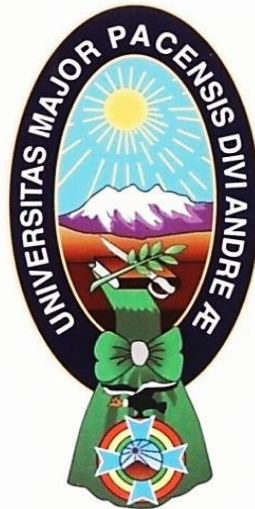


UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE HUMANIDADES

CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS DE GRADO

**“EL MOBBING EN EL PROCESO EDUCATIVO, EN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE 3^{er} Y 4^{to} AÑO DE LA
GESTIÓN ACADÉMICA DE LA CARRERA CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN
ANDRÉS”**

(Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Licenciatura)

POSTULANTE: Adolfo Fabiani Bautista

DOCENTE GUÍA: Msc. Juan Carlos Guzmán Gutiérrez

LA PAZ - BOLIVIA

2016

DEDICATORIA

Para María Romelia mi esposa amada:

Me ofreciste tu paciencia y comprensión, preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío. Por tu sacrificio y tus esfuerzos, me inspiraste a ser mejor para ti, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, gracias por permitirme haber logrado esta meta y por estar siempre conmigo. A mi esposa María Romelía por su apoyo, confianza, y comprensión, por motivarme en momentos de éxito y fracaso, por esto y mucho más. Mi esfuerzo y triunfo también es para ti, Rommy.

A mis padres Juan Fabiani Flores y Eustaquia Bautista Carpio porque en mi inculcaron desde niño los sentimientos de amor y lealtad, que pudiera lograr mis sueños; además por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba.

A ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento. Gracias Papás.

A mi tutor de tesis Lic. Juan Carlos Guzmán por su profesionalidad, paciencia y sabiduría en la consejería y consecución de este proyecto.

Asimismo agradezco a un gran amigo, Lic. Orlando Huanca Rodríguez, Docente de la carrera Ciencias De la Educación, por haber motivado en mi persona la consecución de este logro iniciado hace muchos años. Gracias por su apoyo.

A mis hijas Nadia y Miroslava, por ser mi fuente de inspiración; con todo mi cariño este trabajo va dedicado a ellas.

Y también agradecer, a docentes, estudiantes y personal administrativo de la Carrera de Ciencias de la Educación que manifestaron sus experiencias a través del inventario

L IPT- 60.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I ASPECTOS Y GENERALIDADES

I. INTRODUCCIÓN	1
1. ANTECEDENTES GENERALES	4
1.1 TEMA	4
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.3.1 PROBLEMA	8
1.3.2 PREGUNTAS SECUNDARIAS	8
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	8
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
1.5 HIPÓTESIS	9
1.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	9
1.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE	9
1.5.3 VARIABLE INTERVINIENTE	9
1.5.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	10
1.6 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.6.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA	11
1.6.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL	11
1.7 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.7.1 JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA	12
1.7.2 JUSTIFICACIÓN EDUCATIVA	12
1.7.3 JUSTIFICACIÓN SOCIAL	12
1.7.4 JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA	13
1.7.5 JUSTIFICACIÓN POLÍTICA	13

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

2.1 EL MOBBING	14
2.2 DEFINICIÓN DE MOBBING	18
2.3 EL MOBBING Y LAS FASES DE ACOSO	23

2.4 EFECTOS Y CONSECUENCIAS DEL MOBBING	26
2.4.1 CONSECUENCIAS FÍSICAS	27
2.4.2 CONSECUENCIAS PSÍQUICAS	27
2.4.3 CONSECUENCIAS SOCIALES	28
2.4.4 CONSECUENCIAS LABORALES	29
2.5 ASPECTOS LEGALES DEL MOBBING	30
2.6 EL MOBBING EN UNA SOCIEDAD “INDIVIDUALISTA”	31
2.7 LA ÉTICA PROFESIONAL EN EL CONTEXTO EDUCATIVO	33
2.8 EL PROCESO EDUCATIVO	34
2.8.1 LA PERSPECTIVA DIDÁCTICA-PEDAGÓGICA	35
2.8.2 LA PERSPECTIVA COGNITIVA	36
2.8.3 LA PERSPECTIVA PSICOEDUCATIVA	37
2.8.4 LA PERSPECTIVA TECNOLÓGICA	38
2.8.5 LA PERSPECTIVA ANTROPOLÓGICA CULTURAL	38
2.9 LA EDUCACIÓN SUPERIOR CONTEMPORÁNEA Y EL CAMBIO EN SUS PROCESOS	39
2.9.1 ALGUNOS RETOS DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR	40
2.9.1.1 AULAS SOBREPoblADAS	40
2.9.1.2 DIVERSIDAD DEL ALUMNADO	41
2.9.1.3 CURRÍCULUM UNIVERSITARIO FRAGMENTADO	42
2.9.1.4 CONDICIONES LABORALES DEL DOCENTE	42
2.9.2 PERSPECTIVAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LATINOAMÉRICA	43
2.10 EL MOBBING EN EL PROCESO EDUCATIVO	44
2.10.1 EL MOBBING EN LA UNIVERSIDAD	44
2.10.2 TIPOLOGÍA DEL “MOBBING” EN LA UNIVERSIDAD	47
2.10.2.1 EL ACOSO O “MOBBING” UNIVERSITARIO ESTRATÉGICO	47
2.10.2.2 EL ACOSO MORAL O “MOBBING” DE LA DIRECCIÓN	48
2.10.2.3 EL ACOSO UNIVERSITARIO O “MOBBING” PERVERSO	49
2.10.2.4 EL ACOSO UNIVERSITARIO O MOBBING SANCIONADOR	51
2.10.3 CONSECUENCIAS DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD	51

2.10.3.1 CONSECUENCIAS ORGANIZACIONALES	52
2.11 LA EDUCACIÓN EN EL SIGLO XXI	56
2.12 LA FORMACIÓN DOCENTE - CONCEPTOS	59
2.12.1 NECESIDADES DE FORMACIÓN	61
2.12.2 CONTENIDO DE LA FORMACIÓN	62
2.12.3 ANÁLISIS CONCLUSIVO	63
2.13 MARCO CONTEXTUAL – UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS	65
2.13.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS – UMSA	65
2.13.2 MISIÓN	69
2.13.3 VISIÓN	69
2.13.4 LÍNEAS ESTRATÉGICAS	69
2.13.5 OBJETIVO GENERAL	70
2.13.6 ESTRUCTURA ORGÁNICA	70
2.14 CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	72
2.14.1 FINES Y OBJETIVOS	72
2.14.1.1 FINES	72
2.14.1.2 OBJETIVOS	73
2.14.2 PERFIL PROFESIONAL	74
2.14.2.1 DIMENSIÓN PROFESIONAL, POLÍTICO PEDAGÓGICA	74
2.14.2.2 DIMENSIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL	74
2.14.2.3 CUALIDADES ACADÉMICO PROFESIONALES	75

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE METODOLÓGICO	76
3.2 MÉTODOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS	76
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	77
3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	78
3.5 UNIVERSO Y POBLACIÓN DE ESTUDIO	78
3.6 MUESTRA	79
3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	81
3.7.1 LA ENCUESTA	82
3.7.2 LA ENTREVISTA	87
3.8 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	88

**CAPITULO IV
ANÁLISIS Y RESULTADOS**

4.1 RESULTADOS - CUESTIONARIO DE “MOBBING” A ESTUDIANTES DE LA CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	91
4.2 RESULTADOS - CUESTIONARIO DE “MOBBING” DOCENTES DE LA CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.	104
4.3 RESUMEN DE RESULTADOS ESTAMENTO ESTUDIANTIL.....	117
4.4 RESUMEN DE RESULTADOS ESTAMENTO DOCENTE.....	120
4.5 DOCIMASIA DE LA HIPOTESIS.....	124

**CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1 CONCLUSIONES.....	127
5.2 RECOMENDACIONES.....	130

**CAPÍTULO VI
PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

6.1 CONTENIDO Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	133
BIBLIOGRAFÍA.....	147
ANEXOS.....	151

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1 EL MOBBING EN LA UNIVERSIDAD SEGÚN LOS ESTUDIANTES	91
GRÁFICO Nº 2 EL MOBBING EN LOS ESTUDIANTES POR GÉNERO	91
GRÁFICO Nº 3 DESPRESTIGIO LABORAL EN DOCENTES Y DIRECCIÓN	92
GRÁFICO Nº 4 DESPRESTIGIO LABORAL EN AUXILIARES	92
GRÁFICO Nº 5 DESPRESTIGIO LABORAL EN COMPAÑEROS DE ESTUDIO	93
GRÁFICO Nº 6 DESPRESTIGIO LABORAL EN ADMINISTRATIVOS	93
GRÁFICO Nº 7 ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO EN DOCENTES Y DIRECCIÓN	94
GRÁFICO Nº 8 ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO EN LOS AUXILIARES	94
GRÁFICO Nº 9 ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO EN COMPAÑEROS DE ESTUDIOS	95
GRÁFICO Nº 10 ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO EN ADMINISTRATIVOS	95
GRÁFICO Nº 11 EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN DOCENTES Y DIRECCIÓN	96
GRÁFICO Nº 12 EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN AUXILIARES	96

GRÁFICO N° 13 EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN COMPAÑEROS DE ESTUDIOS	97
GRÁFICO N° 14 EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN ADMINISTRATIVOS	97
GRÁFICO N° 15 LA INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA DE LOS DOCENTES Y LA DIRECCIÓN	98
GRÁFICO N° 16 INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA DE LOS AUXILIARES	98
GRÁFICO N° 17 INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA DE LOS COMPAÑEROS DE ESTUDIO	99
GRÁFICO N° 18 INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA DE ADMINISTRATIVOS	99
GRÁFICO N° 19 INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN LOS DOCENTES Y DIRECCIÓN	100
GRÁFICO N° 20 INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN LOS AUXILIARES	100
GRÁFICO N° 21 INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN COMPAÑEROS DE ESTUDIO	101
GRÁFICO N° 22 INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN LOS ADMINISTRATIVOS	101
GRÁFICO N° 23 EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN DOCENTES Y DIRECCIÓN	102
GRÁFICO N° 24 EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN AUXILIARES	102

GRÁFICO N° 25 EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN COMPAÑEROS DE ESTUDIO	103
GRÁFICO N° 26 EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN ADMINISTRATIVOS	103
GRÁFICO N° 27 EL MOBBING EN LA UNIVERSIDAD PARA LOS DOCENTES POR GÉNERO (FEMENINO).....	104
GRÁFICO N° 28 EL MOBBING EN LA UNIVERSIDAD PARA LOS DOCENTES POR GÉNERO (MASCULINO).....	104
GRÁFICO N° 29 EL DESPRESTIGIO LABORAL EN LA DIRECCIÓN	105
GRÁFICO N° 30 EL DESPRESTIGIO LABORAL EN LOS COLEGAS DOCENTES	105
GRÁFICO N° 31 EL DESPRESTIGIO LABORAL EN AUXILIARES	106
GRÁFICO N° 32 EL DESPRESTIGIO LABORAL EN ADMINISTRATIVOS	106
GRÁFICO N° 33 EL ENTORPECIMIENTO DE PROGRESO EN LA DIRECCIÓN	107
GRÁFICO N° 34 EL ENTORPECIMIENTO DE PROGRESO EN LOS COLEGAS DOCENTES	107
GRÁFICO N° 35 EL ENTORPECIMIENTO DE PROGRESO EN AUXILIARES	108
GRÁFICO N° 36 EL ENTORPECIMIENTO DE PROGRESO EN ADMINISTRATIVOS	108

GRÁFICO Nº 37 EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN DIRECCIÓN	109
GRÁFICO Nº 38 EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN LOS COLEGAS DOCENTES	109
GRÁFICO Nº 39 EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN AUXILIARES	110
GRÁFICO Nº 40 EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN ADMINISTRATIVOS	110
GRÁFICO Nº 41 LA INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA EN DIRECCIÓN	111
GRÁFICO Nº 42 LA INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA EN COLEGAS DOCENTES	111
GRÁFICO Nº 43 LA INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA EN AUXILIARES	112
GRÁFICO Nº 44 LA INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA EN ADMINISTRATIVOS	112
GRÁFICO Nº 45 LA INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN LA DIRECCIÓN	113
GRÁFICO Nº 46 LA INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN LOS COLEGAS DOCENTES	113
GRÁFICO Nº 47 LA INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN AUXILIARES	114
GRÁFICO Nº 48 LA INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN ADMINISTRATIVOS	114
GRÁFICO Nº 49 EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN LA DIRECCIÓN	115

GRÁFICO N° 50	
EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN LOS COLEGAS	
DOCENTES	115
GRÁFICO N° 51	
EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN AUXILIARES	116
GRÁFICO N° 52	
EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN ADMINISTRATIVOS	116

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO Nº 1 TESTIMONIOS DE ESTUDIANTES CON REFERENCIA A SUS DOCENTES	151
ANEXO Nº 2 ENTREVISTA A DOCENTES – MOBBING	153
ANEXO Nº 3 CUESTIONARIO ACOSO MORAL- MOBBING DE HEINZ LEYMANN (ESTUDIANTES)	156
ANEXO Nº 4 CUESTIONARIO ACOSO MORAL- MOBBING DE HEINZ LEYMANN (DOCENTES)	158
ANEXO Nº 5 CUESTIONARIO ACOSO MORAL- MOBBING DE HEINZ LEYMANN (DOCENTES)	162

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO Nº 1 RECTORES Y EX AUTORIDADES DE LA UMSA (1832-1930)	68
CUADRO Nº 2 VALORES DE LA FÓRMULA	81

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA Nº 1 ORGANIGRAMA – UMSA	71
---	-----------

CAPÍTULO I

ASPECTOS Y GENERALIDADES

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos surge un fenómeno, y se identifica como un problema en el ámbito laboral denominado “*Mobbing*”. Algunos expertos indican que se está constituyendo en la epidemia social del Siglo XXI, así la literatura revisada explica que este fenómeno tiene como fin el hostigamiento psicológico, siendo probablemente su origen las relaciones interpersonales y/o problemas no resueltos en esta interacción.

El *Mobbing*, se conoce también como acoso u hostigamiento psicológico, Leymann –uno de los principales investigadores de esta problemática- lo denomina “psicoterror”, que surge de la interacción interpersonal disfuncional entre una y más personas contra otra; en esta relación el autor mencionado, denomina como acosador al que ejerce el *Mobbing*, y víctima la persona que es afectada por este maltrato, el fenómeno se caracteriza por actitudes y/o conductas de hostigamiento crónico reiteradas en el tiempo, lo cual tiende a deteriorar agudamente la salud física y mental de quienes la sufren.

Esta problemática si bien se percibe con claridad en las organizaciones laborales sociales, también se ha ido estableciendo en el ámbito académico de la educación superior, de acuerdo a estudios efectuados en Europa y Sudamérica.

En referencia a este fenómeno Leymann y Gustavsson publicaron un artículo de investigación titulado “Psychological violence at work place. Two exploratives studies”.

En la década de los 80 expertos de la Unión Europea definieron al “Mobbing”, como un comportamiento negativo entre compañeros; o superiores e inferiores a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos, por mucho tiempo, directa o indirectamente, con el objetivo de hacerle el vacío”¹.

Por otra parte Marie France Hirigoyen² dice que el Mobbing es: “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta por su repetición o sistematización la dignidad o la integridad física o psíquica de la persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”

Heinz Leymann se refiere de forma concreta al Mobbing, como: *“Situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de desarrollo de su actividad 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”*.

Con estas referencias iniciales, se expone el presente estudio del fenómeno “Mobbing” en la Carrera Ciencias de la Educación, de la Facultad de Humanidades de la Universidad Mayor de San Andrés.

¹ Leymann, Heinz y Gustafsson, Annelie. Violencia psicológica en lugares de trabajo: Dos estudios exploratorios. Estocolmo: Arbetarskyddsstyrelsen, 1984. Psicólogos de la Unión Europea.

² Hirigoyen, Marie France. El acoso moral. Barcelona: 1999, Editorial Paidós. Traducción de Enrique Folch González (Original: Le harcèlement moral. Paris: 1998, Éditions La Découverte). Psicóloga francesa impulsora de la investigación de este fenómeno.

Para ello se identificó una población de docentes y estudiantes de 3^{er} y 4^{to} año; que permitió determinar la incidencia de este fenómeno en el proceso de formación universitaria de la carrera de referencia, además se logró entrevistas y testimonios directos con varias personas (docentes y estudiantes) que tuvieron experiencias negativas en esta situación, datos mediante los cuales se pudo identificar la existencia del fenómeno señalado, se determinó igualmente de acuerdo al criterio de los sujetos que participaron en la investigación, los comportamientos de “Mobbing” más frecuentes, se presume diversas causas no comprobadas, pero si se reconocen los efectos negativos de la temática de análisis.

Al considerar la situación que se presenta en los resultados de la investigación, se ha diseñado de forma pertinente, la Propuesta de un Código de Ética Docente-Estudiantil para la Carrera de Ciencias de la Educación, que permita prevenir o contrarrestar la continuidad y crecimiento de esta problemática de “Mobbing”.

A partir de los propósitos expuestos la investigación está estructurada en cinco capítulos distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I: Aspectos y Generalidades

Capítulo II: Marco Teórico, que incluye la base para desarrollar el tema.

Capítulo III: Marco Metodológico, orientado en el nivel descriptivo de tipo documental.

Capítulo IV: Presentación y análisis de los datos.

Capítulo V: Propuestas y estrategias que ayuden a prevenir y contrarrestar este fenómeno.

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones.

1. ANTECEDENTES GENERALES

En la actualidad la estructura organizativa de las instituciones como la Universidad Mayor de San Andrés en sus distintas Carreras y específicamente la Carrera de Ciencias de la Educación, cuenta con determinados niveles organizacionales, institucionalmente lo componen la Dirección de Carrera, el Concejo de Carrera, Docentes Titulares, Interinos e Invitados, además de la organización estudiantil o Centro de Estudiantes; esta forma de organización es considerada como la más funcional; ahora bien esta estructura responde a una lógica vertical, basada en el respeto por la autoridad y cuyo principio tiene como perspectiva el ejercicio de poder, a través de diversas formas de inducción, con el fin de que las personas se integren a los parámetros deseados por la institución, como la Carrera de Ciencias de la Educación.

La organización tiene además normas y reglamentos internos, los cuales establecen los derechos y deberes de las personas: Docentes, Estudiantes y Administrativos, resaltando el respeto a los derechos humanos. Pero en la aplicación y cumplimiento de esas normas, se evidencia por parte de una población representativa de la Carrera, el fenómeno del “mobbing”, el cual en menor o mayor grado es considerado por estas personas, como parte del sistema organizacional, pero carece de una adecuada identificación, manejo y control del mismo.

1.1 TEMA

La tesis que se presenta, tuvo como espacio de investigación la Carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Andrés, considerando la valiosa información que pudieron facilitar los Docentes y Estudiantes de 3^{ro} y 4^{to} año de gestión académica, explicando que la investigación tiene también el propósito de promover el respeto y el derecho de acceso a estudios superiores que tienen todos los universitarios, además de reiterar sus responsabilidades.

También se buscó con esta investigación transparentar las relaciones de las personas, y develar un problema invisibilizado que aunque incipiente, afecta mucho a la organización, en este caso a la Carrera de Ciencias de la Educación, si no se toman las medidas preventivas en los diferentes niveles de formación. Es así que el tema de estudio efectuado, se denomina:

“EL MOBBING EN EL PROCESO EDUCATIVO, EN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE 3^{er} Y 4^{to} AÑO DE GESTIÓN ACADÉMICA DE LA CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El tema de investigación central, el Mobbing en el Proceso Educativo, es de gran importancia, ya que esta situación –según los antecedentes- aún no ha sido indagada de forma científica en la Universidad Mayor de San Andrés, menos en la Carrera de Ciencias de la Educación.

Para contextualizar este fenómeno, en la Carrera de Ciencias de la Educación, se observó que no existen denuncias formales, sobre abusos de este tipo entre docentes o estudiantes, pero se evidenció de las respuestas y resultados en la investigación, cierta molestia, como descontento –en Docentes y Estudiantes-, con situaciones que se presentan en las actividades académicas e institucionales de esta unidad de estudio. Por ello se investigó las causas y efectos de tan compleja problemática, la identificación partió de los criterios iniciales de comunicación y feedback en el proceso educativo docente-estudiantil, ya que en mayor o menor grado esto incide en sus relaciones, presumiendo que este fenómeno en algunos casos pudo afectar la salud mental³ de los involucrados.

³ La OMS define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz para contribuir a su comunidad.

El Mobbing es un término –según autores consultados- que describe el comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Tal situación se manifiesta además en un proceso de atormentar y aterrorizar psicológicamente, lo cual provoca un clima de hostilidad o violencia entre acosador y víctima, que puede llegar a deteriorar en forma irreversible el buen desempeño o la salud mental de las personas, aspecto que no favorece el desarrollo organizacional (laboral, académico, social e incluso familiar).

De esta forma para evidenciar concretamente lo antes mencionado, se realizó un conversatorio con un grupo de estudiantes de la Carrera de Ciencias de la Educación en la Universidad de Mayor de San Andrés además de la aplicación de un Cuestionario a 230 estudiantes de 3^{er} y 4^{to} año de Gestión Académica, en la Carrera de Ciencias de la Educación, lo cual ha orientado la identificación e investigación del fenómeno Mobbing; los encuestados manifestaron que en algún momento experimentaron una situación de hostigamiento y que no precisaron por ignorancia, identificando que en su propio centro de formación, en este caso la Carrera de Ciencias de la Educación, personas muy “cercanas” al entorno académico como algún docente (sin querer precisar), los ayudantes o compañeros de curso, generan y/o desarrollan un tipo de Mobbing.

También expusieron que una de las causas de este fenómeno entre estudiantes, sería rivalidades por competencia en niveles de rendimiento académico, presentando pugnas al interior de los grupos de estudio, por su “mejor” preparación intelectual o formación en liderazgo, pensamientos opuestos, contradicciones ideológicas y/o culturales, etc. Señalando también que esta forma de acoso o mobbing, normalmente se presentaría por parte de un superior a un subalterno, o entre autoridades académicas, entre docentes, estudiantes, ayudantes de cátedra, promoviendo en cualquier nivel una competencia a su parecer “desleal” en el ámbito educativo e institucional.

Coincidiendo con Freitas y otros autores (2008), el Mobbing genera un tipo de violencia, manifestada por un comportamiento de persecución continua y persistente, materializada en atacar sistemáticamente, criticando, maltratando verbalmente, para minar, coaccionar y acometer la dignidad de las personas, deteriorando el rendimiento académico, así perjudicando las aspiraciones e induciendo intencionalmente a la persona a cometer errores⁴.

En este caso si se considera el ámbito académico universitario analizado, la condición anterior en el caso extremo puede forzar a los estudiantes al abandono de su formación profesional y/o en el caso de docentes a un rendimiento inferior de lo esperado. Pero también es necesario, señalar algunos factores que intervienen como las características socioculturales de los actores, (Acosadores y víctimas) del cual son parte aspectos sociales, éticos, culturales, económicos y políticos.

Se investigó si el fenómeno es parte cotidiana de la convivencia académica, o se está desarrollando como una problemática que genera algunas consecuencias negativas en el Proceso Educativo de la Carrera de Ciencias de la Educación, es decir cómo afecta a los estudiantes, así como a docentes víctimas de esta situación. Al respecto, se tienen algunas experiencias y estudios ya presentados en el ámbito de la Educación Superior, que son expuestas de forma contundente por Freitas y otros⁵.

La Tesis determina al igual que otras realidades institucionales de la Educación Superior, que este fenómeno afecta a estudiantes universitarios, docentes y también administrativos de la Universidad Mayor de San Andrés, por lo tanto el estudio realizado permite concluir y describir el panorama actual, así como la situación real en la unidad de estudio, en los capítulos correspondientes.

⁴ Freitas, M. Heloani, R., y Barreto, M. (2008). Acoso moral en el trabajo. São Paulo: Cengage Learning

⁵ "Comprendida como fuga de cerebros"

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 PROBLEMA

¿Cuál la influencia del “Mobbing” en el proceso educativo, en docentes y estudiantes de la Carrera Ciencias de la Educación víctimas de este fenómeno y como afecta el crecimiento profesional y avance académico?

1.3.2 PREGUNTAS SECUNDARIAS DE LA INVESTIGACIÓN

- ¿En qué forma se podrá determinar la presencia del Mobbing al interior de la Carrera Ciencias de la Educación (objeto de estudio) con docentes y estudiantes de 3^{er} y 4^{to} año de gestión académica?
- ¿Cuál es la clasificación de las conductas o comportamientos más frecuentes utilizados, en este ámbito académico docente y estudiantil?
- ¿Qué tipo de Estrategias permitirán prevenir y corregir el flagelo del Mobbing en docentes y estudiantes de la Carrera de Ciencias de la Educación?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la influencia del fenómeno Mobbing en docentes y estudiantes como parte del Proceso Educativo (transmisión de valores y saberes) en la Carrera Ciencias de la Educación de la Facultad Humanidades de la Universidad Mayor de San Andrés, en los niveles de 3^{er} y 4^{to} año de Carrera.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la presencia del Mobbing (frecuencia) al interior de la Carrera Ciencias de la Educación (objeto de estudio) con docentes y estudiantes de 3^{er} y 4^{to} año de gestión académica”.
- Clasificar las conductas más frecuentes utilizadas por los acosadores en este ámbito académico docente y estudiantil.
- Proponer un Código de Ética que permitan prevenir y corregir las conductas y comportamientos de Mobbing en docentes y estudiantes.

1.5 HIPÓTESIS

La influencia del Mobbing en el Proceso Educativo del nivel académico de 3^{er} y 4^{to} año de gestión, en la Carrera Ciencias de la Educación, de la UMSA, genera efectos negativos en la transmisión y asimilación de conocimientos y enseñanzas en estudiantes, como también en docentes.

1.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

- > La Influencia de Mobbing en el Proceso Educativo.

1.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

- > Efectos negativos en la transmisión de conocimientos y enseñanzas.

1.5.3 VARIABLE INTERVINIENTE

- > Estudiantes y Docentes de 3^{er} y 4^{to} año Académico, de la Carrera de Ciencias de la Educación de la UMSA.

1.5.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
MOBBING EN EL PROCESO EDUCATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • SOCIAL • ÉTICA – MORAL 	<ul style="list-style-type: none"> • Desprestigio laboral (DL) • Entorpecimiento del progreso (EP) • Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC) • Intimidación encubierta (IE) • Intimidación manifiesta (IM) • Desprestigio personal (DP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario LIPT 60 (Leymann) • Guía de Entrevista
EFFECTOS NEGATIVOS EN LA TRANSMISIÓN Y ASIMILACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y ENSEÑANZAS.	<ul style="list-style-type: none"> • PSICOPEDAGÓGICA • AFECTIVA • COGNITIVA 	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales negativas o distanciadas • Bajo rendimiento académico (docente estudiantil) • Mediocridad en la aplicación de instrumentos de enseñanza-aprendizaje y evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario LIPT 60 (Leymann) • Guía de Entrevista
ESTUDIANTES Y DOCENTES DE 3^{er} Y 4^{to} AÑO ACADÉMICO	<ul style="list-style-type: none"> • INTERCULTURAL • INTRACULTURAL 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación Docente-Estudiante • Relación Estudiante-Estudiante • Relación Ayudante-Estudiante 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de Entrevista

1.6 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio del fenómeno Mobbing se delimitó a los estamentos docente y estudiantil, específicamente de la Carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Andrés, de quienes se infiere que presentan esta problemática y los entornos organizacionales que suscitan este problema. Como se sabe el fenómeno del Mobbing afecta la dignidad de las personas, perjudicando su integridad, sus derechos humanos, por ello el trabajo investigativo abarca las gestiones 2014 a 2015.

1.6.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA

Este contenido hace referencia al tema de investigación que es el “Mobbing”, su definición, las fases de acoso, los efectos y consecuencias, los aspectos legales del Mobbing. Además de tomar en cuenta la ética profesional en el contexto educativo y principalmente el Proceso Educativo, así como sus componentes. Complementariamente se contempla los criterios de la Educación Superior, sus cambios y perspectivas en este nuevo milenio.

1.6.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La tesis contempló en el trabajo de campo a la Universidad Mayor de San Andrés, específicamente la Facultad de Humanidades, Carrera de Ciencias de la Educación, ubicada en la ciudad de La Paz, donde existe un número importante de docentes educadores y estudiantes.

1.7 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA

La investigación se realizó porque se considera al tema de “Mobbing” dentro de la Universidad Mayor de San Andrés, como muy relevante para los investigadores y estudiantes de esta institución.

Asimismo en el ámbito donde se realizó este estudio, no se halló ninguna investigación similar al tema delimitado.

Es así que los resultados de este trabajo de Tesis, serán de utilidad y beneficio al interior de la carrera de Ciencias de la Educación, en especial al delimitar la conceptualización, tipología y características de la problemática estudiada, las causas que lo promueven y sus efectos negativos al proceso educativo.

1.7.2 JUSTIFICACIÓN EDUCATIVA

La relevancia de este Trabajo, se fundamenta en la identificación del desenvolvimiento de estudiantes y docentes en el Proceso de formación Académica y Educativa. Además esta investigación consideró significativos, los siguientes criterios de análisis de este proceso:

- Dar a conocer si existe “Mobbing” o acoso en sus diferentes derivaciones, entre estudiantes, docentes a estudiantes o viceversa en la carrera Ciencias de la Educación de la UMSA.
- Cuantificar el porcentaje de los diversos tipos de acosos que sufren los estudiantes de la UMSA.
- Determinar si en la Carrera de Ciencias de la Educación de la UMSA existe acoso psicológico o “Mobbing”, en alguna de sus diferentes formas o todas estas.

1.7.3 JUSTIFICACIÓN SOCIAL

En este aspecto los beneficiarios inmediatos son, en primera instancia, las autoridades porque precisan la percepción de los docentes sobre esta problemática, para que se identifiquen algunas actitudes que pueden dañar su accionar. Los estudiantes que tuvieron la oportunidad de expresarse sobre este tema que muchas veces se vuelve “un secreto a voces” en los pasillos universitarios, según las opiniones escuchadas y vivencias personales.

Y el beneficio a la población universitaria de la Carrera de Ciencias de la Educación en su conjunto, quienes podrán desarrollar sus actividades académicas y educativas, de forma más constructiva.

1.7.4 JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA

Al ser esta Tesis, un trabajo de propuesta cualitativa y estudio del Proceso Educativo, además de las relaciones de tipo Académico en la Carrera de Ciencias de la Educación, no representa ningún beneficio económico directo, ni implica criterios de análisis económico o financiero de la propuesta que se expone. Por lo cual se justifica en este criterio, considerando que el ejercicio de un proceso educativo y académico más idóneos, garantizan una ejecución más eficiente de los recursos utilizados para la función educativa. Aspectos que no han sido desarrollados de forma específica, al ser una Tesis del Área de Humanidades y Ciencias de la Educación.

1.7.5 JUSTIFICACIÓN POLÍTICA

La investigación presentada es relevante en este aspecto, porque toma en cuenta los preceptos constitucionales y las políticas de estado referidas al mejoramiento de los procesos educativos, considerando los principios de respeto, igualdad, no discriminación, responsabilidad y ética que deben fundamentar todas las acciones y actividades que se desarrollan en el ámbito de la Educación, que incluye la Educación Superior. Tomando en consideración también las Políticas Institucionales de la Universidad Mayor de San Andrés y el cumplimiento de los principios fundamentales establecidos por esta casa de Estudios Superiores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

2.1 EL MOBBING

El término Mobbing, proviene del verbo inglés “*to mob*”, que significa regañar, maltratar, asediar o atacar. Como sustantivo, “*mob*” significa muchedumbre y escrito con la primera letra en mayúscula “*Mob*” hace referencia a la mafia. Es decir, este término suele utilizarse para referir a una muchedumbre que asedia o persigue a alguien.

En referencia al objeto de estudio, se toma en cuenta la definición de la autora Marina Parés Soliva⁶, quién señala que el acoso moral en las universidades públicas tiene características especiales porque afecta al desarrollo de los avances científicos, a través de la fuga de cerebros y la deficitaria transmisión de valores y enseñanzas a las siguientes generaciones.

En la versión moderna el «Mobbing» es la lucha desigual de clases y “la nueva forma de inventar el estrés, con que suele acosar el neurotizante al neurotizado⁷. Ordinariamente, el perfil del acosador (docente o estudiante) va ser de un jefe con excesiva autoridad y de modo externo impecable, aparentemente correcto y bien pensante. Si fuera así estos, muestran buenas maneras, académicas y aparentemente democráticas, llevadas incluso al extremo de una cordialidad y refinamiento, pero su agresividad se enmascara en esas actitudes cordiales dejándose apenas ver su narcisismo, prepotente.

⁶ Parés Soliva, Marina "La Comunicación en el Mobbing". 1 Simposium Iberoamericano de Ergonomía y Psicología. Avilés. Octubre 2005. Publicado en "La Comunicación en el Mobbing". La Administración de las Organizaciones y el Acoso Moral (2007) Conferencia magistral presentada en el: III Seminario Internacional "Nuevo Pensamiento Administrativo" - Universidad del Valle. Cali (Colombia). Octubre 2007. Publicada en el libro "Gestión Crítica Alternativa". Diciembre 2008.

⁷ Redondo, Rafael. (2002) Mobbing: su contexto organizativo-ideológico. El Diario Montañés, «EL CORREO». Bilbao, España. pág. 267-277.

Estos sujetos (acosadores) son artistas en la mentira; se dice que son genios para difamar; generalmente suele rodearse de una mafia de estamentos sumisos, de escaso relieve humano y profesional, personas de tercera división, que jamás han escrito un artículo, tampoco publicado alguna investigación, o hacen pasar por libro de texto otro texto de apuntes plagiado material intelectual de otros autores⁸.

El desconocimiento de esta problemática por gran parte de la comunidad y la ignorancia acerca de su gravedad y consecuencias hacen que las víctimas de este problema no sean creídas por sus amistades y familias o que se considere una exageración⁹.

Para evitar confusiones en la presente investigación se optó por el denominativo de “Mobbing o Acoso moral institucional”, mismo que responde a conductas abusivas, intencionales, frecuentes y repetidas, en el ambiente académico y procura disminuir, humillar, vejar, avergonzar, descalificar y destruir psíquicamente al individuo, deteriorando sus condiciones, su dignidad y poniendo en riesgo su integridad personal y profesional¹⁰.

Este fenómeno afecta también a la salud mental de las personas; el psicólogo alemán Heinz Leymann¹¹, señala “toda comunicación hostil que se dirige de una manera sistemática por uno o más individuos hacia un compañero y es empujado a una posición de indefensión que le impide continuar eficientemente con sus actividades laborales”.

⁸ Redondo, Rafael. (2002) Mobbing: su contexto organizativo-ideológico. Perfil del Acosador. El Diario Montañés, «EL CORREO». Bilbao, España. pág. 273.

⁹ Las cosas por su nombre: Bullying y Mobbing. Ver fuente disponible en:

<https://upsasoyyo.wordpress.com/2013/02/23/llamar-a-las-cosas-por-su-nombre-bullying-y-mobbing/>

¹⁰ Freitas, M. Heloani, R., y Barreto, M. (2008). Acoso moral en el trabajo. São Paulo: Cengage Learning

¹¹ Leymann, H. (1996) El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. En Revista Europea de Psicología del Trabajo y Organizacional 5: 165-184.

Esta provocará cambios sociales rápidos, discriminación de género, exclusión social y sus modos de vida serán poco saludables, propensos a los riesgos de violencia y a las violaciones de sus derechos humanos.

El problema del Mobbing, se manifiesta en tres fases¹²:

- Primero.- Que los ataques se producen en privado o ante testigos “mudos”.
- Segundo.- Los sentimientos de culpabilidad y vergüenza que experimenta el acosado. Generalmente las víctimas suelen ser personas con una alta implicación profesional y un elevado sentido de la ética y de la justicia, sin embargo al ser atacadas continuamente comienzan a desarrollar sentimientos de culpabilidad y vergüenza al extremo de infravalorarse.
- Tercero.- La existencia de testigos mudos que ni han visto ni saben nada. Así el Mobbing ocurre porque nadie lo impide, los testigos son meros espectadores “mudos”, ya que no quieren implicarse, muchas veces por miedo a ser ellos las víctimas la próxima vez.

La Universidad constituye un contexto con situaciones altamente estresantes (Muñoz, 2003). El proceso de aprendizaje se ve afectado por diversos factores, que provocan un desequilibrio emocional y psíquico dentro de los ámbitos familiar, docente y laboral. Las exigencias académicas funcionan como estresores curriculares o estímulos persistentes de respuestas ante situaciones de agobio, conocidas como estrés estudiantil (Hernández, Pozo, & Polo, 1994). Por ello es necesario considerar de forma complementaria en esta investigación, relacionada al Mobbing, los estresores académicos¹³.

¹² Leymann, H. (1996) El contenido y desarrollo del Mobbing en el trabajo. En Revista Europea de Psicología del Trabajo y Organizacional 5: 165-184.

¹³ Factores que generan estrés

Las investigaciones realizadas, hasta el momento, han permitido reconocer que los principales estresores académicos, son (Barraza 2007):

- Falta de tiempo o tiempo limitado para poder cumplir con las actividades académicas.
- Sobrecarga académica, de estudio, de tareas o de trabajo universitario.
- Realización de un examen.
- Exposición de trabajos de investigación en clase.
- Realización de trabajos obligatorios para aprobar la asignatura.
- Exceso de responsabilidad por cumplir las obligaciones universitarias.
- El trabajo particular en exceso muchas veces impide a docentes desempeñarse como estaba planificado.
- Intervención en el aula.
- Mantener un buen rendimiento o promedio académico.
- La evaluación de los docentes.
- El tener que presentar cierto número de trabajos de investigación en un lapso corto de tiempo.
- El desconocimiento de la metodología y sistema de evaluación docente.

Dentro de los estresores relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje, se ha concedido una especial relevancia al papel que desempeñan las relaciones sociales que se establecen entre los individuos que forman parte del grupo y especialmente de los estudiantes entre sí. El docente define las expectativas y demandas que configuran los roles académicos; los estudiantes establecen entre sí relaciones y forman grupos humanos, en parte condicionados por el estudio, en parte como fruto del contacto humano y buscan su desarrollo académico al interior de las aulas¹⁴.

¹⁴ Ojeda B, Ramal J, Calvo F, Vallespín R. Estrategias de afrontamiento al estrés y apoyo social. *Psiquis*. 2001; 22, 3:155-68.

En efecto, el apoyo social contribuye a que el estudiante afronte más eficazmente la situación estresante o atenúa la experiencia de estrés cuando ya se ha producido. Además, las relaciones sociales constituyen un importante recurso de afrontamiento¹⁵.

Por lo señalado esta investigación representa un conjunto de situaciones altamente delicadas, aunque algunas sólo sea transitorias, son potencialmente componentes del Mobbing.

2.2 DEFINICIÓN DE MOBBING

En una definición operativa, Heinz Leymann caracteriza al Mobbing del siguiente modo: *“(...) en la vida, el hombre 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 frecuentes y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (al menos durante seis meses)”*.

Adicionalmente, como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de las conductas hostiles, este tipo de maltrato o acoso, crea un problema psicológico, psicosomático y social recurrente. La definición señalada excluye los conflictos temporales y focaliza un instante en el transcurso del tiempo, al inicio de la condición psicológica que comienza a traducirse, psiquiátrica o psicosomáticamente, en síntomas de tipo patógeno o patológico.

¹⁵ Stevens A, D Coon , Wisniewski S , Vance D , Arguelles S , Belle S , et al. La medición de la satisfacción del tiempo de ocio en los cuidadores familiares. *Envejecimiento Ment Salud*. 2004; 8: 450-9.

Así como muchos otros problemas, este fenómeno es difícil de controlar ya que el Mobbing u hostigamiento atraviesa el entorno individual, personal y social de los sujetos, involucrando a una variedad de factores culturales, que incluyen la discriminación de género, creencias religiosas, características étnicas, edad, discapacidades y hasta la orientación sexual, etc.

Como dato complementario este fenómeno, "Mobbing" también ha sido definido *en la legislación francesa (2002-73) como*: "...repetidas acciones de hostigamiento psicológico que tienen como objeto o como efecto una degradación de las condiciones de trabajo, capaces de causar un daño en los derechos o en la dignidad, o afectar física o mentalmente la salud o dañar el futuro ...".

Iñaki Piñuel ha definido algunos tipos de Mobbing y se pueden distinguir fundamentalmente en función de la dirección que siguen las conductas de acoso¹⁶: El tipo Ascendente donde una persona de nivel jerárquico superior es atacada por uno o varios de sus subordinados. (Este tipo de acoso es el menos frecuente). Esto podría explicarse por la dificultad de los subordinados de aceptar a la persona que ocupa el nivel superior, ya sea por la falta de aceptación de los métodos que emplea (autoritarismo, parcialidad) o por no estar de acuerdo con su nombramiento, en ocasiones cuando asciende de nivel o cargo (un antiguo compañero).

El tipo Descendente, donde la persona de nivel jerárquico inferior es atacada por una o varias personas que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la institución. (Es el tipo de *Mobbing* más frecuente). Las razones de este tipo de acoso pueden ser varias. Hirigoyen señala que puede tratarse de un abuso de poder en que un superior ejerce violencia por miedo a perder el control¹⁷.

¹⁶ Iñaki Piñuel y Zabala *Psicothema*, vol. 14, núm. 1, 2002, pp. 187-189 Oviedo-España

¹⁷ Ídem. pp. 187-189

Y el tipo Horizontal donde el sujeto es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico. Iñaki Piñuel cita varias de las razones argumentadas por Leymann para explicar este tipo de acoso: como el grupo de estudiantes intentan forzar a otro a conformarse con determinadas normas, enemistad personal, persona débil emocional, con defectos físicos, por diferencias ideológicas, etc. Para someterlo por aburrimento.

Además Leymann¹⁸ explica que las situaciones de hostigamiento hacia el individuo se manifiestan de diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos, donde existen dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar claramente a los “hostigadores”, que manifiestan distintos comportamientos y actitudes hostiles, dominadoras con acciones que afectan la reputación o la dignidad de sus víctimas con comentarios injuriosos ridiculizando o burlando públicamente, con comentarios despectivos sea sobre su aspecto físico, sus gestos, su voz, sus convicciones personales o religiosas, su estilo de vida, opción sexual, etc., y por otra las “víctimas” con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio.

También en el caso de los hostigadores, se exteriorizaran acciones contra el desarrollo de las actividades de los sujetos víctimas, encomendándoles tareas en exceso o difíciles de realizar, innecesarias, monótonas o repetitivas; o incluso trabajos para los que el individuo no está calificado, o que requieren una calificación menor a la cual tiene la víctima. Asimismo, privándole de la realización de cualquier tipo de actividad por iniciativa; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.)¹⁹.

¹⁸ Leymann, H. (1996) El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. En Revista Europea de Psicología del Trabajo y Organizacional 5: 165-184.

¹⁹ Leymann, H. (1996) El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. En Revista Europea de Psicología del Trabajo y Organizacional 5: 165-184.

Muchas de estas acciones comprenden una manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada, que incluye una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su labor, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre).

El comportamiento de estos sujetos agresores frente a sus víctimas, se expresa en el uso hostil de la comunicación tanto explícita (amenazándole, criticándole o reprendiéndole, como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, etc.); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros).

Ahora se señalan algunas conductas concretas de Mobbing, en el ámbito institucional, como²⁰:

- Ataques a la víctima con medidas organizacionales,
- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Separación de la persona de sus compañeros,
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada
- Obligar a otros a ejecutar tareas en contra de su voluntad
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social
- Restringiendo a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella. o Tratar a una persona como si no existiera
- Ataques y Críticas permanentes a la vida privada de una persona.

²⁰ Ídem. 165-184

- Terror telefónico (llamadas amenazantes).
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona
- Ejercer violencia física.
- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física, uso de violencia menor
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Agresiones verbales.
- Gritos o insultos.
- Críticas permanentes a los trabajo de la persona
- Amenazas verbales
- Rumoreando
- Hablar mal de la persona, a su espalda
- Difusión de rumores
- Otros factores de riesgo manifiestos en la labor educativa:
- Clima de miedo
- Excesiva competición
- Abuso de autoridad
- Inequidades en la evaluación del desempeño
- Tareas mal definidas
- Insuficientes instrucciones para el desempeño de una tarea

En muchas de estas acciones, el individuo no sabe cómo afrontar la situación para modificar su entorno social, ni cómo controlar las reacciones emocionales que le producen esta condición. El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad, desencadena una patología propia del estrés, que se va haciendo crónico y agravando progresivamente como efecto y consecuencia del Mobbing.

2.3 EL MOBBING Y LAS FASES DE ACOSO

Habitualmente este fenómeno presenta cuatro factores de acoso: Como es la agresión verbal, desvalorización, aislamiento-exclusión y coacciones (Fendrich, Woodward y Richman, 2002). Pero también identifica fases de desarrollo del Mobbing, así se tiene las siguientes:

La 1^{ra} Fase de conflicto.- Aparecen conflictos interpersonales como consecuencia de la existencia de grupos de personas que frecuentemente tienen intereses y objetivos distintos e incluso contrapuestos.

La fase 2^{da} de Mobbing o de estigmatización.- El acosador pone en práctica estrategias de hostigamiento contra su víctima, es decir una serie de comportamientos perversos -que serán analizados más adelante- cuyo objetivo es ridiculizar y apartar socialmente a la víctima. Se puede decir que esta segunda fase ya es propiamente de Mobbing.

La fase 3^{ra} de intervención.- Lo que en principio era un conflicto conocido básicamente por los miembros del grupo al que pertenece la víctima trasciende a otros espacios del entorno personal y social. Eligiendo la víctima su aislamiento del grupo como una solución positiva y así evitar el conflicto.

Finalmente la fase de marginación o exclusión que suele desembocar en el abandono de la víctima de su espacio de desarrollo en este caso académico.

Por las características señaladas el llamado Mobbing no es un tema reciente; la degradación reiterada y continua de una persona a otra, produce un estado de ofuscación psicológica, convirtiéndose de forma recurrente en una práctica habitual en diferentes espacios de desarrollo como en el medio social, laboral, académico, familiar, etc.

Leymann²¹ denominó esas situaciones como “Mobbing laboral” o acoso moral, definiendo al fenómeno “...en que una persona o grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar del trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona abandone el lugar de trabajo...”.

A efectos de lograr una mejor comprensión, es necesario precisar otros detalles de este fenómeno, el Mobbing puede ser ejercido de manera vertical como horizontal. Esto quiere decir que es posible que se presente en el caso de estudio, en la relación docente-estudiantil, como en la relación docente-docente o estudiante-estudiante. De lo acotado líneas arriba, se debe extraer ciertos elementos para determinar sin confusiones, cuando un individuo es víctima de este fenómeno en el ámbito académico.

Primero, se debe determinar si la conducta persigue únicamente dañar la dignidad del sujeto, ya sea a nivel personal o académico, sea por una persona o grupo de personas, en relaciones verticales como horizontales.

²¹ Leymann, H. (1996) El contenido y desarrollo del Mobbing en el trabajo. En Revista Europea de Psicología del Trabajo y Organizacional 5: 165-184.

Segundo identificar en que forma la “persecución” a nivel psicológico presenta acciones más sofisticadas, o cínicas; por ejemplo, el hostigamiento y aislamiento social afectando directamente la autoestima o la dignidad personal o profesional de los sujetos de manera recurrente por un periodo extenso de tiempo.²² Lo que busca el acosador es destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, hasta lograr que la persona abandone su espacio de desarrollo.

Es importante no confundir el fenómeno del Mobbing con figuras como el estrés laboral, desgaste profesional, acoso sexual, conflictos u obligaciones profesionales. Asimismo, es difícil precisar con exactitud, qué elementos son los que ocasionan que el Mobbing vaya en aumento; sin embargo, se puede señalar una serie de factores que permiten que las personas sean víctimas de este fenómeno, como: rendimientos deficientes, conflictos internos de grupo no resueltos adecuadamente, desplazamiento de la víctima del grupo para colocar a otro compañero, aislamiento de la persona que puede opacar el desempeño del grupo de estudio, un alto a la toma de confianza, etc.

“Estoy harto de mi catedrático, todos los días me va molestando y sin razón, me molesta y me humilla frente a mis compañeros, creo... prefiero buscar otro curso, mi tranquilidad vale más que todo.”²³

Expresiones como la señalada anteriormente, son cada vez más frecuentes en los distintos ambientes estudiantiles hoy en día. Los jóvenes estudiantes se sienten asfixiados dentro de su propio entorno cotidiano, en ocasión de las burlas, la risa, las faltas de respeto o bien, del hostigamiento del jefe de grupo o de sus compañeros.

²² Leymann, H. (1996) El contenido y desarrollo del Mobbing en el trabajo. En Revista Europea de Psicología del Trabajo y Organizacional 5: 165-184.

²³ Estudiante que abandono la Carrera hace 5 años.

Al ser el Mobbing un fenómeno de carácter progresivo, el mismo se manifiesta en una serie de etapas, lo que no infiere que sean las únicas, pero serán las estudiadas en la presente investigación.

- Etapa 1^{ra}: Se da un incidente crítico, un conflicto que se desarrolla poco a poco entre el acosador y su víctima.
- Etapa 2^{da}: Es la fase de acoso y estigmatización, donde se observan los comportamientos violentos, contra la dignidad personal y laboral de la víctima, en forma repetitiva.
- Etapa 3^{ra}: Cuando interviene la Dirección, es decir una línea jerárquica ascendente: Jefes o Directores, esta responsabiliza a la víctima y no al acosador, lo que provoca que la persona sufra una re- victimización.
- Etapa 4^{ta}: En razón de la fase anterior, se decide enviar a la víctima a ayuda especializada, donde generalmente se da un diagnóstico incorrecto de la situación, se le dice a la persona que sufre de estrés, depresión, personalidad paranoide, entre otras enfermedades de índole similar.
- Etapa 5^{ta}: Finalmente, se presiona a la renuncia o la salida de la persona, víctima del Mobbing de su espacio de profesionalización o estudio en caso de los estudiantes y abandono de la carrera en caso de docentes.

2.4 EFECTOS Y CONSECUENCIAS DEL MOBBING

Para Hirigoyen (2001) los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor.

Según la encuesta realizada por Hirigoyen (2001) el 69% de las personas que respondieron el cuestionario habían padecido un estado depresivo mayor y un 52% presentaban trastornos psicosomáticos variados. Para dicha autora, el Mobbing deja huellas indelebles que pueden ir desde el estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste aunque la persona se aleje de su acosador. La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo.

Piñuel y Zabala (2001) estructuran y describen las consecuencias del Mobbing en la persona afectada, como: Consecuencias físicas, consecuencias psíquicas, consecuencias sociales y laborales, las mismas que se describen en los siguientes contenidos teóricos de referencia.

2.4.1 Consecuencias físicas

Se da un amplio elenco de somatizaciones: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, asfixias, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (abdominales, náuseas, etc.) (Piñuel y Zabala: 2001).

2.4.2 Consecuencias psíquicas

Ansiedad, estado de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban o le producían placer, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), profundos sentimientos de culpabilidad, aumento del apetito, distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, inutilidad, etc...) expectativas negativas sobre su futuro, atención selectiva hacia todo aquello relacionado con el fracaso, disminución de la capacidad de memoria y dificultades para mantener la atención y pensamientos recurrentes sobre la situación de Mobbing (García y Rolsma, 2003; Fornés, 2002).

En la víctima se dan cambios de personalidad con predominio de rasgos obsesivos (actitud hostil, y suspicacia, sentimiento crónico de nerviosismo, hipersensibilidad respecto a las injusticias), rasgos depresivos (sentimientos de indefensión, anhedonia, indefensión aprendida) (Gómez, Burgos y Martín, 2003) y alteración del deseo sexual (hipoactividad sexual, etc.).

Entre otros argumentos que apoyan la justificación de esta investigación. La experta, María Esther Pineda²⁴ comentó que la presión que ejercen los mobbies sobre las personas provoca estrés, angustia, insomnio, ataques de pánico, pérdida de la autoestima, bajo rendimiento y productividad, y en el peor de los escenarios causa de suicidio.

2.4.3 Consecuencias sociales

Los efectos sociales del Mobbing se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento (INSHT, 2001); así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno (Gómez, Burgos y Martín, 2003).

Se suele generar alrededor de la víctima un aislamiento progresivo, debido, en parte, a la retirada de algunos de sus amigos, que al ver la situación le dan la espalda y desaparecen, junto con el aislamiento activo que la víctima ejerce. No quiere estar con otras personas para no tener que dar explicaciones sobre su salida de la organización, y debido a su sensación de fracaso y falta de confianza piensa que el resto de las personas le consideran un fracasado, y tiene miedo de enfrentarse a las posibles críticas.

²⁴ Docente filosofía humanista universidad Iberoamericana

2.4.4 Consecuencias laborales

Las consecuencias en el área laboral suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Debido al Mobbing se suele solicitar una baja laboral por estrés, durante la cual la institución puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario, difundir rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la empresa. Con ello consigue presentar una imagen negativa de la víctima, lo que contribuye a disminuir su empleabilidad, y que vaya considerándose a sí misma incapaz para trabajar, y mostrando expectativas negativas sobre su rendimiento y desempeño laboral.

La víctima suele sufrir lo que Piñuel y Zabala (2001) denomina 'postración económica'. Desde el primer mes tras el despido, la empresa no le paga su sueldo, lo que hace que disminuya considerablemente su nivel económico. En todo caso, se podría decir que las consecuencias sobre la salud de la víctima dependen de la duración del acoso, la intensidad de la agresión así como su propia vulnerabilidad.

El impacto del acoso es más fuerte si se trata de un grupo contra una sola persona que si se trata de un solo individuo, también parece que el acoso de un superior es más grave que el acoso de un compañero. Se han descrito síntomas clínicos que el acoso produce en la víctima entre los cuales cabe distinguir diferentes estadios (Suárez y otros, 2009):

- Estadio de autoafirmación. La víctima detecta el conflicto o el trato despectivo, interpretando que la razón está de su parte y que existe un mal entendido.
- Estadio de desconcierto. La víctima se siente desconcertada, duda, no sabe lo que está pasando y comienza a pensar en su probable responsabilidad sobre lo ocurrido.

- Estadio de indefensión. En esta fase, la víctima se esfuerza para agradar y para que le tengan en mejor consideración; este esfuerzo termina desencadenando un sentimiento de impotencia e indefensión que culmina en un estado depresivo.
- Estadio traumático o de ansiedad. Si el acoso persiste, la víctima suele sentirse vulnerable y presentar un estado de ansiedad, siendo frecuentes las conductas impulsivas y la pérdida de control.
- Estadio de estabilización crónica. Es probable que perdure un sentimiento de desvalorización y falta de autoestima, pudiéndose establecer un estado ansioso-depresivo y el trastorno de estrés postraumático.

2.5 ASPECTOS LEGALES DEL MOBBING

En lo que respecta a la legislación en materia de trabajo, el Mobbing laboral, no se encuentra regulado o normado expresamente por ley o disposición alguna en el país.

Sin embargo, a raíz de denuncias se ha establecido en la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, mediante el decreto supremo N° 495, 1 de mayo de 2010: En su Artículo 49, señala que el Estado protegerá la estabilidad laboral; prohibiendo el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. Convenios Internacionales, ratifican la prohibición del Mobbing o acoso laboral pero que no está aún integrada en las instituciones de Educación Superior.

Pineda dijo que acorde a la filosofía humanista, es necesario tener el compromiso social de informar de este problema y destacó que la pedagogía incide en las áreas de recursos humanos para sensibilizar a las personas y evitar estas manifestaciones de violencia.

Esta situación debe preocupar a todos quienes somos parte de esta sociedad, donde los derechos de las personas están siendo ignoradas, más cuando este problema está a la vista de todos, motivo por los cuales se complementa esta investigación con los preceptos jurídicos relativos a esta problemática.

2.6 EL MOBBING EN UNA SOCIEDAD “INDIVIDUALISTA”

El Mobbing o acoso moral se relaciona muy bien con una dimensión colectiva, con un grupo u organización. Y estos casos se relacionan con la pérdida de la conciencia colectiva frente a tendencias individualistas en la sociedad. “El acoso moral coincide en una pobreza organizativa y en una falta de respeto por los valores”, apunta Cristóbal Molina²⁵.

Por eso también resulta clave diferenciar este tipo de situaciones a la hora de exigir responsabilidades. En esta sociedad egoísta, ¿cómo probar que alguien está siendo víctima de acoso moral?, demostrar estas situaciones es complicado pero existen sentencias favorables. “Por ello es importante formar e informar a la sociedad y que ésta pueda identificar este tipo de comportamientos”²⁶

Es cierto que es más complicado en determinados ámbitos, como la universidad, poder hablar, comentar o denunciar hechos de acoso psicológico, como se puede exponer en testimonios de algunos estudiantes que afirman: “... existe demasiada intolerancia de docentes por la llegada impuntual de estudiantes a clases...” siendo que muchos de ellos no practican este ejemplo, y en otros casos “...los alumnos son verbalmente discriminados en pruebas orales o en intervención de preguntas... descalificando su participación o exponiendo sus errores al conjunto del grupo”.

²⁵ Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Jaén España

²⁶ Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Jaén España

Entonces en los casos antes señalados, el estudiante prefiere el silencio, y no denuncia estos hechos por miedo a las reprobaciones morales e incluso académicas o de rendimiento.

Por lo cual es necesario trabajar para vencer el temor y perder el miedo a denunciar estos casos, como indican otros estudiantes. En el ámbito educativo, por ejemplo, esta labor deberá ser conjunta entre toda la comunidad universitaria, para saber distinguir situaciones esporádicas de conflictos entre pares o, con un tipo de acoso, en este caso psicológico, que puede acarrear consecuencias negativas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el caso de estudio a la Carrera de Ciencias de la Educación.

Todo lo anterior se debe tomar también en cuenta, especialmente en el ámbito académico universitario en general, ya que al parecer vez se observa una evidente reducción de la participación organizada de los diversos estamentos de esta casa de Estudios Superiores UMSA -en forma colectiva e integrada- como parte de las transformaciones sociales e institucionales, pero fundamentalmente en el aporte y desarrollo del conocimiento para el país.

Las expresiones más difundidas ahora se reducen a una participación individualizada de estudiantes, docentes y administrativos, que solamente muestra un aporte conjunto en el desarrollo de la Danza y la Música con la Entrada Folklórica Universitaria de la UMSA, con una participación muy diversa además de científica. Ha quedado muy lejano el momento en el cual la Universidad y sus miembros en todos sus niveles eran contestatarios, críticos y participaban activamente en las transformaciones, políticas, económicas, educativas, sociales y culturales de Bolivia, de forma consecuente con sus principios.

Se puede deducir entonces que los efectos de algunas problemáticas que afectan este desarrollo institucional, como el “Mobbing”, son uno de los factores que limitan e impiden este mejoramiento continuo y la búsqueda de la excelencia académica e institucional en esta institución de Educación Superior.

2.7 LA ÉTICA PROFESIONAL EN EL CONTEXTO EDUCATIVO

Como es sabido, la ética es considerada como una ciencia práctica y normativa que estudia el comportamiento de los hombres; y según el diccionario de la Real Academia Española ética profesional al “conjunto de normas morales que rigen la conducta humana”.

En el ámbito educativo, la ética está ligada de una manera muy estrecha a los valores y la labor docente, a través de la prestación de sus servicios a personas o grupos.

El profesional de la educación debe caracterizarse por poseer un comportamiento digno, responsable, honorable, trascendente y comprometido; pues debe desempeñar la misión de educar, debe trabajar en beneficio de los estudiantes, favoreciendo una educación para un desarrollo integral, independientemente de los intereses y creencias personales, y la libertad.

Por lo tanto, el docente debe ser un ejemplo, con una ética impecable, dice la teoría; Pero en muchos casos esta afirmación no es consecuente con el comportamiento de docentes con un trato negativo y hostil; En esta condición es muy incómodo señalar a docentes contrarios a la ética, desde todos los niveles de educación, que maltraten, hostiguen o ejerzan alguna forma de chantaje.

Es contradictorio por lo tanto, conocer que en los niveles superiores de la educación, sobre todo a nivel universitario, se presenten actitudes del Mobbing, como el inicio de un brote en el hostigamiento o solo con el fin de burlarse de la víctima, por lo cual estas actitudes deben ser analizadas en conjunto y reglamentadas para sancionar o reprochar las actitudes negativas, personalizadas u otras que afecten el comportamiento docente-estudiantil en el proceso enseñanza-aprendizaje.

2.8 EL PROCESO EDUCATIVO

El proceso educativo se concibe como: "un sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje". (Contreras (1990:23), citado en Meneses Benítez, Gerardo (2007). "NTIC: Interacción y Aprendizaje en la Universidad". Universitat Rovira I Virgili. Pàgina 32.) Durante este proceso, se interrelaciona la planificación, ejecución y la evaluación de las acciones que realiza el docente y los estudiantes. Este proceso orienta la formación integral de los estudiantes, auxiliándose de los materiales curriculares, elaborados para el efecto.

El nuevo paradigma educativo introduce un cambio sustancial, cuando sitúa en el centro del proceso educativo al estudiante como actor de su propio aprendizaje en relación con la sociedad, su cultura y entorno.

Entonces el Proceso Educativo es la acción sinérgica de la comunidad, es dinámica, es corresponsable con elementos curriculares, planificativos y administrativos, para el desarrollo integral de la persona para que este transforme la sociedad.

Asimismo a manera de complementación, en este abordaje inicial sobre este campo de estudios, interesa conformar una mirada interdisciplinaria sobre la confluencia del Proceso Educativo y sus prácticas, cuya raíz es el proceso de aprendizaje mismo. La visión interdisciplinar proporciona diversos criterios y confluencia, aportando a su vez diversas perspectivas, las cuales se detallan seguidamente.

2.8.1 La perspectiva didáctica-pedagógica

Meneses (2007), aporta la primera línea de cruce sobre este campo, al proponer al proceso de enseñanza - aprendizaje como un acto didáctico en el que entran en juego diversos elementos desde el momento mismo en que se procesa la información, donde los que participan de dicho acto, es decir, los que aprenden, y esto no se limita tan solo al aprendiz, sino que incluye al profesor también, asumen un sentido pedagógico en el que se significan lo mediacional, lo contextual y las estrategias.

Así el aprendizaje emerge de una conjunción e intercambio procesal entre las actuaciones de profesor y estudiante, mediados por un contexto en el que está incluido el objeto de aprendizaje, así como determinados medios y estrategias que se orientan a clarificar dicho objeto por aprender. En este intercambio de procesos es importante “La reconsideración constante de cuáles son los procesos y estrategias a través de los cuales los estudiantes llegan al aprendizaje” (Zabalza, 2001:191). Ahora bien, este acto didáctico del proceso interactivo de enseñanza-aprendizaje, responde a una serie de modelos que los investigadores han profundizado a fin de desentrañar sus relaciones y determinaciones (Torre, 2001), entre dichos modelos explicativos se destacan el comunicativo (Heinemann, 1980; Rodríguez, 1985; González Soto, 1984), el de sistemas, el curricular (Gimeno, 1989), etc.

Por otra parte, han sido estudiados en este entramado de procesos, los roles que los participantes asumen; así Márquez, (2000, 2008), se ha referido al rol facilitador del docente para la apropiación de aprendizajes de parte de los estudiantes, algo que Ehuleche y Banno (2003) han denominado como la función de disposición de ayudas y recursos pedagógicos de apoyo y acompañamiento desde el profesor, para que sea el aprendiz el que por sí solo vaya articulando sus aprehensiones y logros.

Dicha función las autoras citadas llamaron andamiaje y se corresponde plenamente al rol facilitador del profesor ya señalado por Márquez (2008).

2.8.2 La perspectiva cognitiva

Con relación al proceso de enseñanza y aprendizaje, se parte de que la ciencia de la cognición, es reconocida como una disciplina orientada hacia el estudio de cómo las personas piensan y aprenden, y cómo usan esto que aprenden para conocer y resolver problemas (Boston, 2003).

El aporte que realiza la investigación cognitiva para dilucidar los procesos de aprendizaje y enseñanza, es revisado por Nuangchalem (2009), proponiendo una metodología fundada en el aprendizaje basado en la indagatoria, lo cual señala, influirá en la manifestación definida de parte de los aprendices de un pensamiento analítico y una satisfacción personal por el nivel de aprendizaje logrado.

Así el aprendizaje basado en indagatoria está caracterizado por trabajo entre pares, pensamiento complejo pensamiento profundo, auto-regulación de la conducta propia, etc. (Cuevas, et al., 2005).

Otra perspectiva cognitiva sobre el proceso de aprendizaje es presentada por Palasique (2009), cuando investiga sobre las estrategias áulicas de aprender con todo el cerebro, en esta dirección neurocognitiva los primeros aportes fueron los de Buzan (1976), quien consideró que esta tendencia instruccional derivaba del descubrimiento de las funciones de los hemisferios derecho e izquierdo del cerebro para así privilegiar determinadas actividades que pusieran en función pro-activa hacia el aprendizaje, del hemisferio cerebral deseado.

Finalmente, una vertiente cognitiva más, es la que explica al proceso de aprendizaje en función de los diversos estilos de aprender, a este tenor las investigaciones han sido múltiples y enfatizan las características individuales para percibir, procesar y organizar la información, así como dar una respuesta a un ambiente determinado, esto ha sido reconocido por la literatura como estilos de aprendizaje (Shuell, 1986; Jensen, 1988).

2.8.3 La perspectiva psicoeducativa

La línea de análisis y la perspectiva psicoeducativa en sus abordajes sobre la personalidad, inteligencia y motivación, respecto al proceso enseñanza-aprendizaje, contempla investigaciones que apuntan a determinados sobreactos en la variante genética de inteligencia, ya que como Azar (1995) lo establece, existe desde un 40% hasta un 80% como atribución de inteligencia, relacionada ésta a factores no hereditarios, sino más bien contextuales e implicados con las propias habilidades cognitivas que contribuyen al proceso.

Otra vertiente en esta misma perspectiva, lo constituye el tratamiento sobre la enseñanza y sus métodos con relación a la psicología del aprendizaje; (Husen, et. al., 1990).

De esta forma se puede inferir que los planteamientos pedagógicos sobre cómo enseñar considerando a una teoría psicológica sobre cómo se aprende, encuentran cabal correspondencia y están conectados, sin ser de la misma naturaleza, con la perspectiva didáctico-pedagógica del aprendizaje.

2.8.4 La perspectiva tecnológica

Por otra parte y respecto de los cruces entre aprendizaje y nuevas modalidades de aprender, empleando a las Tecnologías de la Información y la Comunicación, (TIC'S), la literatura es vasta (Álvarez, 2000; Hernández, 2006; Chan, 2006) y remite dicha vertiente a una postura global en torno al concepto de la sociedad del conocimiento, donde las TIC'S, son el ambiente y la herramienta que posibilita la interacción de múltiples redes, sociales, académicas, disciplinares y profesionales, que a lo largo del mundo y a través de la virtualidad (como las aulas y clases virtuales), acrecientan vertiginosamente el capital cognitivo, tecnológico, cultural e informacional de la humanidad.

En esta idea, Yilmaz-Soylu y Akkoyunlu (2009), estudiaron distintos ambientes de aprendizaje y cómo el ambiente virtual de aprendizaje adoptaba una naturaleza distintiva por cuanto a su nivel de autonomía y centralidad en el estudiante que aprende.

2.8.5 La perspectiva antropológica cultural

Por último en esta revisión, se reconoce a un tratamiento disciplinar obligado en torno a los procesos educativos y las prácticas, el cual se constituye con la mirada antropológica cultural y social respecto del aprendizaje y lo educativo.

Dado que la cultura es aprehendida, la gente la utiliza activamente y puede ser adaptante y mal adaptante (Kottak, 2003), la visión antropológica cultural sobre el aprendizaje da cuenta de ciertos mecanismos de cambio cultural que explican cómo en el nivel social, aprendemos, nos adaptamos y/o nos transformamos.

2.9 LA EDUCACIÓN SUPERIOR CONTEMPORÁNEA Y EL CAMBIO EN SUS SISTEMAS.

Los sistemas educativos así como sus procesos, a nivel mundial, latinoamericano e incluso nacional, se han visto transformados por todos los cambios que la sociedad contemporánea afronta actualmente. La ciencia y la tecnología evolucionan a un ritmo vertiginoso, con lo que el conocimiento reciente corre el riesgo de convertirse pronto en obsoleto.

El poder de las sociedades se basa en su capacidad para producir y aplicar nuevos conocimientos de forma innovadora. Hoy más que nunca cobra vigencia el lema: «conocimiento es poder». (Revista Perspectiva Educativa, Vol. 50, N° 2) Las universidades tienen como materia prima la generación de nuevos conocimientos, de ahí que mientras mayor sea su capacidad en este terreno, mayores serán sus fortalezas. Pero esto significa un gran lance que obliga a las instituciones de educación superior a replantear sus modelos de formación.

El desafío es de tal calibre que incluso se ha llegado a señalar la necesidad de «reinventar la escuela». Es por ello que los países desarrollados, en los últimos años, han puesto en marcha amplios proyectos de reforma educativa que buscan nuevas formas de atender las demandas y exigencias de la sociedad del conocimiento, conscientes de que no pueden seguir respondiendo con las fórmulas que lo hacían antes.

En el discurso de estas reformas, se plantea la necesidad de un cambio de paradigma, lo que significa que el proceso educativo no puede continuar centrado en la enseñanza o, lo que es lo mismo, en el profesor. Se trata de reemplazar un paradigma de enseñanza por un paradigma centrado en el aprendizaje. Esto quiere decir volver la mirada al estudiante y sus necesidades de aprendizaje, durante tanto tiempo descuidadas por la escuela. (Stoll, Fink y Earl, 2003; Moreno Olivos, 2009b).

Aunque esta idea deberá tomarse con reserva, porque de ningún modo significa descuidar la figura del profesor, quien requerirá aprender, desaprender y reaprender nuevas competencias (Stoll, Fink y Earl, 2003; Moreno Olivos, 2009b).

2.9.1 Algunos retos de la Enseñanza Superior

Las instituciones de educación superior contemporáneas afrontan muchos desafíos, en este punto se enlistan solo algunos de los que se consideran más apremiantes y cuya atención debe constituir una de las preocupaciones de primer orden para los responsables de su calidad.

2.9.1.1 Aulas sobrepobladas

La democratización de los sistemas educativos en el mundo ha producido que cada vez más arriben al aula, jóvenes de estratos socioeconómicos que antes permanecían al margen de los beneficios de la educación superior pública, con lo que se ha dado el fenómeno de masas de las aulas universitarias. Esto, desde luego plantea nuevos lances al docentado que en la cotidianidad tiene que lidiar con aulas saturadas, heterogéneas y diversas, lo que requiere un cambio importante en las formas de organizar y conducir el proceso de enseñanza. (Revista Perspectiva Educacional, Vol. 50, N° 2).

Con aulas sobrepobladas es difícil implementar metodologías que propicien una atención personalizada al estudiante; el apoyo y el tiempo que el profesor puede dedicar a cada uno de sus alumnos se verán limitados, por lo que tiene que recurrir a propuestas más convencionales, tales como: clases tipo conferencia, exposiciones orales, trabajo en grupos, exámenes escritos. Pero la relación profesor-estudiante no puede ser un obstáculo insalvable para el cambio, habrá que buscar un balance entre una pedagogía frontal y una pedagogía horizontal, y gradualmente, transitar hacia esta última. (Revista Perspectiva Educacional, Vol. 50, N° 2).

2.9.1.2 Diversidad del alumnado

Este punto se relaciona con el anterior, ya que al ser más heterogénea la población estudiantil, el docente tiene que recurrir a una mayor variedad de metodologías para la enseñanza-aprendizaje, además de emplearlas en Didáctica y Prácticas Pedagógicas de aula, de modo que su instrucción pueda dar respuesta a los diversos intereses, necesidades, expectativas y proyectos estudiantiles. Esto exige un cambio en la formación continua del docentado, que, en el mejor de los casos, ha estado orientada al manejo de un grupo-clase promedio. Será necesario reemplazar estos modelos de formación estandarizados por otros más flexibles, abiertos y heterogéneos. En definitiva, se trataría de apostar seriamente por una pedagogía diferencial (Meirieu, 2002; Perrenoud, 2010).

En el caso de la realidad universitaria boliviana, esta condición presenta aún mayor variación, ya que la diversidad de los estudiantes en la UMSA es extensa, al ser una institución de carácter público, no discrimina origen, nacionalidad, credo u otras características personales de los postulantes o estudiantes, su evaluación es principalmente académica.

2.9.1.3 Currículum universitario fragmentado

Otro desafío se refiere al diseño curricular. Siguiendo las tendencias actuales, la educación superior cada vez más opera con un currículum flexible y diversificado, en su afán por responder de forma más adecuada a los distintos intereses formativos de los alumnos, su oferta incluye una amplia gama de cursos y seminarios optativos, de suerte que el alumno tiene una mayor capacidad de elección para, de acuerdo con sus requerimientos, conformar su propio itinerario académico. Esto mete en serios apuros al profesorado que tiene que operar con un currículum mucho más móvil y fragmentado, lo que exige una didáctica acorde con estas características. (Revista Perspectiva Educacional, Vol. 50, N° 2).

2.9.1.4 Condiciones laborales del Docente

Los enseñantes encaran una serie de contradicciones en el ejercicio de su profesión, siendo una de ellas un ambiente laboral poco propicio para el cambio y la innovación. (Revista Perspectiva Educacional, Vol. 50, N° 2). Mientras que por un lado se demanda al docente que sustituya su enseñanza convencional por otra «moderna» o «progresista», las instituciones educativas, en general, continúan siendo instituciones conservadoras, donde el peso de las tradiciones pedagógicas y las rutinas hacen difícil un cambio sustancial en la cultura y subculturas educativas (Hargreaves, 1996).

Es preciso conocer el contenido y forma de la cultura educativa, para introducir cambios en el aula que puedan prosperar y brindar los apoyos suficientes para mantener la innovación a través del tiempo, de lo contrario, si sólo se pretende modificar las estrategias de enseñanza en el aula al margen de la cultura educativa, el cambio se convertirá en retórica o un anhelo inalcanzable (Moreno Olivos, 2002).

2.9.2 Perspectivas de la Educación Superior en Latinoamérica

Las Instituciones de Educación Superior como instancias educativas tienen como fin primordial preparar profesionales cualificados capaces de responder a las necesidades de una sociedad en continuo cambio. (Revista Perspectiva Educativa, Vol. 50, N° 2).

Las presiones demográficas y sociales, exigencias políticas, cambios educativos y sobre todo los retos de la economía nacional e internacional y mundialización de la cultura y el conocimiento, abruman a las Instituciones de Educación Superior, y las enfrentan a decisiones cada vez más complicadas. Por su parte, la sociedad exige a las universidades acceso, equidad, calidad, modernización, eficiencia, pertinencia, responsabilidad social, vinculación con los sectores productivos e innovación tanto en sus métodos pedagógicos como en sus procesos de gestión, (Comunicado de CMES 2009).

La sociedad del conocimiento como paradigma obligado del futuro parece ser el eje vertebrador de las economías y de las culturas globalizadas y, por ello mismo, corresponde a los sistemas educativos y sobre todo a las Instituciones de Educación Superior, generar, proveer y distribuir ese conocimiento (UNESCO 2005). El eje integrador de un proceso educativo ya no puede ser la ciencia en cuanto tal, sino en cuanto está vinculada y es pertinente a las necesidades de la sociedad actual. Esta perspectiva deberá permanecer como el criterio de operación y de calidad en los procesos administrativos, docentes y de servicio de las Instituciones de Educación Superior. La vinculación con el entorno requerirá un proceso de aprehensión de la realidad que emana de la experiencia de investigación como vivencia sustantiva de aprendizaje y como factor fundamental de la generación y difusión del conocimiento (CMES de la UNESCO 2009).

José Narro, en su conferencia magistral dictada en la Feria Internacional del Libro, el 28 de noviembre de 2009 en México, recordaba que la educación superior debe ser un poderoso instrumento para abatir la desigualdad de la pobreza y aportar conocimientos para la creación de nuevas alternativas de desarrollo, donde el ser humano y su bienestar sean lo más importante. El proceso actual de deshumanización de la sociedad no podrá revertirse si no integramos en todos los procesos educativos la formación valoral y humana como una exigencia prioritaria.

(<http://www.revistacoepesgto.mx/revistacoepes/retos-perspectivas-y-lineas-de-desarrollo-de-la-educacion-superior-en-mexico-y-america-latina>).

2.10 EL MOBBING EN EL PROCESO EDUCATIVO

2.10.1 El Mobbing en la Universidad

Tal como afirma Marina Parés (2007), existen varias modalidades de acoso en las universidades, a saber, hostigamiento entre estudiantes, acoso a los empleados en la universidad (personal no docente) y el que tiene lugar entre el personal docente. Para Parés (2008:385), el acoso moral entre docentes universitarios tiene unas características algo diferentes en las universidades públicas españolas, que no se encuentran en otras instituciones universitarias.

Pero en el caso de la investigación presente, se considera que al igual que las instituciones de Educación Superior en Latinoamérica y Bolivia, la problemática del mobbing, presenta consecuencias similares en distintos contextos, porque en todos los procesos afecta al desarrollo de los avances científicos, tiene inferencia negativa sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, promueve la fuga de cerebros y genera una deficitaria transmisión de valores a la población estudiantil, como se puede entender la afirmación de Parés.

De la revisión bibliográfica efectuada, se presenta el contenido de un estudio en universidades españolas, y los congresos que abordaron esta temática en el país ibérico. En particular las conceptualizaciones más genéricas.

El año 2003 se realizó el primer estudio sobre el tema del acoso moral en las universidades de España. Se realizó dos Congresos Nacionales sobre la Corrupción en la Universidad Española promovidos por miembros de la comunidad educativa a partir de la realización en el mes de septiembre del año 2002, del “I Congreso Nacional sobre Corrupción y endogamia en la Universidad Pública Española”, organizado por profesores que denunciaron casos concretos de corrupción y se observó la innegable relación entre corrupción y acoso moral, ello generó un cambio en el nombre del 2º Congreso, que pasó a ser denominado “II Congreso Nacional sobre Corrupción y el Acoso en la Universidad Pública Española”.

El segundo Congreso se realizó en el año 2006 y promovió la creación de una plataforma permanente de denuncia de casos de corrupción, de plagio y de acoso moral.

El estudio realizado en el año 2003 sobre la incidencia del 'mobbing' en el profesorado de la universidad pública española a cargo del investigador Piñuel, aportó resultados muy impactantes, y concluyó que las conductas más habituales hacia los acosados consistía en que se les “minusvaloraba”, se “echaba por tierra sus trabajos intelectuales”, sin importar lo que hicieran, se les “ninguneaba”, se les excluía y se les “hacía el vacío” físicamente o que se evaluaba su trabajo de forma injusta o con un “sesgo” negativo.

Por todos los estudios mencionados anteriormente se observa que en España el acoso universitario presenta una entidad propia por el gran número de casos existentes, y demuestra que la problemática se debe a la forma de organización de la universidad española. Ello no es un óbice para indicar casos de hostigamiento similar, en instituciones de enseñanza superior en otros países, pero estos supuestos deben ser entendidos como casos puntuales y no estructurales como ocurre en España. (Páres, 2005)

Es en este sentido que se toma en cuenta los preceptos básicos del estudio anterior, por lo cual se analizan y exponen los casos puntuales de esta investigación de Tesis en el contexto universitario boliviano.

Aunque aún no se ha concretado una definición específica de acoso moral universitario o mobbing académico, sino que se expresa la misma definición del acoso moral en el trabajo, dado que ambos son acosos laborales, la manifestación de las conductas hostigantes tiene una especial concreción, y este hecho ya fue apuntado por Parés (2005) de la siguiente manera:

“Si analizamos con detenimiento las críticas sobre la víctima en el discurso del envidioso podremos llegar a conocer, realmente, lo que envidia de la víctima; así sabemos que llegar a envidiar a alguien por sus logros, por el éxito obtenido en un proyecto, o por la popularidad (fama) entre compañeros y conocidos, lleva al acosador a querer apropiarse de la autoría del logro, normalmente suplantando la identidad del acosado, a modo de plagio (muy habitual en el mundo universitario), aunque también el acosador llega a atribuirse ese logro "democratizando" el éxito final (es mérito de "todos", aunque el trabajo lo haya realizado la víctima en solitario), pero cuando no es posible apropiarse del éxito (plagio y/o democratización), entonces, el envidioso se dedica a infravalorar los logros de los demás, en especial el de la víctima y ésta puede darse cuenta de ello porque nunca recibe un comentario elogiando o valorando su trabajo” (Parés 2005: 13-33).

2.10.2 Tipología del “Mobbing” en la Universidad

En este punto se presenta la descripción tipológica de Parés (2008:385) que se identifica como la que puede afectar y desarrollar cualquier entidad, incluidas las de Educación Superior, estos comportamientos son: El acoso moral estratégico, el acoso de la Dirección (o gestión), el acoso de función perversa y el acoso sancionador, en el ámbito académico, pero estos tipos de acoso institucional, toman además diferentes formas de manifestación, que implica ciertas consecuencias organizacionales como se exponen a continuación.

2.10.2.1 El Acoso o “Mobbing” Universitario Estratégico

Uno de los expositores en el Primer Congreso antes mencionado, dice que este tipo de acoso forma parte, en muchos casos, de la estrategia de la institución pública en España, es por ello que aparece en varias Facultades y Áreas Universitarias dependientes del mismo rectorado. Afirma Oset (2003) que el acoso universitario estratégico es una compleja patología al servicio, no de los estudiantes o la investigación, sino de bandas, mafias departamentales y otros grupos de interés y se manifiesta por la perversión del sistema.

Expone además en su intervención, el investigador de referencia, que: “la organización está funcionando de manera perversa, es decir que bajo un barniz de democracia o legalidad se incumplen permanentemente las leyes, esto se concreta en la arbitrariedad en la asignación de plazas docentes y en el fraude permanente en los concursos de cátedras”. “La gestación de los planes de estudio a base de adquirir el máximo de docencia en cada departamento para justificar la solicitud de nuevas plazas docentes donde colocar a discípulos que sean fieles”. Eulogio Oset (Catedrático de Física de la Universidad de Valencia. <http://www.acosomoral.org/uni10.htm>)

Sin embargo otras participaciones complementan señalando que "lo más grave es que prácticas como el acoso laboral, la adjudicación de plazas a dedo o los fraudes económicos permanezcan en el más absoluto de los silencios, sin que se produzca una respuesta legal eficaz y que sus responsables puedan proclamarlo abiertamente". Eugenio Degroote (Profesor en la Politécnica madrileña y presidente organizador del I Congreso Nacional. <http://www.acosomoral.org/uni10.htm>)

Ese tipo concreto de acoso universitario es el que ha sido definido por González de Rivera (2002) como acoso institucional y tiene lugar cuando los corruptos han conseguido corromper a toda la institución educativa de tal manera que pueden hacer y deshacer a su antojo. Es la organización donde el acoso se practica de forma habitual para librarse de todo aquel que molesta o dificulta los planes del psicópata organizacional, de tal manera que podemos concluir con las palabras del profesor universitario Iñaki Piñuel: "las organizaciones que instigan o consienten el acoso en su seno acabaran por pagar el alto costo de la mediocridad y la incompetencia" (Piñuel, 2003:45)

2.10.2.2 El Acoso Moral o "Mobbing" de la Dirección

El Mobbing o acoso de dirección, según Gonzáles (2002) "es el acoso ejercido por un jefe mediocre que teme la brillantez de sus colegas. Este tipo de acoso es una forma especial de gestión, no es toda la institución educativa la que es corrupta sino que ésta se circunscribe en un Departamento y/o Facultad liderada por un psicópata integrado".

Las particularidades de esta tipología fueron descritas por González de Rivera al definir la figura del acosador como "Mediocre Inoperante Activo" (MIA) de la siguiente manera:

“El MIA tiende a infiltrarse en organizaciones complejas, particularmente aquéllas que ya están afectas por formas menores de mediocridad. Fácilmente llega a dominar pequeños grupos encapsulados que no producen nada, pero que se asignan funciones de “seguimiento y control” que les permiten entorpecer o aniquilar el avance de individuos brillantes”. (González de Rivera, 2002: 89).

Es una situación que puede presentarse en la realidad de la Universidad boliviana, por lo cual es importante tomar en cuenta este aspecto muy negativo del “Mobbing” de Dirección que según Gonzales de Rivera (2008: 87), es una actitud del responsable de Dirección y su entorno, que en algunos casos presenta o manifiesta: Un aniquilamiento de personajes brillantes, ya que los miembros del “gang”²⁷, conseguirán que la organización se mantenga entre parámetros de mediocridad con referencia tanto a la eficacia como en la eficiencia de la misma, entendiendo por mediocridad, “la ausencia de interés, aprecio o aspiración hacia lo excelente” (González de Rivera, 2002: 87).

2.10.2.3 El Acoso Universitario o “Mobbing” Perverso

De la documentación revisada, se menciona que el acoso perverso está motivado por un sentimiento de envidia y por ello, en el caso del análisis de las Universidades Públicas españolas además de darse entre docentes también se ejerce desde los responsables de la Dirección. Situación que puede también observarse de forma aún incipiente pero que ya se manifiesta en las instituciones de Educación Superior de Bolivia.

²⁷ Según González de Rivera, 2002. Es el conjunto formado por el instigador y sus aliados en el ámbito institucional, que fomentan la mediocridad y el “statu quo”.

Se puede corroborar que al igual que instituciones de educación superior en el contexto Iberoamericano, Latinoamericano y Boliviano, este tipo de acoso con su ejercicio, como señala Parés (2005) pretende que la víctima dude de su capacitación, y que el entorno la considere poco científica; el instigador del acoso promueve todo ese descrédito a fin de poder apropiarse del logro de sus investigaciones, que tiempo después pueden salir publicado bajo el epígrafe del psicópata organizacional en un alarde supremo de plagio y fraude de ley.

La investigación consultada, describe que en el caso español, muchas carreras de investigadores brillantes se han visto truncadas por este tipo de fraude perverso y en esta modalidad de hostigamiento, para el acosador el principal objetivo sigue siendo la apropiación fraudulenta de lo que representaba el afectado, por eso a menudo, incluso después del alejamiento de la víctima de la universidad se transmiten informes negativos de ella para evitar que pueda seguir con su carrera académica o impedir que consiga otro trabajo en otra universidad, y que a la larga pueda demostrar su valía.

Por otra parte se puede advertir que en la realidad de estas instituciones españolas, los afectados no se ven respaldados por la institución educativa encargada de velar por su excelencia profesional, además las quejas y denuncias sólo consiguen estigmatizar todavía más a la víctima, haciéndola quedar como una persona conflictiva.

La situación descrita, no está muy alejada de la realidad universitaria nacional y local boliviana, ya que existen muchos docentes que expusieron estas problemáticas con características similares, en entrevistas realizadas en esta Tesis, testimonios de la Carrera de Ciencias de la Educación y opinión de otros Docentes Eméritos Jubilados, que identifican esta problemática creciente.

2.10.2.4 El Acoso Universitario o Mobbing Sancionador

Se explica que el acoso sancionador consiste en el uso de tácticas de acoso y derribo sobre las personas que no participan en el juego sucio. El acosador, psicópata organizacional, se da cuenta que esa persona es un estorbo para él, ya sea por su negación en participar en actos fraudulentos o bien porque su sola presencia genera comparaciones que desvalorizan al líder (Parés: 2005).

Uno de los ponentes del Primer Congreso Nacional, Allemany, afirma: "Los grandes perjudicados son los que mantienen un espíritu ético y tienen ganas de trabajar, los que no se pliegan a los designios de los mandarines, taifas o caciques". Es decir los que opinan diferente o son librepensantes con principios y valores éticos muy profundos.

En este sentido, otro exponente, Ares, refiere que: "para normalizar situaciones de corrupción, se tiñen estas actuaciones y decisiones con halos de legalidad aparente, aquellos que no colaboran en dicha operación de maquillaje de la realidad, probablemente sean víctimas de acoso moral y psicológico en su trabajo". El acoso sancionador es un castigo ejercido sobre docentes y estudiantes, quienes de una u otra manera cuestionan el "estatus quo", y una de las manifestaciones más habituales de este tipo especial de acoso consiste en la apertura de expedientes sancionadores, concluyen los investigadores.

2.10.3 Consecuencias del Mobbing o Acoso laboral en la Universidad

Rolando Javier González Arias afirma que: "la democracia presente en las universidades, basada en consejos y representantes, es la forma de organización ideal para que se instalen y perpetúen los grupos de acosadores. En cambio, las formas de democracia directa y pública, a través de las asambleas, es la mejor forma de desenmascararlos". (2007: 269).

El acoso universitario o mobbing universitario, está teniendo graves consecuencias en la comunidad científica, eso en el caso de España, pero también afecta al conjunto de cualquier sociedad, en los dos niveles que refiere Gonzáles. En un primer nivel afecta a las nuevas generaciones y en un segundo nivel, el encapsulamiento de la comunidad universitaria genera una separación con la sociedad, tanto de sus necesidades como sus inquietudes.

Las universidades públicas se mantienen con fondos que provienen de la ciudadanía, pero la influencia de la sociedad en la universidad y viceversa es casi nula, se afirma así en el caso de la sociedad española, que no existen vínculos con el estamento universitario, pues se mantiene alejado de las verdaderas necesidades de la sociedad que le sufraga su existencia. (Gonzáles, 2007: 269)

En este contexto, para cualquier estudio similar, es muy útil analizar las palabras de Luís Rull, que señala: "La existencia de corrupción universitaria crea un clima absolutamente incompatible con la atmósfera de cultura académica que puede observarse en otras universidades de calidad occidentales".

2.10.3.1 Consecuencias Organizacionales

El acoso en el seno de las organizaciones acaba provocando desánimo y apatía generalizada en sus miembros, citando nuevamente a González Arias, se determina que: "El mobbing conduce a la decadencia generalizada en las actividades cotidianas así como a la pérdida de los valores éticos de la institución, pues la corrupción, el terrorismo psicológico de los "gangs" de acosadores y el clientelismo se premian, mientras que la honestidad y el trabajo se castigan" (2007: 275).

Cuando una organización, permite el acoso moral y consiente su desarrollo, este tiene consecuencias en el seno de una organización, a corto y largo plazo, tal y como lo describe Parés (2008: 400), la autora señala que en “la administración de las organizaciones y el acoso moral”, existen consecuencias institucionales específicas, señala que la emergencia del acoso moral ha de servir como luz roja, como alarma para evidenciar el avance, el ascenso y la amplitud de poder acumulado de los psicópatas integrados en forma de “grupos de presión” fuera del control democrático. Las consecuencias del acoso moral en estos espacios de la vida humana, sólo pueden ser interpretadas como la manifestación del éxito psicopático en alcanzar el poder. De una manera más concreta se describen las consecuencias institucionales a corto y a largo plazo (Parés: 2008).

a) Consecuencias a corto plazo

En cualquier institución en la que se ha dejado prosperar el acoso o mobbing, hay consecuencias a corto plazo, las dos más habituales: la existencia de acosos de repetición y la desaparición de la institución (González: 2007).

1) Acosos Repetidos.

Una consecuencia del poder del acosador (psicópata) en la organización, es la repetición de casos de hostigamiento, existiendo una serie de víctimas, denominados “cadáveres en el armario”. La organización tiene un funcionamiento psicopático y se puede afirmar que el contexto es tóxico para todos y cada uno de sus miembros, ya que las relaciones entre estos están contaminadas, y una vez se ha logrado la expulsión de una víctima se busca otra. Acostumbra a calcularse que el “gang” de acoso tarda entre dos semanas a dos meses en volver a encontrar una víctima que cumpla la figura del “chivo expiatorio” (González: 2007).

2) Desaparición Institucional.

Otra consecuencia del acoso en las empresas privadas, y en todas las organizaciones con unas fuentes de financiación limitadas es que la repetición de casos de acoso junto con la pérdida de objetivos y extensión de la mediocridad, va a conllevar la desaparición de la misma institución, a través de suspensión de pagos, y absorciones por multinacionales. La instauración de la mediocridad y la ineficiencia sólo puede mantenerse en el tiempo en las instituciones públicas, en donde los fondos son inagotables o en instituciones concertadas que perciben fondos públicos, ya que éstos pueden sufragar los excesivos gastos que genera la mediocridad. (Gonzáles: 2007)

b) Consecuencias a largo plazo

En el caso de las Administraciones públicas o instituciones concertadas, se habla de acosos de larga duración, existiendo casos de hasta diecisiete años de hostigamiento. En estos acosos de larga duración queremos resaltar tres consecuencias: el multiacoso, la alta corrupción y el relevo psicopático (Gonzáles: 2007).

1) El multiacoso

Se ha comprobado que en la administración pública (en el caso de España) es donde se dan los acosos de más larga duración a causa de la dificultad de librarse de la víctima por su situación de funcionario; ahora bien, la dificultad no es sinónimo de imposibilidad ya que a pesar de esa dificultad, la víctima acaba siendo expulsada de la organización a través de incapacitaciones forzadas (Gonzáles: 2007). Al tratarse de casos de larga duración, el entorno se ha resentido muchísimo de esa situación de hostigamiento y violencia psicológica, pues las traiciones y los engaños han acabado por dominar las relaciones laborales.

La mayoría de los miembros de la organización, acaba aliándose con él cada vez más numeroso el grupo de acoso; y muy a menudo esta extensión de las personas que acosan a la víctima va a llegar al mundo social de ésta, sobre todo en poblaciones pequeñas o en círculos profesionales concretos. Cuando el hostigamiento se ha generalizado a toda la institución y al mundo social de la víctima se puede denominar multiacoso. (Gonzáles: 2007)

2) Alta corrupción

En las instituciones públicas, la mediocridad y el gasto económico que conlleva el acoso moral son absorbidos por la propia institución sin excesivas consecuencias (al contrario de la empresa privada), en este ámbito público es donde se presentan casos de alta corrupción. Es en estos contextos donde el fraude y la corrupción pueden alcanzar niveles alarmantes y en donde se pueden encontrar casos que acaban explotando y saliendo a la opinión pública. (Gonzáles: 2007).

3) Relevo psicopático

Una de las consecuencias adaptativas de un contexto institucional con algún caso de acoso de larga duración en su seno, es que los miembros del mismo han aprendido una forma de relacionarse basada en el engaño y el fraude y en estos contextos los posibles líderes capaces y honestos son destruidos.

En este tipo de contextos tóxicos, existe una tendencia a mantener el “estatus quo” incluso cuando el psicópata organizacional va a abandonar la institución ya sea por promoción o por jubilación. Llegar a mantener la misma situación sólo será posible permitiendo la ascensión de otro psicópata que va a seguir consintiendo enjuagues, fraudes, y corrupciones. (Gonzáles: 2007)

En este tipo de clima organizacional tan tóxico, la persona más brillante, que mejor se desenvuelve es afectada por algún grado de psicopatía, ya que la cultura institucional favorece la emergencia de un tipo especial de psicópata, que acaba relevando al primero. (González: 2007).

Al contrario que el anterior, este es más ambicioso, y su escalada en la organización es muchísimo más rápida, y a pesar de su actividad depredadora más evidente, y fácilmente reconocido como trepa por parte de la organización, nadie lo ataja porque la organización ha perdido los mecanismos democráticos y porque ya hace años que se destruyeron a los individuos íntegros, que podrían frenar esa ascensión. La escalada del nuevo agresor (psicópata) es avalada por todos. Respecto al relevo psicopático, hay que hacer una salvedad, ya que a pesar de que actúa en su ascensión como un trepa²⁸, le distingue de éste el resentimiento. (González: 2007)

2.11 LA EDUCACIÓN EN EL SIGLO XXI

Una de las metas fundamentales de la escuela del siglo XXI ya sea básica o universitaria, de las más aceptadas entre educadores e investigadores, políticos que toman decisiones sobre la educación e intelectuales que reflexionan sobre ella, es sin duda que la educación tiene que ayudar a los estudiantes a aprender a aprender (Pozo y Menereo, 1999).

²⁸ González (2007) Afirma que un *“trepa”*, es aquel que utiliza a las personas como eslabones en su escalada y una vez utilizados no tiene mayor interés en ellos, ya que se centra en su promoción; en cambio, el psicópata de relevo, debe esconder menos su ambición, ya que el contexto tóxico lo necesita también a él, y actúa como un trepa en su ascensión pero, a diferencia de éste, sigue resentido con la víctima y aunque haya conseguido el cargo nunca abandona a su víctima hasta que acaba con ella. Por tanto podemos afirmar que el éxito del psicópata no protege a la víctima, al contrario le proporciona mayor poder para destruirla.

Este propósito entre otros, es un planteamiento esencial que realiza la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura –UNESCO- (1996), en la definición de la orientación que debe asumir la educación en este siglo, para lo cual precisa cuatro aprendizajes fundamentales:

a) Aprender a conocer, el cual supone aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento; b) aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; c) aprender a vivir juntos para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; y d) aprender a ser, proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

A partir de estos planteamientos que vienen haciendo en los últimos años los investigadores, educadores, intelectuales y políticos, sobre que la escuela debe dirigir la formación de los estudiantes para que ellos gestionen su propio aprendizaje, dotándoles de herramientas intelectuales y sociales, a fin de desarrollar en ellos una autonomía creciente en su carrera académica. Se ha incrementado la discusión sobre el papel que debe asumir la educación a fin de que responda a los retos que le plantea el fenómeno de globalización y a la emergencia de la sociedad del conocimiento, discusión que ha generado importantes transformaciones en los sistemas educativos del mundo.

Entonces en la conferencia mundial desarrollada en París promovida por la UNESCO (1998: 2) sobre la educación superior, se reconoce que este sector educativo a nivel internacional y nacional, ha tenido importantes transformaciones en la adopción de sus modelos educativos; se reconoce que para que la educación superior cumpla su misión, “deberá inscribirse decididamente en el proyecto global de educación permanente para todos”.

Por otra parte, se reconoce la necesidad de una nueva visión y un nuevo modelo de enseñanza superior, que deberá estar centrado en el estudiante; también se precisa que este modelo exige una renovación de los contenidos, métodos, prácticas y medios de transmisión del saber.

En Bolivia, la educación superior no está al margen de las actuales tendencias internacionales, en cuanto a adoptar modelos que desarrollen en el estudiante las capacidades de gestionar su propio aprendizaje y dotarle de herramientas intelectuales y sociales para que aprenda durante toda su vida. En este sentido, casi todas las instituciones de educación superior más importantes están diseñado modelos educativos, que priorizan la formación permanente y el aprendizaje autónomo. Parecería claro el rumbo que están siguiendo las instituciones de educación superior en la formación de sus estudiantes, para que éstos se puedan incorporar y desarrollar exitosamente en el contexto de los retos que les plantea el fenómeno de globalización y la sociedad del conocimiento.

Pero por otra parte, si se reconoce que el personal y los estudiantes son los principales protagonistas de la educación superior (UNESCO, 1998), y el tema de la formación de los estudiantes ya está claramente discutido educativa y políticamente a nivel internacional y nacional sobre cuál debe ser su orientación. Partiendo de la premisa de que se reconoce (UNESCO, 1998) que el personal docente es un elemento esencial para desarrollar el modelo educativo de aprender a aprender. La UNESCO (1996 y 1998), e investigadores como Pozo y Menereo (1999) inciden en el tema de la necesidad de formación de los docentes universitarios en los modelos educativos de aprendizaje permanente y autogestivo, o como se denomina en este estudio: aprender a aprender.

También, es evidente que estos procesos de formación no deben derivarse de conjeturas de quienes toman las decisiones sobre la implementación de estos dispositivos de formación, más bien, todo programa debe tener como antecedente y fundamento el desarrollo de cuidadosos análisis de necesidades ya sean reales, sentidas u orientadas a la oportunidad de uno de los principales agentes de la educación superior, como son sus docentes.

De esta forma en los programas de formación dirigidos a los docentes universitarios que van a facilitar que los estudiantes gestionen su propio aprendizaje de manera autónoma, es necesaria la identificación de esas necesidades de formación, a fin de asegurar mayores posibilidades de que los docentes desarrollen las actitudes, capacidades y herramientas que les permitan orientar sus prácticas pedagógicas para desarrollar en los estudiantes los citados propósitos.

2.12 LA FORMACIÓN DOCENTE - CONCEPTOS

El término formación se viene analizado desde diferentes disciplinas y teorías, cada una de éstas lo ha conceptualizado con la lógica y naturaleza de su objeto de estudio. Por ejemplo el psicoanálisis explica la formación desde el nivel inconsciente del individuo; la filosofía considera el nivel axiológico del sujeto; las teorías educativas realizan el análisis considerando la dimensión psicológica del individuo, los momentos y condiciones de la formación; y las teorías organizacionales relacionan las demandas de mercado con la capacitación laboral. La conceptualización que hacen estas aproximaciones teóricas, acerca del término formación, tiene que ver justamente con la noción de realidad, con la concepción de sujeto y con la concepción que subyace en cada una de ellas sobre la manera en que se acerca el sujeto a la realidad.

Desde otras lógicas, las perspectivas filosóficas, psicológicas y educativas conciben a la realidad como multirreferencial, con alto grado de complejidad y opacidad, que se construye y reconstruye en el devenir histórico social, por lo que siendo los procesos de formación constitutivos de esta realidad, se presentan con características similares a ésta y su finalidad estará determinada por la concepción que se tenga del sujeto.

En cuanto a la concepción de sujeto que tiene cada una de estas posturas teóricas, las primeras (organizacionales y la formación como paideia) lo conceptúan como un sujeto pasivo, con alta posibilidad de maleabilidad desde el exterior y que las intenciones formativas a desarrollar en él, poco tienen que ver con su estado psicológico, emotivo, social, cultural y con el valor y sentido que le otorgue a las acciones formativas.

Por otra parte, las posturas teóricas como las de Ferry (1990, 1997), Honoré (1980) Yurén (2000) y Beillerot (1998), conceptúan al sujeto, precisamente como tal, con capacidad de actuar, de reflexionar, con posibilidad de autonomía, de configurarse a través de las mediaciones con los otros y construir su propio proyecto de formación de acuerdo con el valor y sentido otorgado a este proceso a través del transcurso de su biografía y de acuerdo al momento socio histórico en el que está inmerso. Desde estas perspectivas este sujeto posee la capacidad de influir en la transformación y reconstrucción de la realidad existente.

En cuanto a la relación entre sujeto y realidad, en la primera postura la realidad se impone al sujeto y lo constituye. Desde la otra postura, el sujeto se constituye a partir de su relación con la realidad en un proceso dialéctico, a través de las mediaciones que él mismo se procura o se provee (Ferry, 1990).

A partir del análisis anterior, se conceptualiza al término formación de acuerdo a los planteamientos realizados por Ferry (1990, 1997), Honoré (1980) Yurén (2000), Beillerot (1998) y Vigotsky (1988) como una dinámica de desarrollo personal, para adquirir o perfeccionar una forma de pensar, de sentir, de actuar, de imaginar, de comprender, posibilitado a partir de las mediaciones o dispositivos que uno mismo se procura o se provee, debido a lo cual adquiere valor y sentido para uno mismo, es decir es un trabajo muy particular del interior del sujeto que se desarrolla durante toda su vida.

El trabajo de encontrar la mejor forma sobre sí y para sí mismo, es una reflexión que no tiene un momento y lugar determinado, desde esta perspectiva es una labor permanente y posibilitada por cualquier interrelación, con un libro, con una situación de la cotidianidad, con un dispositivo institucionalizado, es decir es un trayecto formativo individual, tendiente a un perfeccionamiento también particular.

2.12.1 Necesidades de formación

La detección o análisis de necesidades de formación ha estado orientada desde dos perspectivas: la tradicional o clásica centrada en el déficit formativo actual y la innovadora orientada a un posible déficit futuro (Agut, 2003). Tradicionalmente la evaluación o análisis de necesidades de formación se ha orientada a la identificación y análisis de las deficiencias o discrepancias existentes en el desempeño. Este enfoque de deficiencia está centrado en el presente.

Desde esta perspectiva, algunos autores definen la necesidad formativa en forma de ecuación (Mager y Pipe, 1970 y Dipboye, 1994 en Agut, 2003):
Necesidad formativa = desempeño deseado – desempeño presente o actual.

Desde la perspectiva innovadora sobre necesidad formativa, se conceptúa a la formación no como un mero instrumento correctivo que supla ciertas carencias sino como una oportunidad. Desde este enfoque se aglutinan puntos de vista que coinciden en la conveniencia de la complementariedad de la perspectiva orientada a la deficiencia y la orientada a la oportunidad, desde este último enfoque se enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el objetivo de apresar todas las circunstancias que se dan y se darán en el puesto de trabajo en un futuro más o menos próximo.

En definitiva, pese a haber recibido muchas críticas por su carácter reduccionista, el planteamiento tradicional sobre necesidad formativa centrado en el déficit, continúa siendo el más extendido y utilizado, por lo que será empleado en el presente estudio.

2.12.2 Contenido de la formación

Para fines metodológicos, en este estudio se retoma la clasificación propuesta por Coll, Pozo, Sarabia y Valls (en Díaz y Hernández, 2007) sobre los tipos de contenidos curriculares, a fin de que permita definir el contenido de la formación. Según estos autores existe un conocimiento declarativo, que hace referencia a un saber qué, es decir aquella competencia que se declara o que se dice por medio del lenguaje, como datos, hechos, conceptos y principios.

A este tipo de conocimiento declarativo se le denominó en este trabajo el saber o conocimiento del contenido de la formación.

El contenido procedimental, se refiere al saber-hacer, este conocimiento refiere a la ejecución de procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas o métodos.

Un procedimiento significa una serie ordenada de acciones u operaciones para conseguir un fin determinado. A este tipo de contenido de la formación se denominó habilidad para realizar acciones u operaciones. En cuanto al saber ser es un contenido complejo, ya que refiere a la escala de actitudes, normas y valores que posee el ser humano. Cabe señalar que el aprendizaje y la enseñanza de las actitudes y valores han sido poco estudiados en comparación con los otros contenidos escolares.

Para Bednar y Levie, (1993); y Sarabia (1992), (en Díaz y Hernández, 2007) las actitudes son constructos que regulan nuestras acciones, las cuales están constituidas de tres componentes básicos: el cognitivo, el afectivo y el conductual. En cuanto a los valores para Sarabia (en Díaz y Hernández, 2007) son cualidades por las que una persona, un objeto-hecho despiertan mayor o menor aprecio, admiración o estima. A este tipo de contenido de la formación se denominó actitudes.

2.12.3 Análisis Conclusivo

En cuanto al término de formación docente, y tomando como referencia los planteamientos realizados por Ferry (1990, 1997), Honoré (1980) Yurén (2000), Beillerot (1998) y Vigotsky (1988) se logra conceptuar a esta, como una dinámica de desarrollo personal, la cual requiere disposición de tiempo y espacio intencional para reflexionar, a fin de adquirir o perfeccionar una forma de pensar, de sentir, de actuar, de imaginar, de comprender, posibilitado a partir de las mediaciones o dispositivos que uno mismo se procura o se le proveen; debido a lo cual, adquiere valor y sentido para uno mismo, es decir es un trabajo muy particular del interior del sujeto que se desarrolla durante toda su vida.

Desde esta perspectiva es una tarea permanente y posibilitada por cualquier interrelación de la cotidianidad o institucionaliza, es decir es un trayecto formativo individual, tendiente a un perfeccionamiento también particular.

Con esta conceptualización de formación, los docentes de los diferentes niveles educativos no deberían estar supeditados sólo a las políticas de formación que las autoridades en turno planean en su agenda, sin demeritar la obligación que tienen éstos de establecer medidas en materia de investigación, actualización y mejora de las competencias pedagógicas mediante programas de formación que estimulen la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje (UNESCO, 1998); si no que los profesores mismos, que conocen sus capacidades, sus formas de sentir y de aprender deberían buscar de manera permanente sus propios momentos y espacios de reflexión (Honoré, 1980) libremente elegidos y proyectados, mediante dispositivos o mediaciones de formación para los retos que le presenta no sólo el desempeño de su práctica docente si no su vida personal.

Es decir, como expone Ferry (1999) plantear su trayecto o proyecto formativo personal. En tanto los dispositivos de formación se conceptualizan como cualquier situación institucionalizada o no institucionalizada, que coadyuvan a la formación del sujeto, puede ser desde una reflexión muy personal posibilitada por el análisis sistemático de sus propias experiencias exitosas o no tan exitosas, acciones de investigación, hasta los procesos de formación convencionales como son los de profesionalización docente; desde esta conceptualización, entonces, la creación de dispositivos de formación son responsabilidad tanto del sujeto que desea formarse como de las autoridades que toman las decisiones sobre la formación de otros.

En este sentido se debe tener claridad en que estos programas de formación no deben surgir de conjeturas de quienes toman las decisiones sobre la implementación de estos dispositivos de formación, sino que deben estar fundamentados en cuidadosos análisis de necesidades ya sean reales, sentidas u orientadas a la oportunidad, así como tener carácter permanente mediante un seguimiento riguroso de los mismos.

Pero además, como cuestión esencial y retomando a Ferry (1999) los programas de formación no pueden ser los mismos para todos, antes bien las autoridades educativas deben propiciar y llevar seguimiento de las trayectorias formativas de cada uno de los docentes, a fin de facilitar dispositivos que sean significativos para ellos orientados a generar una reflexión sobre lo que se hace y se busca maneras de mejorarse, así como potenciar en el docente al igual que en los alumnos, el aprendizaje autónomo.

2.13 MARCO CONTEXTUAL – UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

2.13.1 Antecedentes Históricos - UMSA

Los fundadores de la República, preocupados en la gigantesca labor de organizar y edificar nuevos Estadios en la educación, apenas si atinaron a la fundación de un colegio de ordenandos en Sucre, en orden a estudios superiores, y al funcionamiento del Colegio Seminario en La Paz y de algunas escuelas de primeras letras, dirigidas generalmente por mujeres, siendo las más prestigiosas, la de los Nazarenos, en la que hizo sus primeros estudios don José Manuel Loza, uno de los fundadores de la Universidad, y la de los Franciscanos, en que inició sus estudios don Andrés de Santa. Cruz, más tarde Presidente de la República y creador de la Universidad Mayor de San Andrés.

La Historia de la Universidad de La Paz consta de tres periodos bien caracterizados:

- 1º. La Universidad oficial que comprende desde su fundación - 25 de Octubre de 1830- hasta la Revolución de Junio de 1930.
- 2º. La Universidad semí-autónoma o autarquía que comprende desde la revolución de Junio de 1930 hasta el advenimiento al Rectorado de la Universidad Héctor Ormachea Zalles; junio de 1936.
- 3º. La Universidad plenamente autónoma que alcanza de este último hecho hasta nuestros días.

El génesis de la Universidad de La Paz se encuentra en el capítulo 2º del 25 de octubre de 1830 en el que se ordena la erección, en el Colegio de Ciencias y Artes de La Paz, de una Universidad Menor en ejecución de este decreto, el 30 de noviembre de 1930 (aniversario del nacimiento de Santa Cruz), se inauguraron las labores de la nueva universidad. Según acta original que decora el despacho del Rector de la Universidad y las informaciones detalladas que de tal acto dio "El Iris de La Paz" de 8 de diciembre de 1830.

El fundador de la Universidad de La Paz, don Andrés de Santa Cruz fue hijo del maestro de campo, don Joseph de Santa Cruz y Villavicencio, de ilustre y ennoblecida prosapia y de doña Juana Basilia Calahumana, hija de la caciqueza de Huarina, descendiente en línea directa de los antiguos soberanos del Perú. Primeramente prestó sus servicios en los ejércitos realistas y después tuvo papel brillante, como uno de los jetea del ejército patriota, junto a Bolívar, llegando a ser más tarde, uno de los más grandes jefes de estado de América como legislador, hacendista e impulsor de la educación pública.

El primer cancelario de la Universidad fue don José Manuel Gregorio Indaburu y el primer consejo universitario presidido naturalmente por Indaburu, estuvo compuesto Don José Manuel Loza, Crispín Diez de Medina, Manuel José de Asín, Juan de la Cruz Cisneros, Eusebio Gutiérrez, Avelino Vea Murguía, Fermín Eyzaguirre, Teodosio Coello y Martín Cardón.

Desde los primeros momentos se sintió la necesidad de engrandecer esta casa, llamada a gloriosos y magníficos destinos, resultando, en consecuencia, insuficiente, el Decreto Supremo de 25 de Octubre de 1830. Por ello la Asamblea Constituyente dictó la ley de 13 de agosto 1831, erigiendo la Universidad Mayor de San Andrés (antes denominada Menor, junto a la Universidad de San Francisco Xavier de Chuquisaca, habiendo sido instalada ella con gran ceremonial el día 2 de abril de 1832, dándole el nombre de "Universidad Mariscal Santa Cruz".

No duró mucho la nueva denominación; pues el mismo gobierno de Siles, el 2 de diciembre de 1927 derogó el Decreto Supremo de 28 de mayo del mismo año, por el que se había hecho el Cambio de nombre, (data del año 1932). Los demás Estatutos dictados en los gobiernos de Velasco, de Los Ballivián, Melgarejo, son de carácter general para todas las Universidades de la República.

Desempeñaron el cargo de Cancelario (Rector se llamó en los últimos tiempos de la Universidad oficial) los siguientes ciudadanos, algunos de ellos en dos y tres oportunidades:

CUADRO Nº 1
RECTORES Y EX AUTORIDADES DE LA UMSA (1832-1930)

José Manuel Gregorio Indaburu	1832 – 1841
Juan de la Cruz Cisneros	En 1845 y en 1850 - 1852
Andrés de la Quiniela	En 1847 -1849 y en 1857
José Manuel Loza	1842 -184
José Agustín de La Tapia	En 1848 y en 1852 - 1853
Avelino Vea Murguía	1853 – 1856
José María Clavijo	1857 – 1861
Rudecindo Carvajal	1861 – 1862
Serapio Reyes Ortiz	En 1862 - 1864 y en 1892 - 1896
Jacinto Villamil	1864 – 1865
Evaristo Valle	En 1865 y en 1871 - 1874
Belisario Salinas	1865 – 1866
Pedro Terrazas	En 1866 y en 1878
Juan Manuel Castillo	1869
Agustín Aspiazu	En 1867 - 1868 y en 1883 - 1892
Jenaro Daíenz Guarachi	1868 – 1869
Pablo J. Puertas	1870 (por breve tiempo)
Pablo Rodríguez Machicao	1873
Tomás Macías	1870 (por breve tiempo)
Félix Reyes, Ortiz	1874
Juan José Baldivia	1875
Federico Diez de Medina	1878
José Ramón Mas	1878
Casimiro Corral	En 1892 y en 1897
Isaac Tamayo	1896
Manuel B. Mariaca	1900 - 1911
Juan Teodomiro Camacho	1912 - 1916
José Palma y Y.	1917 - 1920
Claudio Sanjinés T.	1920
Francisco Iraizós	1920
Celso Lugones	1920 - 1921
Severino Campuzano	1922
Moisés Ascarrunz	1923
Claudio Q. Barrios	En 1924 y en 1926 - 1927
Benjamín H. Gallardo	1925
Eduardo Rodríguez Vásquez	En 1923 y en 1928
Emilio Villanueva	1929
José Antonio Hartmann	1929 - 1930

2.13.2 Misión

La Universidad Mayor de San Andrés, es una institución autónoma, responsable de la generación y difusión de conocimiento científico, de la formación de profesionales idóneos de reconocida calidad y la revalorización de conocimientos ancestrales para la construcción de una sociedad justa, desarrollada, productiva, inclusiva y competitiva a nivel local, regional y nacional.

2.13.3 Visión

La Universidad Mayor de San Andrés es una institución, estratégica y autónoma con reconocimiento internacional:

- Líder nacional en la generación del conocimiento técnico-científico y la formación de profesionales idóneos con excelencia académica.
- Con reconocida vocación de servicio y capacidad de realizar proyectos con pertinencia social, apoya y promueve el desarrollo local, regional y nacional.
- Cuenta con una estructura organizacional que privilegia la gestión académica científica eficiente, fortalecida con alianzas estratégicas interinstitucionales.

2.13.4 Líneas estratégicas

Las líneas estratégicas de la UMSA son las siguientes:

- El liderazgo en la generación del conocimiento técnico científico se logrará a partir de optimizar los procesos de formación, capacitación e investigación científica.

- El reconocimiento a nivel local, nacional y regional por la calidad de los servicios prestados por los profesionales egresados de la UMSA, se generará mediante los procesos de investigación aplicada, formación postgradual, interacción social en el marco de las políticas de desarrollo del departamento y del país.
- La estructura organizacional requerida será desarrollada mediante los procesos de optimización de los sistemas de administración y gestión, el proceso de capacitación técnica de los administrativos y los docentes; la modernización de los equipos e infraestructura física de apoyo a la formación.

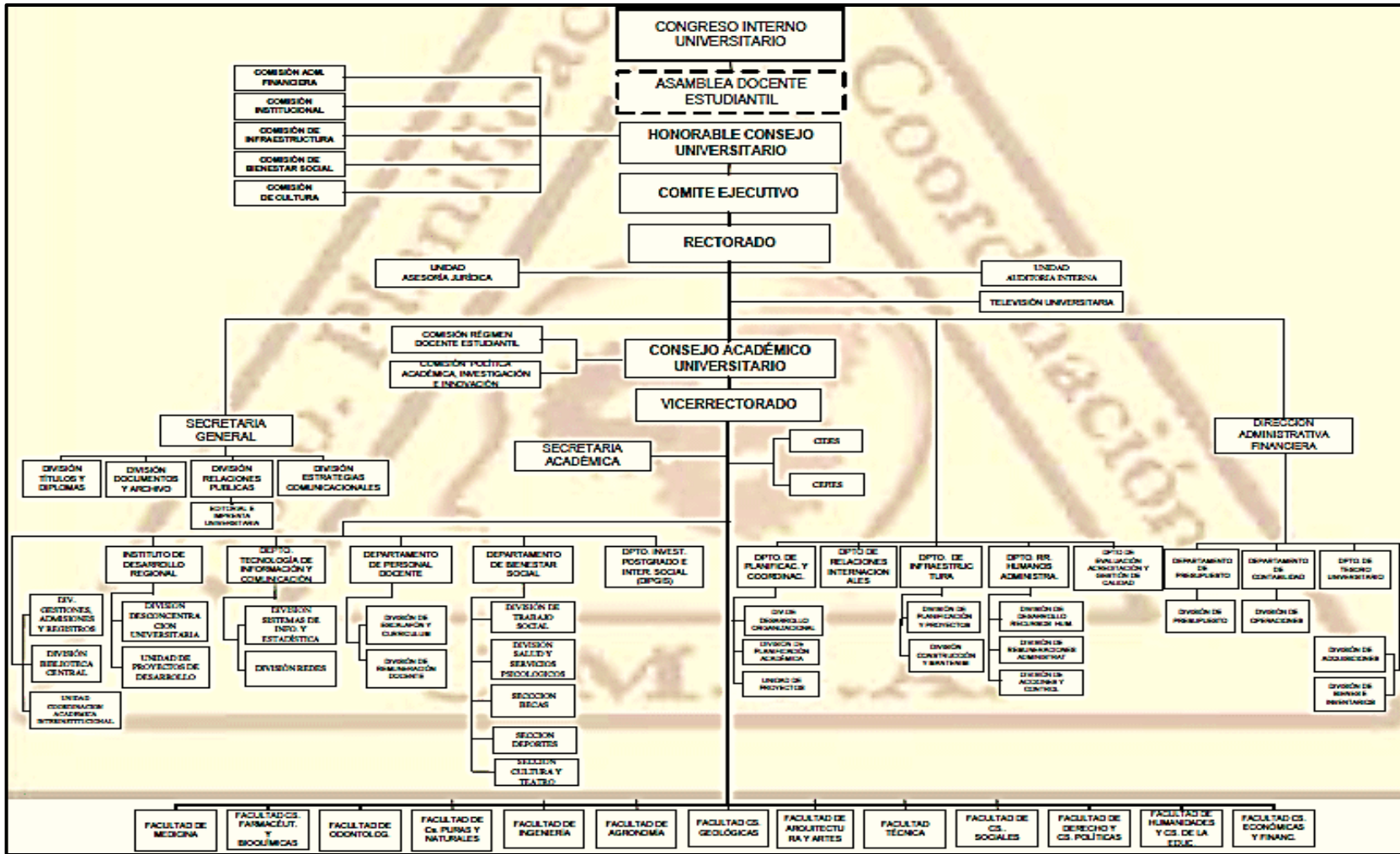
2.13.5 Objetivo General

- Lograr la interdisciplinariedad, concurrencia e interacción de la investigación que desarrolla la Universidad Mayor de San Andrés para aumentar la eficiencia y efectividad de la docencia, la interacción social y la difusión, como base de la gestión del conocimiento.

2.13.6 Estructura Orgánica

La organización de la estructura de la UMSA, se detalla en el siguiente gráfico.

FIGURA N° 1 - ORGANIGRAMA - UMSA



2.14 CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

2.14.1 FINES Y OBJETIVOS

Como parte de los principios de la Universidad Autónoma, la Carrera de Ciencias de la Educación define la educación como principio fundamental de transformación social, política, económica y de liberación nacional.

2.14.1.1 FINES

- 1) Formar profesionales en CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN idóneos y críticos, con alto sentido de responsabilidad social, que, insertos en distintas instancias de la sociedad, se comprometan en las necesidades de la Educación Nacional dentro de nuestra realidad sociocultural y político-económica.
- 2) Generar y desarrollar una auténtica pedagogía nacional, liberadora y crítica, mediante la interacción de la teoría y las prácticas educativas bajo la perspectiva de calificar la educación boliviana.
- 3) Participar activamente en los procesos de transformación sociocultural en función de los intereses de las clases populares y de las nacionalidades originarias, de acuerdo con los fines y objetivos de la Universidad Boliviana.
- 4) Concientizar dentro y fuera de la universidad sobre la importancia del rol de la educación al interior de todo proceso de revalorización y construcción de la identidad cultural, independencia y desarrollo nacional.
- 5) Elaborar propuestas alternativas para transformar y mejorar la calidad educativa acorde a nuestra realidad nacional.

2.14.1.2 OBJETIVOS

- 1) Investigar científicamente la realidad educativa en el contexto de la realidad boliviana para conocer, interpretar, proponer soluciones y transformar la sociedad en función de la liberación nacional y Latinoamericana.
- 2) Elaborar, ejecutar y evaluar las políticas y estrategias educativas de desarrollo que respondan a la realidad nacional y a los adelantos científicos y tecnológicos en el marco de la Autonomía Universitaria.
- 3) Interactuar con los agentes educativos de manera efectiva, con el fin de ampliar su visión sobre la problemática educativa en los diferentes niveles y áreas educativas.
- 4) Contribuir a una mejor interpretación y enriquecimiento de nuestras diferencias, étnico-culturales y lingüísticas para la elaboración de alternativas educativas de acuerdo a nuestras realidades.
- 5) Contribuir al enriquecimiento del patrimonio bibliográfico nacional mediante la publicación de trabajos de investigación, memorias y tesis en Ciencias de la Educación.
- 6) Promover la valoración regional con alternativas educativas concretas para departamento y a nivel nacional.
- 7) Desarrollar estrategias que permitan la interacción de la carrera con la sociedad.
- 8) Contribuir a que el profesional en Ciencias de la Educación sea un consumidor de la educación.

2.14.2 PERFIL PROFESIONAL

2.14.2.1 Dimensión profesional, político-pedagógica

El profesional de Ciencias de la Educación debe tener las siguientes características:

- Un profesional con una formación integral, idónea y con una clara concepción científica, con alto sentido de responsabilidad social y comprometida con las necesidades de la educación nacional.
- Con capacidad de responder a los diferentes problemas pedagógicos de manera científica, teórica, metodológica y práctica.
- Contribuir a una mejor interpretación de nuestras diferencias multiculturales y plurilingües, mediante la elaboración de alternativas educativas acorde a nuestra calidad.
- Desarrollar un compromiso social con las clases populares. Asimismo su vocación de servicio para contribuir en la transformación de la educación y de la sociedad.

2.14.2.2 Dimensión académico profesional

- Con suficiente conocimiento en el manejo de elementos epistemológicos, teóricos, metodológicos y prácticos dentro del proceso educativo.
- Crítico y constructivo para proponer y construir nuevas alternativas político-pedagógicas.

- En lo ético, debe mantener y generar nuevos valores humanos que permitan afrontar positivamente el desafío que plantea el futuro, los mismos que ejercerá durante el transcurso de su vida profesional.

2.14.2.3 Cualidades académico profesionales

- Debe poseer especialmente la capacidad de centrar todos sus conocimientos en la investigación, que permita diagnosticar falencias, dificultades y problemas. Asimismo planificar y organizar nuevos procesos educativos de acuerdo a las necesidades y exigencias sociales y coyunturales dentro del contexto local, regional y nacional.
- Debe ser creativo y tener la capacidad de imaginación, inventiva y proposición de nuevas innovaciones pedagógicas.
- Debe ser productivo, entendido esto en el campo científico, es decir, producir conocimientos para transformar la educación.
- Debe tener la capacidad de evaluar científicamente, la calidad de la educación en una concepción del desarrollo humano integral.
- Además debe ser un sujeto en constante formación integral: saber (conocimientos), cómo saber (procesos de pensamiento), saber hacer (habilidades y destrezas) y saber ser (actitudes).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología de la investigación es la forma de cómo dirigir los procesos de manera óptima, para lograr los resultados y alcanzar los objetivos de la investigación. Esta ofrece por tanto, los métodos y procedimientos para alcanzar la actividad científico-investigativa con mayor calidad.

3.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

Esta Tesis considera los enfoques de investigación Cuantitativo y Cualitativo, que de acuerdo a la teoría revisada la misma corresponde a un enfoque de investigación Mixto, pero con una característica predominante o predominancia del enfoque cuantitativo. Según Hernández (2003) el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema. Por lo cual, se usan métodos de los enfoques cuantitativos y cualitativos.

También este tipo de enfoque puede responder a distintas preguntas de investigación de un planteamiento del problema, lo cual implica según el autor antes mencionado, mezclar la lógica deductiva e inductiva.

Por lo tanto, debe visualizarse su aplicación desde el planteamiento del problema, la recolección y análisis de datos y por supuesto en el informe del estudio. (Feuer, Towne y Shavelson, 2002 mencionado por Hernández, 2003)

3.2. MÉTODOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS

En la presente investigación se utilizó los siguientes métodos:

- **Métodos Analítico y sintético.** Es un procedimiento teórico que al realizar análisis del diagnóstico y distinguir los electos constitutivos de la administración actual y las relaciones recíprocas con la totalidad de los actores y detectar las causas y efectos que conllevan a tomar estas actitudes.
- **Métodos Inductivo y deductivo.** El método señalado permitió analizar de lo particular a lo general y viceversa, por medio de una serie de juicios encadenados, que permitirá inferir los hechos y causas con el propósito de establecer conclusiones de los resultados de la investigación.
- **Método Estadístico.** Este método permitió procesar toda la información recogida para posteriormente realizar la tabulación, análisis e interpretación de los resultados tomando en cuenta sus respectivos procedimientos.

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente Tesis y las características del estudio, determinan que el mismo es una investigación de tipo descriptivo, ya que los estudios descriptivos (Hernández, 2003: 117) buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Desde el punto de vista científico describir es medir.

En una investigación descriptiva se seleccionan una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente para así describir lo que se investiga. Este tipo de investigación requiere considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que se busca responder.

El tipo de alcance de investigación realizado en la presente investigación es de tipo descriptivo, referido a la descripción, causas y consecuencias del fenómeno investigado, porque no se tendrá un grupo control además se hará una única toma de muestra a la población docente universitaria y estudiantil de la Carrera de Ciencias de la Educación. Es así que se describe en el análisis y conclusiones finales, las características identificadas del fenómeno del Mobbing en la unidad académica de estudio y se expone cómo se manifiesta el fenómeno y como es percibido por la población de análisis.

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio realizado presenta un diseño de investigación de tipo “no experimental”, debido a que consiste en una investigación sistemática y empírica “que se realiza sin manipular deliberadamente variables (...) lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Hernández y otros, 2003: 184). Esta investigación comprende un estudio referencial ya que se considera como objeto de estudio a estudiantes de 3^{er} y 4^{to} nivel Académico, así como a Docentes de la Carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Andrés.

Esta investigación es de característica, **no experimental y transeccional o transversal**, ya que recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Además no se manipularán las variables de estudio como en los estudios experimentales.

3.5 UNIVERSO Y POBLACIÓN DE ESTUDIO

La investigación se ha desarrollado con una población de **23 docentes** entre los cuales 15 son titulares, 5 interinos y 3 invitados, por otra parte **230 estudiantes** de 3^{er} Y 4^{to} año de la Carrera de Ciencias de la Educación, de Facultad de Humanidades, de la Universidad Mayor de San Andrés en la ciudad de La Paz.

3.6 MUESTRA

Los investigadores Hernández, Fernández y Baptista (2006), mencionan que, en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación. Por lo tanto, en la presente investigación de acuerdo a los objetivos de la misma, la muestra fue no probabilística en el caso de la tipificación de Docentes, porque se escogió una muestra de acuerdo a las características del grupo de la investigación.

Se utilizó la muestra de sujetos tipo, ya que los sujetos de la investigación tienen las mismas características, es decir, son docentes de la Carrera de Ciencias de la Educación, de un total de **42** profesionales que actualmente están registrados por la Dirección de Carrera, donde se ha podido confirmar la participación de 23 con base a los siguientes criterios de inclusión:

- ✓ Docentes con más de 3 años de experiencia y labor académica en la Carrera de Ciencias de la Educación. Este criterio responde a que estos docentes han evidenciado el mobbing o situaciones similares en los años de labor universitaria.
- ✓ Docentes que tienen asignaturas de 3^{er} y 4^{to} año Académico en la Carrera de Ciencias de la Educación en él 2015, y los que tuvieron asignación de materias en estos niveles en la gestión 2014. Además que la población de análisis son estudiantes de 3^{er} y 4^{to} año de Gestión Académica, y tienen una relación próxima a este nivel académico, conociendo sus necesidades o problemáticas.
- ✓ Docentes con dos o más asignaturas. Porque estos profesionales tienen grupos de estudiantes con los cuales puede comparar su rendimiento y actividad académica.

En el caso de la población estudiantil, se consideró la elección de este grupo porque ya cuentan con tres y cuatro años de formación académica y se encuentran en la capacidad de expresar sus criterios de forma más seria y personal, y los niveles primero y segundo de gestión académica no tienen casi ninguna experiencia en las actividades de formación y no han vivido las mismas circunstancias que sus compañeros de 3^{er} y 4^{to} año, asimismo los estudiantes de 5^{to} año tienen otros objetivos y se enfocan en la culminación de su formación por lo cual tratan de no inmiscuirse en actividades que le puedan representar algún retraso en su culminación final.

En este sentido se aplicó el Muestreo Aleatorio Simple (MAS), o muestreo probabilístico. Siendo que la Carrera de Ciencias de la Educación en la gestión 2015 se matricularon **2.183** estudiantes y los que cursan estudios entre 3^{er} y 4^{to} nivel Académico **575** estudiantes²⁹, de los cuales se obtendrá la muestra respectiva con la aplicación de la formula estadística según la selección de los estudiantes de estos niveles de formación académica, ésta forma aleatoria para que cualquiera pueda ser elegido y expresen sus experiencias u opiniones.

El método utilizado para el muestreo fue aplicado mediante el desarrollo de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{e^2 \cdot (N-1) + (Z^2 \cdot P \cdot Q)}$$

²⁹ De acuerdo a conversación sostenida con el señor Director de la Carrera de Ciencias de la Educación, Lic. Orlando Huanca Rodríguez - 2015

CUADRO N° 2
VALORES DE LA FÓRMULA

Símbolo	Significado	Valor
Z	Nivel de Confianza	95% = 1,96
N	Tamaño de la Población	575 Estudiantes
P	Probabilidad a Favor	0,50
Q	Probabilidad en Contra	0,50
E	Error de Estimación	0,50
n	Tamaño de la Muestra	?

Fuente: Información obtenida de Capítulo III “Metodología de la Investigación” Hernández Sampieri, Roberto y otros. Metodología de la Investigación Editorial McGraw Hill, año 2003.

Dónde:

$$n = \frac{575 * (1,96)^2 * (0,50) * (0,50)}{(0,50)^2 * (575 - 1) + (1,96)^2 * (0,50) * (0,50)}$$

$$n = \frac{575 * 3,8416 * (0,50) * (0,50)}{(0,0025 * 574) + (3,8416 * 0,50 * 0,50)}$$

$$n = \frac{552,23}{1,44 + 0,9604}$$

$$n = \frac{552,23}{2,4}$$

n = 230

Teniendo como resultado una muestra de **230** encuestas, en este caso estudiantes de la Carrera de Ciencias de la Educación.

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas aplicadas en este trabajo son:

3.7.1 La Encuesta

La encuesta, es un instrumento de recolección de información de mayor uso para la obtención de datos estadísticos elaborado en base a preguntas que pueden ser abiertas o cerradas, se elaboró para tomar información sobre las preferencias y variables de la investigación realizada.

Se utilizó esta técnica con el objeto de obtener información no tergiversada en la aplicación del cuestionario mediante una serie de preguntas y se considera aspectos como ser: Interrogantes referidos al tema específico de investigación, buscar información correcta directamente del encuestado. El instrumento válido que se utilizó en la recopilación de datos e información específica, en este caso, fue:

a) El Cuestionario de Heinz Leymann

Para la obtención de la información se aplicó el cuestionario de Mobbing o Acoso Psicológico de Heinz Leymann previamente adecuada a las expectativas y validada por expertos y con una prueba piloto en estudiantes de esta Carrera.

Este instrumento tuvo una aplicación individual, para lo cual solo se solicitó honestidad y sinceridad en el llenado del cuestionario y no contempla la consignación de los nombres por ser de carácter confidencial.

El Cuestionario LIPT-60 (de Leymann), además de proporcionar una información global-frecuencia e intensidad percibida del conjunto de las estrategias de acoso padecidas -y particular-análisis de las respuestas particulares- consta de 6 sub-escalas de acoso, las cuales se detallan seguidamente, de acuerdo al autor de referencia. (González de Rivera: 2005)

SUB-ESCALA DE DESPRESTIGIO LABORAL (DL)

La constituyen aquellas estrategias de acoso u hostigamiento en las que se produce un descrédito o desprestigio en su espacio de desarrollo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los compañeros, minimizando u ocultando sus logros. (González de Rivera: 2005)

ITEMS SUB-ESCALA DL

- 5. Critican su trabajo.....
- 10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.....
- 17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....
- 18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.....
- 28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....
- 49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.....
- 50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted
- 54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos,
- 55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....
- 56. Exageran sus fallos y errores.....
- 57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.....
- 58. Controlan de manera muy estricta su horario.....
- 59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.....
- 60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.....

SUB-ESCALA DE ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO (EP)

La constituyen ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad académica, degradando al compañero con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias. (González de Rivera: 2005)

ÍTEMS SUB-ESCALA EP

- 14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.....
- 27. Le asignan un trabajo humillante.....
- 32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.....
- 33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....
- 34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....
- 35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.....
- 37. Le obligan a realizar tareas humillantes.....

SUB-ESCALA DE INCOMUNICACIÓN O BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN (BC)

La constituyen ítems referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización). (González de Rivera: 2005)

ITEMS SUB-ESCALA BC

- 3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar
- 11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.....
- 12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted...
- 13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....
- 15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.....
- 16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....
- 51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....
- 52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
- 53. Pierden u olvidan los encargos para usted.....

SUB-ESCALA DE INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA (IE)

La constituyen ítems referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos. (González de Rivera: 2005)

ITEMS SUB-ESCALA IE

- 7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras...
- 9. Recibe escritos y notas amenazadoras.....
- 43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....
- 44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....
- 46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.....
- 47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).....
- 48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.....

SUB-ESCALA DE INTIMIDACIÓN MANIFIESTA (IM)

En este caso, los ítems se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo. (González de Rivera: 2005)

ITEMS SUB-ESCALA IM

- 1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.....
- 2. Le interrumpen cuando habla.....
- 4. Le gritan o le regañan en voz alta.....
- 8. Se le amenaza verbalmente.....
- 19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.....
- 29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....

SUB-ESCALA DE DESPRESTIGIO PERSONAL (DP)

Está compuesta por ítems que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada, mediante la crítica, burla y ofensa de su forma de ser, vivir y pensar. (González de Rivera: 2005)

ITEMS SUB-ESCALA DP

- 6. Critican su vida privada.....
- 20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....
- 21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.....
- 24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.....
- 25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....
- 30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....
- 31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.....

Además, en el LIPT-60 hay 10 ítems que no se pueden agrupar en estas dimensiones apropiadamente (Ej. Ítem 41.- Recibe ataques físicos leves, como advertencia) (González de Rivera: 2005)

Los ítems que no se incluyen en las seis subescalas son los siguientes (González de Rivera: 2005):

- | |
|---|
| 22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener..... |
| 23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo..... |
| 26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen..... |
| 36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes..... |
| 38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase..... |
| 39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos..... |
| 40. Le amenazan con violencia física..... |
| 41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia..... |
| 42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración..... |
| 45. Recibe agresiones sexuales físicas directas..... |

3.7.2 La Entrevista

Se puede comenzar definiendo el concepto de entrevista como un acto comunicativo que se establece entre dos o más personas y que tiene una estructura particular organizada a través de la formulación de preguntas y respuestas. Se aplicó a la muestra seleccionada, en el caso institucional entrevistas, para recopilar información verídica y hacer comparaciones, de hechos, actitudes y opiniones. Para lo cual se aplicó el instrumento de Guía de Entrevista.

a) La Guía de Entrevista

Fue aplicada a los docentes responsables de la formación en el ámbito académico institucional de la Carrera de Ciencias de la Educación, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, en la Universidad Mayor de San Andrés.

3.8 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

La interpretación de datos sobre situaciones de hostigamiento o acoso, en el entorno docente y estudiantil, tiene como base los indicadores de frecuencia del cuestionario aplicado a: Docentes y estudiantes, además del nivel de frecuencia establecido en este instrumento. Estos datos permitirán prestar mayor atención a la información obtenida y promover una asesoría en materia de Mobbing, actividad muy importante para la institución, así de esa manera se podrá desarrollar soluciones alternativas para prevenir y evitar la menor incidencia de la problemática del “Mobbing” en la universidad.

A la Carrera de Ciencias de la Educación se le demanda formar y preparar a estudiantes para que estos participen positivamente en la vida política, pública y laboral para que favorezca el cambio y el desarrollo social. Sin embargo, ninguna institución de educación superior como la universidad puede responder a las expectativas sociales sin la presencia de docentes o catedráticos, pues estos son los que objetivan las intencionalidades y las acciones de las universidades.

En este sentido, el docente académico tiene a su cargo la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje, en tanto debe planificar, organizar, regular, controlar y corregir el aprendizaje de los estudiantes, hace de esa práctica una acción transformadora, en ella educa y es educado en un contexto social específico y en relación con personas concretas. Esta acción transformadora esta permeada por un proyecto pedagógico, que nunca es neutral sino ideológicamente definido por un conjunto de teorías implícitas y explícitas. Además el docente, es un profesional que genera nuevos conocimientos, vincula a la universidad con los espacios sociales e intenta promover y desarrollar conductas, actitudes y aptitudes deseables en sus estudiantes para que estos, se apropien de los contenidos académicos y se responsabilicen de su formación y práctica profesional.

Como parte de este proceso nace la competencia entre docentes, que no siempre es leal, el diálogo generacional docente-estudiantil se hace más difícil, la excesiva burocratización del trabajo docente se siente más compleja. Producto del mismo surge un tipo de violencia a la cual se expone todo el trabajo académico siendo parte de este, director, docentes, estudiantes, administrativos, etc.

Al ser el Mobbing una forma de agresión, este contribuye a generar un ambiente hostil que no favorece el buen desempeño de la organización académica, porque manifiesta un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Tal situación provoca un clima de diferencia y violencia entre acosador y víctima y puede llegar a deteriorar en forma irreversible el buen desempeño y la salud de las personas.

Con esta perspectiva la presente investigación tuvo como propósito central y fundamental, identificar la incidencia del Mobbing, o acoso moral en el sistema académico del cual son parte docentes y estudiantes de la Carrera de Ciencias de la Educación en la Universidad Mayor de San Andrés. Estas son las razones, además de los elementos justificativos ya expuestos, por las cuales se abordó un tema sensible en el proceso de formación universitaria, pero que amerita una atención, alternativa de mejora, cambio o solución.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y RESULTADOS

En la revisión efectuada, la publicación de un primer documento de investigación (Leymann y Gustavsson, 1984) y un primer libro (Leymann, 1986), se determina que el concepto de mobbing ha sido tomado en varios países para un posterior desarrollo científico. La investigación hasta ahora ha sido llevada a cabo en Noruega (Einarsen y Raknes, 1991; Kihle, 1990; Matthiesen, Raknes y Rokkum, 1989), Finlandia (Bjorkqvist et al., 1994; Paananen y Vartia, 1991), Alemania (Becker, 1993; Halama, 1995; Knorz y Zapf, 1996; Zapf et al., este número), Austria (Niedl, 1995), Hungría (Kaucsek y Simón, 1995) y Australia (McCarthy, Sheehan y Kearns, 1995; Toohey, 1991)³⁰.

El “Mobbing” o como se lo denomina comúnmente, acoso psicológico en el trabajo, es un problema para la salud mental laboral, cuyo estudio está ampliamente extendido en los países europeos. Al contrario en Latinoamérica, se tiene escasos registros sistemáticos y solo numerosas anécdotas (Pando, Aranda, Aldrete, Reynaga, 2006)³¹.

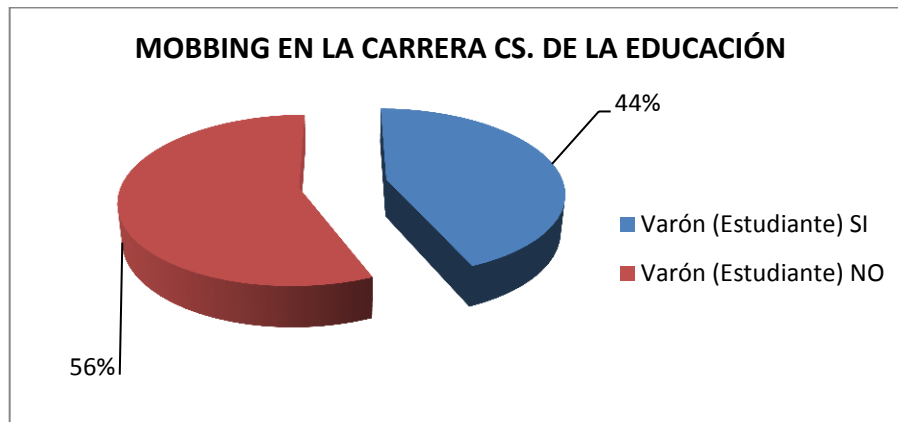
En este sentido el trabajo realizado y los resultados de esta investigación, expresan la problemática del “Mobbing” en el ámbito académico e institucional universitario, exponiendo los resultados obtenidos mediante la prueba o cuestionario de acoso moral “Mobbing” de Heinz Leymann, aplicado a estudiantes y docentes de la Universidad Mayor de San Andrés, específicamente en la Carrera de Ciencias de la Educación, dependiente de la Facultad de Humanidades y Cs. de la Educación.

³⁰ LÓPEZ, María de los Ángeles; PICÓN, Eduardo y VÁSQUEZ, Paula. Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. En: Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Vol. 24, No. 1, p.p. 41-60, (2008).

³¹ PANDO, Manuel et al. Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de mobbing en docentes universitarios. En: Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona. Vol. 33, No. 1 (2006); p. 42-47.

4.1 RESULTADOS CUESTIONARIO DE MOBBING A ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

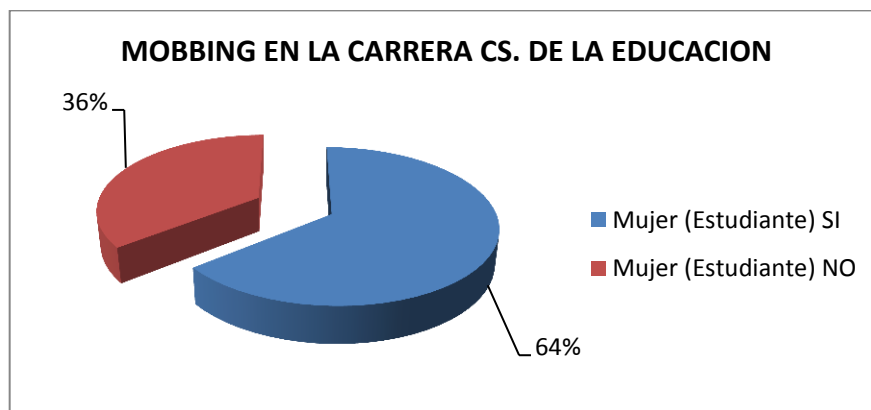
GRÁFICO Nº 1 – EL MOBBING EN LA CARRERA CS. DE LA EDUCACION SEGÚN LOS ESTUDIANTES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En el caso de los estudiantes, se determina que: de acuerdo a las respuestas obtenidas, para un 44% de los Varones encuestados SI existe mobbing en la Universidad, pero un 56% señala que esta situación NO se presenta en esta Institución.

GRÁFICO Nº 2 – EL MOBBING EN LOS ESTUDIANTES POR GÉNERO

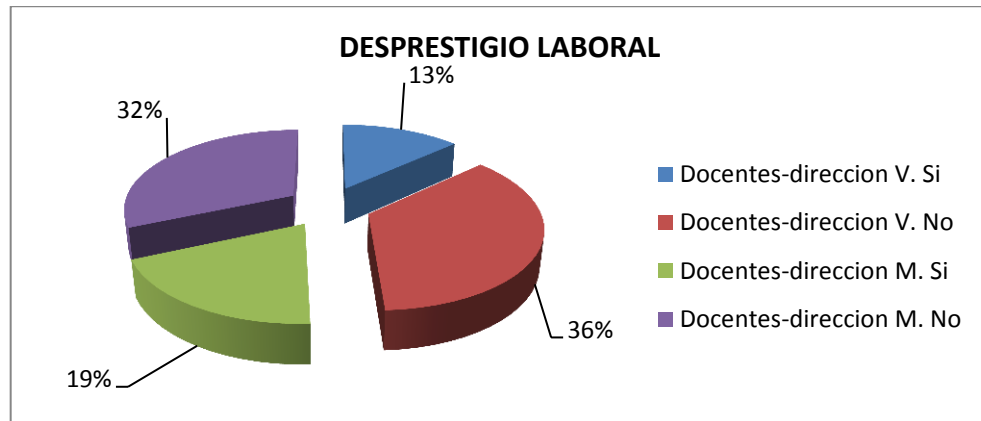


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En el caso del género femenino un 64% de las estudiantes afirman que SI existe el mobbing en la Universidad, para el 36% esta situación NO es evidente.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE DESPRESTIGIO LABORAL

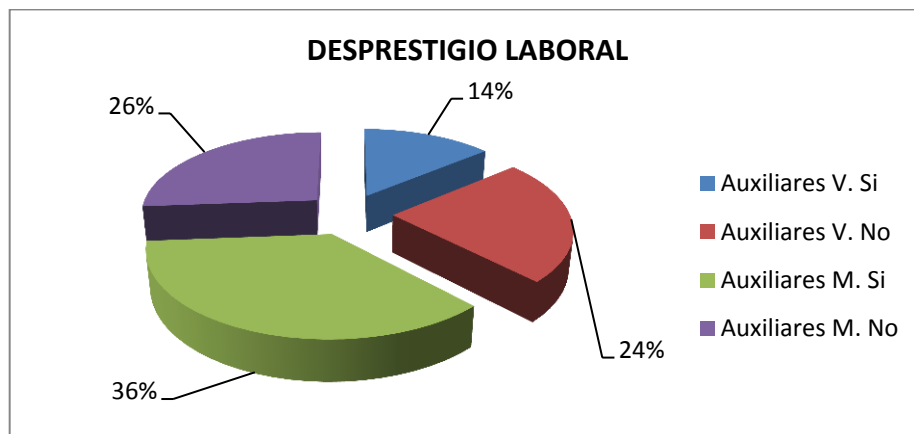
GRÁFICO Nº 3 – DESPRESTIGIO LABORAL EN DOCENTES Y DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

El comportamiento de Desprestigio Laboral. Según los encuestados establece que en el caso de la dirección y los docentes Si existe mobbing para un 13% de los varones y para un 19% de las mujeres encuestadas.

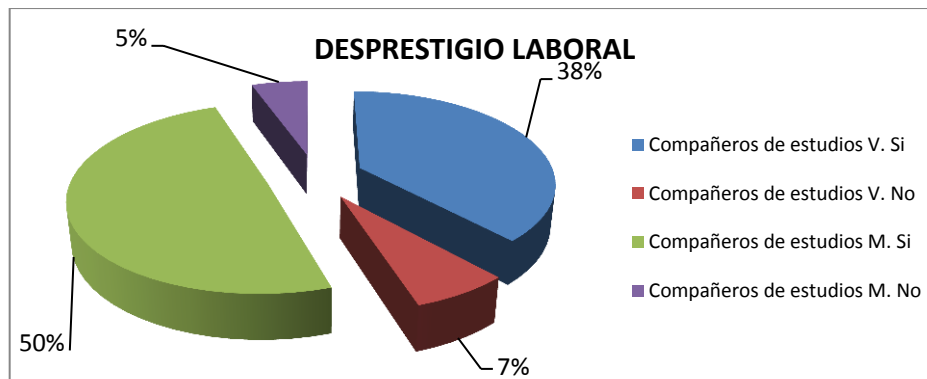
GRÁFICO Nº 4 – DESPRESTIGIO LABORAL EN AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Para el 14% de los encuestados varones, Si existe mobbing por parte de los Auxiliares de Cátedra, y para un 36% de las mujeres Si se presenta esta problemática.

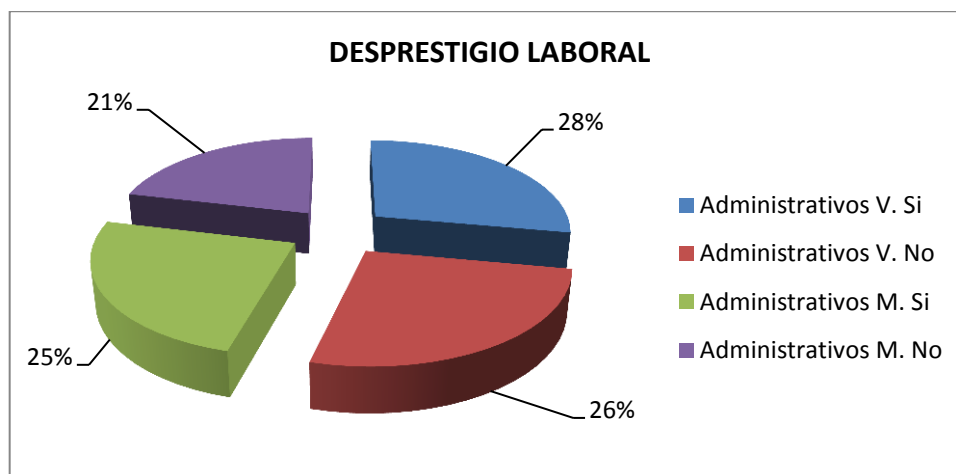
GRÁFICO Nº 5 – DESPRESTIGIO LABORAL EN COMPAÑEROS DE ESTUDIO



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Por parte de los compañeros de estudios, los estudiantes respondieron que SI se presenta mobbing para un 38% de los Varones y para un 50% de las mujeres, afirman que SI existe esta situación en las aulas académicas.

GRÁFICO Nº 6 – DESPRESTIGIO LABORAL EN ADMINISTRATIVOS

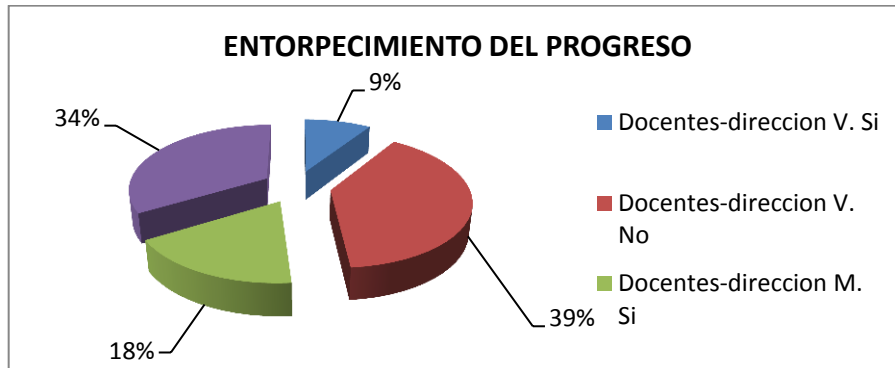


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Las respuestas en esta pregunta afirman que para el 28% de los Varones se presenta el mobbing originado por el personal administrativo, para otro 25% de las mujeres esta situación SI es evidente en este estamento universitario.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE ENTORPECIMIENTO DE PROGRESO

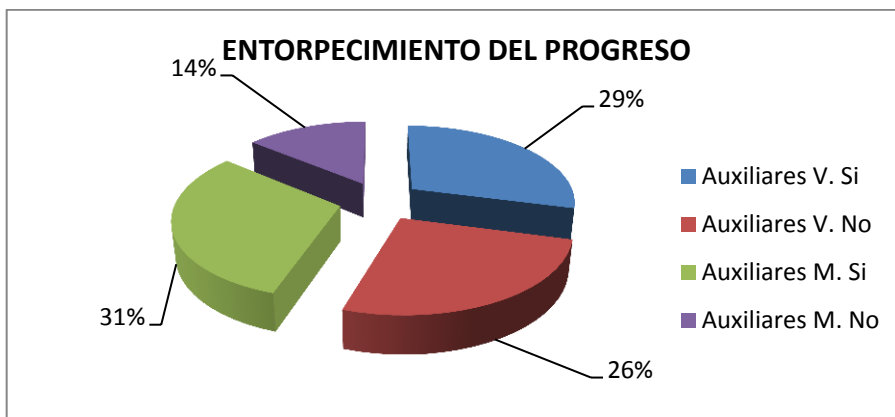
GRÁFICO Nº 7 – ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO EN DOCENTES Y DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Para las personas que respondieron al cuestionario, la Dirección y los Docentes SI entorpecen el progreso con mobbing, para el 9% de los varones y para el 18% de las mujeres.

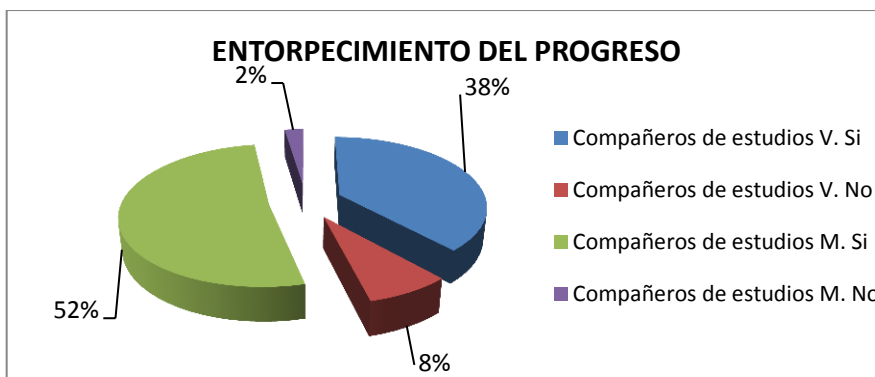
GRÁFICO Nº 8 – ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO EN LOS AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Se puede observar que de acuerdo a los resultados obtenidos, para el 29% de los Varones, los Auxiliares de Cátedra, SI entorpecen el progreso como parte del mobbing que se genera en esta institución, asimismo para el 31% de las mujeres SI existe esta situación en estos responsables del apoyo académico.

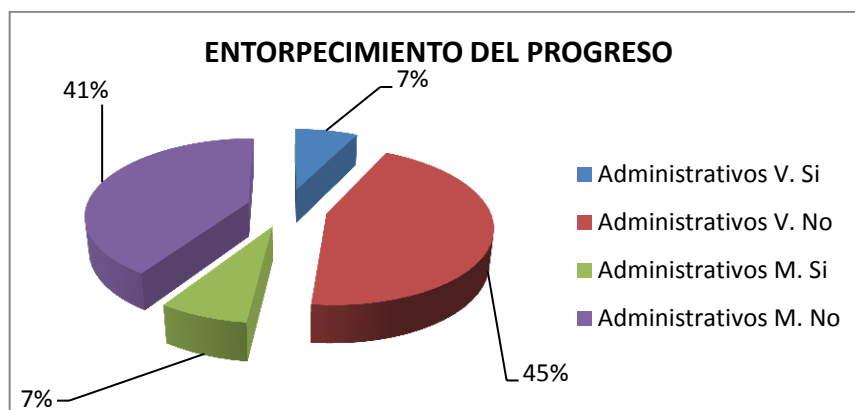
GRÁFICO Nº 9 – ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO EN COMPAÑEROS DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

A los estudiantes les parece que Si entorpecen su progreso, los compañeros de estudio, para el 38% de los Varones y para el 52% de las mujeres, este factor es un comportamiento de mobbing que es evidente en el ámbito estudiantil.

GRÁFICO Nº 10 – ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO EN ADMINISTRATIVOS

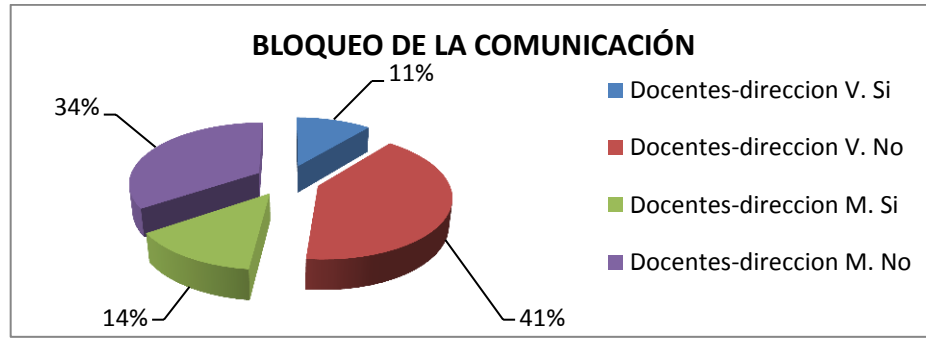


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Los datos registrados determinan en sus resultados que para el 7% Si entorpecen su progreso los administrativos, al igual que para un 7% de las mujeres, quienes señalan que esta situación es menos evidente por la mínima relación entre el estamento estudiantil y administrativo.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN

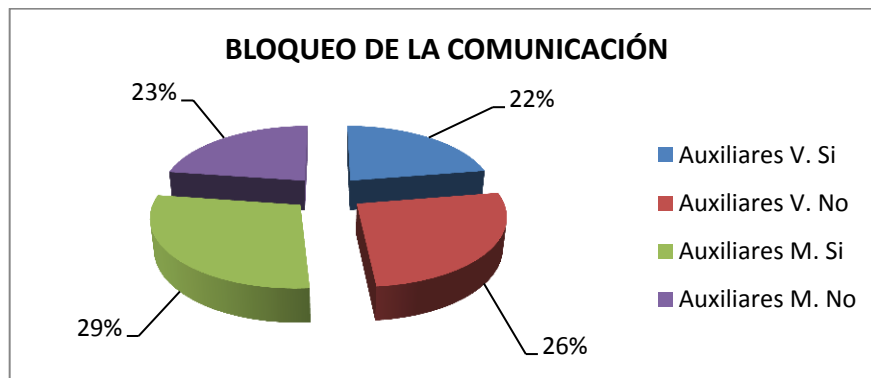
GRÁFICO Nº 11 – EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN DOCENTES Y DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Cuando se analiza el comportamiento negativo del bloqueo de la comunicación, para los estudiantes varones, en este caso un 11%, SI existe esta situación por parte de la Dirección y los Docentes. Y para un 14% de las mujeres SI se presenta este comportamiento.

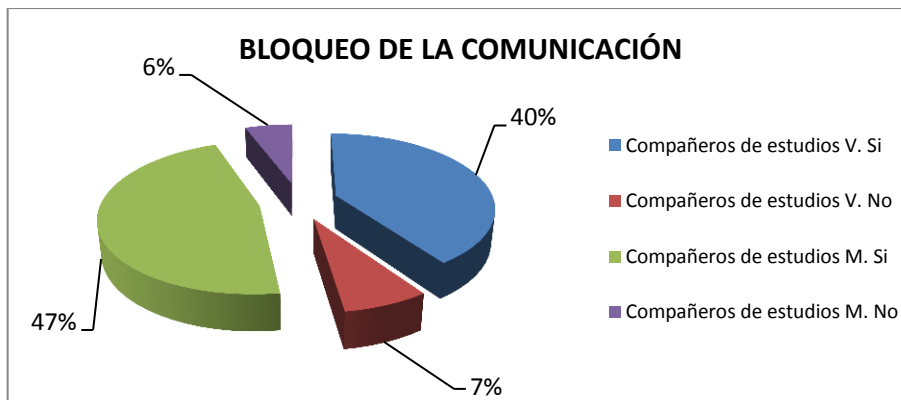
GRÁFICO Nº 12 - EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

El cuestionario aplicado demuestra con los resultados que para un 22% de los varones, los Auxiliares SI manifiestan este comportamiento, asimismo para otro 29% de las mujeres, SI existe esta condición en los auxiliares de docencia.

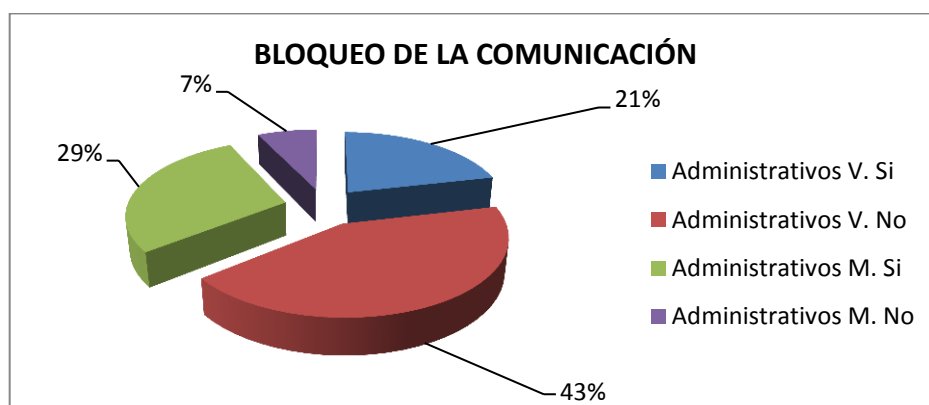
GRÁFICO Nº 13 – EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN COMPAÑEROS DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Se identifica en el caso de los estudiantes, que para estos sujetos, sus propios compañeros de estudios, SI bloquean la comunicación, para el 40% de los Varones y el 47% de las mujeres.

GRÁFICO Nº 14 – EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN ADMINISTRATIVOS

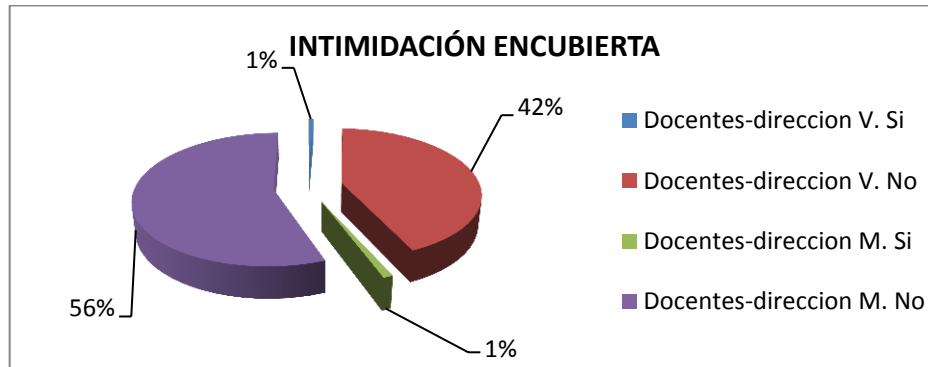


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En referencia a la comunicación, un 21% de los varones afirma que SI existe bloqueo de la comunicación por parte de los Administrativos, y a su vez un 29% de las mujeres opina de la misma forma, que SI se presenta esta situación.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA

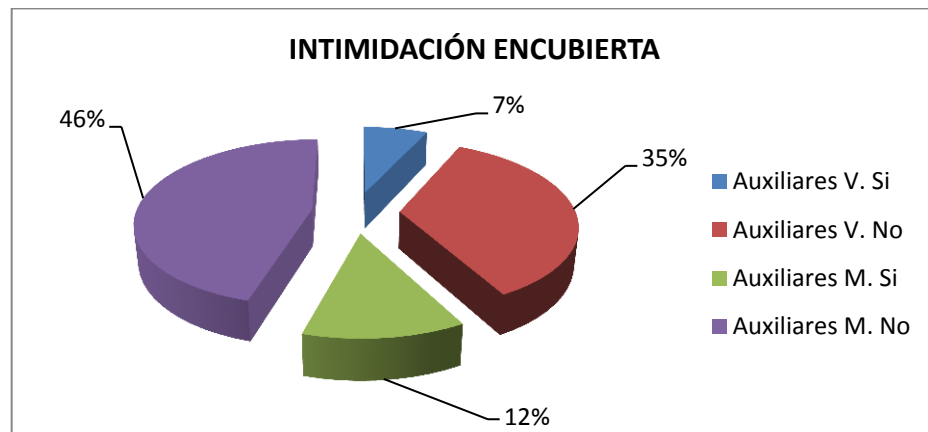
GRÁFICO Nº 15 – LA INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA DE LOS DOCENTES Y LA DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En las respuestas obtenidas, se registra que un 42% de los Varones opina que la Dirección y los Docentes SI presentan una intimidación encubierta, al igual que para un 56% de las mujeres encuestadas.

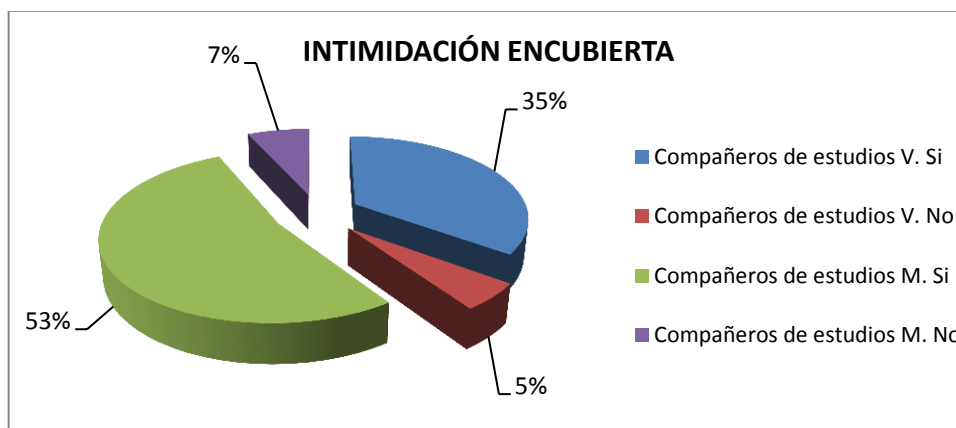
GRÁFICO Nº 16 – INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA DE LOS AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Se puede identificar de los resultados del cuestionario aplicado que para el 7% de los Varones SI se observa una intimidación encubierta por parte de los Auxiliares de docencia, y para un 12% de las mujeres encuestadas.

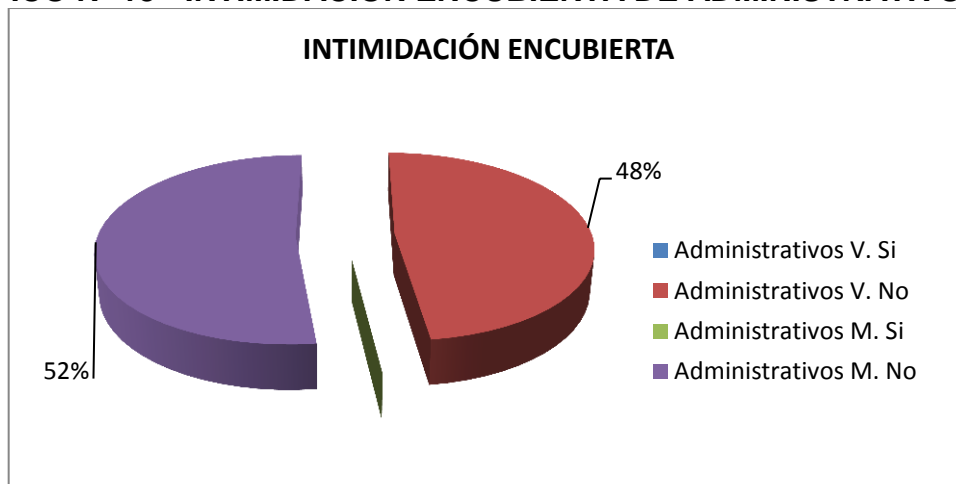
GRÁFICO Nº 17 - INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA DE LOS AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En este aspecto de los comportamientos identificados mediante el cuestionario, para el 35% de los varones encuestados los compañeros de estudio, Si manifiestan esta situación, para el 53% de las mujeres también se presenta esta condición en la universidad.

GRÁFICO Nº 18 - INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA DE ADMINISTRATIVOS

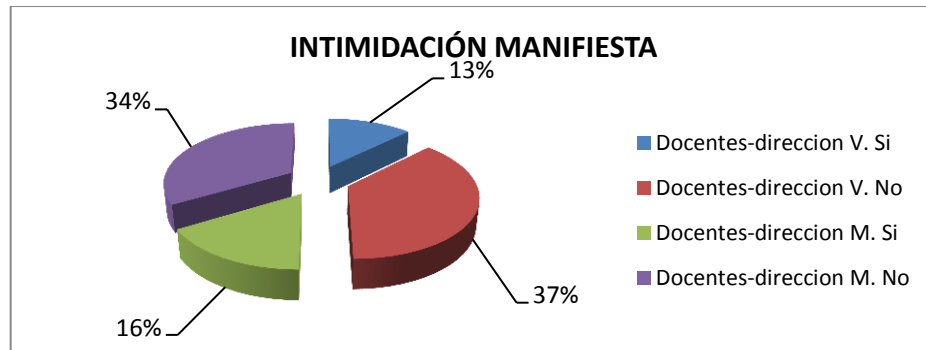


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En este aspecto para el 100% de los entrevistados varones y mujeres, los Administrativos NO presentan un comportamiento de intimidación encubierta, o no lo representan.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE INTIMIDACIÓN MANIFIESTA

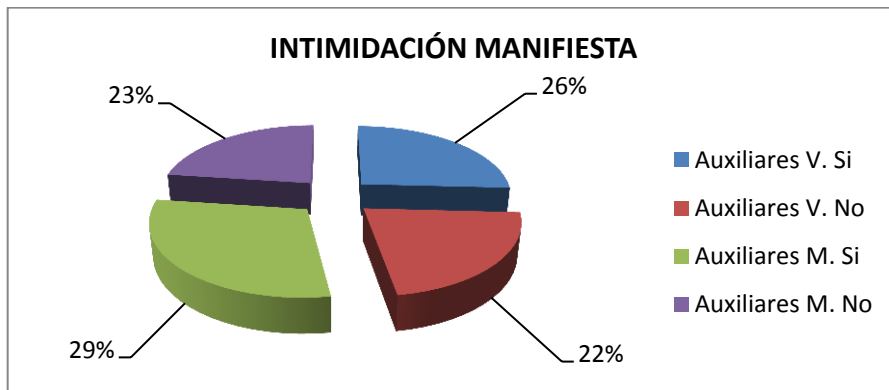
GRÁFICO Nº 19 - INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN LOS DOCENTES Y DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Se puede determinar de las respuestas obtenidas, que para un 13% de los estudiantes varones, la Dirección y los Docentes, SI expresan un comportamiento de intimidación manifiesta, para el 16% de las mujeres existe esta situación al interior de la universidad.

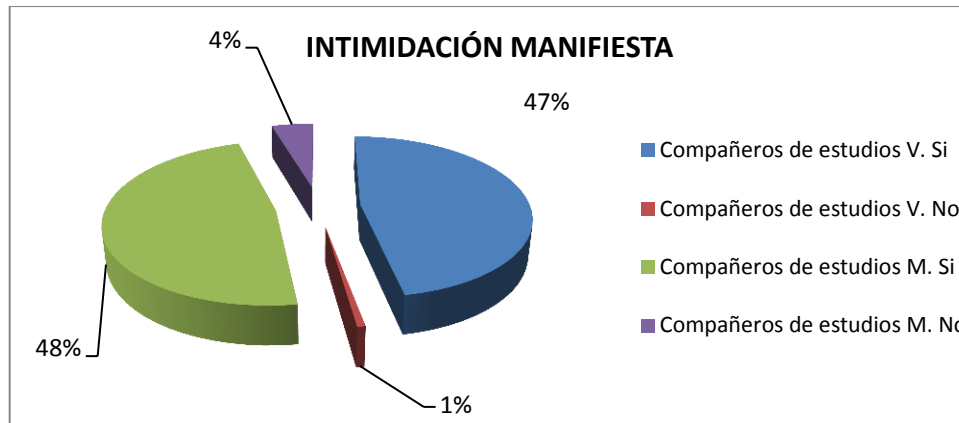
GRÁFICO Nº 20 INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN LOS AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En el caso de los Auxiliares de Docencia, para el 26% de los Varones, estas personas si exponen un tipo de intimidación manifiesta, para el 29% de las mujeres SI existe esta conducta en estos auxiliares.

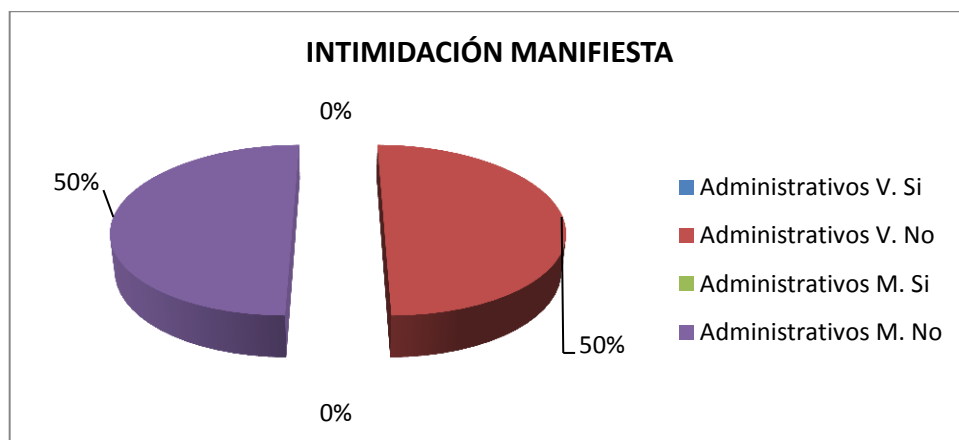
GRÁFICO Nº 21 - INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN COMPAÑEROS DE ESTUDIO



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Los cuestionarios aplicados exponen que para el 47% de los varones y el 48% de las mujeres, SI se puede observar en sus propios compañeros de estudios, una conducta de intimidación manifiesta.

GRÁFICO Nº 22 - INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN LOS ADMINISTRATIVOS

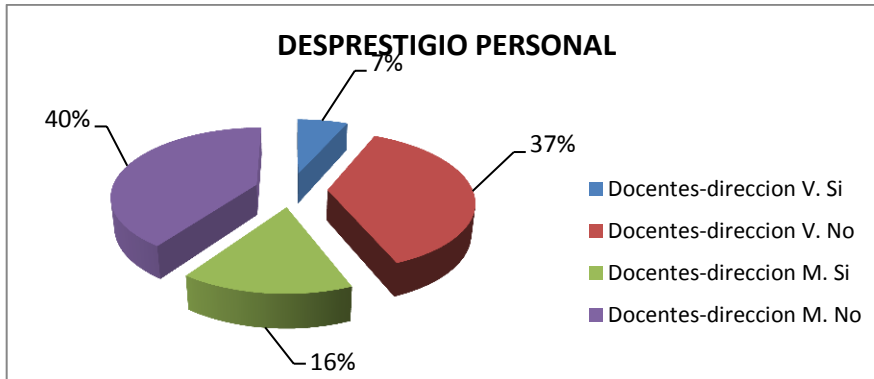


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En este aspecto del contenido del cuestionario para el 100% de los encuestados entre varones y mujeres, este comportamiento NO se evidencia en el personal administrativo.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE DESPRESTIGIO PERSONAL

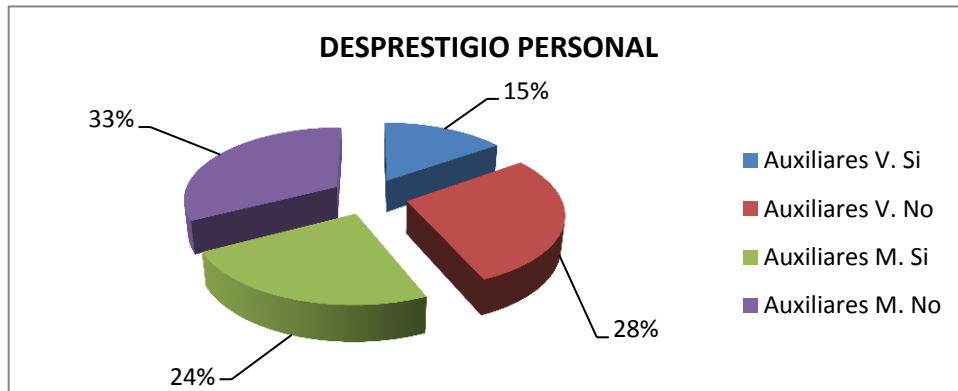
GRÁFICO Nº 23 – EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN DOCENTES Y DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Con referencia al comportamiento de desprestigio personal, para solo un 7% de los varones, Si existe esta situación por parte de la Dirección y los Docentes, en el caso de las mujeres un 16% afirma que Si observan esta condición en las autoridades mencionadas.

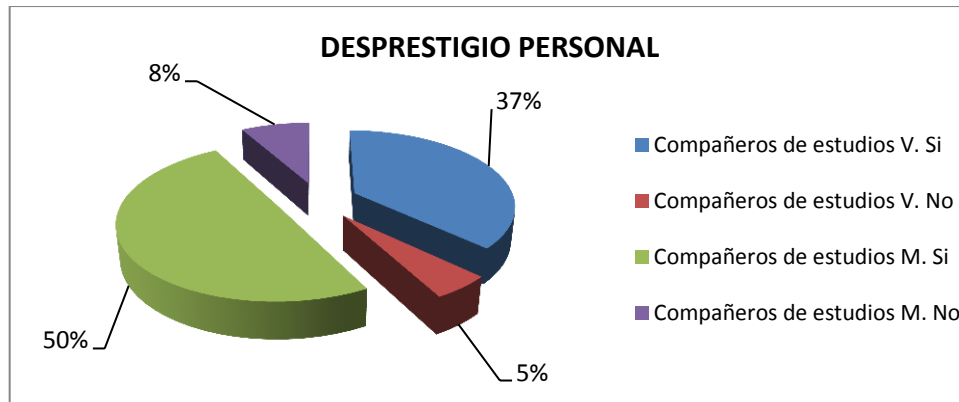
GRÁFICO Nº 24 - EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En las respuestas sobre este comportamiento, para un 15% de los Varones, los Auxiliares Si manifiestan esta conducta, al igual que para el 24% de las mujeres.

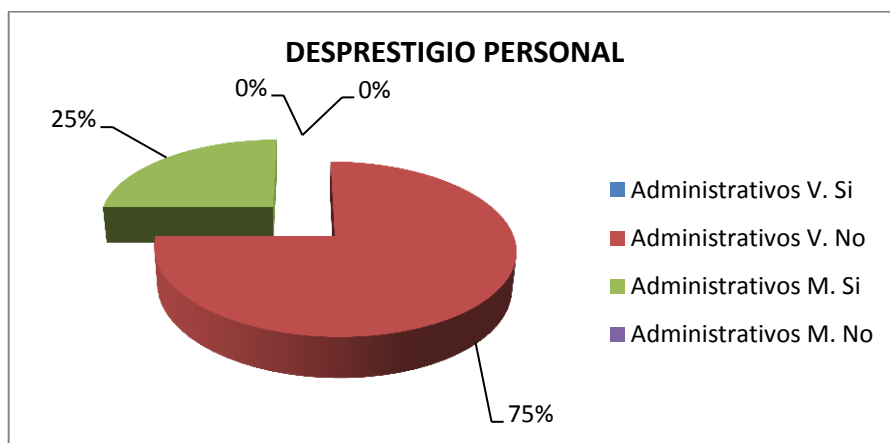
GRÁFICO Nº 25 - EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN COMPAÑEROS DE ESTUDIO



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Es evidente que este comportamiento de desprestigio personal, presenta los porcentajes más altos, en los propios compañeros de estudio ya que para el 37% de los varones esta actitud es evidente, como también para el 50% de las mujeres, que afirman SI se presenta esta conducta.

GRÁFICO Nº 26 - EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN ADMINISTRATIVOS

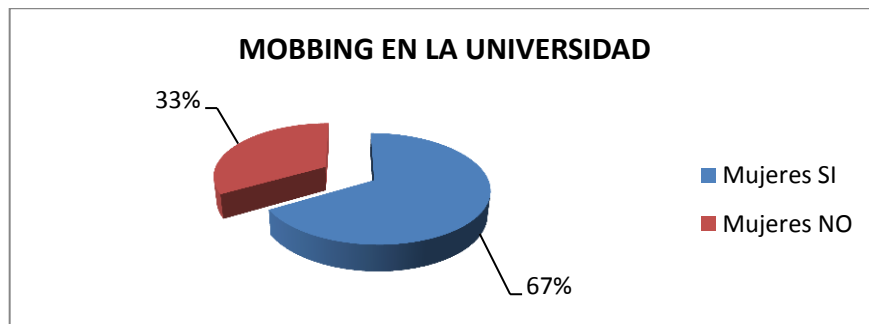


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En el caso del personal Administrativo solo el 25% de las mujeres afirma que SI existe un comportamiento de desprestigio personal ejercido por estos funcionarios.

4.2 RESULTADOS CUESTIONARIO DE MOBBING A DOCENTES DE LA CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

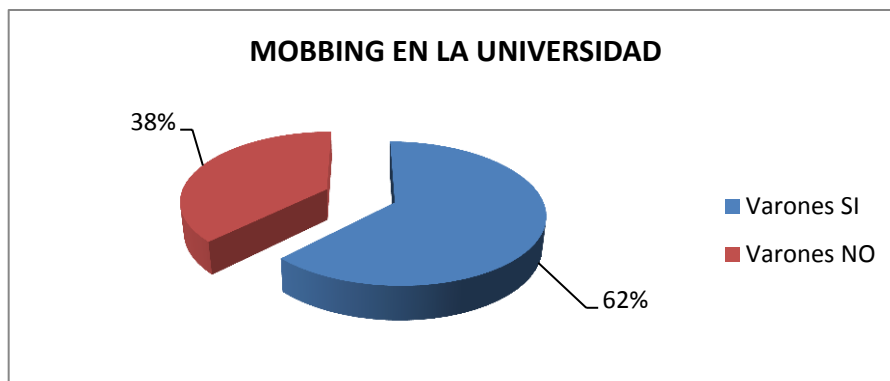
GRÁFICO N° 27 – EL MOBBING EN LA UNIVERSIDAD PARA LOS DOCENTES POR GÉNERO (FEMENINO)



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En los docentes, de acuerdo a las respuestas obtenidas, para un 67% de las Mujeres encuestadas, SI existe mobbing en la Universidad, y un 33% señala que esta situación NO se presenta en esta Institución.

GRÁFICO N° 28 – EL MOBBING EN LA UNIVERSIDAD PARA LOS DOCENTES POR GÉNERO (MASCULINO)

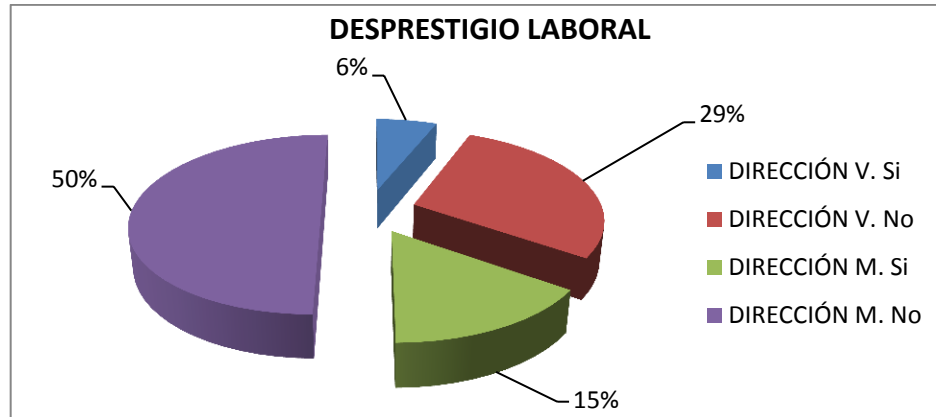


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En el caso del género masculino, un 62% de los docentes afirman que SI existe el mobbing en la Universidad, para un otro 38% esta situación NO es evidente.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE DESPRESTIGIO LABORAL

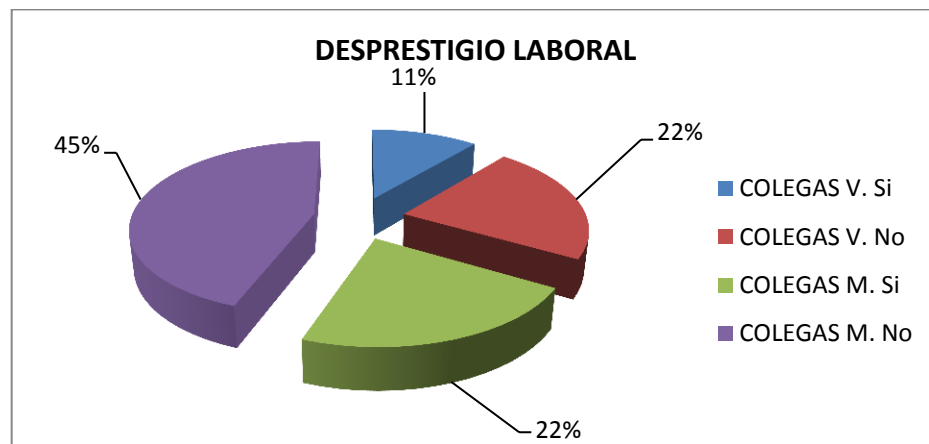
GRÁFICO Nº 29 – EL DESPRESTIGIO LABORAL EN LA DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

El comportamiento de Desprestigio Laboral. Según los docentes se establece que en el caso de la Dirección SI existe mobbing para un 6% de los varones y para un 15% de las mujeres encuestadas.

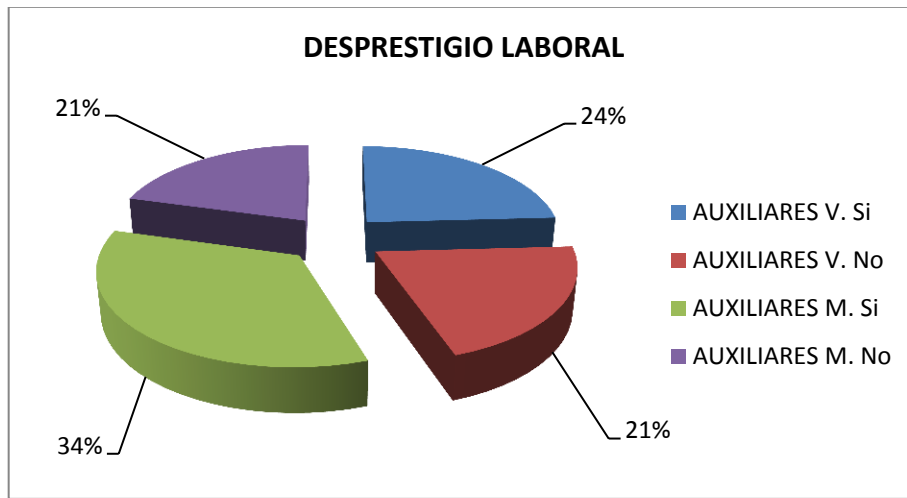
GRÁFICO Nº 30 – EL DESPRESTIGIO LABORAL EN LOS COLEGAS DOCENTES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Para el 11% de los encuestados varones, SI existe mobbing por parte de los Colegas, y también para un 22% de las mujeres SI se presenta esta problemática.

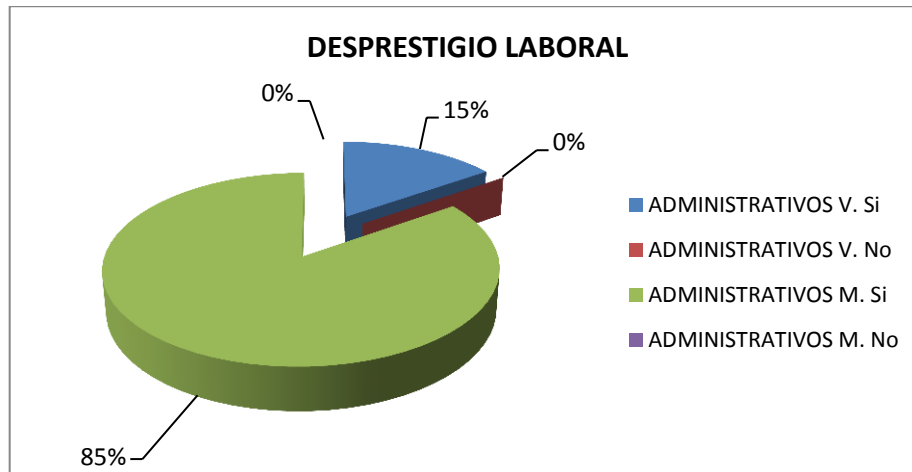
GRÁFICO Nº 31 – EL DESPRESTIGIO LABORAL EN AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Por parte de los auxiliares de docencia, los Docentes respondieron que Si se presenta mobbing para un 24% de los Varones y para un 34% de las mujeres, afirman que Si existe esta situación en las aulas académicas.

GRÁFICO Nº 32 - EL DESPRESTIGIO LABORAL EN ADMINISTRATIVOS

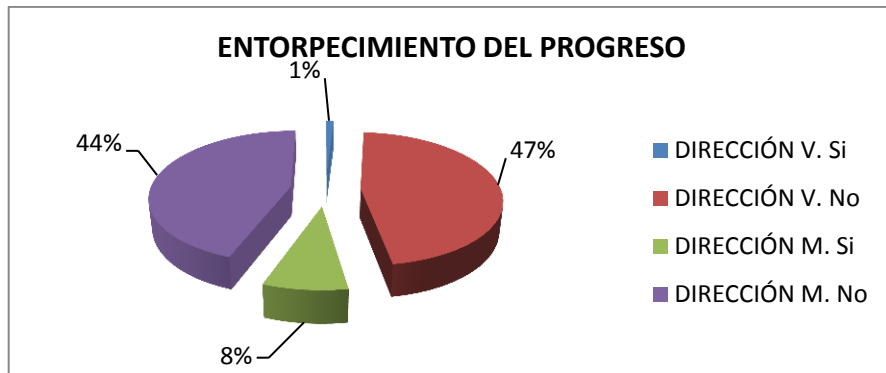


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Las respuestas en esta pregunta afirman que para un 15% de los Varones Si se presenta el mobbing originado por el personal administrativo, para otro 85% de las mujeres esta situación Si es muy evidente por parte del estamento universitario señalado.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE ENTORPECIMIENTO DE PROGRESO

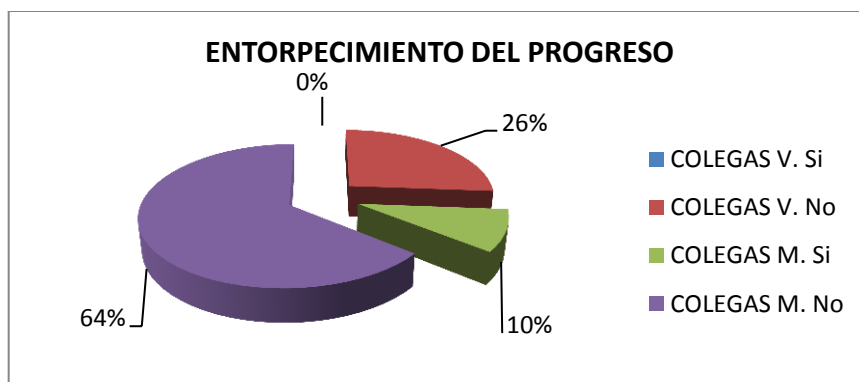
GRÁFICO Nº 33 - EL ENTORPECIMIENTO DE PROGRESO EN LA DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Para las personas que respondieron al cuestionario, la Dirección SI entorpecen el progreso con mobbing, solo para un 1% de los varones y para el 8% de las mujeres.

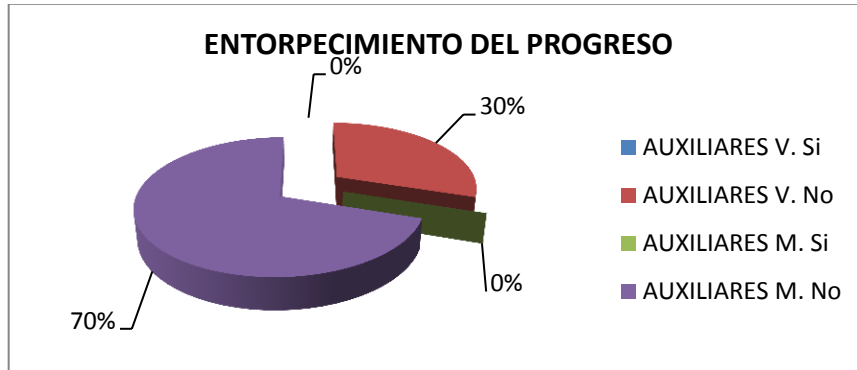
GRÁFICO Nº 34 - EL ENTORPECIMIENTO DE PROGRESO EN LOS COLEGAS DOCENTES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Se puede observar que de acuerdo a los resultados obtenidos, únicamente para un 10% de las Mujeres (Docentes), los Colegas, SI entorpecen el progreso como parte del mobbing que se genera en esta institución por algunos profesionales.

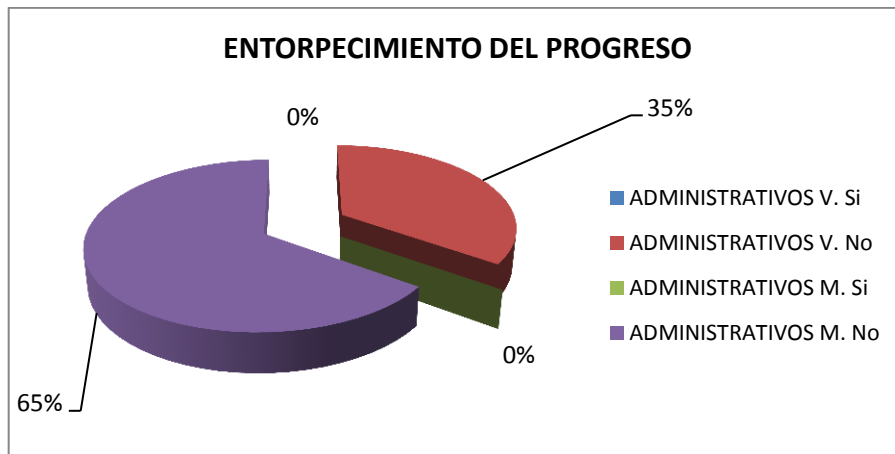
GRÁFICO Nº 35 - EL ENTORPECIMIENTO DE PROGRESO EN AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

A los Docentes les parece que NO entorpecen su progreso, los auxiliares de docencia, para un 100% de los encuestados (varones y mujeres), este factor es un comportamiento de mobbing no identificado por este estamento.

GRÁFICO Nº 36 - EL ENTORPECIMIENTO DE PROGRESO EN ADMINISTRATIVOS

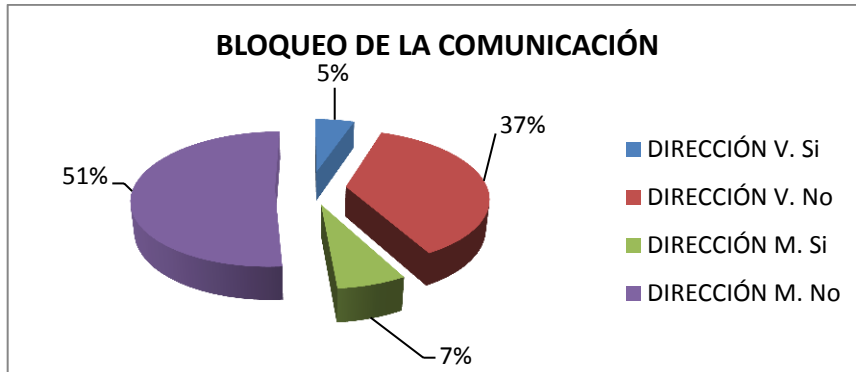


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Los datos registrados determinan en sus resultados que para el 100% de los encuestados (varones y mujeres), el personal Administrativo NO entorpece su progreso.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN

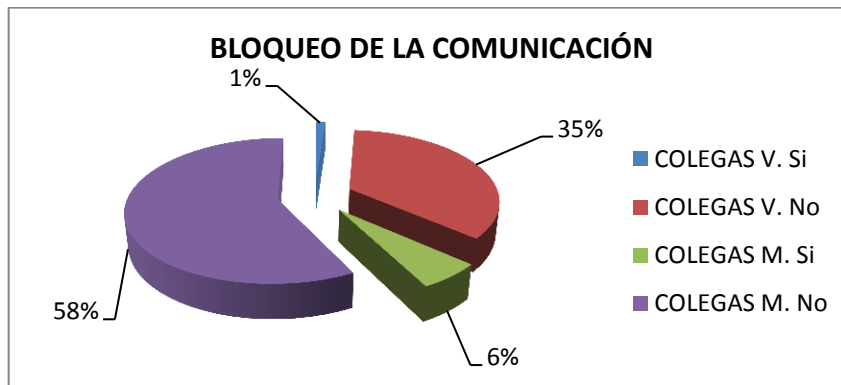
GRÁFICO Nº 37 – EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

El comportamiento negativo del bloqueo de la comunicación, para los docentes varones, en este caso a un 5%, SI, le parece que existe esta situación por parte de la Dirección. Y para un 7% de las mujeres SI se presenta este comportamiento.

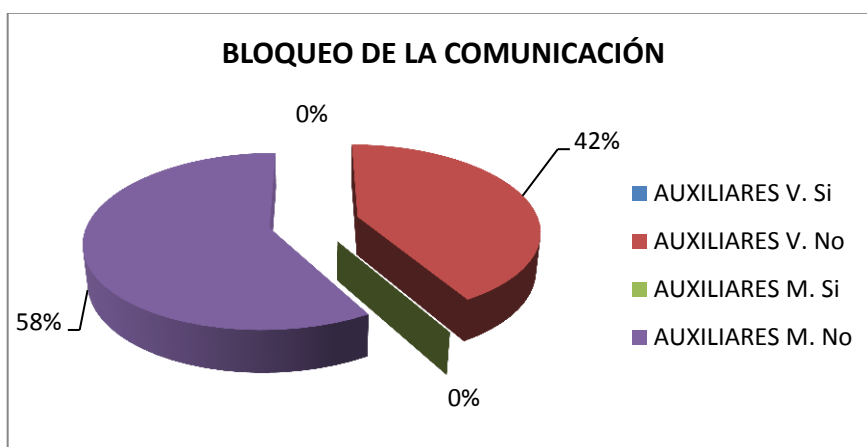
GRÁFICO Nº 38 - EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN LOS COLEGAS DOCENTES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

El cuestionario aplicado demuestra con los resultados que solo para un 1% de los varones docentes, los Colegas SI manifiestan este comportamiento, asimismo para un 6% de las mujeres, SI existe esta condición.

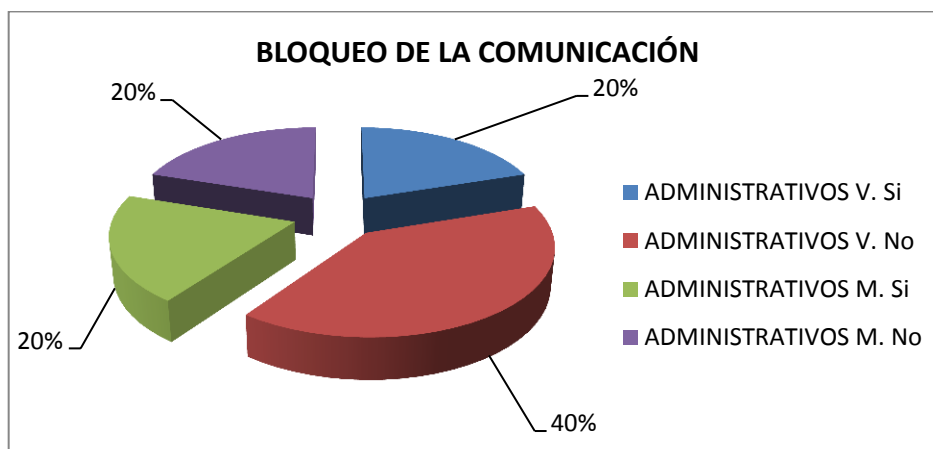
GRÁFICO Nº 39 - EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Se identifica en el caso de los docentes, que para varones y mujeres en un 100% los auxiliares NO bloquean la comunicación en el ámbito académico institucional.

GRÁFICO Nº 40 - EL BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN EN ADMINISTRATIVOS

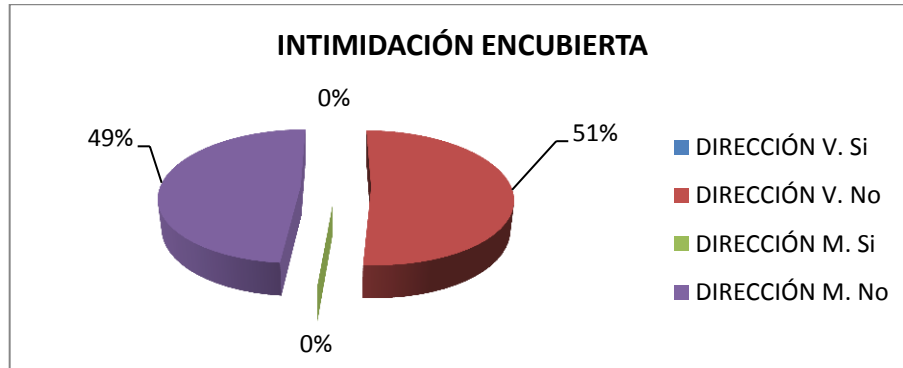


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En referencia a la comunicación, un 20% de los varones docentes, afirma que SI existe bloqueo de la comunicación por parte de los Administrativos, y a su vez un 20% de las mujeres opina de la misma forma, que SI se presenta esta situación en este personal.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA

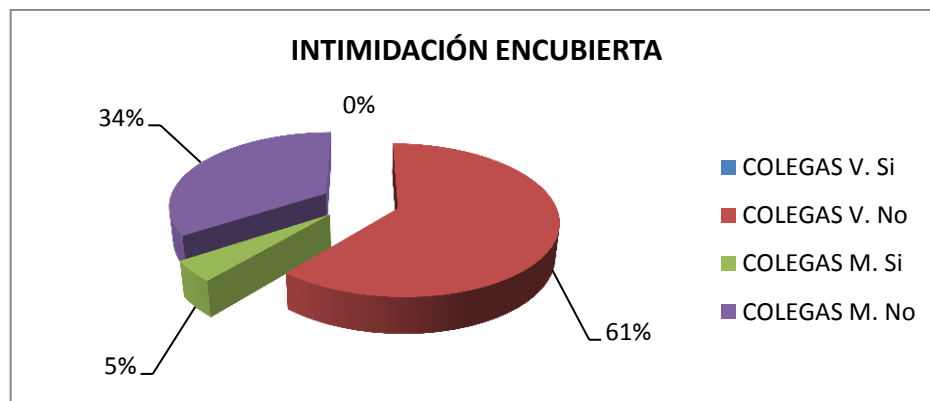
GRÁFICO Nº 41 – LA INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA EN DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En las respuestas obtenidas, se registra que un 100% de los Docente (varones y mujeres), opinan que la Dirección, NO presentan una intimidación encubierta en el ámbito universitario.

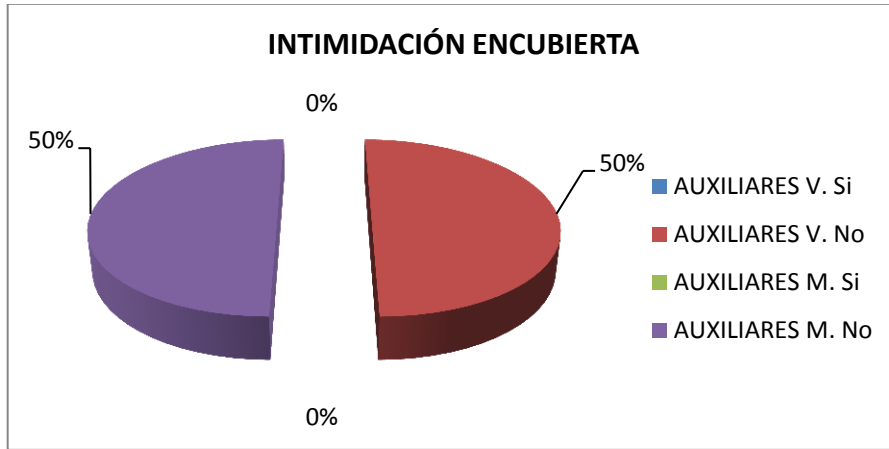
GRÁFICO Nº 42 – LA INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA EN COLEGAS DOCENTES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Se puede identificar de los resultados del cuestionario aplicado que solo para el 5% de las mujeres docentes, Si se observa una intimidación encubierta por parte de los Colegas de docencia. NO así para el restante 95%.

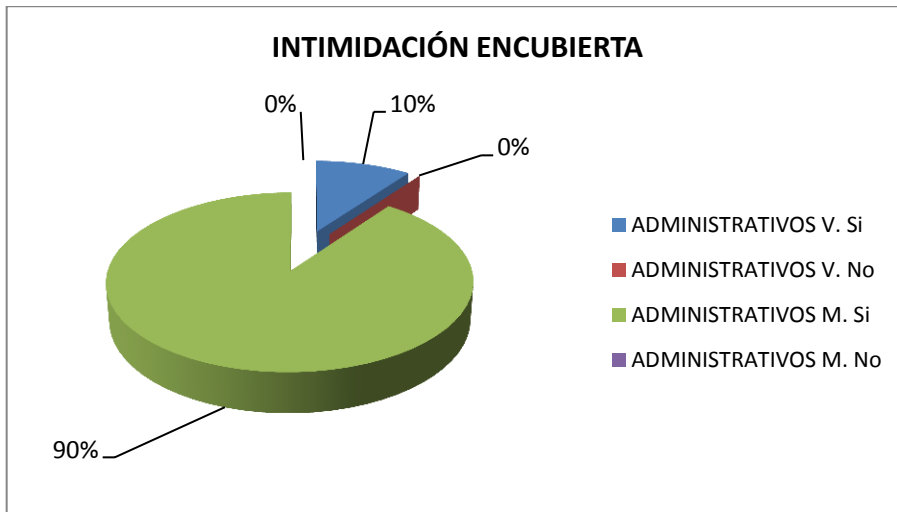
GRÁFICO Nº 43 - LA INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA EN AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En este aspecto de los comportamientos identificados mediante el cuestionario, para un 100% de los docentes encuestados (varones y mujeres), los auxiliares de docencia, NO presentan esta situación o condición en la universidad.

GRÁFICO Nº 44 – LA INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA ADMINISTRATIVOS

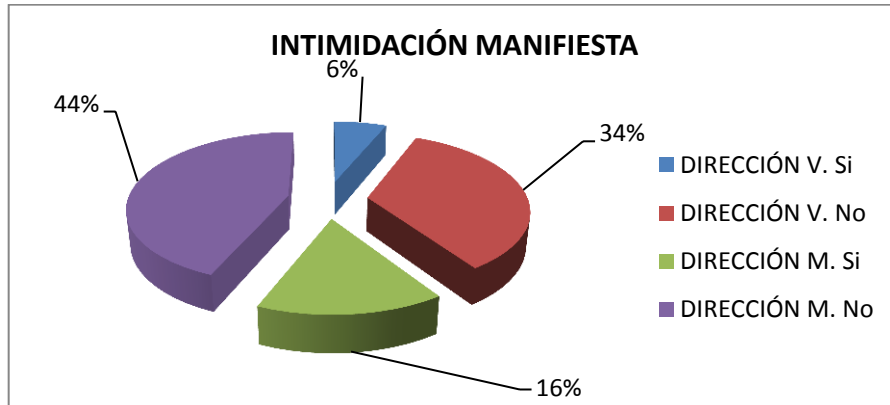


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En este aspecto para el 10% de los entrevistados varones y el 90% de mujeres, docentes los Administrativos SI presentan un comportamiento de intimidación encubierta, o no lo representan.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE INTIMIDACIÓN MANIFIESTA

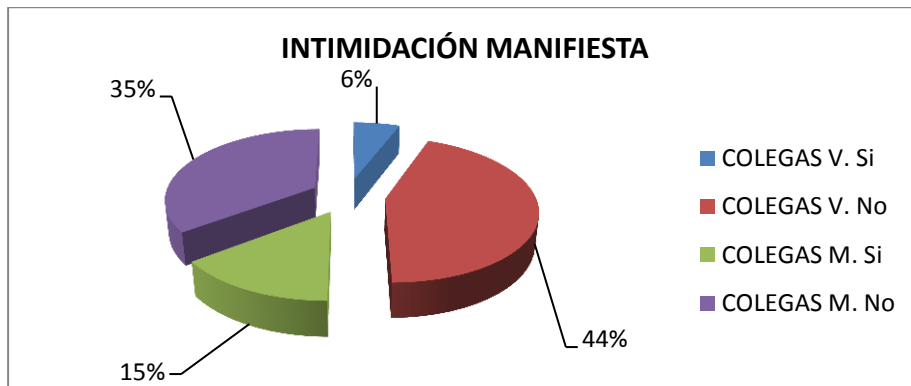
GRÁFICO Nº 45 - LA INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN LA DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Se puede determinar de las respuestas obtenidas, que para un 6% de los docentes varones, la Dirección, Si expresan un comportamiento de intimidación manifiesta, para el 16% de las mujeres docentes, Si existe esta situación al interior de la universidad.

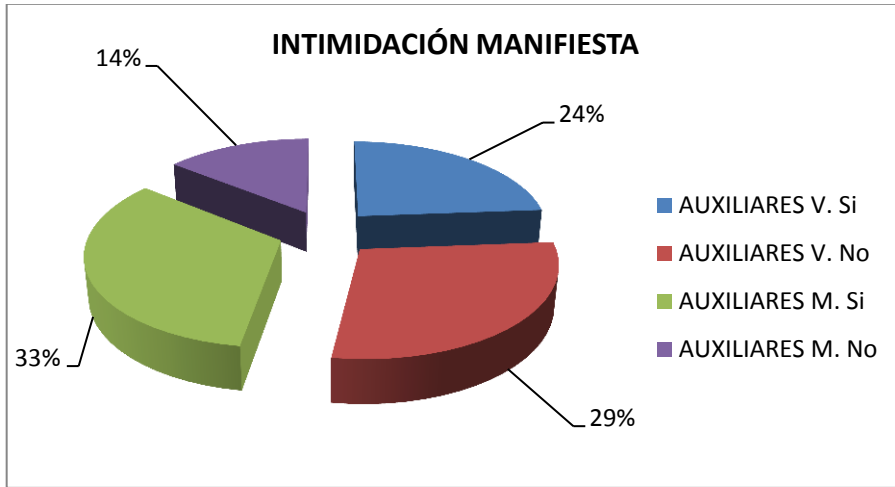
GRÁFICO Nº 46 - LA INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN LOS COLEGAS DOCENTES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En el caso de los Colegas, para el 6% de los Varones, estas personas si exponen un tipo de intimidación manifiesta, para un 15% de las mujeres Si existe esta conducta en estos colegas o profesionales.

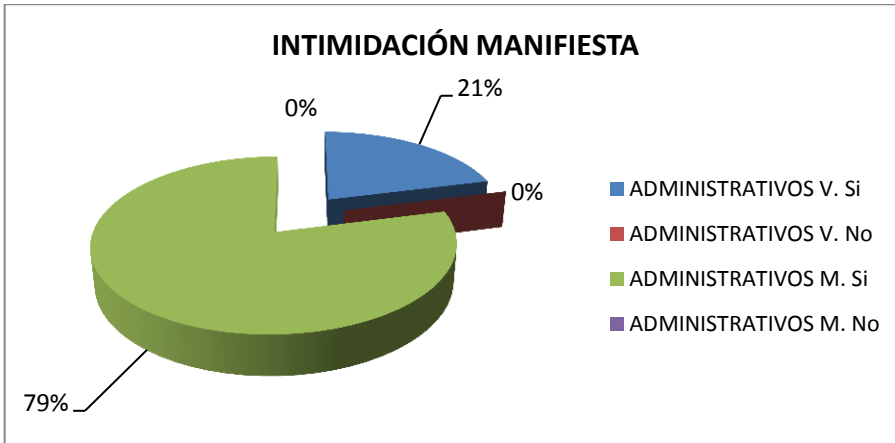
GRÁFICO Nº 47 - LA INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Los cuestionarios aplicados exponen que para un 24% de los varones y el 33% de las mujeres, SI se puede observar en los auxiliares de docencia, una conducta de intimidación manifiesta.

GRÁFICO Nº 48 - LA INTIMIDACIÓN MANIFIESTA EN ADMINISTRATIVOS

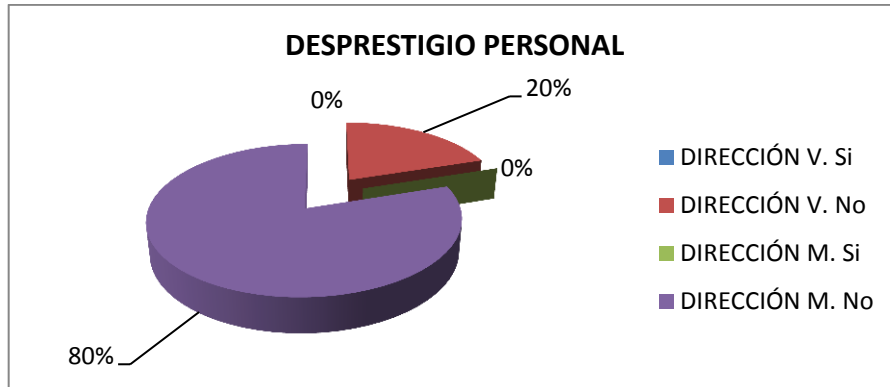


Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En este aspecto del contenido del cuestionario para un 21% de los encuestados varones y un 79% de las mujeres, docentes este comportamiento SI se evidencia en el personal administrativo.

MOBBING – COMPORTAMIENTO DE DESPRESTIGIO PERSONAL

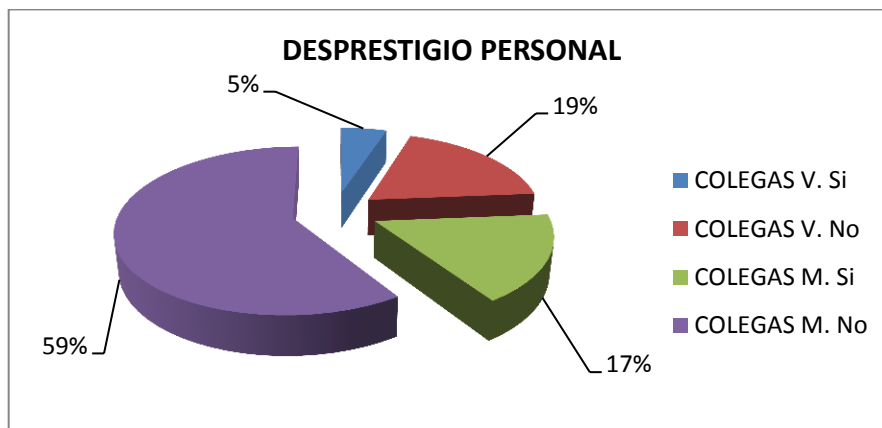
GRÁFICO Nº 49 – EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN LA DIRECCIÓN



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Con referencia al comportamiento de desprestigio personal, para un 100% de los docentes (varones y mujeres) NO existe esta situación por parte de la Dirección o la autoridad actual.

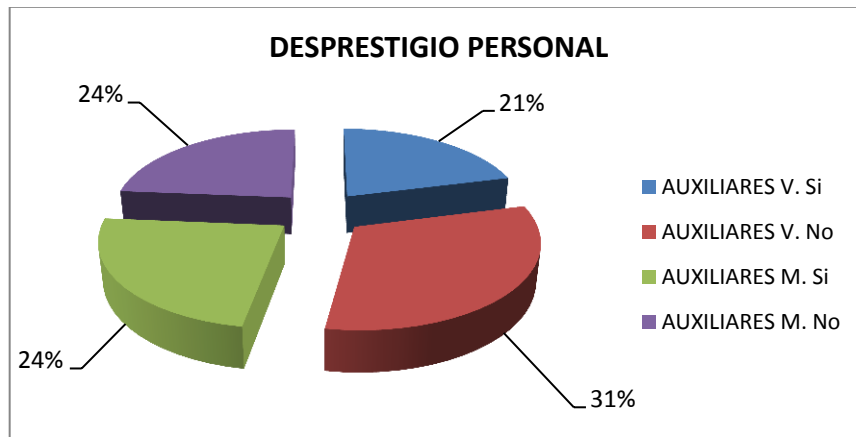
GRÁFICO Nº 50 - EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN LOS COLEGAS DOCENTES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En las respuestas sobre este comportamiento, para un 5% de los Varones, los Colegas SI manifiestan esta conducta, al igual que para un 17% de las mujeres, docentes.

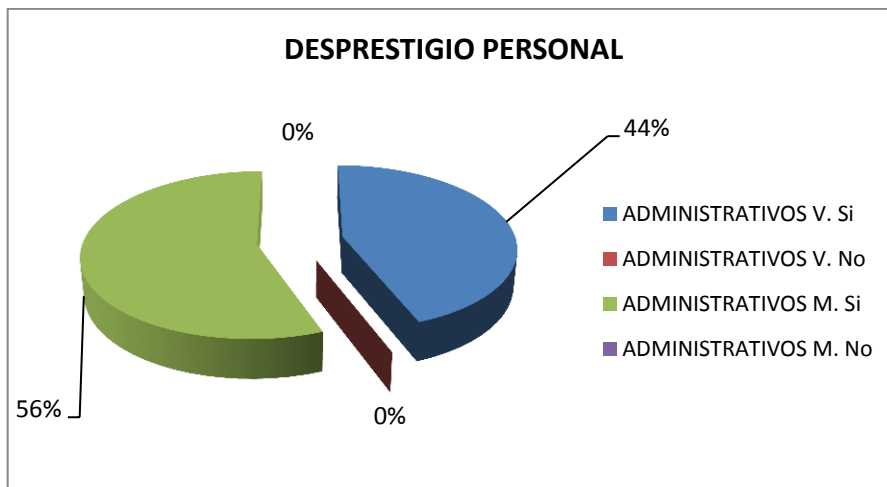
GRÁFICO Nº 51 - EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN AUXILIARES



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

Es evidente que este comportamiento de desprestigio personal, presenta porcentajes altos, en los Auxiliares de docencia, ya que para un 21% de los varones esta actitud es evidente, como también para el 24% de las mujeres, que afirman SI se presenta esta conducta en estos auxiliares.

GRÁFICO Nº 52 - EL DESPRESTIGIO PERSONAL EN ADMINISTRATIVOS



Fuente: Elaboración Propia en base a los datos del Cuestionario Aplicado

En el caso del personal Administrativo para un 44% de los varones docentes y un 56% de las mujeres, afirman que SI existe un comportamiento de desprestigio personal ejercido por estos funcionarios.

4.3 RESUMEN DE RESULTADOS DEL ESTAMENTO ESTUDIANTIL

En el caso de los estudiantes, se determina, de acuerdo a las respuestas obtenidas, para un 44% de los Varones encuestados, SI existe Mobbing en la Carrera Cs. De la Educación; pero un 56% señala que esta situación NO se presenta en esta Institución. En el caso del género femenino, un 64% de las estudiantes afirman que SI existe el Mobbing en la Universidad, para el 36% esta situación NO es evidente.

El comportamiento de Desprestigio Laboral. Según los encuestados establece que en el caso de la dirección y los docentes SI existe mobbing para un 13% de los varones y para un 19% de las mujeres encuestadas. Para el 14% de los encuestados varones, SI existe mobbing por parte de los Auxiliares de Cátedra, y para un 36% de las mujeres SI se presenta esta problemática.

Por parte de los compañeros de estudios, los estudiantes respondieron que SI se presenta mobbing para un 38% de los Varones y para un 50% de las mujeres, afirman que SI existe esta situación en las aulas académicas.

Las respuestas en esta pregunta afirman que para el 28% de los Varones se presenta el mobbing originado por el personal administrativo, para otro 25% de las mujeres esta situación SI es evidente en este estamento universitario.

Para las personas que respondieron al cuestionario, la Dirección y los Docentes SI entorpecen el progreso con mobbing, para el 9% de los varones y para el 18% de las mujeres.

Se puede observar que de acuerdo a los resultados obtenidos, para el 29% de los Varones, los Auxiliares de Cátedra, SI entorpecen el progreso como parte del mobbing que se genera en esta institución, asimismo para el 31% de las mujeres SI existe esta situación en estos responsables del apoyo académico.

A los estudiantes les parece que SI entorpecen su progreso, los compañeros de estudio, para el 38% de los Varones y para el 52% de las mujeres, este factor es un comportamiento de mobbing que es evidente en el ámbito estudiantil.

Los datos registrados determinan en sus resultados que para el 7% SI entorpecen su progreso los administrativos, al igual que para un 7% de las mujeres, quienes señalan que esta situación es menos evidente por la mínima relación entre el estamento estudiantil y administrativo.

Cuando se analiza el comportamiento negativo del bloqueo de la comunicación, para los estudiantes varones, en este caso un 11%, SI existe esta situación por parte de la Dirección y los Docentes. Y para un 14% de las mujeres SI se presenta este comportamiento.

El cuestionario aplicado demuestra con los resultados que para un 22% de los varones, los Auxiliares SI manifiestan este comportamiento, asimismo para otro 29% de las mujeres, SI existe esta condición en los auxiliares de docencia.

Se identifica en el caso de los estudiantes, que para estos sujetos, sus propios compañeros de estudios, SI bloquean la comunicación, para el 40% de los Varones y el 47% de las mujeres.

En referencia a la comunicación, un 21% de los varones afirma que SI existe bloqueo de la comunicación por parte de los Administrativos, y a su vez un 29% de las mujeres opina de la misma forma, que SI se presenta esta situación.

En las respuestas obtenidas, se registra que un 42% de los Varones opina que la Dirección y los Docentes SI presentan una intimidación encubierta, al igual que para un 56% de las mujeres encuestadas.

Se puede identificar de los resultados del cuestionario aplicado que para el 7% de los Varones SI se observa una intimidación encubierta por parte de los Auxiliares de docencia, y para un 12% de las mujeres encuestadas.

En este aspecto de los comportamientos identificados mediante el cuestionario, para el 35% de los varones encuestados los compañeros de estudio, SI manifiestan esta situación, para el 53% de las mujeres también se presenta esta condición en la universidad.

En este aspecto para el 100% de los entrevistados varones y mujeres, los Administrativos NO presentan un comportamiento de intimidación encubierta, o no lo representan. Se puede determinar de las respuestas obtenidas, que para un 13% de los estudiantes varones, la Dirección y los Docentes, SI expresan un comportamiento de intimidación manifiesta, para el 16% de las mujeres existe esta situación al interior de la universidad.

En el caso de los Auxiliares de Docencia, para el 26% de los Varones, estas personas si exponen un tipo de intimidación manifiesta, para el 29% de las mujeres SI existe esta conducta en estos auxiliares. Los cuestionarios aplicados exponen que para el 47% de los varones y el 48% de las mujeres, SI se puede observar en sus propios compañeros de estudios, una conducta de intimidación manifiesta.

En este aspecto del contenido del cuestionario para el 100% de los encuestados entre varones y mujeres, este comportamiento NO se evidencia en el personal administrativo.

Con referencia al comportamiento de desprestigio personal, para solo un 7% de los varones, SI existe esta situación por parte de la Dirección y los Docentes, en el caso de las mujeres un 16% afirma que SI observan esta condición en las autoridades mencionadas.

En las respuestas sobre este comportamiento, para un 15% de los Varones, los Auxiliares SI manifiestan esta conducta, al igual que para el 24% de las mujeres.

Es evidente que este comportamiento de desprestigio personal, presenta los porcentajes más altos, en los propios compañeros de estudio ya que para el 37% de los varones esta actitud es evidente, como también para el 50% de las mujeres, que afirman SI se presenta esta conducta.

En el caso del personal Administrativo solo el 25% de las mujeres afirma que SI existe un comportamiento de desprestigio personal ejercido por estos funcionarios.

4.4 RESUMEN DE RESULTADOS DEL ESTAMENTO DOCENTE

Según las respuestas obtenidas por este estamento, para un 67% de las Mujeres encuestadas, SI existe Mobbing en la Carrera Cs. de la Educación y un 33% señala que esta situación NO se presenta en esta Institución.

En el caso del género masculino, un 62% de los docentes afirman que SI existe Mobbing en la Carrera Cs. de la Educación, para un otro 38% esta situación NO es evidente.

El comportamiento de Desprestigio Laboral. Según los docentes se establece que en el caso de la Dirección SI existe Mobbing para un 6% de los varones y para un 15% de las mujeres encuestadas.

Para el 11% de los encuestados varones, SI existe Mobbing por parte de los Colegas, y también para un 22% de las mujeres SI se presenta esta problemática.

Por parte de los auxiliares de docencia, respondieron que SI se presenta Mobbing para un 24% de los Varones y para un 34% de las mujeres, afirman que SI existe esta situación en las aulas académicas. Las respuestas en esta pregunta afirman que para un 15% de los Varones SI se presenta el mobbing originado por el personal administrativo, para otro 85% de las mujeres esta situación SI es muy evidente por parte del estamento universitario señalado.

Para las personas que respondieron al cuestionario, la Dirección SI entorpecen el progreso con mobbing, solo para un 1% de los varones y para el 8% de las mujeres. Se puede observar que de acuerdo a los resultados obtenidos, únicamente para un 10% de las Mujeres (Docentes), los Colegas, SI entorpecen el progreso como parte del mobbing que se genera en esta institución por algunos profesionales.

A los Docentes les parece que NO entorpecen su progreso, los auxiliares de docencia, para un 100% de los encuestados (varones y mujeres), este factor es un comportamiento de mobbing no identificado por este estamento.

Los datos registrados determinan en sus resultados que para el 100% de los encuestados (varones y mujeres), el personal Administrativo NO entorpece su progreso. El comportamiento negativo del bloqueo de la comunicación, para los docentes varones, en este caso a un 5%, SI, le parece que existe esta situación por parte de la Dirección. Y para un 7% de las mujeres SI se presenta este comportamiento.

El cuestionario aplicado demuestra con los resultados que solo para un 1% de los varones docentes, los Colegas SI manifiestan este comportamiento, asimismo para un 6% de las mujeres, SI existe esta condición.

Se identifica en el caso de los docentes, que para varones y mujeres en un 100% los auxiliares NO bloquean la comunicación en el ámbito académico institucional.

En referencia a la comunicación, un 20% de los varones docentes, afirma que SI existe bloqueo de la comunicación por parte de los Administrativos, y a su vez un 20% de las mujeres opina de la misma forma, que SI se presenta esta situación en este personal.

En las respuestas obtenidas, se registra que un 100% de los Docente (varones y mujeres), opinan que la Dirección, NO presentan una intimidación encubierta en el ámbito universitario.

Se puede identificar de los resultados del cuestionario aplicado que solo para el 5% de las mujeres docentes, SI se observa una intimidación encubierta por parte de los Colegas de docencia. NO así para el restante 95%.

En este aspecto de los comportamientos identificados mediante el cuestionario, para un 100% de los docentes encuestados (varones y mujeres), los auxiliares de docencia, NO presentan esta situación o condición en la universidad.

En este aspecto para el 10% de los entrevistados varones y el 90% de mujeres, docentes los Administrativos SI presentan un comportamiento de intimidación encubierta, o no lo representan.

Se puede determinar de las respuestas obtenidas, que para un 6% de los docentes varones, la Dirección, SI expresan un comportamiento de intimidación manifiesta, para el 16% de las mujeres docentes, SI existe esta situación al interior de la universidad.

En el caso de los Colegas, para el 6% de los Varones, estas personas si exponen un tipo de intimidación manifiesta, para un 15% de las mujeres SI existe esta conducta en estos colegas o profesionales.

Los cuestionarios aplicados exponen que para un 24% de los varones y el 33% de las mujeres, SI se puede observar en los auxiliares de docencia, una conducta de intimidación manifiesta. En este aspecto del contenido del cuestionario para un 21% de los encuestados varones y un 79% de las mujeres, docentes este comportamiento SI se evidencia en el personal administrativo.

Con referencia al comportamiento de desprestigio personal, para un 100% de los docentes (varones y mujeres) NO existe esta situación por parte de la Dirección o la autoridad actual. En las respuestas sobre este comportamiento, para un 5% de los Varones, los Colegas SI manifiestan esta conducta, al igual que para un 17% de las mujeres, docentes.

Es evidente que este comportamiento de desprestigio personal, presenta porcentajes altos, en los Auxiliares de docencia, ya que para un 21% de los varones esta actitud es evidente, como también para el 24% de las mujeres, que afirman SI se presenta esta conducta en estos auxiliares.

En el caso del personal Administrativo para un 44% de los varones docentes y un 56% de las mujeres, afirman que SI existe un comportamiento de desprestigio personal ejercido por estos funcionarios.

4.5 DOCIMASIA DE LA HIPÓTESIS

a) Resultados y comprobación en el caso de las Encuestas aplicadas a los Estudiantes.

INDICADORES	ACEPTA	RECHAZA
• El desprestigio entre Estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	
• El desprestigio de Auxiliares	<input checked="" type="checkbox"/>	
• El desprestigio de Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• El entorpecimiento del Progreso en los Auxiliares	<input checked="" type="checkbox"/>	
• El entorpecimiento del Progreso en los Estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	
• El entorpecimiento del Progreso en los Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• El Bloqueo de la Comunicación en Estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	
• El Bloqueo de la Comunicación en Auxiliares	<input checked="" type="checkbox"/>	
• El Bloqueo de la Comunicación en Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• La intimidación Encubierta en Estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	
• La intimidación Encubierta en Auxiliares		<input checked="" type="checkbox"/>
• La intimidación Encubierta en Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• La intimidación Manifiesta en Estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	
• La intimidación Manifiesta en Auxiliares	<input checked="" type="checkbox"/>	
• La intimidación Manifiesta en Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• El Desprestigio Personal en Estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	
• El Desprestigio Personal en Auxiliares		<input checked="" type="checkbox"/>
• El Desprestigio Personal en Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
TOTALES	56%	44%

FÓRMULA DOCIMASIA DE HIPÓTESIS

$$DH = \frac{VA}{TI} \times 100$$

Dónde:

DH= Docimasia de Hipótesis

VA= Variables Aceptadas

TI= Total de Indicadores

Entonces:

$$10/18=0.6$$

$$\mathbf{DH= 0,6 \times 100 = 60\%}$$

DH= 60% Valida la Hipótesis

b) Resultados y comprobación en el caso de las Encuestas aplicadas a los Docentes.

INDICADORES	ACEPTA	RECHAZA
• El desprestigio laboral en la Dirección		<input checked="" type="checkbox"/>
• El desprestigio laboral entre Colegas Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• El desprestigio laboral entre Auxiliares	<input checked="" type="checkbox"/>	
• El entorpecimiento del Progreso en la Dirección		<input checked="" type="checkbox"/>
• El entorpecimiento del Progreso en los Colegas Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• El Bloqueo de la Comunicación en la Dirección		<input checked="" type="checkbox"/>
• El Bloqueo de la Comunicación en Auxiliares		<input checked="" type="checkbox"/>
• El Bloqueo de Comunicación en Colegas Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• La intimidación encubierta de la Dirección		<input checked="" type="checkbox"/>
• La intimidación Encubierta entre Colegas Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• La intimidación Encubierta de Auxiliares		<input checked="" type="checkbox"/>
• La intimidación Manifiesta en la Dirección		<input checked="" type="checkbox"/>
• La intimidación Manifiesta en Colegas Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• La intimidación Manifiesta en Auxiliares	<input checked="" type="checkbox"/>	
• El Desprestigio Personal en la Dirección		<input checked="" type="checkbox"/>
• El Desprestigio Personal en Colegas Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• El Desprestigio Personal en Auxiliares	<input checked="" type="checkbox"/>	
• El entorpecimiento del Progreso en la Dirección		<input checked="" type="checkbox"/>
• El entorpecimiento Progreso en Colegas Docentes		<input checked="" type="checkbox"/>
• El entorpecimiento del Progreso en los Auxiliares		<input checked="" type="checkbox"/>
TOTALES	17%	83%

FÓRMULA DOCIMASIA DE HIPÓTESIS

$$DH = \frac{VA}{TI} \times 100$$

Dónde:

DH= Docimasia de Hipótesis

VA= Variables Aceptadas

TI= Total de Indicadores

Entonces:

$$3/18=0.2$$

$$DH= 0,2 \times 100 = 20\%$$

DH= 20% La Hipótesis en este grupo No es Válida

Es decir interpretando los resultados obtenidos, se puede afirmar que la Hipótesis **SI es válida**, con relación a la influencia del Mobbing en el Proceso Educativo del nivel académico de 3^{er} y 4^{to} año de gestión, en la Carrera la Carrera de Ciencias de la Educación, de la UMSA, que genera efectos negativos en la asimilación de conocimientos y enseñanzas **en estudiantes de esta unidad académica, según las encuestas y resultados obtenidos** con un 56%.

Por otra parte en esta misma valoración, e interpretando los resultados obtenidos, se puede afirmar que la Hipótesis **NO es válida** con relación a la influencia del Mobbing en el Proceso Educativo del nivel académico de 3^{er} y 4^{to} año de gestión, en la Carrera la Carrera de Ciencias de la Educación, que pueda generar efectos negativos en la transmisión de conocimientos y enseñanzas, **en los Docentes de esta unidad académica**. Sin embargo existe un porcentaje de incidencia del “mobbing” en este grupo de un 17%, que puede afectar el proceso educativo, si este valor se incrementa o no se toman las medidas preventivas correspondientes, además de dar mayor importancia a esta problemática en la Carrera de Ciencias de la Educación de la UMSA.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

El trabajo efectuado permite en esta investigación concluir la necesidad de fortalecer los estudios y el rigor científico para analizar la problemática del Mobbing en la carrera Ciencias de la Educación. La importancia radica en que este fenómeno se visibiliza de forma más evidente en las últimas décadas a nivel mundial, refrendando la magnitud del fenómeno personas y especialistas en este ámbito, situación que se observa también de forma preocupante, aunque en menor medida, en el ámbito nacional y particularmente de las Universidades Públicas.

A nivel de la terminología de esta problemática, sin importar las concepciones de las que se parte, es posible resumir que muchos de los sujetos o personas en el ámbito institucional y académico de la Universidad, también están sometidos al fenómeno Mobbing, por encima de cual fuera su concepto técnico-científico o estamento al que pertenezcan, ya que todos conforman la comunidad universitaria.

Se debe tener cautela sobre las estadísticas, ya que estos datos sobre el fenómeno estudiado fue uno de los motores que permitió la sensibilización de esta problemática, pero sobre todo, por la no utilización de un concepto uniformado de Mobbing, que además pudiera ser asimilado e identificado por el sujeto agredido o víctima.

La expresión anglosajona “Mobbing” ha llegado al país con varias traducciones, pero acoso moral o acoso psicológico en el trabajo, han sido las que más han utilizado los medios de comunicación, y por ende las que más éxito han tenido.

Con relación a la Problemática de Investigación y Objetivos de la Tesis presentada, se detallan las siguientes conclusiones:

Se pudo evidenciar con los resultados obtenidos que existe una influencia e incidencia del Mobbing en el Proceso Educativo de la Carrera de Ciencias de la Educación, particularmente en el casos de los estudiantes para un 56% y solamente para el 17% de la población estudiada de los docentes, quienes afirman la presencia de esta problemática, lo cual según estas opiniones afecta al desarrollo del crecimiento personal, académico y en el caso de los Docentes el accionar profesional lo cual influye en el proceso educativo.

Se pudo determinar la presencia del Mobbing al interior de la Carrera de Ciencias de la Educación, con la aplicación de un instrumento estandarizado y validado, denominado LIP-60, Cuestionario Acoso Moral- “Mobbing” de Heinz Leymann, cuyos resultados exponen la presencia de esta problemática en el proceso educativo. Estas características se presentan con comportamientos no adecuados que inciden en este proceso y dificultan las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y ayudantes de cátedra. Además se complementó esta validación, con la docimasia de hipótesis efectuada.

En el trabajo investigativo se identifica conclusivamente, que las conductas o comportamientos de mobbing más frecuentes, en el ámbito académico estudiantil, para los estudiantes por parte de los acosadores, son:

- **El desprestigio entre Estudiantes 88%**
- **El desprestigio entre Auxiliares 50%**
- El desprestigio entre Docentes 32%
- **El entorpecimiento del Progreso en los Auxiliares 60%**
- **El entorpecimiento del Progreso en los Estudiantes 88%**
- El entorpecimiento del Progreso en los Docentes 27%

- **El Bloqueo de la Comunicación en Estudiantes 87%**
- **El Bloqueo de la Comunicación en Auxiliares 51%**
- El Bloqueo de la Comunicación en Docentes 25%
- **La intimidación Encubierta en Estudiantes 88%**
- La intimidación Encubierta en Auxiliares 19%
- **La intimidación Manifiesta en Estudiantes 95%**
- **La intimidación Manifiesta en Auxiliares 55%**
- La intimidación Manifiesta en Docentes 29%
- **El Desprestigio Personal en Estudiantes 87%**
- El Desprestigio Personal en Auxiliares 39%
- El Desprestigio Personal en Docentes 23%

Por otra parte de forma complementaria, se identifica también las conductas o comportamientos de Mobbing más frecuentes, en el ámbito académico docente, para los profesionales encuestados, por parte de los acosadores, son:

- El desprestigio laboral en la Dirección 21%
- El desprestigio laboral entre Colegas Docentes 33%
- **El desprestigio laboral entre Auxiliares 58%**
- El entorpecimiento del Progreso en la Dirección 9%
- El entorpecimiento del Progreso en los Colegas Docentes 10%
- El Bloqueo de la Comunicación en la Dirección 12%
- El Bloqueo de la Comunicación en Colegas Docentes 7%
- La intimidación Encubierta entre Colegas Docentes 5%
- La intimidación Manifiesta en la Dirección 22%
- La intimidación Manifiesta en Colegas Docentes 21%
- **La intimidación Manifiesta en Auxiliares 57%**
- El Desprestigio Personal en Colegas Docentes 22%
- **El Desprestigio Personal en Auxiliares 45%**

Se plantea para prevenir y corregir los comportamientos de “Mobbing” al interior de la Carrera de Ciencias de la Educación, una propuesta estratégica que se fundamenta en la implementación y consolidación de un Código de Ética Docente-Estudiantil, que permita regular estas actitudes y beneficie al proceso educativo que la Carrera precisa. Esta propuesta se desarrolla en detalle en el capítulo VII.

5.2 RECOMENDACIONES

A continuación se presentan varias recomendaciones identificadas en la investigación. Se espera que estas, sirvan para continuar desarrollando y mejorando el conocimiento del tema investigado:

- ✓ Dar continuidad a esta investigación y otras similares, incluyendo protocolos de prevención o la implementación del Código de Ética Docente Estudiantil, en la carrera Ciencias de la Educación dependiente de la Universidad Mayor de San Andrés, y establecer canales de detección y actuación para evitar que este fenómeno se instaure en la Cultura Organizacional de esta casa de Estudios Superiores.
- ✓ Completar una segunda fase de esta investigación, para identificar los efectos y las consecuencias a corto y mediano plazo, que pudiera tener este fenómeno en cuanto a querellas y demandas por parte de los estudiantes, docentes o empleados de la Institución.
- ✓ Se sugiere que la Carrera de Ciencias de la Educación busque los mecanismos más idóneos para corroborar los resultados de este aporte científico, sin pretender negar el problema, minimizar los efectos y peor aún, no conocer si este fenómeno ocurre o delimitar el entorno académico e institucional donde se produce de forma recurrente, socavando los fundamentos principales de esta unidad académica.

- ✓ Al culminar la investigación se puede afirmar que este tipo de estudios pueden aportar mucho contra la problemática del Mobbing en la Educación Superior, a partir de lo cual se podría reorientar una definición del Mobbing Académico, como una nueva tipología del acoso psicológico en el proceso de Educación. Sin embargo, se recomienda que la Carrera de Ciencias de la Educación y todos sus integrantes, colaboren, además participen integralmente en la solución de esta problemática desde su conceptualización.
- ✓ La Carrera de Ciencias de la Educación en general como recomendación, necesita despertar el deseo de aprender de sus docentes en general, escuchar las opiniones y aportes que puedan dar todos ellos (interinos, invitados y titulares) sin discriminación y rechazo alguno para fortalecer la confianza y seguridad de todo este estamento.
- ✓ Se sugiere que la Carrera de Ciencias de la Educación, también deba establecer expectativas más altas, con relación al trato, la cordialidad, el respeto y la responsabilidad e idoneidad en este ámbito, para que todo el mundo sepa cuáles son las reglas establecidas. Un Código de Ética, con políticas contra la falta de respeto y abuso, de todos los estamentos en la comunidad universitaria en especial la Carrera de Ciencias de la Educación, puede ayudar en gran medida a mejorar estas relaciones y procesos internos.
- ✓ Se recomienda velar por la calidad de las relaciones laborales y académicas en el proceso educativo, para fomentar la integridad y fluidez de la comunicación, así las metas trazadas se cumplirán como fueron establecidas.

- ✓ Se sugiere de forma continua, la capacitación, concientización y revalorización de los principios universitarios, académicos y éticos, a directivos, docentes y a toda la colectividad universitaria en materia de mobbing, para que puedan identificar posibles conflictos y fomentar la reconciliación o cambio de actitudes.

- ✓ Se sugiere, evitar la promoción excesiva de la competitividad insana entre docentes por una parte, y/o entre estudiantes, esto puede generar problemas, y como consecuencia el Mobbing.

- ✓ Se recomienda por último, establecer sistemas de acogida para los docentes recién incorporados, nuevos o invitados a la organización, ofreciéndoles apoyo e incentivos. De la misma forma programas de inducción a los nuevos universitarios.

CAPÍTULO VI
PROPUESTA DE TESIS

6.1 CONTENIDO Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA

CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CÓDIGO DE ÉTICA - DOCENTE ESTUDIANTIL

ÍNDICE DE CONTENIDO

Declaración de Ética
Esencia y Aplicación del Código de Ética
El código, su funcionalidad y la gestión de la preocupación

1) ÉTICA PERSONAL

1.1) Comportamiento Personal

1.2) Recursos Institucionales

1.3) Manejo de Documentos Académicos e institucionales

1.4) Dishonestidad Intelectual

2.) RELACIÓN ENTRE ESTAMENTOS

2.1) Relaciones Laborales

2.2) Igualdad de Oportunidades

2.3) Ambientes Saludables

2.4) Actividades Religiosas y Políticas

2.5) Abuso de Autoridad

2.6) Abuso y Acoso Sexual

3.) RELACIÓN E INTERACCIÓN DOCENTE-ESTUDIANTIL

3.1) El Acoso o “Mobbing Académico”

DECLARACIÓN DE ÉTICA

Desde su creación, la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) tiene el honor de ser una de las primeras Instituciones de Educación Superior en Bolivia, la cual promueve y pone en práctica, principios relativos a la vivencia de los valores, además de una consciencia social crítica y los más elevados preceptos morales. Esta reputación, que se ha construido a través de los años continúa presente en cada una de las actividades que se llevan a cabo día a día en la Comunidad Universitaria.

Es importante por lo tanto resaltar en este documento, los principios que deben ser revalorizados en la Carrera de Ciencias de la Educación, que son: El respeto a la persona o miembro de la comunidad universitaria, la búsqueda de conocimiento, la verdad y el servicio (académico-administrativo) con calidad, además sin discriminación ni distinción de ningún tipo. Esta es la piedra angular sobre la que se deben desarrollar todos los procesos educativos y administrativos. Estos valores han permitido y permitirán contribuir continuamente con la formación de miles de jóvenes, que con su esfuerzo académico y posteriormente profesional apoyaran en construir una sociedad más próspera y justa.

A los estamentos de la Universidad Mayor de San Andrés, en particular a la Carrera de Ciencias de la Educación, se precisa asumir el compromiso de cumplir el presente Código de Ética, entendido éste como la expresión práctica de lo establecido en los Principios, Fines y Objetivos.

Para ello, se expresan los siguientes fundamentos del Código de Ética:

- Crear un ambiente educativo sano, donde prevalezca el crecimiento personal, la justicia, la búsqueda del conocimiento y la verdad.

- Ser honrados, justos y dignos de confianza en todas las actividades y relaciones de la Carrera y la Universidad.
- Evitar todo conflicto de intereses entre asuntos laborales, académicos y personales.
- Fomentar un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a todos y cada uno de los estamentos de la UMSA y la Carrera de Ciencias de la Educación.
- Luchar por respetar las leyes, el entorno de desarrollo universitario (académico-administrativo) y el medio ambiente.
- Utilizar los recursos de la Institución y de la Carrera, de forma eficiente y responsable.
- Ejercer el debido liderazgo en todos los niveles, y fomentar un ambiente en el que se dé testimonio de conducta ética y de la práctica de los valores, así como los fundamentos de la Carrera de Ciencias de la Educación.

Este Código es una herramienta que coadyuvará en la toma de mejores decisiones en las actividades diarias, promoviendo un ambiente de enseñanza-aprendizaje más agradable, provechoso y “nutritivo”, que permita la plena vivencia de los Valores de la UMSA -planteados en los Principios, Fines y Objetivos-. Con esto, se pretende promover la actuación de cada miembro de la comunidad universitaria, en especial los que integran la Carrera de Ciencias de la Educación, en coherencia con la filosofía institucional y las acciones de cada miembro, lo cual permita promover estándares éticos más idóneos entre los estamentos Universitarios, y proteger los intereses institucionales, de estudiantes, docentes, administrativos, autoridades, que son los intereses de la sociedad en su conjunto.

La máxima instancia y las autoridades de la Carrera Ciencias de la Educación tendrán la responsabilidad, en este caso, de hacer que el cumplimiento del Código de Ética sea una parte vital de las actividades académicas, formativas y administrativas. Las preocupaciones sobre la conducta apropiada deben comunicarse para este fin, de forma inmediata con consideración y respeto.

Los miembros de esta comunidad tienen el privilegio de ser parte de esta Institución y una de sus principales responsabilidades cual es la formación académica. La Institución en este sentido, tiene un papel vital en la sociedad boliviana: preparar estudiantes de manera integral, para que se desempeñen con plenitud en todos los ámbitos de su vida y trasciendan sirviendo a los demás. Es importante para beneficio de cada integrante y de toda la comunidad en su conjunto, conservar y reforzar lo que ha significado el espíritu de la Universidad Mayor de San Andrés: la enseñanza y vivencia diaria de los principios, valores y postulados como la autonomía y co-gobierno. El cumplimiento de este propósito de manera idónea, permitirá, consolidar una Carrera de Ciencias de la Educación y Universidad, integradas plenamente con la sociedad.

La Dirección de la Carrera de Ciencias de la Educación

ESENCIA Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética de la Carrera de Ciencias de la Educación desglosa los principios éticos para poder aplicarlos en las acciones y decisiones diarias principalmente en el proceso aprendizaje-enseñanza.

En este sentido como parte componente de la Universidad Mayor de San Andrés y la Carrera de Ciencias de la Educación, sus integrantes están obligados a conocer, entender y cumplir el Código de Ética.

El Código de Ética de la Carrera de Ciencias de la Educación, aplica a todos sus estamentos: Consejo de Carrera, Dirección, Docentes, Estudiantes y Personal Administrativo. Igualmente, se deberá exigir a otros que representan o trabajan para la UMSA -consultores, personal de servicio, profesores invitados, etc.- se comprometan a cumplir las normas de la Institución al momento de integrar o efectuar una actividad en esta entidad de estudios superiores, en especial en y para la Carrera de Ciencias de la Educación.

Todos los estamentos tienen responsabilidades específicas relativas al Código de Ética; Es necesario por esto conocer en detalle el mismo y cuando se tenga dudas sobre su aplicación, recurrir al área pertinente o la máxima autoridad, sea el Director o Consejo de Carrera.

Por todo lo antes señalado, la Carrera de Cs. de la Educación pedirá a sus estamentos que firmen su aceptación al Código de Ética Institucional; esa misma solicitud se hará a los nuevos miembros, al momento de su ingreso a esta unidad académica.

EL CÓDIGO, SU FUNCIONALIDAD Y LA GESTIÓN DE LA PREOCUPACIÓN

Es importante informar de inmediato preocupaciones que un miembro, u otros, tengan sobre posibles infracciones al Código de Ética de la Carrera de Ciencias de la Educación, nunca debe ignorarse problemas legales o éticos.

Se puede reportar violaciones o sospecha de violaciones al Código de Ética durante las actividades institucionales o académicas (enseñanza-aprendizaje) sin temor de represalias y con la confianza de que se mantendrá la confidencialidad apropiada de su denuncia o preocupación.

La Gestión de una preocupación relativa al Código de Ética, debe ser definida y planteada adecuadamente. Para esto se recomienda reflexionar sobre quién o qué la constituye, determinar cuándo surgió y en qué lugar, hablar con alguien con quien se sienta cómodo; Se recomienda hacerlo con el representante inmediato, o algún miembro de los estamentos universitarios incluido el Consejo de Carrera, quienes en Coordinación con el Director deberán trabajar de manera oportuna para absolver esta preocupación.

Después de reportar su preocupación, se activará un procedimiento que permitirá a la Dirección manejar adecuadamente el asunto, a través de una Comisión de “**Honor y Justicia**” que, después de una investigación, recomendará un curso de acción cuya aplicación requerirá la aprobación del Consejo de Carrera, así como las instancias pertinentes.

En caso de comprobarse violaciones al Código de Ética, éstas pueden provocar la aplicación de acciones disciplinarias que van desde una amonestación hasta la aplicación de acciones legales. Está prohibido a todos los estamentos de la Carrera de Ciencias de la Educación, sea cual fuere su nivel, que tomen represalias contra cualquier persona que haya comunicado una preocupación sobre el Código de Ética o haya suministrado información al respecto. En caso de comprobarse por la comisión respectiva la falsedad de la denuncia o acusación de violaciones al Código de Ética, la sanción corresponderá a la parte denunciante con las mismas acciones legales.

1.) ÉTICA PERSONAL

1.1) Comportamiento Personal

De todos los estamentos de la Carrera de Ciencias de la Educación se espera un comportamiento apropiado en el desarrollo de sus funciones. En todo momento, use su sentido común y su propio sentido de la decencia y de la moral.

Si algún otro miembro de la comunidad universitaria tiene dudas, o desconoce estos principios, recuerde que es su responsabilidad aclararlos.

De conformidad al Código de Ética de la Carrera de Ciencias de la Educación, se espera que todos los miembros de cada estamento, sean:

- Observadores de las normas institucionales e internas, en todas sus actividades, en especial las que competen al proceso enseñanza-aprendizaje.
- Confiables y comprometidos de cumplir sus funciones y/o responsabilidades académicas y/o administrativas, con altos estándares de calidad y servicio.
- Honestos y dignos de confianza en todas sus relaciones, en los distintos procesos académicos e institucionales.
- Respetuosos de la Institución y de los demás estamentos de la comunidad, en aspectos como: apariencia física, actitudes y lenguaje, en especial en el proceso educativo.
- Eficientes al utilizar los recursos de la Universidad Mayor de San Andrés y los asignados a la Carrera de Ciencias de la Educación.

Estos principios éticos, aunque parezcan reiterativos y simples, son la guía documentada para revisar las acciones y decisiones diarias en el contexto académico universitario. Violar alguno de los puntos anteriores implica una sanción por parte de la Carrera de Ciencias de la Educación, y toda posibilidad de incumplimiento de alguno de estos puntos, deberá comunicarse a la instancia apropiada.

No se debe encubrir a personas deshonestas ni colaborar con ellas. Igualmente, se debe evitar cualquier asociación interna o externa que perjudique a la Carrera de Ciencias de la Educación, a sus autoridades, los docentes, estudiantes y personal administrativo, en especial los que afectan en gran medida el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los estamentos deberán cumplir esta normativa establecida dentro de la Carrera de Ciencias de la Educación, además de mostrarse siempre respetuosos de sus Principios, Fines y Objetivos.

1.2) Recursos Institucionales

Los estamentos de la Carrera de Ciencias de la Educación son responsables de maximizar la eficiencia con la que se utilizan sus recursos; por tanto, se deberá evitar el uso inadecuado de éstos, y/o su desaprovechamiento.

Es relevante cuidar los recursos institucionales para ser más eficientes; está prohibido usarlos, al igual que el nombre de la Universidad, en actividades académicas u otras similares, que redunden en beneficio personal y en detrimento de la Institución; este criterio aplica al uso de recursos como el correo electrónico, el teléfono, los espacios físicos y los gastos o presupuesto de la Carrera de Ciencias de la Educación (A las autoridades, personal, docentes y estudiantes).

No está permitido dedicar tiempo en actividades personales o ajenas que no se consideren propias de la función que se desempeña al momento de asignarle una función, tarea o responsabilidad en la Carrera, además de recursos económicos que sean asignados o delegados, a cualquier miembro de la Carrera de Ciencias de la Educación.

1.3) Manejo de Documentos Académicos e Institucionales

Los documentos académicos e institucionales, constituyen un elemento importante de la Administración Educativa de la Carrera de Ciencias de la Educación; la información contenida en éstos debe reflejar en forma exacta el resultado de las actividades institucionales.

Quienes confían en esta información son: Autoridades, estudiantes, docentes y el propio personal administrativo de la Carrera de Ciencias de la Educación, que deben poseer información veraz, oportuna y completa que respalde la integridad de los procedimientos académicos e institucionales de la Carrera de Ciencias de la Educación. El o los responsables de preparar este tipo de información, deberán asegurarse de poder comprobar su integridad y exactitud.

Es falta grave falsear la información relativa a las actividades, registros y documentación de la Carrera de Ciencias de la Educación. Si se debe certificar la exactitud de esta información, se podrá hacerlo a través de las revisiones académicas que correspondan.

Para la ejecución de algunos procesos institucionales o académicos, se requiere la presentación de la información adecuada; tales procesos incluyen la documentación de las evaluaciones o calificaciones, los registros y Kárdex académico, la revisión de files de docentes o estudiantes e inventarios de personal, así como la elaboración de reportes académicos.

Es falta grave ocultar u obstaculizar información de condición pública relevante a las actividades y procedimientos académicos y administrativos de la Carrera de Ciencias de la Educación.

La custodia de toda información académica e institucional, de la Carrera de Ciencias de la Educación, es decir datos, registros, informes, evaluaciones, reportes, files académicos y otros, se debe asegurar que estén debidamente protegidos y que se utilicen correctamente cuando son datos a conocer interna o externamente. Todos los registros de los miembros (autoridades, docentes, estudiantes y personal) de la Carrera de Ciencias de la Educación deberán ser claramente identificados y expuestos ante cualquier requerimiento formal.

1.4 Deshonestidad Intelectual

La realización de actividades académicas, administrativas que generen producción intelectual requiere de altos estándares de honestidad, por lo que deberá respetarse estrictamente el manejo adecuado de toda información perteneciente a otros. Por ejemplo: autorías realizadas en libros o revistas especializadas, materiales didácticos preparados por colegas, y trabajos realizados por estudiantes de la Carrera de Ciencias de la Educación.

Debiendo denunciar todo tipo de prácticas de deshonestidad intelectual, como el plagio de información, la copia, el mal uso de información obtenida de medios electrónicos, y la venta o subcontratación de tesis o asignaciones académicas que vulneren las normas universitarias establecidas.

2.) RELACIÓN ENTRE ESTAMENTOS

2.1) Relaciones Laborales

La Carrera de Ciencias de la Educación debe cumplir con todas las normas, leyes y requerimientos legales relacionados con la contratación de sus recursos en función a la asignación de recursos que correspondan. Se espera que todos ellos conozcan y se sometan a las leyes vigentes aplicables, así como a las políticas de la Universidad Mayor de San Andrés en relación con la ética en el desarrollo de sus funciones o responsabilidades.

Todo miembro o representante de cada estamento universitario, debe ser tratado con dignidad, asegurando que existan las condiciones apropiadas para desarrollar correctamente su trabajo, respetando siempre la Ley del Trabajo vigente y los Reglamentos Internos de la Universidad Mayor de San Andrés, así como las disposiciones legales que correspondan.

2.2) Igualdad de Oportunidades

La Carrera de Ciencias de la Educación tiene el compromiso de llevar a cabo acciones positivas constantes para garantizar y proporcionar oportunidades y trato justo a todos los estamentos cual fuera su condición, libres de discriminación, raza, color, religión, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad u otros criterios.

Cada estamento de la Carrera de Ciencias de la Educación, sabedores de su papel importante en el cumplimiento del propósito educativo institucional, debe hacer que las acciones desarrolladas seas un factor más estimulante, inspirador y gratificante. Que el respeto a los derechos y dignidad de todas las personas fomente el trabajo en equipo y en colaboración entre colegas.

2.3) Ambientes Saludables

La Carrera de Ciencias de la Educación considera que es su obligación proveer de ambientes seguros, saludables y “nutritivos”³², es decir no “tóxicos”³³ para el desarrollo de las actividades académicas, especialmente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Está prohibido presentarse a trabajar, asistir a las actividades académicas o de formación, bajo la influencia de alcohol o cualquier droga, a menos que sea bajo prescripción médica, tanto para el personal docente, administrativos, autoridades y estudiantes.

³² Los ambientes “nutritivos” son los climas escolares positivos o favorecedores del desarrollo personal son aquellos en que se facilita el aprendizaje de todos quienes lo integran; los miembros del sistema se sienten agradados y tienen la posibilidad de desarrollarse como personas, lo que se traduce en una sensación de bienestar general, sensación de confianza en las propias habilidades, creencia de la relevancia de lo que se aprende o en la forma en que se enseña, identificación con la institución, interacción positiva entre pares y con los demás actores. Los estudiantes se sienten protegidos, acompañados, seguros y queridos (Arón y Milicic, 1999; Milicic, 2001; Bris, 2000; Fundación Chile Unido, 2002 entre otros).

³³ Los ambientes “tóxicos” son los climas escolares negativos u obstaculizadores del desarrollo de los actores de la comunidad educativa, generan estrés, irritación, desgano, depresión, falta de interés y una sensación de agotamiento físico (Arón y Milicic, 1999).

La violación a esta política dará como resultado la aplicación de acciones disciplinarias, académicas e institucionales, incluyendo en el caso del personal contratado, la rescisión del contrato de trabajo, conforme normas de la carrera e instituidas por la Universidad Mayor de San Andrés y refrendadas por la Ley General de Trabajo.

2.4) Actividades Religiosas y Políticas.

En la Carrera de Ciencias de la Educación existe respeto a la diversidad de culto por ello se respetará las creencias cual fuere, siempre en el marco de lo legal y establecido en la CPEPNB.

La Carrera de Ciencias de la Educación es apartidista en asuntos políticos; sin embargo, respetará la afiliación política de cualquiera de sus estamentos; Sin embargo, ni la Carrera de Ciencias de la Educación, tampoco sus estamentos pueden promover obligatoriedad de afiliación a algún grupo religioso o político, cual fuere el caso.

2.5) Abuso de Autoridad.

La Universidad Mayor de San Andrés otorga a sus estamentos la autoridad necesaria para cumplir adecuadamente sus responsabilidades.

Está prohibido todo tipo de abuso de autoridad en perjuicio de la Institución o sus miembros.

Existe abuso de autoridad cuando la ejecución de una orden de sus superiores rebasa los límites de lo legal o de lo ético; por ejemplo, ejecutar acciones que le provocan un daño a usted o generen un conflicto con los intereses de la Carrera de Ciencias de la Educación.

2.6) Abuso y Acoso Sexual.

La Carrera de Ciencias de la Educación, promueve que todos sus estamentos y estudiantes se sientan respetados y valorados, por lo que ninguno de ellos deberá ser objeto de acoso sexual en el trabajo o en actividades universitarias, porque esto es ilegal y ofensivo; por ello, está expresamente prohibido cualquier tipo de insinuación sexual, ya sea física o verbal. La Universidad alienta a sus estamentos a denunciar cualquier anomalía relativa a este aspecto, que deberá reportarse a la instancia adecuada.

Igualmente, se alienta a que los estamentos sean íntegros en su comportamiento personal y sexual; se prohíbe cualquier tipo de conducta sexual inapropiada; esto incluye acciones repetidamente orientadas al tema, como conversaciones, comentarios, bromas, materiales y mensajes electrónicos que puedan llegar a molestar a las personas, aun y cuando esto no sea protestado por los presentes.

Cualquier acto de acoso o conducta sexual inapropiada es una violación a la ética moral de la Carrera de Ciencias de la Educación, y hace al infractor acreedor a una acción disciplinaria.

3) RELACIÓN E INTERACCIÓN DOCENTE-ESTUDIANTIL

3.1) El Acoso o “Mobbing Académico”

La Carrera de Ciencias de la Educación está comprometida con la creación y mantenimiento de un ambiente estudiantil positivo, donde exista el apropiado desarrollo personal de los estudiantes; todos los estamentos deben realizar acciones positivas para lograr esto último. Por esta razón, está estrictamente prohibido cualquier tipo de acoso o “mobbing académico”.

Existe acoso o “Mobbing Académico” cuando hay conductas y/o comportamientos suficientemente severos, restrictivos o persistentes que crean un ambiente educativo hostil, o que limitan la capacidad de un estudiante de participar y aprovechar los beneficios de los servicios, actividades o privilegios que le proporciona la Carrera de Ciencias de la Educación.

A partir de estos criterios para la relación e interacción con docentes, estudiantes, u otros, se debe ofrecer un trato justo y equitativo; nunca realice acciones con las que favorezca inequitativamente a algún estudiante, docente u otros.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ MATTHIESEN Y EINARSEN, S. (2001). MMPI- 2 configuraciones entre las víctimas de acoso moral en el trabajo. Revista Europea de Psicología del Trabajo y Organizacional 10 (4): 467-484
- ✓ WATCHTOWER BIBLE TRACT SOCIETY (2004) Anuncia que el colegio de psicólogos de España.
- ✓ LEYMANN H. Mobbing. París: Senil; 1996.
- ✓ VICENS, M. Inspección de trabajo de Baleares recibe 15 denuncias por 'Mobbing' en un año. Diario de Mallorca, p.40, 24-11-2002.
- ✓ HIRIGOYEN M.F. El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós; 1999.
- ✓ LÓPEZ GARCÍA JA, CAMPS DEL SAZ P. Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral. Mapfre Medicina. 1999;10(4)
- ✓ PIÑUEL I. Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Térrea; 2001.
- ✓ LEYMANN H. Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg; 1993
- ✓ LEYMANN, Heinz y GUSTAFSSON, Annelie. Violencia psicológica en lugares de trabajo: Dos estudios exploratorios. Estocolmo: Arbetarskyddsstyrelsen, 1984. Psicólogos de la Unión Europea.

- ✓ HIRIGOYEN M.F. El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós; 1999.
- ✓ VICENS M. Inspección de trabajo de Baleares recibe 15 denuncias por 'Mobbing' en un año. Diario de Mallorca, p.40, 24-11-2002.
- ✓ GONZÁLEZ ARIAS, Rolando-Javier (2007) "El mobbing contra la democracia", en Peña-Saint Martin Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México. Ed. Eon. México.
- ✓ GONZÁLEZ DE RIVERA JL. El maltrato psicológico. Cómo defenderse del Mobbing y otras formas de acoso. Madrid: Espasa Calpe; 2002.
- ✓ GONZALEZ DE RIVERA, JL y RODRÍGUEZ-ABUIN, MJ: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid, 2005
- ✓ HIRIGOYEN, M., El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Paidós, Barcelona, 2001, pág. 19.
- ✓ LEYMANN, H., Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and Victims, Springer, New York, Vol. 5, núm.2, 1990.
- ✓ LEYMANN, H., and Mobbing: Psychoteror am aarbeitsplatz und wie man sichdagegenwehrenKann, Reinbekbei Hamburg, Rowohlt, 1993.
- ✓ LEYMANN, H., Mobbing: la persecution autravail, Du Seuil, París, 1996. Cfr. MOLINA NAVARRETE, C., "Una «nueva» patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (Mobbing)", op. cit., pág.

- ✓ PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki (2003). Mobbing. Manual de autoayuda. Ed. Aguilar. Madrid. España
- ✓ PIÑUEL Y ZABALA, I., Informe Cisneros V, La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la Administración, en <http://www.acosomoral.org/pdf/informeCisnerosV.pdf> [11 -03- 2009]
- ✓ PARÉS SOLIVA, MARINA. (2005) "La Comunicación en el Mobbing" presentada en el Primer Simposio Iberoamericano de Ergonomía y Psicopsicología. Publicado en CD del Evento, también en el nº 160 de la revista "Seguridad" editada por la Comisión de Seguridad en la Industria Siderometalúrgica de Avilés pag.13-33 ISSN 0378-9551 y en "La Comunicación en el Mobbing" (on line) (ref 30-10-05)
- ✓ PARÉS S., MARINA (2007). La Administración de las Organizaciones y el Acoso Moral Conferencia magistral presentada en el III Seminario Internacional "Nuevo Pensamiento Administrativo"- Universidad del Valle. Cali (Colombia). Octubre 2007. Publicada en el libro "Gestión Crítica Alternativa". Diciembre 2008.
- ✓ PARÉS SOLIVA, Marina (2007) "Estudiando al grupo acosador desde la antropología", en Peña-Saint Martin Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el "mobbing" en México. Ed. Eon. México.
- ✓ PARÉS SOLIVA, Marina (2008). "La administración de las organizaciones y el acoso moral" en Rafael Carvajal Baeza Gestión Crítica Alternativa. Ed. Facultad Ciencias de la Administración. Universidad del Valle. Cali.

FUENTES DE INTERNET Y PÁGINAS WEB

- Maria Allemany, es profesor de Biología en la Universidad de Barcelona
<http://www.acosomoral.org/uni9.htm>
- José Enrique Ares, es Catedrático. Universidad de Vigo.
<http://www.acosomoral.org/uni10.htm>

ANEXO Nº 1

TESTIMONIOS DE ESTUDIANTES CON REFERENCIA A SUS DOCENTES

A partir de la toma de conocimiento de esta investigación generamos interés en estudiantes de la carrera Cs. De la Educación para hacer conocer situaciones que afectaban los derechos de los estudiantes y mejor la oportunidad para denunciar una realidad hasta desconocida en el entorno familiar de los mismos, con la intención de mejorar las relaciones interpersonales entre estudiantes y docentes, entre compañeros, etc.

Esta etapa consistió en entrevistar a estudiantes, basada en conversaciones directas y abiertas, sin una estructura rígida, pero con la preparación de un guion previo, que permita abordar los diferentes aspectos que nos interesan en la presente investigación, estando abiertos a ser sujetos de escucha y de posibles nuevos temas e ideas en referencia al fenómeno que surjan a lo largo de la entrevista, y que darán lugar a posibles datos emergentes.

Como esta investigación pretende ser la voz de los estudiantes que han padecido mobbing, de las entrevistas extractamos momentos importantes de este fenómeno en las relaciones entre compañeros de estudio y de la relación con los docentes y de las variadas formas de desacreditación de humillación y ello pueda contribuir a entender mejor el proceso, las causas y las formas de acoso.

Las entrevistas se realizaron en los ambientes de la carrera con estudiantes de 3er y 4to año de gestión y correspondió a la última etapa de esta investigación (2do semestre de 2014 y 1er semestre de esta gestión).

Y esos testimonios expresan lo siguiente:

El Lic. NN Cuando esta de rabia, ofende a los compañeros con frases como "... hasta tu trasero está desgastado...". Otro Lic. NN Golpea la mesa para hacerse escuchar...

Mi Lic. Es discriminador, amenaza a los compañeros con aplazar, deben irse a estudiar a la UPEA, en tono de desprestigio, "para que están en la UMSA, deben irse a la UPEA". Otra Lic. Dice "... estúpidos, hasta ahora no entienden, dedíquense a otras cosas y no a estudiar..." Otro (gritando) "... he dicho que los grupos deben ser de cinco y no de seis...", estudiante replica, "... pero licenciado somos demás van a sobrar unos cuatro compañeros...", Lic. Contesta (gritando) "... a mí que me importa, yo he dicho de cinco...", o les conviene, o los aplazo..." (Amenazante)

Lic. En tono despectivo opina de los estudiantes del país, "...En este país las alumnas son unas estúpidas, tontas, porque no se dedican a otras actividades, vienen a hacerme perder mi tiempo..." "...son mal acostumbradas, les gusta hablar a espaldas de mí...". (Felizmente esta docente fue sacada de la carrera).

Otra Lic. "... permanentemente me insinuaron ser amante de algún colega...", en reuniones donde se servían "tragos", (bebidas alcohólicas), sin respeto a los asistentes algunos docentes titulares me decían "...anda nomás...", queriendo insinuarme que estaba dispuesta a atender deseos sexuales, lo que en realidad me molestaba mucho, pero poco se podía hacer, debido a que yo pertenecía al grupo de los interinos.

El centro de estudiantes tiene fuerza y poder casi paralelo a la dirección, son muy manipuladores.

Un administrativo dice: No hay un manual de comportamiento para docentes y estudiantes.

A veces recibimos llamadas de atención de algo que no hemos cometido.

Un administrativo señala "...Hay un par de docentes que gritan, no tienen respeto, "bajonean" y hay estudiantes que hacen lo mismo, solo el hecho de pertenecer al centro de estudiantes les hace creer que tienen derechos para humillar..."

Un estudiante dice: existe una "rosca" entre los docentes, entre ellos se encubren, nos obligan a comprar sus textos, además hablan mal de ellos son nada sinceros y con sus comentarios van en contra de su reputación.

Otro estudiante dice: algunos docentes nos insultan "bola de parásitos" a que vienen, sino a estudiar.

Otra estudiante escucho: un docente se refirió a su compañera "... estas resfriada vamos al rinconcito que te voy a calentar..."

Un Lic. Dice "...O en referencia a algún auxiliar que no cumplió las instrucciones del docente tal como quería, "... estas wacaboleando..."

ANEXO Nº 2

ENTREVISTA A DOCENTES - MOBBING

La propuesta de investigar este fenómeno al interior de la carrera generó interés en docentes de la carrera Cs. De la Educación para hacer conocer algunas situaciones anómalas que advirtieron en su experiencia profesional, siempre con la plena intención de cooperar en las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes a partir de ello mejorar los procesos de educación en todos los estamentos de la misma

Las entrevistas se basó en conversaciones directas y abiertas, sin una estructura rígida, previamente se dio a conocer un cuestionario previo, permitiendo abordar diferentes aspectos que interesan a la presente investigación, para ello planteamos:

Docente NN (1)

PREGUNTAS ESTUDIO MOBBING.

1. Cómo se elige a los docentes?

A través de convocatoria, por cumplir con la normativa o reglamentación de la carrera.

2. Quienes intervienen en la elección?

La dirección, el centro de estudiantes y los docentes postulantes, pero mucho tiene que ver la amistad que tenga el director con los docentes.

3. Es pública la convocatoria?

Es publica, se la conoce, por ello se presentan varios colegas, generalmente son interinos.

4.- El rendimiento académico de los estudiantes ha mejorado?

Para una mejora mucho tiene que ver los planes de trabajo de los docentes, me parece más bien que ha desmejorado, a ello coadyuva la tecnología, (el internet) existen jóvenes extremadamente sinvergüenzas recurren al internet y los trabajos los copian tal cual es, sin siquiera darse la molestia de sacar la frase "editar".

5. Que cree que está pasando?

Creo la comodidad, la tecnología que la tienen a la mano, como el celular que ahora más parece una minicomputadora

6. La presentación de planes de trabajo está acorde al desarrollo de las ciencias, en este caso de la Educación?

Me parece que los planes de estudio se han estancado, si bien tratamos de enseñar a través de métodos novedosos, creativos, existen colegas que poco hacen por mejorar su materia, a la hora de presentar planes de trabajo, solo han cambiado la fecha o el año académico con leves y muy disimulados arreglos, se podría decir que la materia es una mera repetición de contenidos, el docente no tiene una metodología actualizada.

7. Cómo es la relación entre docentes?

Sobre las relaciones poco o nada se puede decir, el nivel de comunicación probablemente sea más fluido entre docentes titulares. Quiero hacer notar que existe una especie de distanciamiento entre titulares e interinos, los interinos hemos percibido mucha suficiencia de los titulares, a veces se demuestra una actitud de humillación, por otra parte hay docente titulares que ya deberían pasar a la categoría de jubilación, pero no lo hacen en desmedro de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

ENTREVISTA Docente NN (2)

PREGUNTAS ESTUDIO MOBBING

1. Cómo se elige a los docentes?

Cada gestión la carrera por normativa debe cumplir con la convocatoria a asumir docencia, eso en caso de acefalia. Por otra la dirección tiene la potestad de invitar docentes que crea conveniente, pero con la aprobación del centro de estudiantes en una reunión de consejo

2. Quienes intervienen en la elección?

Siempre intervienen la dirección, el centro de estudiantes de la carrera para la revisión de curriculum profesional, la cual debe estar acorde a la convocatoria, aunque también es sabido que muchas de las postulaciones deben tener fuertes influencias de parte de los intervinientes

3. Es pública la convocatoria?

Debe ser pública, habiendo fechas para la presentación de curriculum profesional para los nuevos postulantes y un plan de trabajo académico de acuerdo a las exigencias de la convocatoria.

4.- El rendimiento académico de los estudiantes ha mejorado?

Creo que el rendimiento de los estudiantes está estancado, el estudiante en la gran mayoría se conforma con su nota de aprobación, pocas pelean su nota, influenciados por el carácter energúmeno de algunos docentes prefieren callar.

Pero también influye la formación y calidad de enseñanza de los docentes, muchos piden investigar y estos recurren al internet, aun con metodología muy novedosa, como son los trabajos de grupo, ejemplo en mi materia pido trabajo grupal, participación activa, y si esta no le agrada recurren a la queja con el centro de estudiantes, y luego a la dirección. Hoy se podría decir a los alumnos debemos tratarlos como una “damitas” mejor si le ofrecemos todas las comodidades, ellos se sentirían bien.

Por esto creo que su rendimiento en vez de mejorar ha desmejorado.

5. Que cree que está pasando?

Si bien la tecnología nos ofrece mucha información, pero también está mal acostumbrando, yo siempre repito “...investigar no es copiar...” y lo hacen peor. En resumen: el rendimiento de estudiantes ha bajado, no quieren leer, No investigan por lo que recurren al internet.

En mi caso yo no califico el contenido, sino conclusiones y recomendaciones, lo que quiero que contextualicen lo avanzado con la realidad.

6. La presentación de planes de trabajo está acorde al desarrollo de las ciencias, en este caso de la Educación?

Se conforma un equipo revisor, a la cabeza del director, con el fin específico de calificar a los diferentes postulantes, y creo, siempre está presente la influencia, la amistad. Y así algunos colegas que repiten la materia año tras año con su mismo plan de trabajo, no se advierte mejoras en su propuesta, con metodología poco actualizada.

7. Cómo es la relación entre docentes?

Poco puedo decir sobre las relaciones entre docentes, por un lado interinos que no nos conocemos, y titulares intocables, soberbios, humillantes.

Existen docentes que desautorizan, desacreditan a otros colegas con frases “...no les hagan caso...”

Los del centro de estudiantes tiene fuerza y poder casi paralelo a la dirección, son manipuladores.

Un docente señala “... hay que caerle bien al centro de estudiantes y a los docentes para que hagan valer nuestros méritos.

ANEXO Nº 3 “MOBBING EN LA UMSA”

HAY SIETE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL EN LA UMSA

Derecho. Defensoría registra 76 casos en 5 meses

La Razón (Edición Impresa) La Paz 01:18 / 09 de junio de 2015

En cinco meses, la Defensoría Estudiantil de la carrera de Derecho, de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), recibió siete denuncias de acoso sexual. La obstaculización de exámenes, omisión y entrega inoportuna de notas son otros casos registrados. “El acoso sexual implica desde la aproximación, chantaje y hasta el abuso de confianza en plena aula, hacia el estudiante; de este tipo de denuncias atendí siete”, dijo la responsable de la Defensoría Estudiantil, a tiempo de detallar que en lo que va del año la oficina recibió 76 casos, en total.

Esta instancia, responsable de velar por los derechos de los universitarios, abrió sus puertas en enero y optó por clasificar los casos atendidos en quejas (53%), denuncias (34%) y consultas (13%). Del total, el 76% se resolvió vía conciliación. La responsable de la Defensoría Estudiantil citó como ejemplos los casos de obstaculización de exámenes, entrega inoportuna de notas parciales y finales, y error u omisión en las notas.

El 24% restante es tratado vía disciplinaria por la gravedad. Entre éstos figuran cobros irregulares, maltrato y acoso sexual. La responsable de Defensoría Estudiantil detalló que los siete casos de acoso sexual están siendo revisados en la Comisión de Admisiones. “Nuestra norma no puede accionar de forma conciliatoria, no podemos juzgar ni actuar en casos de indisciplina”.

Las denuncias de maltrato están relacionadas con la intolerancia de docentes en la llegada impuntual de estudiantes a clases, y en otros casos los alumnos son verbalmente discriminados en pruebas orales o en intervención de preguntas, señalan los registros.

De acuerdo con las normas universitarias, el maltrato de un docente a un estudiante constituye causa específica para la instauración de proceso disciplinario. Este medio intentó contactarse con algún representante del centro de estudiantes de la carrera, pero hasta el cierre de edición no hubo ninguna respuesta. G. D. resaltó que la recurrencia de denuncias aumenta cuando empieza el proceso de evaluación parcial o final, periodo en el que se atienden diez quejas por semana. Mencionó que para presentar una queja se necesita de la matrícula y carnet de identidad, y en caso de maltrato se requieren dos testigos que acrediten tal acción. La delación es confidencial.

Comentarios

22:35 hrs - 09.06.2015

Estimada, creo que todos los estudiantes sabemos que esto no es una novedad, la diferencia es que recién ahora con el defensor estudiantil se está protegiendo al estudiante. Yo apoyo como estudiante la iniciativa de la nueva, pero me parece injusto que sólo se aplique para derecho, debería haber una para toda la Universidad.

20:19 hrs - 09.06.2015

La verdad esto no es novedoso, hay muchas generaciones de estudiantes frustrados a causa de esto abusos, es por eso que hasta hoy, terminan una carrera hasta en 10 años o más, en algunos casos ni la culminan.

17:08 hrs - 09.06.2015

Muchachos, hay que cortar esto de raíz, y pronto. Para que acabe esto deberían dar los nombres de aquellos docentes que ustedes mencionan; porque, esperar que la justicia les caiga, es poco probable.

14:19 hrs - 09.06.2015

Cuánta razón tienes D., apoyo tu comentario, en San Andrés si eres joven, simpática, con un bonito cuerpo, ya eres víctima de los docentes, peor si tienes algunos problemas para aprobar materias, el docente te aprueba pero debes tener relaciones sexuales, no solo una sino varias veces, una muestra es lo que pasa en Derecho, ciencias puras, Medicina y otras Facultades, ya desde el Prefacultativo hay acoso y violación, desde hace tiempo; las jefes de carrera no dicen nada, a la vez son cómplices de esta actividad, es muy lamentable...

11:18 hrs - 09.06.2015

Como si fuera novedoso esto del acoso sexual en la UMSA, por favor esto pasa desde hace muchooooo tiempo, los docentes hacen lo que les da la gana, yo conocí varios docentes que para que aprueben los chicos, tenían que llevar al docente a una fiesta loca donde la bebida estaba en su máximo punto y si eras chica querían resolver tu nota en la cama, así que era mejor reprobar antes de acceder a los deseos mal sanos de un viejo verde que se hace llamar DOCENTE, si tan solo hicieran un sondeo a los alumnos de los docentes porkis (cochinitos, rabo verdes), se sorprenderían cuantos son, es más fácil preguntar quiénes son docentes honestos y correctos, porque esos sí son contados.

ANEXO N° 4

**CUESTIONARIO ACOSO MORAL- MOBBING DE HEINZ LEYMANN
(ESTUDIANTES)**

Marcar en la columna "A" (Autores), solo el N° que corresponde

Marcar en la columna "B", solo el N° que corresponde (mayor frecuencia)

1.- DOCENTES (DIRECTOR)
2. AUXILIARES
3.- COMPAÑEROS DE ESTUDIO
4. SUBORDINADOS (Secretarias, etc.)

- 0.- NUNCA**
1. ALGUNA VEZ
2.- MENSUALMENTE
3.- SEMANALMENTE
4.- A DIARIO

N°	COMPORTAMIENTOS	MAYOR FRECUENCIA					
		A	B				
		QUIENES	Nunca	Alguna vez en el año	Mensualmente	Semanalmente	A Diario
1	El acosador no me permite que me comunique con mis amigos						
2	Me interrumpe continuamente cuando hablo						
3	Me impiden expresarme.						
4	Ellos acosadores (compañeros) me gritan, me chillan e injurian en voz alta.						
5	Me atacan verbalmente criticando mis trabajos realizados						
6	Criticán mi vida privada.						
7	Me llaman por teléfono y me insultan y a veces lo hacen por internet						
8	Amenazan verbalmente						
9	Amenazan por escrito						
10	No me miran, o me miran con gestos de rechazo, menosprecio, ignoran (ninguneo).						
11	En grupo me ignoran, dirigiéndose exclusivamente a terceros, no responden a mis preguntas (como si no existiera).						
12	No hablan conmigo						
13	No consigo hablar con nadie, todos me evitan.						

14	Me dan tareas que no me corresponden con tal de aislarme del grupo de trabajo.						
15	Se prohíbe a mis compañeros hablar conmigo						
16	En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible.						
17	Me calumnian y murmuran a mis espaldas.						
18	Hacen correr chismes y rumores falsos a cerca de mi persona.						
19	Me ridiculizan						
20	Me molestan y atribuyen que si no respondo a ellos con lo que pidan, estoy una enferma.						
21	Me sugieren entre bromas asistir a un examen o diagnóstico psiquiátrico o evolución psicológica.						
22	Cuando tenemos reuniones de trabajo inventan una supuesta enfermedad mía.						
23	Se imitan mis gestos, mi postura, mi voz y mi comportamiento con vistas a ridiculizarme.						
24	Me atacan y no respetan mis creencias políticas y/o religiosas						
25	Me atacan y no respetan mis creencias políticas y/o religiosas						
26	Se hace burlan de mis orígenes (mi apellido, mi condición económica)						
27	Me obligan a realizar a veces trabajos humillantes						
28	Evalúan mi trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.						
29	Se cuestionan o contestan mis decisiones o sugerencias que tomo						
30	Se me injuria y bromea en términos obscenos o degradantes						
31	Se me acosa sexualmente con gestos o proposiciones						
32	En trabajos grupales no se asignan (trabajo) ninguno.						
33	Le cortan sus iniciativas, no me permiten desarrollar mis ideas.						

34	Se me asignan tareas totalmente inútiles o absurdas						
35	Se me asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales						
36	Me sobrecargan sin cesar tareas nuevas y diferentes que generan más trabajo y fuerza.						
37	Se me hacen realizar trabajos humillantes						
38	Me asignan tareas que exigen una experiencia superior a mis competencias del momento.						
39	Me obliga a realizar trabajos peligrosos y nocivos.						
40	Me amenaza con violencia física.						
41	Recibo ataques físicos leves, como advertencia						
42	Me atacan físicamente sin ninguna consideración.						
43	Me ocasionan más gastos a título de voluntariado con intención de perjudicarme.						
44	Se ocasionan desperfectos con mis bienes, (celular, mis trabajos prácticos, etc.)						
45	Recibo agresiones sexuales físicas directas (toques impúdicos)						
46	Ocasionan daños en pertenencias de los amigos y me lo inculpan.						
47	Manipulan mis herramientas (p.ej. borran archivos de mi computadora, celular etc.)						
48	Me sustraen algunas de mis pertenencias, documentos, etc.						
49	Se realizan informes confidenciales y negativos sobre mi persona, sin hacérmelo saber ni concederme la oportunidad						
50	Las personas que me apoyan reciben amenazas o son presionadas para que se aparten de mi						
51	Devuelven, abren o interceptan mi correspondencia, mi información privada (Internet)						
52	Cuando me buscan señalan que no estoy y no me han visto.						

53	Pierden u olvidan encargos para mi persona en realidad no me avisan nada (fechas de exámenes entre otros).						
54	Callan o minimizan mis esfuerzos, logros y aciertos						
55	Ocultan mis habilidades y competencias aprendidas y que son consideradas especiales						
56	Exageran mis fallas y errores						
57	Informan mal sobre mi permanencia y dedicación en mis estudios.						
58	Controlan de manera muy estricta mis horarios						
59	Cuando solicito un permiso a la actividad, me lo niegan o me imponen trabajos y dificultades.						
60	Me provocan para obligarme a reaccionar emocionalmente						

ANEXO Nº 5

**CUESTIONARIO ACOSO MORAL- MOBBING DE HEINZ LEYMANN
(DOCENTES)**

Marcar en la columna "A" (Autores), solo el Nº que corresponde

Marcar en la columna "B", solo el Nº que corresponde (mayor frecuencia)

1.- DIRECCIÓN
2. COLEGAS
3.- AUXILIARES
4. SUBORDINADOS (Estudiantes, Centro de Estud. Strias., porteros,)

- 0.- NUNCA
1. ALGUNA VEZ
2.- MENSUALMENTE
3.- SEMANALMENTE
4.- A DIARIO

Nº	COMPORTAMIENTOS	MAYOR FRECUENCIA					
		A	B				
		QUIENES	Nunca	Alguna vez en el año	Mensualmente	Semanalmente	A Diario
1	El acosador no me permite que me comunique con mis amigos						
2	Me interrumpe continuamente cuando hablo						
3	Me impiden expresarme.						
4	Ellos me gritan me chillan e injurian criticando mi trabajo.						
5	Me atacan verbalmente criticando mis trabajos realizados						
6	Criticán mi vida privada.						
7	Me llaman por teléfono y me insultan y a veces lo hacen por internet						
8	Amenazan verbalmente						
9	Amenazan por escrito						
10	No me miran, o me miran con gestos de rechazo, menosprecio, ignoran (ninguneo).						
11	En grupo me ignoran, dirigiéndose exclusivamente a terceros, no responden a mis preguntas (como si no existiera).						
12	No hablan conmigo						
13	No consigo hablar con nadie, todos me evitan.						

14	Me dan tareas que no me corresponden con tal de aislarme del grupo de trabajo.						
15	Me prohíben a mis colegas hablar conmigo						
16	En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible.						
17	Me calumnian y murmuran a mis espaldas.						
18	Hacen correr chismes y rumores falsos a cerca de mi persona.						
19	Me ridiculizan se burlan de mi						
20	Me tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.						
21	Me sugieren entre bromas asistir a un examen o diagnóstico psiquiátrico. (versión de escucha)						
22	Cuando tenemos reuniones de trabajo inventan una supuesta enfermedad mía.						
23	Imitan mi forma de andar, mi voz, mis gestos para ponerme en ridículo.						
24	Me atacan y no respetan mis creencias políticas y/o religiosas						
25	Ridiculizan o se burlan de mi vida privada.						
26	Se hace burlan de mis orígenes (mi apellido, mi condición económica)						
27	Me obligan a realizar a veces trabajos humillantes						
28	Evalúan mi trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.						
29	Mis decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas						
30	Se me injuria y bromean en términos obscenos o degradantes						
31	Se me acosa sexualmente con gestos o proposiciones						
32	En trabajos grupales no se asignan (trabajo) ninguno.						
33	Me cortan mis iniciativas, no me permiten desarrollar mis ideas.						

34	Se me asignan tareas totalmente inútiles o absurdas						
35	Se me asignan tareas muy inferiores a mi capacidad o competencias profesionales						
36	Me sobrecargan tareas nuevas y diferentes que generan más trabajo y fuerza.						
37	Se me hacen realizar trabajos humillantes						
38	Me asignan tareas que exigen una experiencia superior a mis competencias del momento.						
39	Me obliga a realizar trabajos peligrosos y nocivos.						
40	Me amenaza con violencia física.						
41	Recibo ataques físicos leves, como advertencia						
42	Me atacan físicamente sin ninguna consideración.						
43	Me ocasionan más gastos a título de voluntariado con intención de perjudicarme.						
44	Me ocasionan desperfectos con mis bienes, (celular, etc.)						
45	Recibo agresiones sexuales físicas directas (toques impúdicos)						
46	Ocasionan daños en pertenencias de los amigos y me lo inculpan.						
47	Manipulan mis herramientas (p.ej. borran archivos de mi computadora, celular etc.)						
48	Me sustraen algunas de mis pertenencias, documentos, etc.						
49	Se realizan informes confidenciales y negativos sobre mi persona, sin hacérmelo saber ni concederme la oportunidad						
50	Las personas que me apoyan reciben amenazas o son presionadas para que se aparten de mi						
51	Devuelven, abren o interceptan mi correspondencia, mi información privada (Internet)						
52	Cuando me buscan señalan que no estoy y no me han visto.						

53	Pierden u olvidan encargos para mi persona en realidad no me avisan nada (fechas de exámenes entre otros).						
54	Callan o minimizan mis esfuerzos, logros y aciertos						
55	Ocultan mis habilidades y competencias aprendidas y que son consideradas especiales						
56	Exageran mis fallas y errores						
57	Informan mal sobre mi permanencia y dedicación en mi trabajo.						
58	Controlan de manera muy estricta mis horarios						
59	Cuando solicito un permiso a la actividad, me lo niegan o me imponen trabajos y dificultades.						
60	Me provocan para obligarme a reaccionar emocionalmente						