

# CLIMA ORGANIZACIONAL E INCIDENCIA DEL MOBBING LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNHEVAL 2013

## ORGANIZATIONAL CLIMATE AND IMPACT OF WORKING IN MOBBING TEACHERS OF THE FACULTY OF EDUCATION OF UNHEVAL 2013

**BLANCO ALIAGA MANUEL**

Universidad Nacional Hermilio Valdizán

**e-mail:** ariess263@hotmail.com

**LAZO SALCEDO CIRO**

Universidad Nacional Hermilio Valdizán

**e-mail:** ciroangelsalcedo20150@hotmail.com

**ROJAS COTRINA AMANCIO**

Universidad Nacional Hermilio Valdizán

**e-mail:** amancio212@hotmail.com

**Recibido el 4 de septiembre 2014**

**Aceptado el 22 de enero 2015**

### RESUMEN

Con el propósito de determinar la relación entre mobbing (acoso laboral) y clima organizacional, se realizó una investigación de tipo descriptiva y correlacional en la cual se tomó 21 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL. Los sujetos de la muestra estuvieron conformado por docentes de las ocho carreras profesionales de la Facultad sin distinción de género, condición laboral, categoría docente. Esta investigación se llevó a cabo a través de un muestreo no probabilístico, de modo que de un total de 80 profesores de la Facultad, se constituyó una muestra de 21 docentes. Se utilizaron dos instrumentos con el fin de determinar dicha relación, para detectar el acoso laboral se aplicó la Escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing de Iñaki/ Piñuel y para medir el clima organizacional se utilizó el Cuestionario para medir el clima organizacional de MINSa 2008-2011. Los resultados muestran Al comparar los valores de la  $X^2$  calculada con el de la  $X^2$  tabla Se tiene que el valor calculado de la  $X^2 = 2,376$  menor que el valor de la  $X^2$  Tabla = 3,84. En consecuencia se acepta el  $H_0$ , que afirma que entre Mobbing y clima organizacional no existe relación alguna.

**Palabras Clave:** Mobbing, Clima organizacional, clima laboral

### ABSTRACT

In order to determine the relationship between mobbing (bullying) and organizational climate research descriptive and correlational in which 21 teachers of the Faculty of Education took the UNHEVAL was performed. The subjects in the sample were comprised of eight professional teachers Faculty careers regardless of gender, employment status, educational category. This research was carried out through a non-probability sampling, so that a total of 80 teachers of the Faculty, a sample of 21 teachers was established. Two instruments in order to determine this relationship were used to detect bullying Scale Cisneros was applied as a tool for assessment of Iñaki Mobbing / Piñuel and to measure organizational climate Questionnaire was used to measure the organizational climate of MINSa 2008 -2011. Comparing the results show values  $X^2$  calculada with the  $X^2$  tabla Must the calculated value of  $X^2 = 2,376$  less than the value of the  $X^2$  Tabla = 3.84.  $H_0$  accordingly, stating that between mobbing and organizational climate exists no relationship is accepted.

**Key Words:** Mobbing, organizational climate, work environment

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación sobre CLIMA ORGANIZACIONAL E INCIDENCIA DEL MOBBING LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION DE LA UNHEVAL, tuvo como propósito establecer relación entre ambas variables organizacionales. Partimos de la siguiente cuestión. En la administración de los recursos humanos de una organización un tema clave lo constituye el clima organizacional, Chiavenato (1999), explica que "el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional". A nivel general las universidades del país se encuentran en un proceso de acreditación a través del CONEAU. El CONEAU (2009), publica los estándares de calidad para las carreras de educación, con la finalidad de que a partir de ellas se proceda a la autoevaluación de dichas carreras en un plazo de un año. Los estándares en número de 97, establecen las dimensiones, los factores, los estándares, los criterios, y los medios de verificación para cada dimensión. De ellas el estándar N°9, establece que "la unidad académica cuente con un programa que contribuya a internalizar la cultura organizacional". Consideramos que el clima organizacional constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo. Al respecto, MERCHANT, (2005) sostiene que las organizaciones debieran trabajar en favorecer el desarrollo de un clima organizacional adecuado al trabajo cotidiano y las metas estratégicas, aprovechando la oportunidad de utilizar una variable no económica (motivacional) para impactar sobre los resultados de la empresa o institución. El clima organizacional está directamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización o de una institución, cuando la motivación es elevada, también lo es el clima organizacional y viceversa. El clima organizacional por ende representa el ambiente interno que hay entre los miembros de una organización. Un buen clima organizacional puede llegar a proporcionar a los miembros de la organización entusiasmo y

orgullo por su trabajo y su empresa, mientras que un bajo nivel de clima organizacional puede proporcionar en los miembros de la organización desinterés, depresión e incluso agresión. Es importante saber que las personas se agrupan para formar organizaciones y por medio de ellas lograr objetivos comunes, que serían imposibles de lograr individualmente, Chiavenato (2006)

Por otro lado respecto al Mobbing o acoso laboral, según Hirigoyen (2001), por acoso moral o mobbing hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actitudes, gestos y escritos que puedan atentar por su repetición o sistematización contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo, o degradando el ambiente de trabajo. Se atribuye sin embargo a Heinz Leymann (1996) la descripción de este fenómeno y su aplicación a la psicología laboral. Pero, cuáles factores han desencadenado la corriente de intriga persecutoria que recorre el mundo en estos momentos. Creemos, con Lowen y Piñuel (2001) que la emergencia de una cultura altamente competitiva, espectacular, individualista, favorecedora de la imagen aparental más que de la esencia, tiene mucho que ver con el moldeamiento de la personalidad narcisista, la cual, por sus rasgos preponderantes, tiende a provocar la mayoría de los mobbing en las organizaciones.

## MATERIALES

Se utilizaron dos instrumentos; ELCUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL del Ministerio de Salud MINSAL, "Plan de clima organizacional 2008 – 2011" Adaptado a la Carreras de Educación de la Facultad de Cs. De la Educación- UNHEVAL. Consta de 40 ítems a las cuales se responde, marcando con una (X) su opinión en una escala que va de; 1-5 puntos. Se tiene un puntaje máximo de 200 puntos y un mínimo de 40 puntos. LA ESCALA CISNEROS COMO HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DEL MOBBING del Autor: Iñaki Piñuel/ Universidad de Alcalá es una Encuesta Anónima. Consta de 44 ítems a las cuales se responde marcando con una (x) su opinión en una escala que va de 0 a 6 puntos por cada ítem. Se tiene un puntaje máximo de 264 puntos y un mínimo de 00 puntos.

## MÉTODOS

El presente trabajo de investigación se circunscribió en el tipo descriptivo – correlacional descrito por Hernández, y otros (1998). Además se estructuró con el diseño no experimental seccional descriptivo correlacional, propuesto por Sierra Bravo (1991). La población se constituyó por todos los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL y la muestra no aleatoria fue de 21 docentes indistintamente de las diversas especialidades.

**Tabla N°2**

**Evidencia de Mobbing en una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL 2013, según frecuencia y porcentaje**

Mobbing	Frecuencia	Porcentaje
de 0 a 132 puntos (ausencia de mobbing)	11	52,4
de 133 a 264 punto (evidencia de mobbing)	10	47,6
Total	21	100,0

Fuente: Tabla N°1

Interpretación: Se observa en la tabla, que el 52,4% el mayor porcentaje de la muestra evidencian ausencia de mobbing en la Facultad de Ciencias de la Educación, es decir no han sido víctima del mobbing y un 47,6% del total de la muestra evidencian presencia de mobbing, es decir en algún momento han sido víctima del mobbing.

**Tabla N°3**

**Predominancia del Clima Organizacional en una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL 2013, según frecuencia y porcentaje**

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
de 40 a 80 puntos (clima organizacional no óptimo)	10	47,6
de 81 a 160 puntos (clima organizacional óptimo)	11	52,4
Total	21	100,0

Fuente: Tabla N°1

Interpretación: Se observa en la tabla que el 52,4% del total de la muestra evidencian un clima organizacional óptimo, favorable, positivo dentro de la Facultad. Mientras que un 47,6% de la muestra evidencian un clima organizacional no óptimo, desfavorable, negativo en perjuicio de la Facultad.

**Tabla N°4**

**Tabla de contingencia de Clima Organizacional y Mobbing en una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL 2013**

Mobbing		nivel de clima organizacional		Total	
		de 40 a 80 puntos (clima organizacional no óptimo)	de 81 a 160 puntos (clima organizacional óptimo)		
de 0 a 132 puntos (ausencia de mobbing)	recuento	4	7	11	
	Frecuencia esperada	5,8 36,4%	5,2 70,0%	11,0 52,4%	
de 133 a 264 punto (evidencia de mobbing)	recuento	7	3	10	
	Frecuencia esperada	5,2 63,6%	4,8 30,0%	10,0 47,6%	
Total		recuento	10	11	21

Fuente: Tabla N°1

Interpretación: El 70% de alumnos del total de la muestra evidencian ausencia de mobbing y a la vez perciben un clima organizacional óptimo. Por otro lado un 63,6% del total de la muestra evidencian mobbing y a la vez perciben un clima organizacional no óptimo.

## DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados parciales de la investigación que contrastan las hipótesis secundarias se tiene, por un lado respecto a los resultados de mobbing Se observa en la tabla, que 11 docentes que representa el 52,4% el mayor porcentaje de la muestra evidencian ausencia de mobbing en la Facultad de Ciencias de la Educación, es decir no han sido víctima del mobbing y un 47,6% del total de la muestra evidencian presencia de mobbing, es decir en algún momento han sido víctima del mobbing. En síntesis predomina la ausencia de mobbing. El Mobbing o Acoso Psicológico laboral como sostiene Riquelme, A (2006) es uno más de los elementos de un fenómeno mayor: la violencia laboral. Este concepto va más allá de la simple agresión física e incluye conductas que son susceptibles de violentar e intimidar a quien las sufre. Así la violencia en el lugar de trabajo incluiría las conductas físicas o verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes. Los causantes de conductas de mobbing o acoso psicológico han sido considerados como intimidadores en serie, mediocres inoperantes activos, perversos narcisistas, acosador psicopático y acosador paranoide. Para las víctimas, las consecuencias de ser provocadas por los acosadores pueden ser devastadoras no solo desde un punto de vista físico sino también

desde el psicológico dando origen a cuadros de estrés, trastornos de ansiedad, trastornos del sueño, depresión e incluso intentos de suicidio. Respecto a los resultados de clima organizacional se observa en la tabla que el 52,4% del total de la muestra evidencian un clima organizacional óptimo, favorable, positivo dentro de la Facultad. Mientras que un 47,6% de la muestra evidencian un clima organizacional no óptimo, desfavorable, negativo en perjuicio de la Facultad. En síntesis predomina el clima organizacional óptimo. Goncalves (2000) considera en su definición al clima organizacional como "un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, traduciéndose en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación" El clima organizacional tiene un efecto directo sobre la satisfacción y el rendimiento de los individuos en el trabajo, cuando el individuo puede encontrar dentro de los componentes de una organización la adecuación o una respuesta a sus necesidades, entonces se puede postular que estará satisfecho. Es obvio que un clima que le permite al empleado alcanzar su plenitud personal y desarrollarse, es más susceptible de engendrar en éste una visión positiva de su tarea.

## CONCLUSIONES

1. Al comparar los valores de la  $X^2$  calculada con el de la  $X^2$  tabla Se tiene que el valor calculado de la  $X^2 = 2,376$  menor que el valor de la  $X^2$  Tabla = 3,84. En consecuencia se acepta el  $H_0$ , que afirma que entre Mobbing y clima organizacional no existe relación alguna.
2. Respecto a los resultados de la variable mobbing, se observa en la tabla, que 11 docentes que representa el 52,4% el mayor porcentaje de la muestra evidencian ausencia de mobbing en la Facultad de Ciencias de la Educación, es decir no han sido víctima del mobbing y un 47,6% del total de la muestra evidencian presencia de mobbing, es decir en algún momento han sido víctima del mobbing. En síntesis predomina levemente la ausencia de mobbing, frente a la presencia de mobbing.
3. Respecto a la variable clima organizacional se observa en la tabla que el 52,4% del total de la muestra evidencian un clima organizacional óptimo, favorable, positivo dentro de la Facultad. Mientras que un

47,6% de la muestra evidencian un clima organizacional no óptimo, desfavorable, negativo en perjuicio de la Facultad. En síntesis predomina el clima organizacional óptimo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. CHIAVENATO I. (1994). Administración de Recursos Humanos, México: Mc Graw Hill.
2. CONEAU (2009), Modelo de calidad para la acreditación de carreras profesionales universitarias y estándares para la carrera de Educación.
3. MARCHANT, (2005) Actualizaciones para el desarrollo organizacional. Primer seminario Viña del Mar. Chile.
4. CHIAVENATO (2006) Administración de los recursos Humanos. 8º Edic. MCGRAWHILL. México.
5. HIRIGOYEN (2001) El acoso moral. España: Paidós.
6. LEYMANN (1996) Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal Moral (Mobbing) en el Trabajo (1996). En European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 2, 165-184.
7. LOWEN Y PIÑUEL (2001) Mobbing. Cómo sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo Santander, España: Ed. Sal Terrea.
8. HERNÁNDEZ, Y OTROS (1998) Metodología de la Investigación. México Mc Graw Hill.
9. SIERRA BRAVO (1991) Tesis Doctorales. 5º edición. Thomson. España.
10. RIQUELME, A (2006) Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. Revista electrónica de ciencias sociales online, julio 2006, vol. iii, no. 2. universidad de viña del mar – chile.
11. GONCALVES (2000) Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC). Pág. 2.