



XVI
Congreso Nacional de
Investigación Educativa
CNIE-2021

Un estudio preliminar sobre el profesorado acosado académicamente en universidades públicas de la Ciudad de México ¿un problema de violencia laboral de género?

Rebeca Del Pino Peña
Universidad Pedagógica Nacional
rdelpino@upn.mx

Área temática 15. Convivencia, disciplina y violencia en las escuelas.

Línea temática: Violencia de género.

Tipo de ponencia: Reportes parciales o finales de investigación.



Resumen

En materia de violencia laboral en las instituciones de educación superior, las universidades públicas se erigen en fértiles caldos de cultivo para la expresión del *mobbing*, el cual enmarca un acoso académico que por la presencia de una cultura organizacional androcéntrica podría exponer al personal docente femenino a mayores riesgos de esta naturaleza, por la manifestación de una serie de patrones socioculturales de género en estos espacios educativos.

A partir de esta premisa, el objetivo de este estudio no experimental de tipo transversal, descriptivo y exploratorio consistió en evaluar el *mobbing* de 330 profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género.

Entre los principales resultados encontrados de los avances de esta investigación, se detectaron diferencias estadísticas altamente significativas ($p < .008$), con puntajes mayores en todas las variables de estudio en las académicas, quienes se erigen en un grupo de mayor susceptibilidad laboral de presentar más problemáticas al respecto.

De tal forma que estos hallazgos denotan la pertinencia de emprender futuros estudios que tomen en cuenta la categoría de género como un constructo explicativo de análisis que podría enriquecer esta línea de investigación científica de violencia laboral universitaria, así como sentar las bases para el planteamiento de una serie de intervenciones fundamentadas en las herramientas metodológicas y conceptuales de esta perspectiva para la atención, combate y erradicación de dicho flagelo laboral en las universidades públicas capitalinas del siglo XXI.

Palabras clave: Violencia escolar, acoso laboral, profesores, universidades públicas, género.

Introducción

Las universidades públicas juegan un papel determinante para la transformación y la mejora social en México, por lo cual estas instituciones deberían ser ejemplo de los más altos principios éticos y morales de la humanidad. Sin embargo, según Bou (2002) la estructura y el funcionamiento actual de estos centros escolares, violentos *per se*, no se parecen en nada a la idea de la “academia” que debería tener en mente la ciudadanía, porque éstas operan por mayorías de intereses particulares, chantajes y coacciones, lealtades basadas en códigos de silencio y, en definitiva, en juegos de poder.

De hecho, las universidades públicas hoy en día se erigen en los 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 (Méndez, Delgadillo y Vargas, 2007).

Al respecto, de acuerdo con el gobierno de la Ciudad de México (CDMX) esta variable de estudio la conceptualiza como un conjunto de acciones ejercidas cotidianamente contra un trabajador por parte de su superior jerárquico o de su mismo nivel, como son las falsas denuncias, las afectaciones en sus tareas, la intromisión en sus computadoras, la utilización de influencias en su contra, indiferencia a sus reclamos, así como persecuciones que pueden provocar aislamiento, pérdida de autoestima y desmerecimiento, entre otras (Gaceta Oficial del Distrito Federal, 2015).

No obstante, a pesar de que esta entidad es en la que se emprenden más iniciativas en contra de este flagelo laboral, especialistas de la Universidad Nacional Autónoma de México enfatizan la relevancia de que sus autoridades emprendan más iniciativas (Notimex, 2013) en beneficio de la clase trabajadora. Con una atención especial en los sectores productivos con mayor riesgo, que como señala Piñuel (2002) es el caso del ámbito educativo que después de la administración pública es el más afectado, principalmente en lo que concierne a las universidades públicas.

De manera tal que esta lucha cobra importancia en estos centros escolares, en los que según Piñuel (2002) dichos comportamientos violentos y destructivos son vistos con cierta naturalidad, lo que denota la necesidad de que los gestores educativos y los sindicatos unan esfuerzos en busca de instituciones de educación superior libres de violencia escolar laboral.

En conjunto con el quehacer medular de la academia para la realización de estudios científicos que enriquezcan esta línea de investigación educativa sobre violencia laboral escolar, de la que se desprende que las universidades públicas son terrenos fécondos para su surgimiento y proliferación (Peñasco, 2009; Westhues, 2014; Piñuel, 2018; Buendía citado en Universia, 2019).

En estas instituciones educativas, las académicas han tenido que enfrentar, un contexto androcéntrico de trabajo, el cual según Buquet et.al. (2013) ha estado vigente desde su fundación hasta la actualidad. Condición

que podría propiciar que ellas se enfrenten a una mayor expresión de este acoso académico cuya vulnerabilidad tiende a incrementarse por diferencias personales del profesorado, lo cual pudiera sugerir posibles variaciones del *mobbing* entre el colectivo docente femenino y el masculino, que podría exponer a estas trabajadoras de la educación a mayores riesgos al respecto.

Al respecto, se reportan evidencias empíricas de corte cualitativo en universidades públicas capitalinas, en donde las voces femeninas docentes revelan diferencias de género en la percepción subjetiva del *mobbing* con una interpretación, significado y una vivencia de mayor afectación (Del Pino, 2017).

No obstante, en la actualidad se presenta una carencia de estudios científicos cuantitativos en los catedráticos acosados laboralmente de universidades públicas capitalinas que permitan tener un mayor acercamiento y entendimiento de esta variable de investigación. Ante tal panorama, con la finalidad de enriquecer esta línea de investigación científica en la CDMX con un abordaje metodológico complementario al respecto, se presenta a continuación los avances de un estudio no experimental de tipo transversal, descriptivo y exploratorio, en el cual se consideraron las siguientes preguntas, objetivos e hipótesis de investigación.

Preguntas de investigación.

1. ¿Existen diferencias existentes en el *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género?
2. ¿Cuál es la prevalencia y niveles de clasificación del *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género?
3. ¿Cuál es el grado de intensidad y los niveles de clasificación del *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género?
4. ¿Cuál es la tipología y los niveles de clasificación del *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género?
5. ¿Cuáles son las acciones hostiles y los niveles de clasificación del *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género?

Objetivo general.

Evaluar el *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género.

Objetivos particulares.

1. Identificar las diferencias existentes en el *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género.

2. Determinar la prevalencia y los niveles de clasificación del *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género.
3. Detectar el grado de intensidad y los niveles de clasificación del *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género.
4. Obtener la clasificación del *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género.
5. Conocer las acciones hostiles y los niveles de clasificación del *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género.

Hipótesis estadísticas.

Ho: “No existen diferencias estadísticas significativas en los puntajes medios del *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género”.

Ha: “Existen diferencias estadísticas significativas en los puntajes medios del *mobbing* de profesores acosados laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género”.

Desarrollo

En el artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Diario Oficial de la Federación, 2007, p. 16 y 17) se define a la violencia laboral como “la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral”.

Por su parte, el padre del estudio del *mobbing*, Leymann (1990:4). hace referencia a este constructo como un 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.

De igual forma, en la literatura científica sobre el *mobbing* en algunas investigaciones realizadas en México se reporta que el personal femenino docente universitario presenta mayores problemáticas al respecto (Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Lara y Pando, 2014; Del Pino, 2017).

Específicamente en lo que concierne a un estudio etnográfico en el cual se rescataron las voces de profesores víctimas y/o sobrevivientes de *mobbing* en universidades públicas de la CDMX, se encontró una percepción subjetiva negativa con una sincronía narrativa en la conceptualización de este constructo como una grave problemática del trabajo docente en las universidades públicas (Del Pino, 2017).

En esta investigación cualitativa, los catedráticos entrevistados aseveraron sufrir principalmente un acoso vertical descendente por parte de sus superiores inmediatos, entre los que destacaban los coordinadores de los programas educativos en los que participan, así como otras autoridades universitarias. Seguido de un acoso de tipo horizontal por parte de otros compañeros académicos de su mismo nivel jerárquico, quienes forman parte de ciertos “cotos de poder” que les proporcionan determinados privilegios académicos, así como una cierta “protección y/o inmunidad” laboral al respecto.

Entre los comportamientos de este acoso académico de mayor mención por estos trabajadores de la educación universitaria, destacan principalmente las agresiones verbales como acusaciones falsas, rumores y chismes, además de groserías, burlas, humillaciones, intimidaciones y amenazas, críticas negativas sobre su desempeño docente y vida personal, entre otras.

Al respecto, en dicho estudio se encontró en el discurso de las académicas que ellas hacían alusión a un mayor número de acciones hostiles de *mobbing*, las cuales eran también referidas por éstas también como de una intensidad más fuerte que las de sus colegas varones, lo que les originaba más problemas laborales y de salud, así como el que fueran más vulnerables a ser despedidas, porque no contaban con un apoyo institucional para enfrentar esta problemática laboral (Del Pino, 2017).

Por ello, a partir de este breve marco referencial introductorio sobre este constructo en las universidades públicas capitalinas, con la finalidad de establecer un puente entre los hallazgos derivados de una metodología cualitativa con un abordaje de corte cuantitativo al respecto, el planteamiento metodológico en el que se sustenta esta investigación es el siguiente:

Participantes: Se trabajó con una muestra no probabilística estratificada por conveniencia de 330 profesores acosados laboralmente de universidades públicas, de los cuales el 50% (165) pertenecían a cada uno de los géneros (femenino y masculino) para poder hacer un comparativo diferencial proporcional en los sujetos de estudio.

Instrumentos: Se aplicó el IVAPT-PANDO (Pando et al., 2006) que fue el primer instrumento de medición diseñado en México para evaluar el *mobbing* en este país, el cual cuenta con confiabilidad y validez científica.

Procedimiento: Se llevó a cabo el análisis estadístico de los resultados cuantitativos con el paquete SPSS versión 23 para lo cual se obtuvo la confiabilidad del instrumento de medición aplicado mediante la prueba del Coeficiente *Alpha de Crombach*, así como la contrastación de las hipótesis planteadas con un análisis estadístico inferencial la prueba T de *Student* para muestras independientes por género para identificar las diferencias existentes entre las variables de estudio. Además del empleo de estadística descriptiva para obtener las medias

y porcentajes por niveles de clasificación alto, medio y bajo de la prevalencia, la intensidad con la que se efectúa este acoso, las acciones hostiles y la tipología del *mobbing* mediante un análisis diferencial al respecto entre el profesorado masculino y femenino de estudio.

Conclusiones

Se presentan los avances obtenidos en esta investigación sobre el *mobbing* del personal docente acosado laboralmente de universidades públicas de la Ciudad de México por género.

Confiability del IVAPT-PANDO

Se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,89 en el instrumento de medición lo cual denota una adecuada consistencia interna.

Análisis diferencial estadístico por género

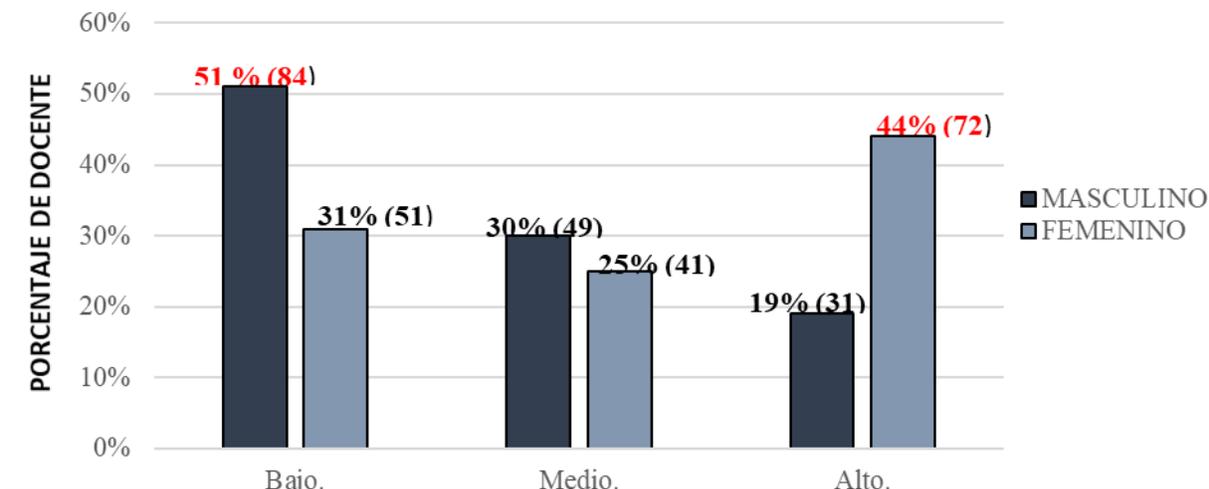
Se encontraron diferencias estadísticas altamente significativas de esta variable de investigación por género, al ($p < .008$) por lo cual se rechazó la hipótesis **H₀** planteada.

Tabla 1. Diferencias estadísticamente significativas de *mobbing* en el personal docente de universidades públicas de la Ciudad de México por género

Variable	Género	Media	Desviación estándar	T	Significancia
<i>Mobbing</i>	Masculino	36.43	10.05	15.472	.008
	Femenino	39.01	11.278		

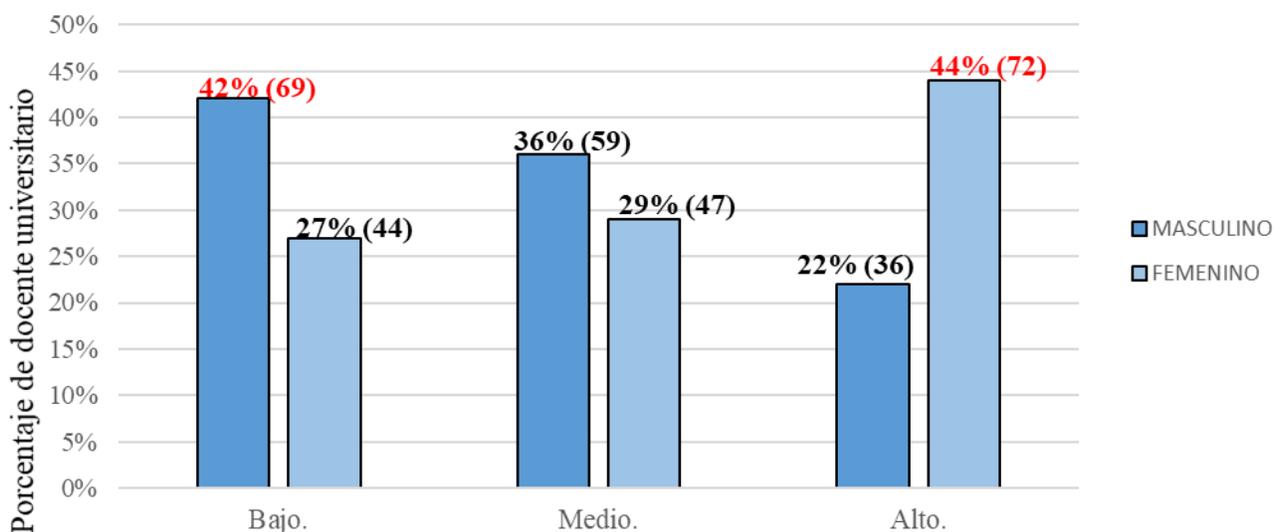
De igual forma, puede observarse que destaca que el 44 % (72) del personal femenino se ubica en un nivel alto de *mobbing*, en contraste con el 19 % (33) del masculino, en el cual el rango mayor es el bajo con un 51 % (84).

Gráfica 1. Niveles de clasificación de la prevalencia del *mobbing* docente en universidades públicas de la Ciudad de México por género



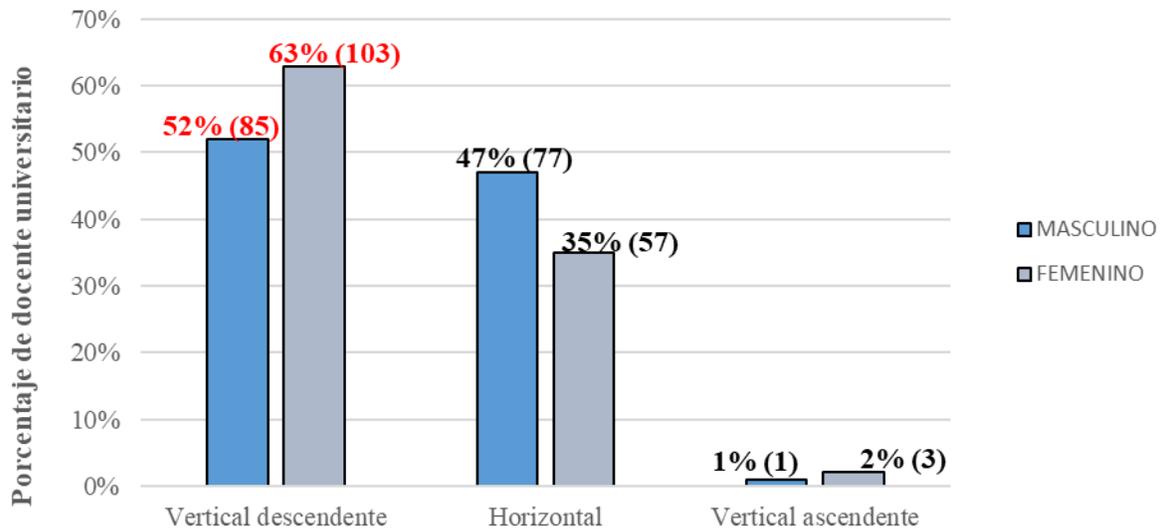
En relación a la intensidad de este acoso académico, se puede apreciar nuevamente que las profesoras la califican de una magnitud alta en un 44 % (72), en contraposición con sus colegas varones en donde su nivel más representativo fue el bajo en un 42% (69).

Gráfica 2. Niveles de clasificación de la prevalencia de la intensidad del *mobbing* docente en universidades públicas de la Ciudad de México por género



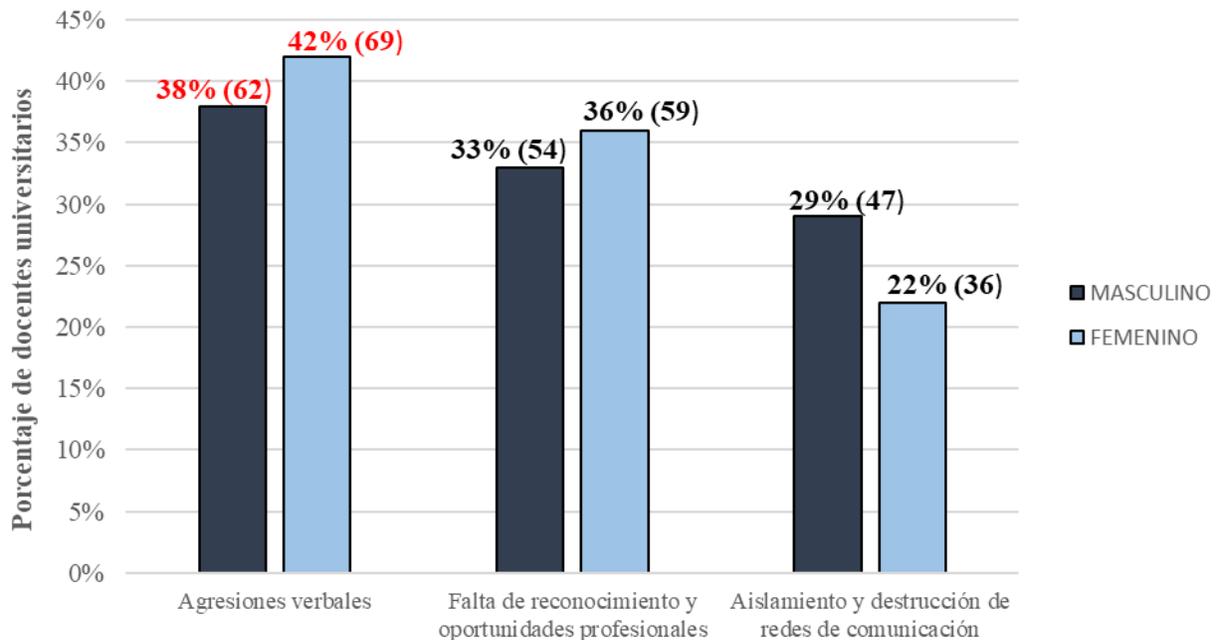
Respecto a la clasificación de este acoso académico sobresale la existencia de una tipología mixta, la cual es ejecutada principalmente por sus superiores en ambas colectividades de profesores, con el 63 % (103) en las docentes y del 52 % (85) en los académicos.

Gráfica 3. Niveles de la clasificación del *mobbing* docente en universidades públicas de la Ciudad de México por género



En relación a las acciones hostiles de *mobbing* que sufre el personal de estudio, destaca que en ambos grupos de profesores evaluados, la puntuación mayor fue reportada en la categoría de agresiones verbales, con una mayor presencia en las académicas universitarias con un 42% (69) y del 38% (62) en su contraparte masculina.

Gráfica 4. Prevalencia de las acciones hostiles del *mobbing*



Los hallazgos obtenidos en esta investigación científica con una metodología cuantitativa, ponen de manifiesto que el personal docente de estudio presenta un *mobbing* docente mixto preponderantemente vertical descendente, con más acciones hostiles de agresiones verbales de mayor intensidad y frecuencia en las académicas, lo cual concuerda con los resultados cualitativos reportados por Del Pino (2017).

Dichas evidencias empíricas revelan la presencia de un patrón estadístico diferencial de género caracterizado por puntajes y niveles más altos en el colectivo femenino en todas las variables de estudio, mientras que en el colectivo masculino estas cifras son menores y se ubican principalmente en una categoría baja.

Dichos resultados denotan que las académicas acosadas de las universidades públicas de la CDMX, se constituyen en un grupo de alto riesgo al respecto, por lo cual se hace necesario visibilizar la presencia de una cultura androcéntrica de violencia laboral académica en dichas instituciones de educación superior, la cual ha estado presente y se encuentra vigente en estas instituciones educativas desde sus orígenes hasta el día de hoy, como señalan Buquet et.al. (2013).

Situación que plantea la pertinencia de profundizar en el análisis diferencial de género como marco de referencia del estudio de la reproducción y reforzamiento de patrones de desigualdad en el claustro docente de las universidades públicas capitalinas, que pudieran estar detonando esta problemática mayor en las catedráticas de estudio.

Dado que es precisamente la simbolización cultural de la diferencia sexual, el fundamento y entramado de la dominación masculina...lo que define al género es la acción simbólica colectiva mediante el proceso de constitución del orden simbólico en una sociedad donde se fabrican las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres (Lamas, 2000, p. 343) como suele ocurrir con la cultura organizacional que reproduce mandatos patriarcales sociales para infiltrarse en las instituciones de educación superior.

De tal forma que a partir de los hallazgos obtenidos en esta investigación educativa, podría decirse que el *mobbing*, el cual es catalogado como la pandemia del mundo del trabajo en la actualidad, se constituye en un problema de violencia laboral de género al tratarse de un acoso académico con diferenciales en los colectivos docentes, con una mayor manifestación en el profesorado femenino por una serie de actos como las amenazas, la intimidación, las humillaciones, entre otros de tipo discriminatorio y denigrante por condición de género que son consideradas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Diario Oficial de la Federación, 2007).

Ante tal panorama sería importante llevar a cabo futuros estudios de género sobre esta variable de investigación para el desarrollo y enriquecimiento de esta línea de investigación científica, de la que se deriven una serie de intervenciones por parte de las autoridades y gestores educativos en apego al discurso oficial capitalino para promover una cultura organizacional de igualdad de género libre de violencia laboral académica en las universidades públicas del siglo XXI.

Referencias

- Bou, G. (2002). *La corrupción y el colectivo universitario*. Memorias del I Congreso Nacional sobre Corrupción en la Universidad Pública Española. Madrid, España.
- 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.
- Cruz, O., Ovalle, M. J. y Pando, M. (2008). *Mobbing y estrés en académicos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas*. Recuperado de: <http://promep.sep.gob.mx/archivospdf/MEMORIAS/Producto1023875.PDF>.
- Del Pino, R. (2017). En busca de universidades públicas libres de violencia laboral: Una exploración cualitativa al mobbing docente universitario en la Ciudad de México. En: F. Peña, F. y K. Fernández (editoras). *Mobbing: haciendo visible lo invisible*. (111-125). México: Eón Sociales.
- Gaceta Oficial del Distrito Federal (2015). *Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal y a la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal*. Recuperado de: [http://www.metrobus.df.gob.mx/transparencia/documentos/art14/l/decreto_13-115\(1\).pdf](http://www.metrobus.df.gob.mx/transparencia/documentos/art14/l/decreto_13-115(1).pdf)
- Lamas, M. (2000). *El género. La construcción cultural de la diferencia*. México: PUEG.
- Lara, J. y Pando, M. (2014). El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. *Ciencia y trabajo*, CT49, 43-48, Chile. Recuperado de: <http://www.cienciaytrabajo.cl/cyt/Paginas/El-Mobbingy-los-S%C3%ADntomas-de-str%C3%A9s-en-Docentes-Universitarios-del-Sector-P%C3%BAblico.aspx>

- Diario Oficial de la Federación. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. (2007). Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_180321.pdf
- Leyman, H. (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5(2): 165-184.
- Méndez, E., Delgadillo, M. G. y Vargas, A. C. (2007). *Un acercamiento al estudio de las condiciones de trabajo académico: ¿Mobbing en espacios universitarios?* F. Peña, P. Ravelo, P. y S. Sánchez. (coordinadores). *Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México* (179-189). México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing y Ediciones y Gráficos Eón.
- Notimex (2013). Piden se legisle el mobbing: lo ven como problema de salud pública, *Excelsior*, 3 de febrero, Disponible en: <http://www.excelsior.com.mx/2013/02/03/nacional/882468>
- 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*, año/vol. 11, número 002, 319-332.
- Peñasco, R. (2009). Mobbing en las universidades. Disponible en Internet: <http://acosolaboral.net/escritoresmobbing/mobbing-en-la-universidad/>
- Piñuel, 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.
- Piñuel, I. (2018). *Prólogo al libro de G. Mediavilla, Mobbing: La nueva epidemia organizativa del siglo XXI*. Recuperado de <http://www.acosopsicologicotrabajo.com/articulos/articulo-004.html>
- Universia. (2019). Mobbing en la universidad. Recuperado de <http://www.universia.es/mobbing-universidad/mobbing-acosopsicologico/at/1121971>
- Westhues, K. (2014). *Mobbing académico*. México: Escuela Nacional de Antropología e Historia.