados psicológicamente aunque en menor proporción que sus colegas, además el 35,6% de los docentes afirmaron haber pasado este tipo de episodios de acoso laboral al igual que sus pares en la institución educativa, y por otra parte el 6,7% de los analizados manifestaron haber sido víctimas de acoso psicológicos con mayor intensidad que sus compañeros de labores.

Resolución de las Hipótesis planteadas en el Estudio

Hipótesis Específica N°1

Ho: Existe una relación directamente significativa entre la Resiliencia y el Mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

H1: Existe relación inversamente significativa entre la Resiliencia y el Mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

En cuanto a la relación de la Resiliencia con el Mobbing, la prueba de independencia el chi cuadrado = 22,609 con 4 grados de libertad y el valor $p = ,000 < \alpha = ,05$ indica que la relación entre las variables es significativa; lo cual se corrobora con el coeficiente Rho Spearman = ,431 de correlación directa entre las variables y el valor $p = ,000 < \alpha (,05)$.

Por otro lado, en cuanto a la relación de la “Resiliencia” con “Intensidad de Mobbing”, la prueba de independencia el chi cuadrado = 6,094 con 4 grados de libertad y el valor $p = ,192 > \alpha = (,05)$ indica que la relación entre las variables no es significativa, por lo tanto se determinó que existe una relación inversa entre la resiliencia y el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia; más no existe ningún tipo de relación entre la “resiliencia” y la “intensidad de mobbing”.

Hipótesis Específica N°2

Ho: Existe una relación directamente significativa entre la visión de sí mismo con el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

H2: Existe relación inversamente significativa entre la visión de sí mismo con el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

En cuanto a la relación de la entre la visión de sí mismo con el mobbing, la prueba de independencia el chi cuadrado = 10,666 con 4 grados de libertad y el valor $p = ,031 < \alpha = ,05$ indica que la relación entre las variables es significativa; lo cual se corrobora con el coeficiente Rho Spearman = ,348 de correlación directa entre las variables y el valor $p = ,000 < \alpha (,05)$.

Por otro lado, en cuanto a la relación de la Visión de sí mismo con intensidad de mobbing, la prueba de independencia el chi cuadrado = 1,542 con 4 grados de libertad y el valor $p = ,819 > \alpha = (,05)$. indica que la relación entre las variables no es significativa.

De acuerdo a los resultados anteriores se puede decir que existe una relación inversa y significativa entre la visión de sí mismo con el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia. Además se constató que no existe relación entre la visión de sí mismo con la intensidad de mobbing en los docentes en estudio.

Hipótesis Específica N°3

Ho: Existe una relación directamente significativa entre la visión del problema y el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

H3: Existe relación inversamente significativa entre la visión del problema y el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

En cuanto a la relación de la visión del problema y el mobbing, la prueba de independencia el chi cuadrado = 11,542 con 4 grados de libertad y el valor $p = ,021 < \alpha = ,05$ indica que la relación entre las variables es significativa; lo cual se corrobora con el coeficiente Rho Spearman = ,337 de correlación directa entre las variables y el valor $p = ,000 < \alpha (,05)$.

Por otro lado, en cuanto a la relación de la “visión del problema” con la “intensidad de mobbing”, la prueba de independencia el chi cuadrado = 2,029 con 4 grados de libertad y el valor $p = ,370 > \alpha = (,05)$ indica que la relación entre las variables no es significativa.

Por lo anteriormente expuesto, se concluye que existe relación inversa y significativa entre la visión del problema con el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia. Asimismo se evidenció que no existe relación entre la visión del problema con la intensidad del mobbing.

Hipótesis Específica N°4

Ho: Existe una relación directamente significativa entre la respuesta resiliente con el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

H3: Existe relación inversamente significativa entre la respuesta resiliente con el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

En cuanto a la relación de la respuesta resiliente con el mobbing, la prueba de independencia el chi cuadrado = 10,479 con 4 grados de libertad y el valor $p = ,033 < \alpha = ,05$ indica que la relación entre las variables es significativa; lo cual se corrobora con el coeficiente Rho Spearman = ,335 de correlación directa entre las variables y el valor $p = ,000 < \alpha (,05)$.

Por otro lado, en cuanto a la relación de la Visión del problema con la intensidad del mobbing, la prueba de independencia el chi cuadrado = 2,646 con 4 grados de libertad y el valor $p = ,619 > \alpha = (,05)$ indica que la relación entre las variables no es significativa.

Es por ello que se comprobó que existe una relación inversa y significativa entre la respuesta resiliente y el mobbing, en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia. También se pudo constatar que no existe relación significativa entre respuesta resiliente con intensidad de mobbing

DISCUSIÓN

Con respecto a la intensidad del Mobbing, se puede decir que si bien la mayoría de los profesores de educación básica del Municipio del Achocalla encabezan las estadísticas de acoso laboral, no se puede menospreciar el porcentaje reflejado en las profesoras en estudio, ya que obtuvieron un 43% con respecto al total, este resultado llama la atención porque la (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2020), hacía mención en su publicación que las mujeres tienen más del doble de probabilidad de sufrir violencia y acoso sexual en el ámbito laboral.

Con respecto a las edades más vulnerables de mobbing en el estudio, oscilan entre 31 a 50 años de edad, cifra que es muy similar a la investigación realizada por (Cadavid A., Bernal V. & Alzate L., 2016), quienes aseveran que aunque cualquier persona puede ser víctima de acoso laboral, no hay un perfil que las personas propensas a ser víctimas tienen de 35 a 45 años de edad con gran respeto por las normas sociales, preocupados por su imagen, autónomos y profesionales.

Otro factor predominante en el estudio que reflejó sentir hostigamiento laboral fueron las personas casadas con formación académica de técnico superior, en cuyo caso es muy frecuente que en las unidades educativas sea tomado en consideración el nivel académico alcanzado del docente por términos de remuneraciones, participación en actividades especiales u otros tópicos inherentes al sector educativo.

Un punto resaltante en la indagación es que la gran mayoría de los docentes que han sido víctimas de mobbing tienen entre 1 a 10 años de servicios en la institución educativa y laboran predominantemente en el turno de la mañana, con respecto a esta situación (Cadavid A., Bernal V. & Alzate L., 2016) mencionan que de acuerdo a las personas que pueden ser víctimas de acoso laboral están las que poseen más antigüedad en la empresa.

En cuanto a la presencia Gaslighting en el campo laboral, se pudo conocer en el estudio que el 74% de los docentes han sufrido altos niveles de violencia psicológica, y lamentablemente esta situación ya se ha venido suscitando en Bolivia porque de acuerdo al estudio realizado por (Herranz J., Reig A. & Cabrero J., 2006) denominado La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios, se observó que el 22,6% de la población en estudio sufrieron de mobbing.

Con respecto a la intensidad del mobbing, la mayoría de los docentes aseveraron haber sido víctimas de estas situaciones con una mediana intensidad, y un porcentaje menor de profesores manifestó haber sufrido de acoso laboral con una intensidad bastante alta.

En este tema la investigación realizada por (Gonzales D. & Delgado S., 2011) recobra sentido porque su estudio se refería al Mobbing en trabajadores españoles y latinoamericanos, el cual se evidenció que los trabajadores latinoamericanos perciben mayor número de conductas de acoso así como una mayor intensidad en el acoso percibido que los trabajadores españoles. Asimismo, los trabajadores latinoamericanos informan sobre mayores niveles de intimidación, desprestigio laboral y personal.

En cuanto a las condiciones de resiliencia en los profesores del estudio se tiene que más del 50% presentan características de resiliencia desde sus creencias personales y conductuales, el cual permite que las relaciones interpersonales sean más llevaderas en donde la inteligencia emocional juega un papel preponderante ante situaciones difíciles de sobrellevar.

Diferentes estudios han demostrado que la resiliencia está relacionada con un mejor desempeño laboral tanto a nivel individual (Youssef & Luthans, 2007), como de equipo (Meneghel, 2013), ya que fomenta estrategias de afrontamiento tanto reactivas como proactivas.

Según los resultados de (Meseguer M., García M, Fernández M. & Soler M., 2019), señalan que las personas resiliente se adaptan mejor a este estresor psicosocial, por lo tanto gozan de buena salud a pesar de estar expuestos a esta situación tan exposición tan infortunada, también ellos afirman que la resiliencia es un medio que sirve para reducir la disforia en situaciones en las que se percibe un acoso grave

CONCLUSIONES

De todo lo expuesto en esta investigación, se desprende que existe una relación inversa entre la resiliencia y el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

Si bien en el estudio quedaron acentuadas las características más resaltantes de cada una de las variables, estos resultados dan la connotación que a medida que el docente tenga una alta resiliencia, es decir, que sea una persona consciente de sus potenciales y limitaciones, creatividad, que confíe en sus capacidades, asuma las dificultades como una oportunidad para aprender, tenga una actitud positiva, sea flexible ante los cambios y

afrente la adversidad con humor; podrá disponer de todas las herramientas para que los efectos del mobbing no incidan en su salud física y psicológica.

Si por el contrario, la resiliencia del profesor es muy baja, es bastante probable que el mobbing afecte de manera significativa la vida laboral y personal de la persona acosada; generando aislamiento, pérdida del empleo, ansiedad, insomnio, migrañas, estrés y hasta suicidios en casos extremos.

Asimismo, de acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio, se determinó que existe una relación inversa y significativa entre la visión de sí mismo con el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

La interpretación de lo anteriormente expuesto, es que una solución al acoso laboral en el área de trabajo está en otorgarle la posibilidad a cada trabajador la posibilidad de hacer uso de su “visión de sí mismo”, es decir, tener la autonomía, empoderamiento e independencia para realizar su labor en la organización, con el fin de que el colaborador desarrolle estilos de dirección supervisados y cumplir con las asignaciones, tareas y funciones de manera específica, ganándose la simpatía de sus compañeros y el respeto de sus pares.

Por el contrario, si el empleado no recibe la autonomía que tanto anhela para un mejor desempeño laboral, y las decisiones del supervisor tienden a ser controladoras, avasallantes y restrictivas, va a auspiciar el autoritarismo que se considera un modo de acoso laboral.

También se comprobó en la investigación que existe relación inversa y significativa entre la visión del problema con el mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

De esta forma se evidencia que a mayor nivel de mobbing laboral, menor será la satisfacción laboral presentada por parte de los educadores en la organización. Se conoce, además, que el mobbing puede estar sujeto por el poder que se disputan algunos colaboradores de manera interna en la unidad educativa, por lo tanto en el contexto laboral, a nivel individual y a nivel grupal en donde existe una alta presencia de mobbing, los niveles de satisfacción laboral serán bajos. De igual forma, este hecho conlleva a la existencia de elevados grados de estrés y un descenso vertiginoso en la productividad.

En el mismo sentido se comprobó que existe una relación inversa y significativa entre la respuesta resiliente y el mobbing, en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, La Paz. Bolivia.

Esta relación explica, que a mayores niveles de mobbing en la unidad educativa en donde se desempeña el docente, se estará minimizando la posibilidad de que el profesor muestre sus habilidades, destrezas y capacidades que lo enriquecen como ser humano y a su vez auspician mejoras educativas e innovadoras en el plantel.

Por el contrario, a mayores niveles de respuesta resiliente por parte del profesor en donde pueda demostrar una personalidad práctica con metas en la vida y posee una visión vanguardista que no tenga inconvenientes en ser escuchado para las tomas de decisiones, el mobbing no tendrá validez y no lo desacreditarán en su vida cotidiana.

Vale mencionar que a partir de los hallazgos de la investigación, se evidencia que no existe relación entre la “intensidad del mobbing” y “la resiliencia”, “visión de sí mismo” e “intensidad del mobbing”, “visión del problema” e “intensidad del mobbing”, “la respuesta resiliente” e “intensidad del mobbing”, en el docente de educación básica del Municipio del Achocalla.

Por toda la argumentación planteada, se hace necesario considerar los efectos negativos que subyacen en la persona pero también en las instituciones y/o organizaciones donde se desempeñan laboralmente, por cuanto los factores internos determinan en cierta forma los externos

REFERENCIAS

Cadavid A., Bernal V. & Alzate L., (2016). ¿Cuáles Son Las Causas Y Consecuencias Del Acoso Laboral O Mobbing?. Revista Electrónica Psiconex. Vol 8, N°13, ISSN 2145-437X.

- Cortés V., (2021). SODEXO Beneficios e incentivos. Tijuana. México. <https://blog.sodexo.com.mx/blog/resiliencia-en-el-trabajo#:~:text=La%20resiliencia%20en%20el%20trabajo%20es%20la%20capacidad%20de%20adaptarse,situaciones%20similares%20en%20un%20futuro>.
- Carranza A., (2023). ¿Cómo fomentar la resiliencia en el trabajo? Guía para líderes de grandes equipos. Creanha. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/ne-gocios/resiliencia-en-el-trabajo/>
- Flores R., (2022). En Bolivia, 27,7% de mujeres y 22,1% de hombres sufren manifestaciones de acoso sexual laboral físico. La Razón. La paz. Bolivia. <https://www.la-razon.com/nacional/2022/11/29/en-bolivia-51-de-mujeres-y-48-de-hombres-sufren-de-acoso-sexual-laboral/>
- Gonzales D, Delgado S. (2011), Mobbing en trabajadores españoles y latinoamericanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60. PRAXIS. Revista de Psicología Año 13 N° 19 (31-51), I Sem. 2011
- Herranz J., Reig A. & Cabrero J. (2006). La prevalencia del estrés laboral asistencial entre los profesores universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*; 32(146):743-766.
- Meneghel, (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional. *Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*. Aloma 2013, 31 (2), 13-24.
- Meseguer M., García M, Fernández M. & Soler M., (2019). El papel de la resiliencia entre el acoso laboral y la salud: un análisis mediacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol.35, N°3 Madrid dic. Publicación electrónica. Versión en línea ISSN 2174- 0534. <https://dx.doi.org/10.5093/jwo-p2019a16>.
- Neffa J., Panigo D. & Pérez P., (2000). Actividad, empleo y desempleo. Concepto y definiciones. Asociación trabajo y Sociedad. Programa de investigaciones económicas sobre tecnología, trabajo y empleo. CEIL, PIETTE CONICET, Buenos Aires. Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo-OIT, (2020). Día Internacional De La Mujer. Las mujeres tienen más del doble de probabilidad de sufrir violencia y acoso sexual en el ámbito laboral. Buenos Aires-Argentina. https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_738153/lang-es/index.htm#:~:text=DE%20LA%20MUJER,-Las%20mujeres%20tienen%20m%C3%A1s%20del%20doble%20de%20probabilidad%20de%20sufrir,en%20el%20mundo%20del%20trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo & Gallup. (2021). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. Foundation World Risk Poll. Ginebra.
- Rutter, Michael (1993). Resilience: Some conceptual considerations. *Journal of Adolescent Health*, vol. 14, n.8, pp. 626- 631.
- Saavedra E & Villalta M., (2008). Medición de las características resilientes, un estudio comparativo en personas entre 15 y 65 años. *LIBERABIT: Lima (Perú)* 14:31-40.
- Youssef & Luthans (2007). Positive Organizational Behaviour in the Work place: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. Universidad de Nebraska – Lincoln.