

¡QUERIDA PROFESORA!

MOBBING EN PERSONAL DOCENTE FEMENINO DE UNIVERSIDADES MEXICANAS

REBECA DEL PINO PEÑA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

TEMÁTICA GENERAL: CONVIVENCIA, DISCIPLINA Y VIOLENCIA EN LAS ESCUELAS

Resumen

El objetivo de este estudio ex-posfacto de tipo transversal y descriptivo, consistió en evaluar el mobbing del personal docente femenino de universidades mexicanas por área de formación educativa de impartición de clases y por grado de escolaridad.

Entre los principales resultados encontrados, se obtuvo una prevalencia sobresaliente en este riesgo psicosocial laboral, además de que se detectaron diferencias estadísticas altamente significativas por área de formación educativa impartida ($p < .002$), así como por escolaridad ($p < .005$). Con puntajes mayores en el caso de las profesoras de las disciplinas de ciencias básicas e ingenierías, así como en aquellas que cuentan con estudios de doctorado.

Estos hallazgos denotan la presencia de una cultura de violencia laboral institucional universitaria, la cual pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo una serie de acciones encaminadas a la prevención, manejo, control y seguimiento del *mobbing* en las instituciones de educación superior desde un enfoque de género, con un mayor empuje en los grupos de académicas que fueron detectados de mayor vulnerabilidad al respecto, para la mejora de la calidad de vida en el trabajo y el respeto a la dignidad humanolaboral del personal académico, en aras de un trabajo decente en las universidades mexicanas del siglo XXI.

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

INTRODUCCIÓN

En la búsqueda de conocimiento científico en la investigación educativa en materia de *mobbing* docente en las universidades desde una perspectiva de género. En este trabajo se lleva a cabo una revisión introductoria de la variable de estudio. Para posteriormente llevar a cabo un breve recorrido por la literatura científica sobre el *mobbing* en las universidades, 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 llevar a cabo una evaluación del personal femenino al respecto, cuyos resultados denotan que este colectivo de trabajadoras de la educación se erige en un grupo de alto riesgo al respecto.

DESARROLLO

En el estudio “Violence at Work” (Chappell y Di Martino, 2006) se da a conocer el incremento progresivo de conductas violentas en el entorno ocupacional, principalmente en lo que respecta al alza impresionante de comportamientos de violencia psicológica en el trabajo. Dentro de la cual se destaca el *mobbing* por ser una manifestación de violencia laboral extrema, que enmarca una serie de acciones repetitivas que por su efecto acumulativo en los trabajadores, puede convertirse según (Del Pino, 2010) en una especie de “crimen perfecto” extremadamente sutil y perverso que persigue la anulación y avasallamiento totales de la víctima.

Por su parte Leymann (1996:2) quien ha sido considerado como el padre del *mobbing*, define a este constructo como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, desprovista de ética, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana, y durante un tiempo prolongado de más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo. Con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Al respecto de acuerdo con diversos autores nacionales e internacionales, los ambientes laborales universitarios se erigen en fértiles caldos de cultivo para la expresión de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo (Bou, 2002; Piñuel, 2002; Becerra, 2003; Méndez, Delgadillo y Vargas, 2007, Westhues, 2009).

Desde esta perspectiva en la literatura científica se han encontrado evidencias empíricas que revelan que el profesorado universitario es uno de los grupos de trabajadores de mayor grado de riesgo de afrontar acciones hostiles de *mobbing* en el desempeño de sus funciones (Becerra, 2003; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Westhues, 2009; Peñasco, 2009; Del Pino, 2013), al ser éstas instituciones educativas terrenos fértiles para la gestación y perpetuación de estas problemáticas:

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.

Al respecto, en algunos estudios se reporta que las trabajadoras presentan mayores problemáticas de *mobbing* que su contraparte masculina (Leymann, 1990; Einarsen y Skogstad, 1996; Hirigoyen, 2001; Aldrete, *et al.*, 2006; Del Pino, 2010). Derivado de la violencia de género, que en todas las áreas del devenir humano, se constituye en un “delito invisible histórico y universal” que se justifica por el orden imperante patriarcal, donde en este caso la mujer es nulificada por su incursión al mundo del trabajo.

Cabe señalar que la manifestación de esta problemática laboral se hace más evidente en los sectores productivos que cuentan con una cultura organizacional androcéntrica donde se reproducen los patrones y normas sociales del sistema patriarcal (Nelson, Hitt y Quick, 1989; Corcoran-Nates y Roberts, 1995) los cuales se fundamentan en el planteamiento histórico ancestral de la subordinación femenina derivada del argumento de la “inferioridad natural” de las mujeres.

Desde esa perspectiva Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) destacan que las universidades nacen precisamente como un territorio androcéntrico que continua con un rostro institucional masculino vigente en su accionar tradicional de dominación y superioridad masculina durante más de siete siglos hasta la actualidad,

Estas autoras que aunque se ha presentado en los últimos años un incremento progresivo de mujeres en la educación superior. Eso no es evidencia suficiente de su integración a la vida institucional en igualdad de circunstancias, puesto que siguen presentándose en la actualidad sesgos de género en las instituciones de educación superior.

De hecho en la literatura científica se reporta la presencia de una mayor prevalencia y niveles más altos de *mobbing* en el profesorado femenino (Aldrete *et al.*, 2006, Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Del Pino, 2010; Del Pino, 2015).

De igual forma cabe mencionar que esta problemática laboral se acentúa más en el personal docente femenino que se encuentra en un estado de “tokenismo” al ser minoría o ser las únicas en su dependencia universitaria, programa educativa o área de trabajo, así como en las profesoras que cuentan con estudios doctorales (Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Del Pino, 2010; Del Pino, 2015).

Bajo esa óptica en una investigación cualitativa, Del Pino (2015) se detectó en la narrativa de las profesoras que se encuentran impartiendo clases en programas educativos, en los cuales éstas son minoría por la predominancia de colegas masculinos, como las ingenierías y las llamadas “ciencias exactas”. Se manifiesta que ellas se encuentran sometidas aún más a un entorno laboral con valores culturales predominantemente androcéntricos, lo cual genera que ellas estén expuestas a vivir más expresiones de *mobbing* por encontrarse laborando en áreas “no propias de la esfera femenina”, sino que son consideradas tradicionalmente del dominio masculino por los mandatos socioculturales que determinan el ámbito de acción de ambos géneros.

Esta misma autora reporta también haber encontrado referencias en el discurso de las académicas entrevistadas sobre una mayor manifestación de *mobbing* en las docentes con estudios de posgrado, quienes señalaron que en algunos casos a ellas no se les valora la conquista de esa meta sino que el logro de dicho objetivo profesional se convierte en una rémora más que funge como detonadora de mayores obstáculos encaminados a obnubilar su carrera académica.

De tal forma que a partir de estas premisas con la finalidad de enriquecer esta línea de investigación científica en México, país en el cual se reportan pocos estudios sobre el *mobbing* del personal docente femenino universitario (Aldrete *et.al.*, 2006, Del Pino, 2015). Con la finalidad de establecer un puente entre los hallazgos derivados de una metodología cualitativa con un abordaje de corte cuantitativo al respecto.

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 el *mobbing* de personal docente femenino de universidades mexicanas por área de formación educativa de impartición de clases y por grado de escolaridad.

De tal forma que 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 324 profesoras de universidades mexicanas.
- **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* en este país.
- **Procedimiento:** Se llevó a cabo la aplicación del instrumento y se revisaron los cuestionarios para comprobar que estuvieran totalmente contestados. Posteriormente, se elaboró

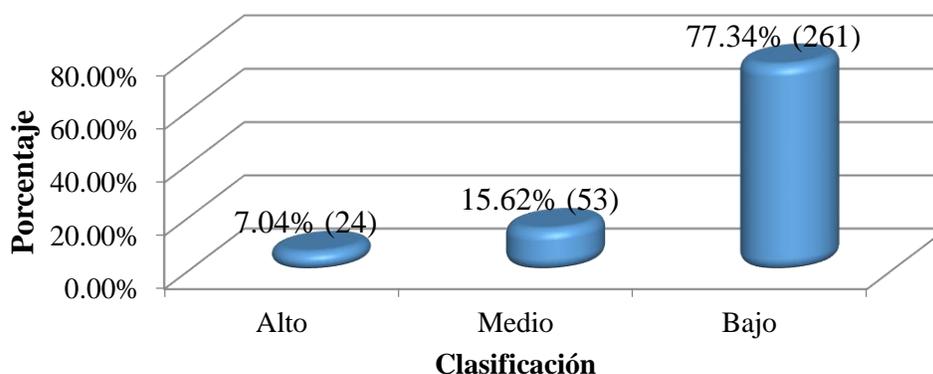
una base de datos en el programa Excel y se realizó el análisis estadístico de los resultados con el SPSS versión 20, aplicando la prueba de Alpha de Crombach para obtener la confiabilidad del instrumento de investigación, así como frecuencias y porcentajes para determinar el comportamiento de la muestra de profesoras universitarias evaluadas y la prevalencia de mobbing en el personal femenino de estudio, así como la prueba ji-cuadrada (X^2) para identificar las diferencias existentes entre las variables de estudio.

Entre los hallazgos estadísticos más relevantes detectados en este estudio, se obtuvo un 0,90 de Alpha de Crombach del instrumento empleado, lo cual indica una adecuada consistencia interna al respecto.

En cuanto a la distribución de la muestra de estudio destaca que el 41.2 % (134) tenía de 41 a 50 años, el 38.2 % (124) se encontraba casada, el 59.3 % (193) contaba con estudios de licenciatura y el 63.6 % (206) estaba contratada como profesora de asignatura y el 28 % (52) tenía una antigüedad laboral de 11 a 19 años.

En relación al *mobbing* se observa en la siguiente gráfica 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 las profesoras universitarias de estudio del 22.66 % (77).

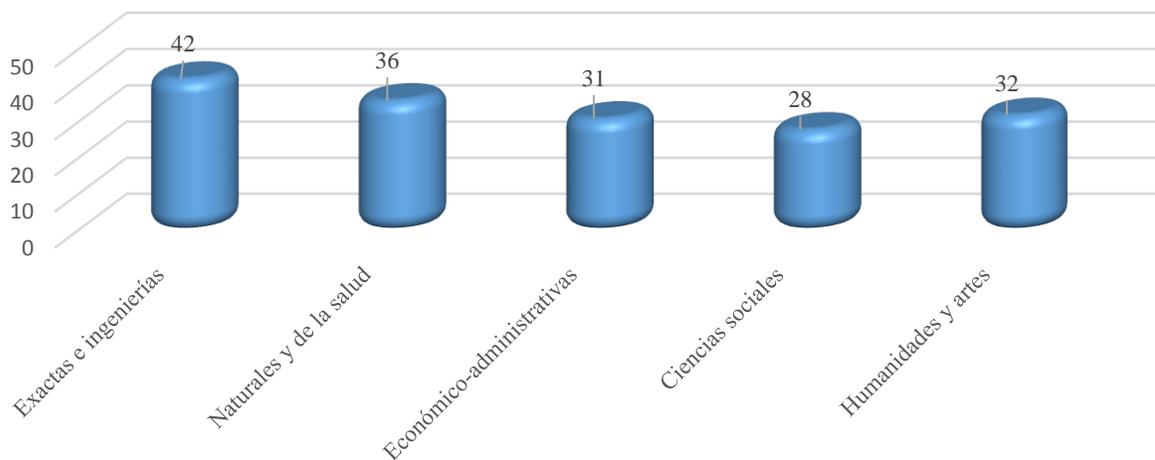
Gráfica 1.
Niveles de clasificación de *mobbing* del personal docente universitario femenino de las universidades mexicanas



Se encontraron también diferencias estadísticamente significativas al en el personal docente femenino universitario en las variables de estudio por área de formación educativa impartida (.002), así como por escolaridad (.005).

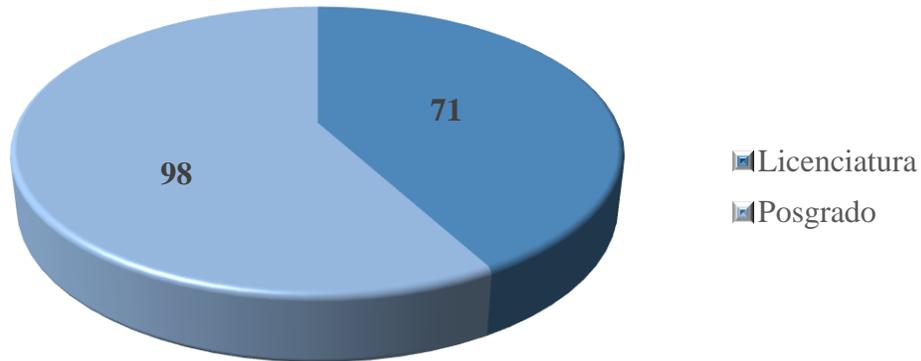
Al respecto se puede revisar que destaca que el 24.3 % (42) de las profesoras víctimas de *mobbing* daban clases en las disciplinas de ciencias básicas e Ingenierías.

Gráfica 2 .
Área de formación educativa impartida del personal docente femenino víctima de *mobbing* de universidades mexicanas



De manera similar se aprecia en la siguiente gráfica en donde se puede revisar que el 57.8 % (98) de las académicas evaluadas llevó a cabo estudios universitarios de posgrado.

Gráfica .
Escolaridad del personal docente femenino victima de
***mobbing* de universidades mexicanas**



CONCLUSIONES

En esta investigación se encontró una prevalencia alta de *mobbing* en el personal docente femenino de estudio, lo cual concuerda con lo reportado por Aldrete *et.al.*, (2006), Cruz, Ovalle y Pando (2008), Del Pino (2010) y Del Pino (2015).

Estos resultados parecen denotar la presencia de una cultura patriarcal de violencia de género en las universidades que refuerza el orden de dominación masculina imperante, en donde se reproducen los patrones y normas sociales de una cultura organizacional androcéntrica (Corcoran-Nates y Roberts, 1995; Nelson y Burke, 2002; Del Pino, 2015).

De igual forma cabe destacar la presencia de diferencias altamente significativas de *mobbing* en las catedráticas por área de formación educativa de impartición de clases, así como por grado de escolaridad.

Hallazgos que manifiestan la existencia de un grupo de académicas de mayor grado de riesgo de presentar mayores problemas al respecto. Siendo mayor en el caso de las profesoras que tienen estudios de posgrado, lo cual respalda los datos encontrados por Cruz, Ovalle y Pando (2008) y Del Pino (2010) al respecto. Aunado al caso de aquellas que dan clases en las disciplinas de las ciencias básicas y las ingenierías, lo que coincide con un estudio cualitativo de Del Pino (2015) en el que en el discurso de las docentes de estas mismas disciplinas se detectaron más acciones hostiles de *mobbing*.

Sobre este punto cabe mencionar que esta situación podría deberse también al hecho de que algunas de las catedráticas con mayor grado de estudios, son minoría o incluso se encuentren en una situación de “tokenismo” porque se desempeñan académicamente en áreas del conocimiento que son predominantemente masculinas, como señala Kanter (1990) que ocurre en otros sectores productivos.

Ante tal panorama, el *mobbing* del personal docente femenino de estudio parece erigirse hoy en día en un cimiento más del sólido techo de cristal al que se enfrenta este colectivo de trabajadoras de la educación, lo cual penosamente emerge como un nuevo reto que es consecuencia de sus logros académicos, porque cuestiona los mandatos de género presentes en la cultura organizacional androcéntrica universitaria.

De tal forma que estas evidencias empíricas plantean la relevancia de efectuar más estudios sobre *mobbing* con un enfoque de género en el profesorado de las universidades para coadyuvar a contribuir al enriquecimiento de esta línea de investigación científica, en beneficio de la salud y la calidad de vida ocupacional de los protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje de las futuras generaciones de profesionistas del país.

Por ello si consideramos que las instituciones de educación superior deberían ser ejemplo de los más altos principios éticos y morales de la humanidad. Uno de los grandes retos de los gestores educativos de este nuevo siglo, será llevar a cabo con todos los actores sociales involucrados al respecto, para la prevención, el manejo, control y el seguimiento del *mobbing* universitario.

Entre las cuales destacan la creación de un comité universitario de prevención y atención del *mobbing*; así como otros mecanismos preventivos que permitan el establecimiento de un protocolo y normatividad institucional *antimobbing*, códigos de ética y convivencia universitaria; investigaciones científicas; diagnósticos institucionales que arrojen la prevalencia de estas problemáticas, de los cuales se deriven una serie de intervenciones como programas de bienestar universitario y de calidad de vida laboral, cursos de capacitación, talleres, actividades de difusión publicaciones como carteles, folletos, entre otras, (Del Pino, 2010).

Esfuerzos que permitirán llevar a cabo la sensibilización y difusión de esta problemática, así como del establecimiento y promoción de una cultura de equidad de género en las instituciones de educación superior, en donde el personal docente femenino y masculino conjunten sus fortalezas para contribuir a la construcción de una mejor educación universitaria en el siglo XXI

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.
- Buquet, A., Cooper, J.A., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). Intrusas en la universidad. Programa universitario de Estudios de Género e Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Chappell, D. y Di Martino, V. (2005). Análisis del Informe de Organización Internacional del Trabajo: Violence at Work. Disponible en Internet: <http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/la-violencia-en-el-trabajo-alberto-chartzman-birembaum.htm> (consultado el 22 de mayo de 2010).
- 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.
- 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.
- 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. Mobbing universitario: Una perspectiva de género de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente de instituciones educativas privadas XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa (COMIE). Chihuahua, México, Noviembre de 2015.

- Kanter, R. (2010). Token women in the corporation. En: J. Heeeren y M. Mason (coords) *Sociology: Windows on Society*. Los Angeles: Roxbury.
- Einarsen, S. y Skogstad, A. Bullying at work epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5(2).
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and psychological terror at workplaces". *Violence and victims*. Vol.5, No. 2: 119-126.
- 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 (coord.): *Gender, work stress and health*. American Psychological Association, Washington, D.C.
- Pando, M., Aranda, C. Preciado, L., Franco, S. y Salazar, J.G. (2006). "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.
- Piñuel y Zavala, I. "El mobbing en la universidad: Claves explicativas y manifestaciones". Ponencia presentada en el I Congreso Nacional sobre Corrupción en la Universidad Pública Española. 2002, 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).