



MOBBING UNIVERSITARIO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS

DEL PINO PEÑA REBECA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
rdelpino@upn.mx

RESUMEN

El objetivo de este estudio ex-posfacto de tipo transversal y descriptivo consistió en evaluar diferencialmente la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente de instituciones de educación superior privadas. Entre los principales resultados encontrados se identificaron diferencias estadísticas altamente significativas en ambas variables de estudio. Con puntajes mayores en el colectivo femenino en ambos casos, el cual se erige en un grupo de alto riesgo laboral de presentar más problemáticas al respecto. De igual forma se detectó una prevalencia mayor en la violencia psicológica en el trabajo en el profesorado evaluado, la cual fue prácticamente del triple de la puntuación detectada en lo que respecta al acoso psicológico en el trabajo. Estos hallazgos denotan que dichos constructos podrían fungir como categorías explicativas del mobbing universitario para constituirse en la línea base para su estudio científico y planeación de una gestión educativa fundamentada en un abordaje diferencial de estos riesgos psicosociales laborales desde una perspectiva de género, con un mayor énfasis en el caso de las académicas. En aras de un trabajo decente para la mejora de la calidad de vida y la salud ocupacional del personal docente de las universidades privadas, los cuales se erigen en los protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje de los futuros profesionistas del país en el siglo XXI.

Palabras clave: Violencia escolar, acoso escolar, trabajo docente, universidades privadas, perspectiva de género.

INTRODUCCIÓN





En la búsqueda de conocimiento científico en la investigación educativa en materia de *mobbing* en las universidades, instituciones de educación superior que se erigen en fértiles caldos de cultivo para su manifestación. A lo largo de este texto se lleva a cabo una revisión introductoria de las variables de estudio de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo como constructos diferenciales del estudio científico y de la praxis educativa del *mobbing* universitario del personal docente, el cual enmarca a un grupo de alto riesgo laboral al respecto.

Para posteriormente llevar a cabo un breve peregrinaje por la literatura científica sobre el *mobbing* en las universidades privadas, así como específicamente en cuanto a los estudios de género en esta línea de investigación científica. De tal forma que se sientan las bases conceptuales para evaluar ambos riesgos psicosociales laborales desde un enfoque de género. De donde se desprenden evidencias empíricas que confirman la importancia de llevar a cabo un análisis diferencial que discrimine ambos constructos bajo esta perspectiva de estudio en las universidades privadas, cuyo crecimiento se ha incrementado progresivamente en los últimos años en México.

DESARROLLO

En la actualidad el *mobbing* es considerado como una variable de estudio que todavía se encuentra en construcción, pues aún no está claramente definida con precisión en la literatura científica, la cual está integrada por diversas aristas para su análisis y explicación, tanto en el plano de la ciencia como en el de la praxis organizacional (Del Pino, 2010:1).

Esto se ve reflejado en la existencia de diversos instrumentos de medición que pueden ofrecer diferentes resultados en función de su abordaje psicométrico y perspectiva teórica; así como por la presencia de evaluaciones erróneas y confusas relacionados con otras psicopatologías similares o eventos aislados de violencia (Piñuel, 2001).

Desde esta óptica cobra relevancia la necesidad de llevar a cabo un diagnóstico diferencial sobre este constructo que discrimine entre la violencia psicológica en el trabajo como actos aislados que no cumplen con todos los criterios nosológicos del *mobbing*. Constructo que según Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006) hace referencia a un acoso psicológico en el trabajo con un continuo y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador de otro u otros, quienes se comportan cruelmente con la intención de hacerle sentir mal psicológicamente y obtener su salida de la organización





En contraposición con la violencia psicológica en el trabajo, la cual enmarca una serie de expresiones dolosas aisladas perjudiciales para el estado emocional de la fuerza de trabajo. Entre las cuales destacan la falta de diálogo para desarrollar relaciones de manera positiva; cualquier comportamiento agresivo e insultante susceptible de causar daño o malestar psicológico a sus víctimas; todo tipo de conducta que amenace, intente infligir o inflija un daño emocional a otros de manera intencional. Además del abuso del poder que culmine con el sufrimiento, la tortura, la degradación e inclusive la muerte. Siendo particularmente la conducta repetitiva de agresiones de acoso sexual, intimidación, abuso, y principalmente el acoso moral, una forma de violencia laboral extrema por su efecto acumulativo en los trabajadores (Organización Mundial de la Salud, 1996).

De esta manera, dicho marco conceptual subraya la importancia de llevar a cabo un análisis diferencial entre los constructos de violencia y acoso psicológico en el trabajo. Puesto que de acuerdo con Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006) es necesario discriminar conceptualmente ambos riesgos psicosociales para su adecuado análisis.

De hecho a lo largo de este breve recorrido teórico, se aprecia que ambos constructos forman parte conceptualmente de manera independiente de la violencia laboral, la cual es considerada como la nueva epidemia global en el mundo del trabajo (Chappell, y Di Martino, 2006) debido a los altos costos humanos, sociales y económicos en las organizaciones del nuevo siglo.

Al respecto en el caso específico de los escenarios ocupacionales universitarios, de acuerdo con diversos autores éstos se erigen en fértiles caldos de cultivo para la expresión del *mobbing* (Bou, 2002; Piñuel, 2002; Buendía citado por Becerra, 2003; Méndez, Delgadillo y Vargas, 2007; Del Pino y Del Pino, 2007, Westhues, 2009; Peñasco, 2009).

Méndez, Delgadillo y Vargas (2007) subrayan que las universidades son espacios ideales para el *mobbing*, por sus características organizacionales para generar un clima laboral con condiciones *sui generis*, por sus rasgos autoritarios y modelos centralizados en la toma de decisiones, lo cual deviene en situaciones poco claras y altamente estresantes.

De hecho, la estructura y el funcionamiento de la universidad en la actualidad, violentos *per se*, no se parecen en nada a la idea de la “academia” que debe tener en mente la ciudadanía, dado que estas instituciones operan mediante mayorías de intereses particulares, chantajes y





coacciones, lealtades basadas en códigos de silencio y, en definitiva, en juegos de poder (Bou, 2002).

Bajo esa óptica, Piñuel (2002:1) afirma que en las universidades actuales se caracterizan por la manifestación de un liderazgo tóxico donde las actitudes prepotentes y comportamientos violentos y destructivos, los cuales son contrarios a los valores democráticos asumidos por la sociedad civil, por el *management* moderno y las actuales teorías de recursos humanos, los cuales se mantienen vigentes y son vistos con cierta naturalidad en la universidad actual.

De igual forma, en la literatura científica en diversas investigaciones se ha encontrado que el personal docente es uno de los grupos de trabajadores con mayor grado de riesgo de enfrentar esta problemática (Piñuel, 2002; Becerra, 2003; Pando *et al.*, 2008; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Westhues, 2009; Peñasco, 2009; Del Pino y Del Pino, 2010).

De tal manera que esta situación podría llevar al aniquilamiento de su principal capital intelectual, el personal docente, el cual es el protagonista de la formación de las futuras generaciones de profesionistas del país. Esto podría causarle serias afectaciones en su rendimiento y bienestar integral en detrimento del alumnado, el cual es la razón de ser de los profesionales de la educación.

Sin embargo en México existe una carencia de investigaciones donde se llevó a cabo una evaluación en las instituciones de educación superior privadas, en las cuales se profundice en la perspectiva de género, lo cual pudiera ser una variable explicativa de mayor vulnerabilidad de afectación al respecto como se ha reportado en los centros universitarios públicos. Espacios educativos en lo que esta situación se recrudece en el personal femenino docente (Aldrete *et.al.*, 2006, Cruz, Ovalle y Pando, 2008) lo cual denota que las profesoras se erigen en un grupo de alto riesgo laboral de presentar mayores problemáticas al respecto.

En el caso de las universidades privadas, en una investigación cualitativa de tipo etnográfico en la cual se rescataron las voces de profesores víctimas y sobrevivientes de *mobbing*. Se encontró que en algunas de estas instituciones educativas el factor económico de negocio se privilegiaba sobre los elementos pedagógicos y éticos de la educación para evitar la pérdida de la matrícula. Situación que generaba la desvalorización y subordinación de los profesores para su “sobrevivencia laboral” a las exigencias de los estudiantes y de las autoridades universitarias (Del Pino, 2013).





En un marco de mayor precarización del trabajo por las deficiencias en las condiciones laborales de los catedráticos. Como la falta de seguridad social y otras prestaciones derivadas de una contratación temporal bajo un régimen de honorarios por tiempo determinado. Escenario que originaba en los catedráticos la necesidad de adaptarse a un ambiente tóxico y cultura escolar de violencia por el temor a ser despedidos y no poder tener una continuidad en la impartición de sus clases para su propia manutención y la de su familia (Del Pino, 2013).

Paralelamente en este estudio destaca la presencia de acciones hostiles de *mobbing* en las universidades privadas, en las cuales se encontró una construcción social más negativa en el colectivo femenino en comparación con su contraparte masculina. En cuyo discurso se manifestaron mayores problemáticas al respecto, así como afectaciones más severas tanto en el plano académico como en la salud de las académicas de estudio.

Ante este panorama, para coadyuvar al enriquecimiento de esta línea de investigación científica. Se llevó a cabo un estudio ex-posfacto de tipo exploratorio, transversal y descriptivo. Con el objetivo de evaluar diferencialmente la violencia y el acoso psicológico en el trabajo en personal docente de universidades privadas desde una perspectiva de género.

Por ello, con la finalidad de tener un acercamiento cuantitativo al estudio de este constructo, se planteó la siguiente metodología de investigación para tal efecto.

- **Participantes:** se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia de 338 docentes de universidades privadas. De los cuales el 55.3 % (187) eran del género masculino, el 46.7 % (158) contaba con un rango de edad de 30 a 39 años de edad y el 62.7 % (212) tenía estudios de licenciatura.

- **Instrumento:** se aplicó el IVAPT-PANDO (Pando *et al.*, 2006) el cual fue el primer instrumento de medición diseñado en México para evaluar el *mobbing*, el cual cuenta con una confiabilidad de .91.

- **Procedimiento:** Se llevó a cabo la aplicación del instrumento y se revisaron los cuestionarios para comprobar que estuvieran totalmente contestados. Después se elaboró una base de datos en el programa Excel y se realizó el análisis estadístico de los resultados con el SPSS versión 15. Para tal efecto se aplicó en primera instancia la prueba ji-cuadrada (X^2) para determinar las diferencias existentes entre las variables de estudio en niveles de clasificación (alto, medio y bajo/nulo) para determinar la afectación de los docentes evaluados. Posteriormente se empleó la prueba de comparación de medias T de Student para muestras independientes para



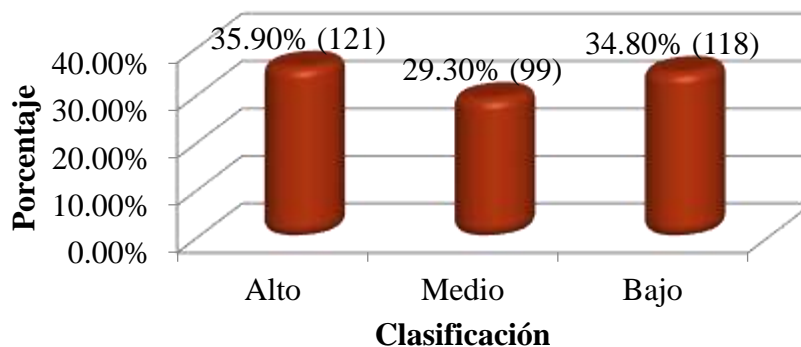


identificar las diferencias existentes entre las variables de estudio. Finalmente, los hallazgos o se presentan en gráficas para facilitar una lectura más visual para el análisis comparativo de los mismos.

Entre los principales hallazgos obtenidos se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el personal masculino y el femenino en ambas variables de estudio. Cuyas cifras son superiores en todos los casos en el colectivo femenino.

En lo que respecta a la violencia psicológica en el trabajo se detectó una prevalencia de un 65.2. % (167) como se observa en la gráfica 1 la cual fue catalogada de un nivel alto en un 35.9% (134) del personal evaluado.

Gráfica 1.
Niveles de violencia psicológica en el trabajo en personal docente de universidades privadas

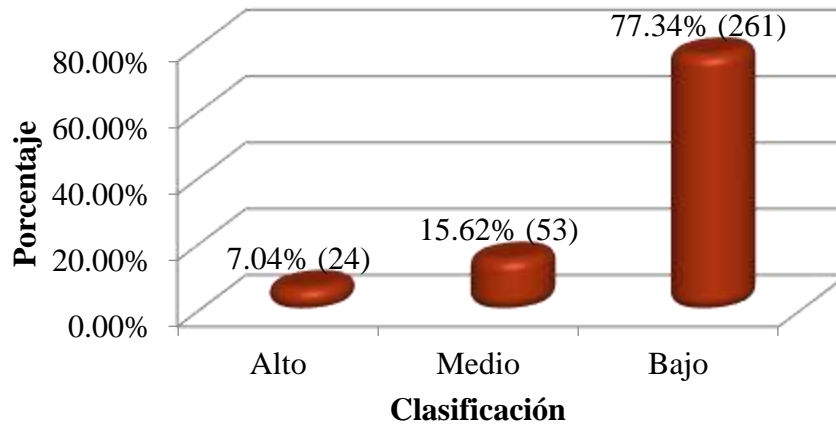


En relación al acoso psicológico en el trabajo, en la gráfica 2 se observa que el 15.62 % (53) del personal evaluado, considera que es alto, mientras que el 7.04 % (24) lo califica de un nivel medio. Cifras que denotan una presencia total de *mobbing* en estas instituciones educativas del 22.66 % (77).





Gráfica 2.
Niveles de acoso psicológica en el trabajo en personal docente
de universidades privadas



De igual forma se detectaron diferencias altamente significativas en el personal docente evaluado por género ($p \leq 0.02$) $\alpha = .074$ en relación a la violencia psicológica en el trabajo. Asimismo se aprecia que las académicas son las que presentan puntajes más altos en esta variable de estudio.

Tabla 1. Diferencias estadísticamente significativas de violencia psicológica en el trabajo en personal docente de universidades privadas por género

Variable	Género	Media	Desviación estándar	T	Significancia
Violencia psicológica en el trabajo	Masculino	34.40	9.672	.619	.077
	Femenino	37.05	11.211		

En cuanto al acoso psicológico en el trabajo, destaca la presencia de diferencias estadísticas significativas ($p \leq 0.000$) $\alpha = .888$, siendo nuevamente el colectivo femenino docente el que cuenta con mayores puntuaciones al respecto.





Tabla 2. Diferencias estadísticas significativas de acoso psicológico en el trabajo en personal docente de universidades privadas por género

Variable	Género	Media	Desviación estándar	T	Significancia
Acoso psicológico en el trabajo	Masculino	1.39	2.595	.888	.000
	Femenino	1.62	2.901		

CONCLUSIONES

En esta investigación se identificaron diferencias con respecto a la violencia y el acoso psicológico en el trabajo cuyas puntuaciones más altas se presentaron en el personal femenino docente de las universidades privadas evaluadas. Esto denota que las profesoras al igual que en el caso de las instituciones de educación superior público, se erigen en un grupo de alto riesgo laboral de presentar mayores problemáticas al respecto, como señalan (Aldrete *et.al*, 2006; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Del Pino, 2012).

Al respecto estas asimetrías de género podrían ser producto de una aparente reproducción de patrones culturales patriarcales en el ámbito universitario. Derivada probablemente de las condiciones de trabajo y las políticas institucionales que provocan una segregación horizontal y vertical, producto de una cultura organizacional androcéntrica, de acuerdo a los postulados de Corcoran-Nates y Roberts (1995); Nelson y Burke (2002) y Del Pino (2012).

De tal forma que con estas aportaciones científicas se podrían sentar las bases para el planteamiento de futuros estudios científicos desde la perspectiva de género. Dado que como señala Alvesson y Billing (1997) no es posible entender a los hombres sin las mujeres, ni la masculinidad sin la feminidad, pues estos conceptos se construyen socialmente por contraposición.

De igual forma estos hallazgos denotan la relevancia de enriquecer la línea de investigación científica sobre violencia y acoso psicológico en el trabajo, en los cuales se profundice en estas variables de estudio de manera diferencial. Con el objetivo de tener mediciones certeras al respecto, así como para poder llevar a cabo un abordaje sólido de la violencia psicológica en el trabajo, la cual al parecer podría decirse que se erige en la génesis del *mobbing*, como una especie de crisol donde podrían fundirse y gestarse mayores acciones hostiles que podrían incrementarse si no son atendidas y controladas en forma y tiempo.





Por ello uno de los grandes retos de los gestores educativos de las instituciones de educación superior privada, las cuales cada día tienen una mayor presencia en la oferta educativa mexicana y de la cual se espera para el futuro un crecimiento progresivo (Martínez, 2009:1). Será la promoción de un trabajo decente en el cual los docentes puedan contar con condiciones de equidad, inclusión y respeto a sus diferencias socioculturales en función de su género, para que puedan desarrollar de manera sólida y saludable su trabajo en el mundo de la educación.

Ante tal panorama como destaca Del Pino (2013:67) es necesario que todos los actores sociales involucrados al respecto unan esfuerzos para trabajar juntos en la prevención, manejo, control y seguimiento de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo. Mediante la sensibilización y difusión de esta problemática, así como al establecimiento y promoción de una cultura de equidad de género en las universidades privadas, en beneficio de la calidad de vida y la salud ocupacional del personal docente, con un mayor énfasis en las profesoras. Encaminada a contribuir a que el personal docente femenino y masculino conjunten sus fortalezas para contribuir a la construcción de una mejor educación universitaria en el siglo XXI.





BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C. y Torres, T. "Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género?" Enseñanza e Investigación en Psicología. Enero-Junio, año/vol. 11, número 001, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, 2006, pp. 53-63.
- Becerra, J. (2003). Un 44.3% del personal, víctima de mobbing, El mundo. Disponible en Internet: <http://www.elmundo.es> (consultado el 2 de diciembre de 2011).
- Bou, Gerard. (2002). La corrupción y el colectivo universitario. Memorias del I Congreso Nacional sobre Corrupción en la Universidad Pública Española. Madrid, España. 19-21 de septiembre de 2002.
- Cruz, O., Ovalle, M. J. y Pando, M. "Mobbing y estrés en académicos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas". Ponencia presentada en el Segundo Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Guadalajara, Jalisco, 25-28 de agosto de 2008.
- Corcoran-Nates, Y. y Roberts, K. "We've got one of those? The peripheral status of women in male dominated industries". Gender, Work and Organization, 1995, 2: 21-33.
- Del Pino, R. (2010). Mobbing: paradigma integrador de las nuevas psicopatologías de la era de la globalización. En: Norma González (coordinadora), Las nuevas enfermedades mentales y la salud pública. Perspectivas teóricas y corrientes de investigación. Porrúa, México.
- Del Pino, R. (2013). ¡Al Maestro con cariño! La construcción social docente ante las estrategias institucionales del mobbing académico en la universidad privada. En: Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Peña (coordinadores), Cuando el trabajo nos castiga en México. Eón sociales, México.
- Del Pino, R. y Del Pino, M. (2010). Neomanagent y neomanager organizacionales: el meganónimo académico universitario, el gang acosador y sus estrategias tóxicas de mobbing. En: Florencia Peña y Sergio Hernández (coordinadores), Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México, México: Eón Sociales.





- Hirigoyen, M. F. (1999). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Paidós: Barcelona.
- Leymann, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims.1990, Vol.5, No. 2: 119-126.
- Leymann, H. (1993). Mobbing and Psychoterror, acasm arbeitplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Hamburg, Rowahlt Taschenbuch.
- Méndez, E., Delgadillo, M. G. y Vargas, A. C. (2007). Un acercamiento al estudio de las condiciones de trabajo académico: ¿Mobbing en espacios universitarios? pp. 179-189. En “Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México” (coordinadores Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez S.). Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing y Ediciones y Gráficos Eón.
- Nelson, D. y Burke, R. (2002). A framework for examining gender, work stress and health. En: D.L. Nelson y R.J. Burke (coordinadores): Gender, work stress and health. American Psychological Association, Washington, DC.
- Organización Mundial de la Salud. (1996) Violence: a public health priority. Organización Mundial de la Salud: Ginebra.
- Pando, M., Aranda, C. Preciado. L., Franco, S. y Salazar, J.G. “Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)”. Enseñanza e Investigación en Psicología. Julio-Diciembre 2006, año/vol. 11, número 002, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, pp.319-332.
- Peñasco, R. (2009). Mobbing en las universidades. Disponible en Internet: <http://acosolaboral.net/escritoresmobbing/mobbing-en-la-universidad/> (consultado el 7 de diciembre de 2011).
- Piñuel y Zavala, I. (2002), “El mobbing en la universidad: Claves explicativas y manifestaciones”. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional sobre Corrupción en la Universidad Pública Española.Madrid, España.





Westhues, K. (2009). "El despido de Denis Rancourt de la Universidad de Ottawa Disponible en Internet: <http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/Rancourt09.htm> Agosto 2009. (consultado 21 de noviembre de 2013).

