

¡CAEDIS PSYCHOLOGICUM MAGISTER!
UNA MIRADA CUANTITATIVA AL MOBBING DOCENTE EN LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Rebeca Del Pino Peña
UPN
rebecadelpino@yahoo.com.mx

RESUMO: En la literatura científica se reportan escasos estudios en materia de salud en el trabajo docente en Latinoamérica, lo cual se erige en un área de oportunidad para la generación de nuevo conocimiento científico, así como para la planeación y puesta en marcha de intervenciones educativas, para la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida ocupacional de los profesores que coadyuven al logro de un mayor desempeño académico en beneficio del estudiantado. De tal forma que este panorama plantea la necesidad de abrir nuevas líneas de investigación científica sobre las nuevas condiciones de trabajo y trastornos actuales de salud del profesorado, entre los cuales destacan las problemáticas de corte emocional. A fin de poder instalar esta temáticas en las agendas de gestión y de políticas educativas que puedan coadyuvar a ampliar la investigación-acción en torno a los riesgos psicosociales laborales emergentes, los cuales se reporta que influyen importantemente en la manifestación del malestar docente del siglo XXI. Tal como sucede con el caso del *mobbing* docente universitario, variable de estudio hace alusión al acoso psicológico en el trabajo y que representa una amenaza potencial para la salud mental docente al ser detonante de graves trastornos psicológicos, psiquiátricos y psicosomáticos, que pueden llevar a los catedráticos incluso al suicidio. Al respecto diversos autores subrayan que las universidades públicas se erigen en fértiles caldos de cultivo para el surgimiento y manifestación del *mobbing*, en donde el profesorado se constituye en un grupo de alto riesgo de padecer esta problemática laboral. Sin embargo se reportan pocas investigaciones en las universidades públicas de la Ciudad de México, las cuales se sustentan principalmente en un abordaje cualitativo de estudio que rescata la construcción social de los protagonistas de la docencia universitaria, con una interpretación y vivencia negativa de este riesgo psicosocial laboral emergente, cuyas acciones hostiles son perpetuadas principalmente por los superiores y posteriormente por los colegas docentes, que han

afectado la salud ocupacional, así como el rendimiento académico de los profesores universitarios en pro del alumnado. Con diferencias en la percepción subjetiva de este constructo en función del género principalmente, con mayores afectaciones al respecto en el colectivo femenino, así como de más menciones de esta problemática en profesores de disciplinas del área de ciencias básicas, así como con un desempeño sobresaliente o con potencial de desarrollo académico, entre otros. De tal forma que con la finalidad de enriquecer esta línea de investigación científica y poder establecer un puente entre la metodología cualitativa y la cuantitativa para un abordaje más completo y acabado al respecto. El objetivo de este estudio ex-posfacto de tipo transversal y descriptivo, consistió en evaluar el *mobbing* de una muestra no probabilística por conveniencia de 669 profesores de las principales universidades públicas de la Ciudad de México. Entre los principales resultados encontrados se detectó una prevalencia de *mobbing* del 24.2 % (169) 1 % de tipo mixto, preponderantemente vertical descendente con acciones hostiles principalmente de corte verbal y para afectar el quehacer laboral académico del profesorado. De igual forma en esta investigación se identificaron diferencias estadísticas significativas en las variables de área de formación educativa impartida ($p \leq 0.05$) $\alpha = .04$ y género ($p \leq 0.05$) $\alpha = .007$. Con mayores puntajes en los profesores que imparten clases en el área de ciencias exactas e ingenieras, así como en el colectivo femenino docente, con una proporción del más del doble de la cifra obtenida por su contraparte masculina. Ante tal panorama cabe mencionar que estos hallazgos ponen de manifiesto la presencia de esta problemática laboral en el personal docente de las universidades públicas de estudio. Resultados que concuerdan con lo reportado por otros autores en relación a que las universidades públicas se erigen en fértiles caldos de cultivo para la manifestación de esta problemática laboral, así como respecto a que el personal docente se erige en un grupo de alto riesgo de sufrir *mobbing* en el desempeño de su quehacer docente en las universidades, De igual manera en la presente investigación se encontraron diferencias en los puntajes medios de esta variable de estudio en los docentes universitarios por género y área formativa educativa de impartición de clases, lo que denota la existencia de grupos de profesores de mayor vulnerabilidad al respecto. Siendo éstos el colectivo femenino y los catedráticos de las ciencias exactas y las ingenierías. De tal forma que como los hallazgos estadísticos diferenciales detectados en este estudio fueron similares a otras evidencias empíricas de

corte cualitativo encontradas en universidades públicas de la Ciudad de México. Dichas evidencias empíricas enriquecen a esta línea de investigación científica con la complementación de ambas metodologías de estudio. Ante tal panorama en términos generales se podría decir que estos hallazgos denotan la presencia de una cultura de violencia psicológica laboral en las universidades, lo cual pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo futuros estudios cualitativos, cuantitativos y/o mixtos para un análisis científico más acabado sobre este constructo que pueda brindar explicaciones teóricas más completas sobre este constructo. Paralelamente en la búsqueda de la trascendencia social en beneficio del personal docente, para que con base en las fortalezas de la ciencia se puedan realizar acciones sólidas encaminadas a la prevención, manejo, control y seguimiento de este riesgo psicosocial laboral emergente. Será necesario emprender la planeación y puesta en marcha de una gestión educativa contra el *mobbing* docente universitario, con mayor empuje en los grupos de catedráticos más vulnerables al respecto, para que el profesorado universitario pueda desarrollar su trabajo saludablemente, además de potenciar su productividad y desempeño académico. Por lo tanto uno de los grandes desafíos de los gestores educativos universitarios en la actualidad, será la aplicación de una serie de intervenciones educativas al respecto, así como emprender un debate para la propuesta del planteamiento de una legislación y políticas públicas para el combate de este riesgo psicosocial laboral emergente que causa estragos en la salud ocupacional mental del profesorado, principal protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje de las nuevas generaciones de los futuros profesionistas, en aras de un trabajo decente en las universidades públicas capitalinas del siglo XXI.

PALABRAS CLAVES: mobbing; salud en el trabajo; personal docente universitario.

1. Una breve introducción al paradigma de la salud en el trabajo: preámbulo de estudio de los riesgos psicosociales laborales emergente del malestar docente.

La salud en el trabajo hace referencia a una variable de estudio encaminada al fomento y mantenimiento del más alto nivel de bienestar físico, mental y social del personal de las organizaciones. Mediante la planeación y puesta en marcha de la prevención de los daños que las condiciones laborales puedan ocasionarles a los

empleados, así como de la protección en el trabajo contra todos los riesgos existentes para la salud ocupacional. Con el objetivo de que los trabajadores puedan tener una mayor productividad y desempeño laboral (Cortés, 2002).

Desde esta perspectiva la Organización Mundial de Salud (2005) subraya que el trabajo puede ser un importante factor salutógeno, pues una actividad laboral satisfactoria en un entorno seguro y agradable es fuente de bienestar en los trabajadores. Además de que puede facilitarles a éstos la adopción de prácticas laborales que contribuyan a que los mismos puedan tener mejores condiciones y estilos de vida más sanos.

Este panorama ha generado que la literatura científica se haya nutrido en los últimos años de una serie de investigaciones enfocadas a tener un mayor acercamiento y comprensión del constructo de la salud en el trabajo para el enriquecimiento teórico de esta línea de investigación, así como en beneficio de una mayor calidad de vida laboral y de bienestar ocupacional de la fuerza productiva.

Sin embargo de acuerdo con la UNESCO (2005:15) en el campo de la educación estos estudios son recientes y escasos, entre otras razones porque históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado, como un “servicio social” más que como un trabajo para el cual se requería de calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación. El concepto de profesionalidad del trabajo docente surge, relativamente, hace poco tiempo, en medio de los debates acerca de la calidad de la educación y su relación con el desarrollo. Esta interpretación de la docencia como apostolado lleva, implícitamente, un sentido intrínseco de sacrificio y renuncia. Trabajar en condiciones inadecuadas, recorrer enormes distancias hasta su escuela, contar con recursos didácticos rudimentarios, padecer enfermedades derivadas del ejercicio, etc. era parte de lo que estaba (o aún está) dispuesto a aceptar aquel o aquella que decidía optar por la docencia. Disfonía, várices, dolores lumbares, fatiga, han sido y son asumidas como las inevitables “marcas” de la profesión contra las cuales no hay nada que hacer.

Aunado a ello este organismo destaca que la carencia de estudios existentes sobre la salud y las condiciones del trabajo docente¹ en Latinoamérica, se erige en un

¹Se entienden las condiciones de trabajo como el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un

área de oportunidad para la creación de nuevas líneas de investigación científicas y de intervención educativa en busca de un bienestar integral del profesorado. Con la necesidad imperante de inclusión de categorías de análisis relacionadas particularmente con los trastornos mentales como el estrés, la depresión, la neurosis, los padecimientos psicosomáticos, entre otros más, los cuales se asocian fundamentalmente con la expresión del malestar docente.

De hecho de acuerdo con Esteve (1987:24 y 25) precisamente este constructo hace alusión a los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia.

De tal forma que esta situación plantea la tarea de emprender una serie de estudios con los cuales se pueda tener un mayor acercamiento y comprensión a estas problemáticas psicológicas en el mundo del trabajo docente. En aras de una mejor salud mental que redunde tanto en una mayor calidad de vida laboral como en un desempeño profesional productivo de calidad de los profesores en beneficio del estudiantado.

Bajo ese tenor resulta pertinente señalar que las exigencias actuales de la dinámica organizacional del escenario ocupacional docente exponen a los catedráticos a nuevos riesgos psicosociales laborales emergentes², que afectan su salud y calidad de vida en el trabajo, los cuales debido a su carácter emergente demandan atención para ser diagnosticados y evaluados adecuadamente de manera que se puedan diseñar acciones dirigidas a su prevención (Gil-Montes, 2005).

Dichos riesgos engloban a aquellas características de las condiciones de trabajo y de la organización que afectan a la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (Álvarez, 2009).

Bajo esa óptica en la actualidad, entre los principales riesgos psicosociales en las organizaciones destacan el estrés laboral, el Síndrome de Burnout y el *mobbing*. Manifestaciones en las cuales el profesorado se constituye en un grupo de alto riesgo

concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar (UNESCO, 2005: 64).

² Vale la pena hacer la aclaración de que hoy en día se habla de nuevos riesgos psicosociales como riesgos emergentes, no porque esta denominación signifique que se trate de un problema antes inexistente, sino por la mayor incidencia que se ha dado de problemáticas psicosociales en el trabajo como parte del marco de las nuevas exigencias de la globalización de la economía, por lo cual éstos han experimentado un crecimiento importante frente a los riesgos denominados como “tradicionales” de seguridad, higiene o ergonomía (Gil-Montes, 2005).

laboral de presentar mayores afectaciones al respecto (Esteve, 1987; Moreno, Garrosa y González, 2000; Piñuel, 2002; Gil-Montes, 2005; Tamez y Pérez, 2009; Peñasco, 2009).

Específicamente en cuanto al caso del *mobbing*, el cual alude a un acoso psicológico en el trabajo, cabe mencionar que éste es considerado como la fuente principal del estrés en todos los contextos laborales, incluyendo al sector educativo, el cual se considera que es aún más devastador que los demás estresores laborales juntos (Matthiesen *et al.* 2003; Mikkelsen y Einarsen, 2006; Moreno-Jímenez y Rodríguez, 2006).

En relación a este punto González de Rivera y Rodríguez-Abuín, (2003) acotan que la fuente predominante de estrés de esta variable de estudio radica en las relaciones interpersonales negativas con los demás miembros del grupo laboral, las cuales además de ser conflictivas son decididamente persecutorias.

De manera tal que el *mobbing* trae consigo consecuencias psicosomáticas, psicológicas y psicosociales más profundas, de más larga duración y de peor pronóstico que los otros dos riesgos psicosociales laborales presentes en el quehacer docente (Leymann, 1993; Zapf, 1999; Liefoghe y Olafsson, 1999; Namie, 2000; Piñuel, 2001; Mikkelsen y Einarsen, 2006; Moreno-Jímenez y Rodríguez, 2006).

Por lo tanto este riesgo psicosocial emergente es catalogado como la plaga de la salud laboral del siglo XXI, el cual representa una amenaza potencial para la salud mental docente. Puesto que esta manifestación puede causarle al profesorado afectaciones en su bienestar emocional y rendimiento laboral en detrimento del alumnado, el cual es la razón de ser de los profesionales de la educación.

Incluso Piñuel (2002) apunta que el sector educativo es después de la administración pública el sector más afectado por esta problemática laboral. Siendo especialmente incidente en los ámbitos educativos universitarios, en donde se lleva a cabo la formación de los futuros profesionistas, cuyo quehacer laboral es determinante para el progreso de la sociedad.

2. Una lectura a la literatura científica sobre el *mobbing* universitario docente: atentado psicológico contra la salud ocupacional del profesorado del siglo XXI

El *mobbing*, es una variable de estudio que todavía se encuentra en construcción, pues todavía no está perfectamente clara ni definida con precisión, incluso existen

diferentes términos para hacer alusión a este concepto, como psicoterrorismo (Leymann, 1990); asesinato psíquico (Hirigoyen, 1999), entre otros.

De acuerdo con Leymann (1990:4) este constructo enmarca un proceso en el cual 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.

Bajo esa óptica puede decirse que la génesis del *mobbing* según señala Edreiras (2003:134) se manifiesta en una actitud consciente de ir por la víctima, con la intención de utilizar contra ella premeditadamente una violencia sin huella, lo único que se ve en el proceso es el progresivo deterioro físico y psíquico de la víctima.

Sobre esta cuestión cabe destacar que las víctimas y sobrevivientes de esta problemática laboral suelen presentar de manera generalizada un deficiente estado de salud mental, el cual es resultado de la exposición a esta experiencia traumática en el mundo del trabajo.

De tal que forma que según Peralta (2003) los síntomas más persistentes que éstos presentan son los recuerdos obsesivos, la presión focalizada del pensamiento, el temor al centro de trabajo, así como a todo lo que le pueda recordarles los acontecimientos estresantes y los conflictos que tiene/tuvieron que afrontar al respecto.

Por otra parte es importante subrayar que precisamente dicho trauma le genera al personal acosado la manifestación de una sintomatología psicológica denominada como “desesperanza aprendida”. Esta psicopatología se caracteriza por la manifestación de un sentimiento de inmenso miedo, indefensión, apatía, pérdida de control y de amenaza de aniquilación, que impide que los trabajadores puedan contar con mecanismos de defensa emocionales para afrontar los efectos negativos derivados del *mobbing*.

Aunado a ello vale la pena comentar que hay estudios en los que se reportan que las víctimas de este riesgo psicosocial laboral emergente presentan de manera habitual el Trastorno de Estrés Postraumático (Matthiesen *et al.*, 2003; Piñuel, 2003; Mikkelsen y Einarsen, 2006).

De igual forma es importante señalar que esta problemática laboral se erige en un detonante patógeno de graves enfermedades psicológicas, psiquiátricas y psicosomáticas, que inclusive pueden llegar al suicidio (Liefoghe y Olafsson, 1999; Piñuel, 2003; Mikkelsen y Einarsen, 2006; Moreno-Jímenez y Rodríguez, 2006).

De tal forma, que podríamos decir metafóricamente que el *mobbing* puede ser equiparado a una analogía equivalente a lo que sería una especie de SIDA organizacional que va minando las fuerzas de los trabajadores, matándolos poco a poco hasta dejarlos sin ninguna inmunidad emocional y fisiológica para su defensa contra este riesgo psicosocial laboral emergente.

Problemática laboral que es producto de un escenario conspiracional en el que el *mobbing* encuentra un terreno fértil para desarrollarse como si fuera un “crimen perfecto” por la expresión de una serie de conductas hostiles que suelen ser extremadamente sutiles y perversas al mismo tiempo, las cuales configuran un comportamiento emocional predeterminado con una estrategia preconcebida con un objetivo claro y concreto: La anulación y avasallamiento totales de la víctima, lo cual se constituye en un “delito invisible histórico y universal”.

Dicha manifestación de violencia laboral que puede tener una dirección vertical descendente (superior) y descendente (colaboradores), así como horizontal (colegas) o mixta (de varios tipos) en función de los actores sociales en el trabajo que lleven a cabo estas acciones hostiles.

De esta manera esta variable de estudio encierra una conducta carente de ética laboral que es producto del cambio de un paradigma humanitario, solidario y cooperativo al individualista con la carencia de valores morales de compañerismo, apoyo y cohesión grupal en el trabajo, la cual ha traspasado los muros de las instituciones educativas al reproducirse en éstas el modelo de normas y valores imperantes en la sociedad actual.

Esto ha generado en numerosas ocasiones que la violencia laboral no sea denunciada, sino que permanezca, se repita o se incremente simbólicamente de manera velada, como parte del currículum oculto cotidiano, recurrente y constitutivo de la compleja cultura escolar, por lo cual esta manifestación se erige hoy en día en una epidemia invisible y silenciosa en este micromundo social que debería ser ejemplo de los más altos valores morales.

Por ello es importante subrayar que entre las principales expresiones de violencia en los escenarios educativos, diversos autores destacan que las universidades públicas se erigen en fértiles caldos de cultivo para el surgimiento y entronización del *mobbing* (Piñuel, 2002; Peñasco, 2009; Westhues, 2009).

De hecho la estructura y el funcionamiento de la universidades públicas en la actualidad, genera que estas instituciones operen mediante mayorías de intereses particulares, chantajes y coacciones, lealtades basadas en códigos de silencio y, en definitiva, en juegos de poder (Bou, 2002).

Por su parte Piñuel (2002) destaca que este panorama institucional universitario del sector público está destruyendo los cimientos que más caracterizaban a estos centros de educación superior, como el debate académico, la libertad de cátedra y de pensamiento, la solidaridad, la igualdad de oportunidades para todos, el principio de mérito y capacidad, y por supuesto la ética, donde la desviación, los juegos y los abusos del poder, la existencia de facciones, las rivalidades y enfrentamientos, la mediocridad intelectual y el juego político interno que favorecen la aparición y manifestación del *mobbing*.

De igual forma, en la literatura científica se ha encontrado estadísticamente que el personal docente de universidades públicas mexicanas es uno de los grupos de trabajadores con mayor grado de riesgo de padecer este riesgo psicosocial laboral emergente (Pando, et al, 2006; Cruz, Ovalle y Pando, 2008).

Sin embargo en el caso de la Ciudad de México (CDMX), a pesar de que la capital del país es la entidad en la cual se han llevado a cabo más iniciativas y acciones en contra de esta problemática laboral, se reportan pocas investigaciones en las universidades del sector público (Alonzo, 2007; Del Pino y Ovalle, 2016) las cuales se centran en un abordaje cualitativo de estudio que rescata la voz de los protagonistas de la docencia universitaria sobre este flagelo laboral.

Al respecto en un estudio etnográfico realizado por Del Pino y Ovalle (2016) se encontró en los profesores víctimas y sobrevivientes de *mobbing* en instituciones universitarias del sector público una construcción social con una interpretación y una vivencia negativa al respecto.

En cuyo discurso sobresale que esta problemática laboral les ha ocasionado a estos académicos sentimientos de impotencia y frustración en la realización de su

quehacer docente, así como una serie de padecimientos fisiológicos, psicológicos y de tipo psicosomático.

Trastornos que señalan los catedráticos entrevistados han afectado en su salud ocupacional y les han impedido a éstos poder dar su máximo potencial en su quehacer docente en beneficio del alumnado, así como de tener mayores posibilidades para poder contar con un mejor desarrollo académico.

De igual forma en la narrativa de este profesorado destaca la presencia de un acoso psicológico laboral perpetuado principalmente por sus jefes inmediatos y colegas docentes que forman parte de determinados “grupos de poder”.

Situación que de acuerdo con el personal de estudio les proporciona a sus acosadores una cierta “protección y/o inmunidad” laboral, que ha permitido que estos detractores lleven a cabo una serie de actos emocionales violentos encaminados a desprestigiar su imagen profesional y personal.

Paralelamente es importante mencionar que en esta investigación cualitativa se encontraron también diferencias en la percepción subjetiva del *mobbing* docente universitario en función del género principalmente, con mayores afectaciones al respecto en el colectivo femenino, así como de más menciones de esta problemática presente en profesores de disciplinas del área de ciencias básicas, así como con un desempeño sobresaliente o con potencial de desarrollo académico, entre otros.

Ante tal panorama con la finalidad de poder intentar establecer un puente entre los resultados derivadas de este abordaje cualitativo en los catedráticos de las universidades públicas de la CDMX, que pudieran sentar bases para llevar a cabo un acercamiento más completo de esta variable de estudio. Se plantea la realización de una investigación cuantitativa al respecto sustentada en un diseño no experimental de corte descriptivo, transversal y exploratorio.

3. Metodología de la investigación: Una exploración inicial a las evidencias empíricas estadísticas sobre el *mobbing* docente universitario en la Ciudad de México

El objetivo de este estudio consistió en evaluar el *mobbing* del personal docente de universidades públicas de la Ciudad de México, para lo cual la fundamentación del método de estudio que se empleó para tal efecto fue la siguiente:

- **Participantes:** Se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia, constituida por 669 profesores de las principales universidades públicas de la Ciudad de México. De los cuales el 51.6 % (345) era del género masculino, el 34.8 % (233) tenía de 41 a 50 años, el 29.7 % (199) estaba casado, el 47.2 % (229) contaba con estudios de licenciatura y el 67.4 % (124) tenía una antigüedad laboral de 11 a 19 años.
- **Instrumentos:** 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 de medición seleccionado. Para posteriormente hacer un tratamiento estadístico de los datos mediante la obtención de la confiabilidad del instrumento empleado con la prueba del Alpha de Crombach, así como para determinar los porcentajes y frecuencias de los niveles de clasificación (alto, medio y bajo/nulo) de las dimensiones de medición de este constructo contenidas en dicho cuestionario. Además de la prueba ji-cuadrada (X^2) para identificar las diferencias existentes entre las variables de estudio.

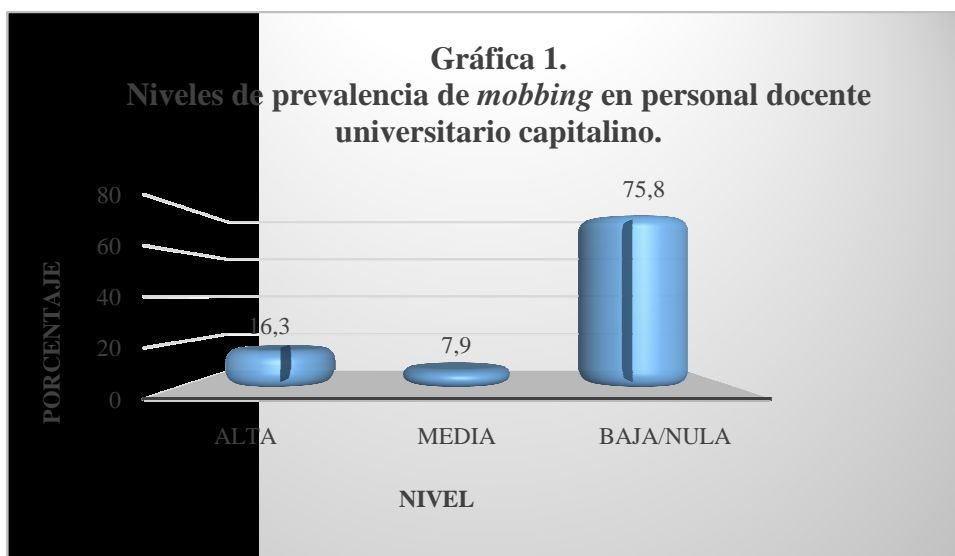
4. Una aproximación al prisma de datos cuantitativos del *mobbing* docente en las universidades públicas de la Ciudad de México

4.1. Confiabilidad.

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.

5.2. Clasificación de los niveles generales de *mobbing* docente universitario

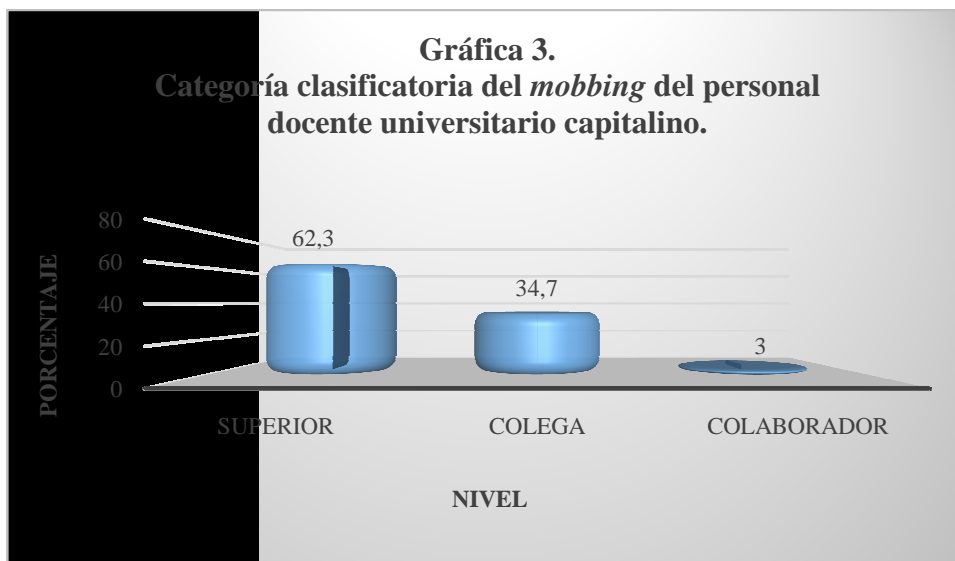
En esta investigación se encontró una prevalencia de *mobbing* del 24.2 % (169) en los profesores universitarios de la Ciudad de México, siendo ésta catalogada como alta en un 16.3 % (114) y media en un 7.9 % (55).



En relación a la intensidad del *mobbing* del personal docente evaluado, se observa que sobresale que el 38,5 (348) % la califica como alta, mientras que el 11,4 % (80) la ubica en un nivel medio, lo que constituye un total de 49,9 % (348) al respecto.



En cuanto a la clasificación del *mobbing* reportada por los académicos de estudio, destaca la existencia de una tipología mixta, la cual es ejecutada principalmente por sus superiores en un 62,3 % (437), seguida de los comportamientos hostiles que llevan a cabo sus colegas en un 34,7 % (247).



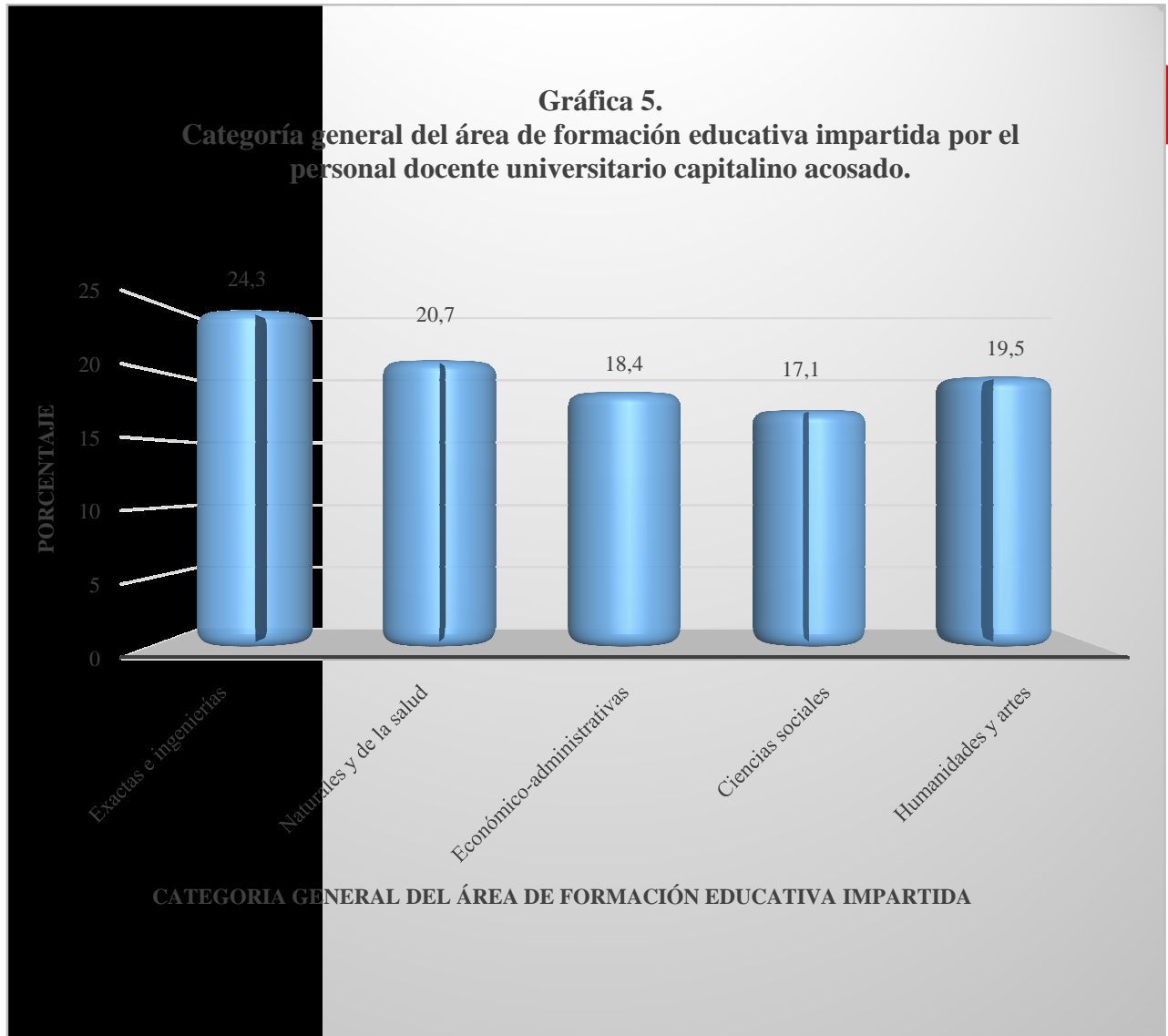
Paralelamente se puede apreciar a continuación que los actos de *mobbing* a los que se enfrenta el personal docente acosado se encuentran ubicados en un 43.7 % (74) en la categoría general de agresiones verbales, seguido de una serie de comportamientos encaminados a boicotear y dañar el quehacer laboral académico del profesorado.



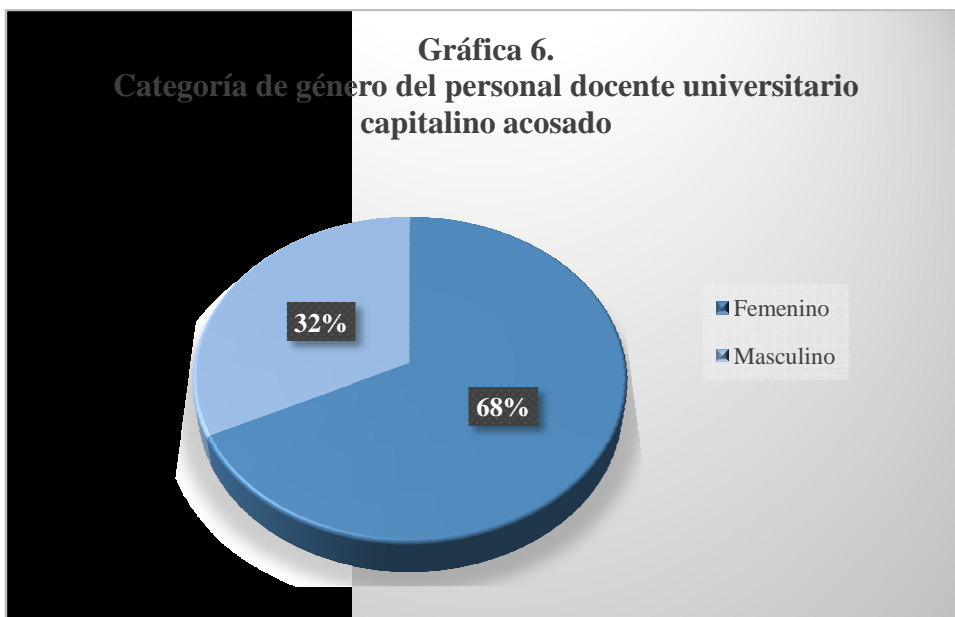
4.3. Clasificación de los niveles de *mobbing* docente universitario por variables sociodemográficas diferenciales

En esta investigación se identificaron diferencias estadísticas significativas en las variables de área de formación educativa impartida ($p \leq 0.05$) $\alpha = .04$ y género ($p \leq 0.05$) $\alpha = .007$.

En lo referente específicamente a los catedráticos que presentan problemas de *mobbing* en el desempeño de sus funciones docentes, se puede observar en la siguiente gráfica que el 24.3 % (42) de los profesores dan clases en el área de ciencias exactas e ingenieras.



En cuanto al género de los catedráticos acosados evaluados se aprecia que las profesoras tienen una afectación al respecto del 67.8 % (115), lo cual representa una proporción de más del doble de casos en comparación con sus colegas varones.



5. Conclusiones y reflexiones finales: Hacia una gestión educativa contra el *mobbing* docente de las universidades públicas capitalinas

La UNESCO (2005:16) destaca la necesidad de generar más conocimiento sobre las condiciones físicas, pedagógicas y sociales en las cuales trabajan cotidianamente los docentes; indagar con mayor detalle en su relación con la salud, en sus interacciones permanentes y en la influencia que tienen en la gestión de la escuela y el aula. En fin, está abierto un amplísimo campo para la investigación y la formulación de estrategias...para mejorar su calidad de vida...donde las condiciones de trabajo y salud de los docentes deben ser colocados como tema importante en las agendas de política educativa.

De tal forma que de acuerdo con este organismo esto implica el establecimiento de un compromiso de responsabilidad social de las instituciones educativas con este sector productivo encaminado a garantizar mejores condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo a los académicos para coadyuvar con ellos al logro de un mayor rendimiento académico en beneficio del estudiantado. Por lo tanto es indispensable instalar nuevas temáticas de estudio que amplíen la investigación-acción en torno a la salud-enfermedad, el bienestar ocupacional y las condiciones de trabajo del profesorado.

Tal como sucede con el caso del *mobbing* docente universitario, el cual representa una amenaza potencial para la salud mental del profesorado, dado que éste puede generar graves padecimientos psicológicos, psiquiátricos y psicosomáticos, que

pueden inclusive llevar al suicidio (Liefhooghe y Olafsson, 1999; Piñuel, 2003; Mikkelsen y Einarsen, 2006; Moreno-Jímenez y Rodríguez, 2006).

Al respecto es importante señalar que los resultados obtenidos en este estudio científico con una metodología cuantitativa, ponen de manifiesto la presencia de una problemática de *mobbing* con comportamientos hostiles principalmente de tipo verbal, así como dirigidos a afectar el desempeño del personal docente de las universidades públicas de estudio.

Dichos hallazgos concuerdan con lo reportado por Pando, et al (2006); Alonzo (2007), Cruz, Ovalle y Pando (2009), así como con Del Pino y Ovalle (2016) sobre que este colectivo de trabajadores se erige en un grupo de alto riesgo de sufrir *mobbing* en el desempeño de su quehacer docente en las universidades, lo cual coincide también con lo expuesto por Piñuel (2002), Peñasco (2009) y Westhues, (2009) en relación a que las universidades públicas se erigen en fértiles caldos de cultivo para la manifestación de este riesgo psicosocial laboral emergente.

De igual forma se encontró una manifestación mixta de este riesgo psicosocial laboral emergente con un mayor número de casos de corte vertical descendente, lo cual parece sugerir la presencia de un estilo tradicional de “liderazgo autocrático” en las universidades capitalinas. Situación que probablemente podría favorecer la expresión de conductas emocionales violentas de los superiores a sus colaboradores, así como un clima organizacional nocivo que puede ser perjudicial para el establecimiento de un ambiente sano de trabajo.

Aunado a ello en esta investigación se detectaron diferencias en los puntajes medios del *mobbing* docente universitario por género y área formativa educativa de impartición de clases, lo cual denota la existencia de grupos de profesores de mayor vulnerabilidad al respecto. Siendo éstos el personal femenino y los catedráticos de las disciplinas de ingeniería y las llamadas ciencias exactas.

Situación que probablemente podría deberse a las asimetrías de género que desde la fundación de las universidades hasta el día de hoy siguen presentes en estas instituciones educativas, manifestándose en un rostro ocupacional androcéntrico por la aparente reproducción de patrones culturales patriarcales imperantes en la sociedad.

Incluso cabe mencionar que en cuanto al personal docente víctima y/o sobreviviente de este riesgo psicosocial laboral emergente de las ciencias exactas y las

ingenierías se encuentra un grupo representativo de mujeres. De manera tal que puede apreciarse que este colectivo docente se convierte en un grupo de mayor grado de riesgo laboral al respecto, por ser minoría en estas áreas educativas predominantemente masculinas.

De igual forma en lo que respecta a los catedráticos acosados de las áreas formativas de impartición de clases, es importante señalar que ello podría ser producto tanto por las altas exigencias de calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje que demandan estas disciplinas, como por la rigurosidad estricta de la metodología de investigación científica que caracteriza a estos campos del conocimiento.

Posibles factores que tentativamente podrían coadyuvar a provocar el surgimiento de mayores escenarios conspiracionales de *mobbing* liderados por grupos de poder tóxicos existentes en estas áreas de trabajo académico que al parecer pudieran contar con una cierta “protección y/o inmunidad” laboral que les permite que lleven a cabo dicho acoso psicológico en el trabajo, como acotan Bou (2002), Piñuel (2002) y Del Pino y Ovalle (2016). Dado que como apuntan Moreno, Garrosa y González (2000) es sabido que una de las principales causas de malestar en los docentes se debe a un ambiente de trabajo que perciben como hostil y altamente competitivo.

Cabe mencionar también que en cuanto a los resultados estadísticos diferenciales detectados en este trabajo, cabe mencionar que éstos fueron similares a las evidencias empíricas de corte cualitativo encontradas por Del Pino y Ovalle (2016) en universidades públicas de la CDMX.

Por lo tanto en la búsqueda de nuevo conocimiento científico sobre esta problemática laboral puede decirse que estos hallazgos enriquecen a esta línea de investigación científica con la complementación de ambas metodologías de estudio.

Ante tal panorama en términos generales podría decirse que los hallazgos obtenidos en las universidades públicas capitalinas, plantean la necesidad llevar a cabo una serie de estudios cualitativos, cuantitativos y/o mixtos para un análisis científico más acabado sobre este constructo que pueda brindar explicaciones teóricas más completas sobre este constructo.

Paralelamente en lo que respecta a la praxis institucional universitaria, se requiere emprender una planeación y puesta en marcha de una gestión educativa contra el *mobbing* docente universitario, que tome en cuenta a los grupos de profesores de

mayor vulnerabilidad que enfrentan esta problemática laboral, para que el profesorado pueda desarrollar saludablemente su trabajo, además de potenciar su productividad y desempeño académico.

De tal forma que uno de los grandes retos de los gestores educativos universitarios en la actualidad, en la búsqueda de un trabajo decente en las universidades públicas capitalinas. Será la aplicación de una serie de intervenciones *antimobbing* en estos centros de trabajo, así como la propuesta de un debate para el planteamiento de una legislación y políticas públicas para la prevención, el abordaje, el control y el seguimiento de este riesgo psicosocial laboral emergente que causa estragos en la salud ocupacional mental del profesorado, principal protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje de las nuevas generaciones de futuros profesionistas del país.

Por ello para el logro de este objetivo es conveniente considerar según Girard (citado en Piñuel, 2006:1) que para favorecer la violencia colectiva, hay que reforzar su inconsciencia, y al contrario, para desalentar esa violencia, hay que mostrarla a plena luz, hay que desenmascararla.

Finalmente podemos decir que desde la mirada del quehacer científico de la investigación en materia de la salud en el trabajo académico, así como de la praxis de la gestión educativa al respecto. Este panorama hace necesario que todos los actores de la comunidad escolar alcemos nuestra voz para visibilizar al *mobbing* en la lucha por erradicar de los recintos universitarios a este riesgo psicosocial laboral emergente del malestar docente del siglo XX: “*Non caedis psychologium magister*”.

6. Referencias

1. Alonso, A. L. (2007). *Mobbing en un programa de licenciatura de la Ciudad de México*, pp. 179-189. En “Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México” (coordinadores Peña, Florencia., Ravelo, Patricia. y Sánchez Sergio.). Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing y Ediciones y Gráficos Eón.
2. Alvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos*, 367-385.
3. Bou, Gerad. (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.

4. Cortés, J.M. (2002). *Seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: Alfaomega.
5. 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 América en Investigación sobre Factores Psicosociales, Guadalajara, Jalisco, 25-28 de agosto de 2008.
6. Del Pino, R. y Ovalle, M. (2016). *En busca de universidades públicas libres de violencia laboral en la Ciudad de México: Una aproximación cualitativa al mobbing docente universitario* (en prensa).
7. Edreiras, M. J. (2003). Fenomenología del acoso moral. *Logos. Anales del seminario de metafísica*. Universidad Complutense de Madrid, 36, 131-151.
8. Esteve, J. M. (1994). *El malestar docente*. Barcelona: Paidós.
9. Excélsior. (2013) Piden se legisle el mobbing; lo ven como problema de salud pública. *Versión electrónica del periódico Excélsior*, sección Nacional (consultado el 15 de enero de 2016). Disponible en Internet: <http://www.excelsior.com.mx/2013/02/03/nacional/882468>,
10. Gil-Monte, P.R. (2005). *El Síndrome de Quemarse en el Trabajo: Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
11. González de Rivera, J. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*. 2003; 24(2):59-69. 8.
12. Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*. Vol.5, No. 2: 119-126.
13. Leymann, H. (1993). *Mobbing and Psychoterror, acasm arbeitplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Hamburg, Rowahlt Taschenbuch.
14. Liefoghe, A. y Olafsson, R. (1999). Scientists and "amateurs: mapping the bullying domain, *International Journal of Manpower*, 20, 30-49.
15. Matthiesen, Stig Berg, Aasen, Elizabeth, Holst, Giske y Einarsen, Staale. "The escalation of conflict: a case study of bullying at work" en *International journal of management and decision making*, 2003, 4, 96-112.
16. Mikkelsen, E. y Einarsen, S. (2006). *Psychosocial rehabilitation positively effects victims health and well being*. Ponencia presentada en el 5th International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace. Dublín, Irlanda.

17. Moreno-Jímenez, B. y Rodríguez, A. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general, *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, Vol. 23 No.4.
18. Marrau C. (2004). Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajo docente. *Fundamentos en Humanidades*. 10(5): 53-68
19. Moreno B, Garrosa E, González J.(2000). La Evaluación del estrés y el Burnout en el profesorado (CBP-R). *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. 16 (1): 331-349.
20. Moreno-Jímenez, B. y Rodríguez, A. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general, en *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, Vol. 23 No.4 2006.
21. Namie, G. (2000). *U.S. Hostile Workplace Survey 2000*. (consultado el 27 de marzo de 2016). Disponible en: <http://bullyinginstitute.org/research/res/2000wbti.pdf>.
22. Organización Mundial de la Salud. (2005). *Violence: a public health priority* Ginebra, Organización Mundial de la Salud.
23. Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M. G., Torres, T. M. y Chavero, O. (2006). Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de mobbing en docentes universitarios”, en *Revista de Psiquiatría*, Barcelona, Vol. 33, Num.1, pp.42-47.
24. Peñasco, R. (2009). *Mobbing en la universidades*. (consultado el abril de 2016). Disponible en Internet: <http://acosolaboral.net/escritoresmobbing/mobbing-en-la-universidad/>
25. Peralta (2003)
26. Piñuel y Zavala, I. (2001) *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae, Santander.
27. 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.
28. Piñuel, Iñaki. (2006). *Neomanagement, el jefe tóxico y sus víctimas*. Debolsillo: Barcelona.

29. Tamez, S. y Pérez J.F. (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educ. Soc.*, Campinas. Disponible en: <http://www.cedes.unicamp.br>.
30. UNESCO. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. Santiago de Chile: Autor.
31. 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).
32. Zapf, D. (1999). Organizational work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, *International Journal of Manpower* (20), pp. 70-85.