

DEVELANDO EL ROSTRO DEL *MOBBING* DOCENTE UNIVERSITARIO: PREVALENCIA, TIPOLOGÍA, ACCIONES HOSTILES Y GRUPOS DE RIESGO

DEVELATING THE FACE OF *MOBBING* UNIVERSITY TEACHING: PREVALENCE, TYPOLOGY, HOSTILE ACTIONS AND RISK GROUP

Rebeca Del Pino Peña

Doctora en Ciencias de la Administración (enfoque humano organizacional con estancia posdoctoral en salud ocupacional en instituciones educativas); Universidad Pedagógica Nacional; rdelpino@upn.mx ORCID. [0000-0001-5178-8019](https://orcid.org/0000-0001-5178-8019)

Recibido: 15 de noviembre de 2019
Aceptado: 14 de diciembre de 2019

Resumen

El objetivo del presente estudio *ex-post-facto* de corte exploratorio, transversal y descriptivo fue determinar la prevalencia, la tipología, las acciones hostiles y los grupos de riesgo de *mobbing* en una muestra no probabilística por conveniencia de 1,049 profesores de universidades mexicanas, a quienes se les aplicó *in situ* el Test psicológico IVAPT-Pando. Entre los principales resultados obtenidos se detectó una prevalencia del 35.8 % con una manifestación de acciones hostiles de tipo mixta preponderantemente vertical descendente, así como diferencias estadísticas altamente significativas en las variables de estudio de género, antigüedad en el puesto de trabajo y en la forma de contratación laboral, lo cual revela la presencia de grupos de mayor riesgo de presentar esta problemática como el personal femenino, con menos de 10 años de trabajo académico y el interino. Dichos hallazgos denotan la necesidad de llevar a cabo futuros estudios que enriquezcan esta línea de investigación científica, en conjunto con la planeación y puesta en marcha de una gestión institucional para su prevención y atención, con más empuje en los grupos de mayor vulnerabilidad, en beneficio del bienestar integral del profesorado universitario del siglo XXI.

Palabras clave: personal docente, universidades, trabajo docente, violencia.

Abstract

The objective of this *ex-post-facto* study of exploratory, transversal and descriptive cutting was to determine the prevalence, typology, hostile actions and risk groups of *mobbing* in a non-probabilistic sample for the convenience of 1,049 teachers of Mexican universities, who were applied on-site the IVAPT-Pando Test. Among the main results obtained was a prevalence of 35.8% with a manifestation of hostile actions of mixed type predominantly vertical downwards, as well as highly significant statistical differences in the

variables of gender study, seniority in the workplace and in the form of employment, which reveals the presence of groups most at risk of presenting this problem as female staff, with less than 10 years of academic and interim work. These findings denote the need to carry out future studies that enrich this line of scientific research, in conjunction with the planning and implementation of institutional management for their prevention and care, with more thrust in the groups of to the benefit of the comprehensive well-being of 21st-century university faculty.

Key words: teaching staff, universities, teaching work, violence.

Introducción

En Latinoamérica son recientes y escasos los estudios sobre las condiciones del trabajo docente, y la salud, como un concepto integral que enmarca un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye determinantemente en el quehacer académico (UNESCO, 2005).

Ante tal panorama resulta importante considerar que las exigencias de la dinámica educativa del siglo XXI exponen al profesorado a riesgos psicosociales emergentes, que como parte del malestar docente afectan su salud y calidad de vida ocupacional en detrimento del alumnado que es su razón de ser. Entre los que destacan el estrés laboral, el síndrome de *burnout* y el *mobbing*, en los cuales el personal académico se constituye en un grupo de alto riesgo al respecto (Moreno, Garrosa y González, 2000; Tamez y Pérez, 2009; Gómez, 2015; Medina, 2016; Red SEPA, 2018).

En el caso específico del *mobbing*, esta variable de estudio hace alusión a un acoso psicológico en el trabajo, catalogado como la plaga de la salud laboral del siglo XXI, el cual se encuentra integrado por diversas aristas para su análisis, explicación y puesta en marcha, tanto en el plano de la ciencia como en la praxis educativa, lo que denota la necesidad de emprender un acercamiento introductorio a su basamento teórico general para un mayor entendimiento al respecto por la complejidad de su estudio.

De hecho, el *mobbing* es considerado como una categoría de análisis que todavía se encuentra en construcción, pues aún no está perfectamente clara ni definida con precisión, la cual ha sido denominada también como “psicoterrorismo”, “acoso moral”, “asesinato psíquico” (Leymann, 1990; Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2002; Edreiras, 2003), entre otras acepciones. Condición que se ve reflejada en la presencia de diversos instrumentos de medición fundamentados en diferentes perspectivas teóricas, así como abordajes metodológicos y psicométricos que han arrojado resultados heterogéneos al respecto.

En la literatura científica se reportan diversas formas de definir y abordar teóricamente esta variable de investigación, postulados que suelen presentar una sincronía conceptual que integra la manifestación de un proceso caracterizado por una serie de acciones hostiles repetitivas de acoso psicológico laboral, de corte crónico y colectivo, con la intencionalidad de causar daño a los trabajadores

asediados por considerarlos una amenaza al *statu quo* de los hostigadores, lo cual genera a las víctimas y/una serie de efectos negativos en su bienestar integral.

Konrad Lorenz, fue el primero en utilizar este tecnicismo al estudiar y describir conductas de supervivencia de algunas especies animales, que empleaban el ataque en coaliciones de miembros débiles de una misma especie contra otros más fuertes que ellos (Barrera, 2015). Posteriormente este término fue empleado para explicar una problemática de acoso laboral en las organizaciones por parte del psicólogo alemán Heinz Leymann, el cual es considerado como el precursor de esta línea de investigación científica.

Dicho autor definió al *mobbing* 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 (Leymann, 1990, p. 4).

Piñuel (2002, p. 22), el pionero del estudio de dicho constructo en Iberoamérica, alude a este como el deliberado y continuado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así, más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización.

Pando *et al.* (2006:1) como parte del soporte teórico del IVAPT-PANDO, el cual fue el primer instrumento diseñado en México para la medición de esta variable de investigación, hacen referencia al mismo como el 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.

Por lo tanto, a partir de esta fundamentación conceptual, podría decirse que en la dinámica organizacional actual el *mobbing* se manifiesta como si fuera un “crimen perfecto” extremadamente sutil y perverso que “no deja huella” por su invisibilidad en el escenario ocupacional del siglo XXI (Hirigoyen, 2001; Del Pino, 2018).

Al respecto como señala Edreiras (2003) lo único que se ve en este proceso es el progresivo deterioro en la salud de las víctimas, por los padecimientos psicosomáticos, psicológicos y psicosociales que este detona, los cuales provocan una mayor afectación en las víctimas que los ocasionados por otros riesgos psicosociales emergentes, al ser la mayor fuente potencial de estrés laboral por lo que es aún más devastadora que los demás estresores laborales juntos (Zapf, 1999; Matthiesen *et al.*, 2003; Barrera, 2015; Medina, 2016).

Entre otras consecuencias negativas que genera esta problemática organizacional, sobresalen también el incremento del ausentismo laboral, accidentes, incapacidades, rotación del personal, desmotivación y pertenencia

laboral, mayores gastos sanitarios, así como la disminución de la productividad (Liefoghe & Olafsson, 1999; Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez, 2013; Villagran-Rueda y Puente-Garnica, 2015; Red SEPA, 2018).

De igual forma entre las principales perspectivas de estudio de esta línea de investigación, destaca un abordaje del perfil de la víctima y el victimario (Piñuel, 2002; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Barrera, 2015; Díaz, X. *et al.* (2015); Medina, 2016), así como un enfoque de tipo organizacional (Leymann, 1990; Liefoghe y Olafsson, 1999; Matthiesen *et al.*, 2003; Mikkelsen y Einarsen, 2006).

En el caso de estudios iberoamericanos en los que fue empleado el IVAPT-Pando, los cuales se sustentan en un planteamiento de análisis de las características individuales en relación al *mobbing*, se ha encontrado una prevalencia que oscila entre el 8.9 % al 28.9 % (Pando, Aranda y Olivares, 2012; Lara y Pando, 2014; Barrera, 2015; Díaz, X. *et al.*, 2015, Medina, 2016), así como diferencias estadísticamente significativas en diversas variables sociodemográficas (Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Pando Aranda, y Olivares, 2012; Medina, 2016) en contraposición con la inexistencia de desigualdad entre estas categorías de estudio (Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez, 2013; Barrera, 2015).

De tal forma que en la actualidad como señala Ausfelder (2002) aunque todo empleado puede ser víctima de *mobbing* por la falta de un perfil típico al respecto, algunos autores reportan la presencia de ciertos grupos de trabajadores que pueden ser más propensos de sufrir esta problemática laboral, como las mujeres, los más jóvenes, el personal de recién ingreso, etc. (Hirigoyen, 2001; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Piñuel, 2006; Medina, 2016; Barrera, 2015; Piñuel, 2018).

Paralelamente a lo largo de este peregrinaje por este soporte teórico, una de las tipologías más empleadas para clasificar a este constructo se centra en una categorización de los actores sociales perpetradores de este acoso laboral. De cuyo planteamiento se derivan las categorías de “vertical descendente” cuando el acosador es un superior jerárquico de la víctima; así como de “vertical ascendente” en el caso de que el hostigador sea un colaborador y “horizontal” cuando se da entre colegas del mismo rango laboral. Adicionalmente se hace alusión también a una manifestación de corte mixto, cuando de manera simultánea se presentan varios tipos de *mobbing* en las organizaciones.

Por ello, con base en este marco referencial teórico sobre esta problemática laboral, se sientan las bases para continuar en este camino por la manifestación de este riesgo psicosocial laboral, que en palabras de Piñuel (2018), es visto con cierta naturalidad en las instituciones educativas, por lo que en múltiples ocasiones suele normalizarse y justificarse en dichos escenarios ocupacionales.

Situación que ha generado que en numerosas ocasiones esta problemática que hace referencia a un acoso psicológico en el trabajo que enfrenta el profesorado en el ejercicio de sus funciones laborales académicas. No sea denunciado, sino que permanezca invisible, se repita o se incremente simbólicamente de manera velada, como parte del currículum oculto cotidiano, recurrente y constitutivo de la compleja cultura organizacional universitaria.

Al respecto, en la literatura científica se reporta que las instituciones de educación superior se erigen en terrenos fértiles para la expresión del *mobbing* (Piñuel, 2002; Peñasco, 2009; Westhues, 2014; Piñuel, 2018; Buendía citado en Universia, 2019) por una problemática laboral que suele manifestarse en las universidades por su poderosa estructura jerárquica, rígida y altamente burocratizada, lo cual hace que en estas se desarrollen prácticas institucionales como el abuso de poder, la endogamia, las rivalidades la corrupción, el acoso, el aislamiento y destrucción (Peñasco, 2009; Pérez, 2009; Piñuel, 2018; Buendía citado por Universia, 2019).

En este recorrido por el estado de la cuestión sobre el *mobbing*, sobresale también, en diversas investigaciones, que el personal docente es uno de los grupos de trabajadores con mayor grado de riesgo de enfrentar este riesgo psicosocial, el cual representa una amenaza potencial para su salud ocupacional y quehacer profesional (Piñuel, 2002; Peñasco, 2009; Westhues, 2014; Gómez, 2015).

Específicamente en investigaciones realizadas en Iberoamérica con el IVATP-Pando, se han encontrado que los docentes enfrentan con mayor frecuencia un *mobbing* vertical descendente, seguido del horizontal (Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Pando, Aranda & Olivares, 2012; Lara y Pando, 2014).

Hallazgos que son similares a los reportados en investigaciones con un abordaje metodológico cualitativo, en las que en el discurso del profesorado víctima y/o sobreviviente de este riesgo psicosocial, se ha enfrentado a una manifestación mixta predominantemente vertical descendente ejecutada mayoritariamente por los coordinadores de los programas educativos y posteriormente por sus colegas (Del Pino, 2017, 2018) quienes llevan a cabo una serie de comportamientos agresivos verbales tendientes a dañar su imagen profesional y personal, evitar brindarles oportunidades y desarrollo profesional, así como para su aislamiento individual y limitación de su comunicación con otros (Del Pino, 2018).

De igual forma en la narrativa del personal docente universitario acosado sobresale también la identificación de grupos de mayor riesgo de presentar esta problemática, como el colectivo femenino docente (Del Pino, 2017, 2018), así como los catedráticos con menor antigüedad, los que no cuentan con un contrato de base y quienes tienen una trayectoria sobresaliente en su quehacer académico (Del Pino, 2018). En cuya percepción subjetiva esta situación se debe más bien a la dinámica, contexto y condiciones de trabajo de las universidades que a las características personales de estos segmentos del profesorado, lo cual hace que sean más vulnerables al respecto.

Método

Diseño de la investigación

Ante tal panorama, con la finalidad de poder establecer un puente entre los hallazgos cualitativos reportados en la literatura científica, se llevó a cabo un

estudio ex-posfacto de tipo exploratorio, transversal y descriptivo, con el objetivo de determinar la prevalencia, la tipología, las acciones hostiles y los grupos de riesgo de *mobbing* del personal docente universitario, en busca de un acercamiento general a este riesgo psicosocial que pueda contribuir a visibilizar el rostro de dicha problemática en las instituciones de educación superior, para el enriquecimiento de esta línea de investigación científica en aras de una posible trascendencia social en beneficio de la comunidad académica universitaria.

Participantes

Se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia de 1,409 docentes de siete universidades (distribuidas de la siguiente manera: dos de la Ciudad de México, una en los estados de México, Campeche, Tabasco, Nuevo León y Tamaulipas). Cuya selección se sustentó en criterios de inclusión que contemplaban la participación del personal docente de ambos sexos con un período de antigüedad de seis meses mínimo en apego a la fundamentación nosológica de *mobbing* planteada por Leyman (1990), con los criterios de exclusión de que su colaboración no fuera voluntaria y que no pudieran contestar el cuestionario de investigación “cara a cara”.

En la muestra de estudio destaca que el 51.6% (727) pertenecía al género femenino, el rango más representativo de edad fue el de 41 a 50 años con un 31.8 % (448), el 39.7 % (559) se encontraba casado, el 58.9 % (830) contaba con estudios de licenciatura, el 63.5 % (895) se desempeñaba como profesora(a) de asignatura, el 57.7 % (813) laboraba en una universidad del sector público, el 23.7 % se desempeña en una institución educativa ubicada en la Ciudad de México, el 76.1 % (1,072) estaba contratado bajo el régimen de interinato, tenía una antigüedad laboral de 11 a 19 años y el 51.5 % (726) trabajaba en una institución de educación superior ubicada en el centro del país.

Instrumentos

Se aplicó el IVAPT-PANDO que fue el primer instrumento de medición diseñado en México para evaluar el *mobbing* y el cual cuenta con un *Alpha de Crombach* de 0.91 que denota una adecuada consistencia interna al respecto (Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez, 2013).

Dicho cuestionario se administra de manera individual o colectiva, además de que se compone por 22 preguntas y un apartado final para la direccionalidad de los comportamientos de *mobbing*. Cuyo soporte teórico se fundamenta en tres criterios nosológicos que enmarcan la presencia de conductas violentas de una o varias personas sobre otras, con una manifestación continua durante cierto tiempo y la intencionalidad de aniquilación o destrucción psicológica del individuo para causarle un daño deliberado u obtener su salida de la organización (Pando *et al.*, 2006).

Procedimiento

Se llevó a cabo *in situ* la aplicación del instrumento de medición seleccionado, para posteriormente realizar el tratamiento estadístico de los resultados obtenidos en esta investigación con el paquete *SPSS* versión 21, el cual enmarcó la prevalencia de los niveles del *mobbing*, la tipología correspondiente, las acciones hostiles derivadas de este acoso laboral y un análisis diferencial de las variables sociodemográficas de estudio para la obtención de los grupos de trabajadores de riesgo.

Para tal efecto se aplicó estadística descriptiva para obtener las medias y los porcentajes de las variables de estudio evaluadas; así como la prueba T de Student para muestras independientes en las variables integradas por dos componentes de comparación y el Análisis de Varianza de una Sola Vía (ANOVA) en el caso de aquellas constituidas por más de dos dimensiones de contrastación, con la finalidad de identificar las diferencias existentes entre las variables de estudio.

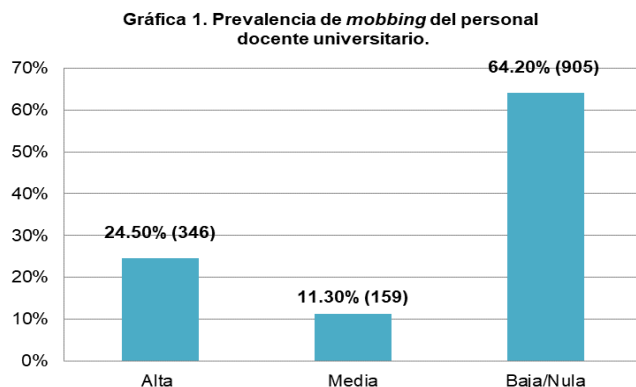
Consideraciones éticas

En apego a los principios básicos y normas de conducta del Código Ético del Psicólogo (2009), en general y específicamente en materia de investigación, se llevó a cabo el control de la calidad del trabajo, la colaboración voluntaria y confidencial de los participantes, así como de los resultados derivados de este estudio.

Resultados

Prevalencia

Se puede apreciar que el *mobbing* es catalogado en un 24.5 % (346) como de nivel alto, mientras que el 11.3 % (159) lo clasifica como medio, lo que refleja una prevalencia de 35.8 % (505) al respecto.

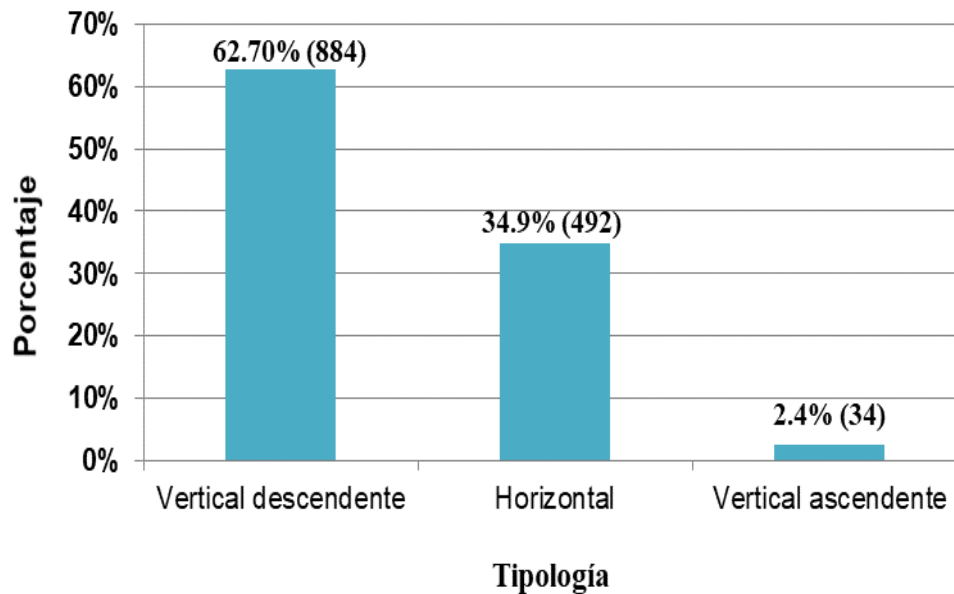


Fuente: Elaboración propia.

Tipología

En relación 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 62.7 % (884), seguida de los comportamientos hostiles que llevan a cabo sus colegas en un 34.9 % (492).

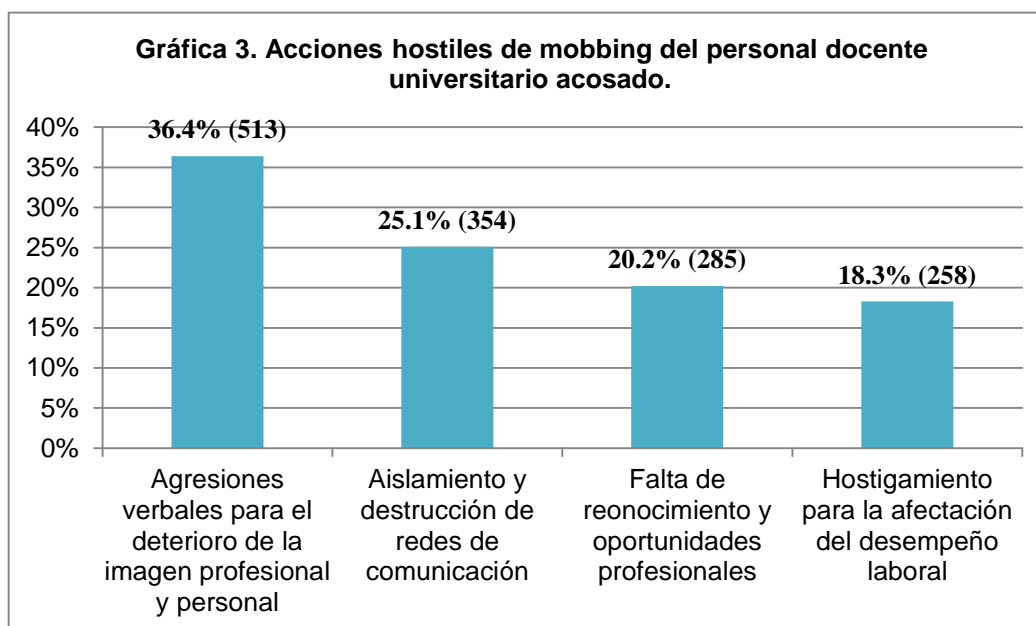
Gráfica 2. Tipología del *mobbing* del personal docente universitario.



Fuente: Elaboración propia.

Acciones hostiles

En cuanto a los actos de *mobbing* a los que se enfrenta el personal docente universitario acosado, destaca que estos se encuentran ubicados principalmente en un 36.4 % (513) en la categoría de agresiones verbales para el deterioro de la imagen profesional y personal, seguido de una serie de comportamientos para el aislamiento y destrucción de redes de comunicación en un 25.1 % (354).



Fuente: Elaboración propia.

Grupos de riesgo

Para la obtención de los grupos de riesgo de *mobbing* del personal docente de estudio, se aplicaron las pruebas T de *Student* para muestras independientes y Análisis de Varianza de una Sola Vía (ANOVA) con la aplicación de la prueba *Sheffé Post Hoc*, a fin de determinar las diferencias estadísticas significativas existentes en esta variable en función de las características sociodemográficas de la muestra de estudio evaluada. Siendo solamente en las categorías de estudio de género, antigüedad en el puesto de trabajo y forma de contratación laboral en las que se encontraron dichas variaciones.

En el caso específico del género de los profesores universitarios, se identificaron diferencias estadísticas altamente significativas ($p \leq 0.05$) $\alpha = .001$, con puntajes más altos en el colectivo femenino docente.

Tabla 1
Diferencias estadísticas significativas de mobbing en personal docente universitario por género

Variable	Género	Media	Desviación estándar	T	Significancia
Mobbing	<i>Masculino</i>	1.43	2.601	.897	.001
	Femenino	1.76	3.303		

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma se detectaron diferencias altamente significativas por antigüedad en el puesto de trabajo ≤ 0.05) $\alpha = .026$, así como cifras más altas en este riesgo psicosocial laboral en los docentes que tienen menos de 10 años laborando en las universidades.

Tabla 2

Diferencias estadísticas significativas de mobbing en personal docente universitario por antigüedad en el puesto de trabajo

Variable	Antigüedad puesto	Media	Desviación Estándar	F	Significancia	Diferencias intragrupos
Mobbing	Menos de 10 años.	1.60	2.644	4.013	.026	5.21.
	De 11 a 19 años.	1.53	3.047			
	De 20 a 29 años.	1.53	3.047			
	Más de 30 años.	.71	1.955			

Fuente: Elaboración propia.

Destaca la presencia de variaciones estadísticas significativas ($p \leq 0.05$) $\alpha = .044$ en el personal académico evaluado en relación a la forma de contratación laboral, con puntuaciones mayores en lo(a)s docentes con interinato.

Tabla 3

Diferencias estadísticas significativas de mobbing en personal docente universitario por forma de contratación laboral

Variable	Forma de contratación laboral	Media	Desviación estándar	T	Significancia
Mobbing	<i>De base.</i>	1.37	2.501	.876	.044
	Interinato.	1.46	2.799		

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

En la búsqueda del conocimiento científico en materia de investigación educativa, con este trabajo en el que se pretendió tener un acercamiento general al *mobbing* docente universitario en México, se coadyuvó a contribuir con la tarea de develar parte del rostro de este riesgo psicosocial con base en el objetivo planteado en cuanto a la detección de la prevalencia, la tipología, las acciones hostiles y los grupos de riesgo de estudio.

Al respecto bajo ese orden organizativo de análisis, se obtuvo una prevalencia de dicho riesgo psicosocial del 35.8 % (505), la cual es una cifra superior a la reportada en algunos estudios iberoamericanos con poblaciones

ocupacionales diversas, en los que se empleó el IVAPT-Pando (Pando, Aranda y Olivares, 2012; Lara y Pando, 2014; Barrera, 2015; Medina, 2016).

Situación que podría sugerir que el colectivo del personal docente universitario de estudio se constituye en un grupo de mayor riesgo que otros sectores de trabajadores de sufrir *mobbing* en el desempeño de sus funciones laborales, lo cual concuerda con Piñuel (2002); Peñasco (2009); Pérez (2009); Westhues (2014); Piñuel (2018) y Buendía citado por Universia, (2019) en relación a que estas instituciones de educación superior pueden llegar a convertirse en fértiles caldos de cultivo para su manifestación de la pandemia laboral del nuevo siglo.

De igual forma, en este estudio se identificó también una tipología mixta preponderantemente de corte vertical descendente, seguida de la horizontal, lo cual coincide con lo postulado por Aldrete *et.al*, (2006), Pando y Aranda (2007), Cruz, Ovalle y Pando (2008), Lara y Pando (2014), así como en otras investigaciones fundamentadas en una metodología cualitativa (Del Pino, 2017, 2018) en las que se evidencia en el discurso de los catedráticos víctimas y/o sobrevivientes de *mobbing* que estas acciones hostiles son realizadas primordialmente por los coordinadores de los programas educativos universitarios, así como por sus pares académicos.

Aunado a ello, en cuanto a las acciones hostiles a las que se enfrenta el profesorado acosado, en el presente trabajo sobresale la expresión de una serie de agresiones verbales para desprestigiar la imagen profesional y personal del colectivo docente, principalmente, seguidas de un conjunto de comportamientos violentos encaminadas a aislar y destruir sus redes de comunicación, tal como se indica en un estudio cualitativo de Del Pino (2018).

De tal manera que dichas estrategias podrían estar direccionadas primeramente a la destrucción individual del profesorado para minar su estructura y fortaleza emocional, para posteriormente evitar que este pueda contar con alguna fuente de apoyo social que le permita tener más herramientas para hacerle frente a esta problemática laboral.

Paralelamente, en esta investigación se identificaron diferencias altamente significativas en las variables de análisis de género, antigüedad en el puesto de trabajo y forma de contratación laboral, con mayores puntajes en el personal femenino, el que tiene menos antigüedad y el que cuenta con un interinato, lo cual denota la existencia de grupos de mayor grado de riesgo al respecto en el profesorado universitario. Hallazgos que coinciden con las evidencias empíricas de corte cualitativo reportadas por Del Pino (2017, 2018).

Al respecto, desde una perspectiva individual de estudio, estos datos podrían explicarse en función de la presencia de diferencias individuales en estas variables sociodemográficas en el profesorado universitario, como señala Anastasi (2005).

Sin embargo, dado a que en este trabajo solamente se encontraron diferencias estadísticas en tres variables sociodemográficas de estudio con puntuaciones moderadamente más altas principalmente en lo que respecta al tipo de contratación y la antigüedad en el trabajo docente en ciertos segmentos de

trabajadores pertenecientes a estas categorías de estudio. Dichos resultados denotan la necesidad de llevar a cabo futuros estudios en los que se profundice en el análisis de la capacidad predictiva diferencial del *mobbing* en el profesorado universitario por la heterogeneidad y falta de consistencia de las evidencias cuantitativas obtenidas en esta línea de investigación.

Por otra parte, a partir de una interpretación analítica organizacional cuyo abordaje teórico consideraría el entorno, dinámica y estructura de las universidades reportadas en la literatura científica, junto con la aparente presencia de un posible estilo tradicional de “liderazgo autocrático” que pudiera llegar a imprimir un clima tóxico en el ambiente de trabajo de estas instituciones de educación superior por el tipo de clasificación de mayor prevalencia encontrada en esta investigación, así como las condiciones de trabajo universitarias reportadas en los estudios cualitativos de Del Pino (2017, 2018).

Con base en este abordaje científico dichos factores podrían estar favoreciendo la expresión de una cultura de violencia laboral que detone el surgimiento y entronización del *mobbing* docente universitario, tal como señalan Piñuel (2002); Peñasco (2009) y Westhues (2014) y no precisamente las variaciones en las características particulares que presentan mayor susceptibilidad en las colectividades de estos trabajadores de la educación que fueron identificados como grupos de alto riesgo al respecto.

De manera tal que este entorno ocupacional podría sugerir la pertinencia de complementar los resultados obtenidos en este estudio con la realización de trabajos científicos sustentados en la línea de investigación científica con un enfoque organizacional, la cual es una de las perspectivas más aceptadas para explicar este constructo en los países escandinavos (Leymann, 1990; Matthiesen, Aasen, Holst & Einarsen, 2003).

Conclusiones

A partir de los hallazgos obtenidos en esta investigación, puede concluirse que el profesorado universitario de estudio, se erige en un grupo de alto riesgo de enfrentar esta problemática laboral que ha traspasado en la actualidad las paredes de las instituciones de educación superior como “una epidemia invisible y silenciosa” que forma parte del malestar docente de este colectivo de trabajadores. Al constituirse en una amenaza potencial para su bienestar ocupacional y desempeño académico, en detrimento de las futuras generaciones de profesionistas, si no se toman las medidas correspondientes para tal efecto en tiempo y forma.

Ante tal panorama, en la búsqueda de nuevo conocimiento científico sobre el *mobbing* en el colectivo docente universitario, podría decirse que los resultados cuantitativos derivados de este trabajo complementan las evidencias empíricas cualitativas reportadas previamente en la literatura científica. De manera tal que dichos hallazgos denotan la necesidad de llevar a cabo futuros estudios que enriquezcan esta línea de investigación por las limitaciones metodológicas, teóricas y psicométricas presentes en el análisis de este constructo, así como por

la muestra de estudio analizada en el presente trabajo que coadyuven a tener un mayor acercamiento, explicación y comprensión de este constructo desde diferentes perspectivas de estudio.

Por ello, en la tarea por visibilizar el rostro de dicha problemática laboral universitaria desde la perspectiva científica, en aras de una posible trascendencia social en beneficio de la comunidad académica universitaria. Resulta pertinente señalar que como apuntan la Red SEPA (2018) y la UNESCO (2005), es importante poner atención en la necesidad de generar más conocimiento científico respecto a la salud del personal docente, cuestión que ha adquirido hoy en día una mayor relevancia en las organizaciones sindicales y en la academia, por lo que esta temática debería ser incluida como un rubro fundamental en las agendas actuales de la política educativa actual.

Por lo tanto, para desalentar esta pandemia laboral que ha sido naturalizada en las instituciones de educación superior como parte de su cultura organizacional, en palabras de Girard (citado en Piñuel, 2006: p.1) hay que mostrarla a plena luz, hay que desenmascararla". De tal forma que las evidencias obtenidas en esta investigación podrían servirles a sus gestores educativos como la línea base para coadyuvar a "develar el rostro del *mobbing* docente" mediante la planeación y puesta en marcha de una serie de acciones institucionales orientadas a la prevención y atención de esta problemática, con un mayor empuje en los grupos de mayor vulnerabilidad, en beneficio del bienestar integral del profesorado universitario del siglo XXI.

Referencias.

- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C. y Torres, T. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Enero-junio, 1 (11), 53-63. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/26483530_Acoso_psicologico_en_el_trabajo_un_problema_de_genero
- Anastasi, A. (2005). *Psicología Diferencial.*, Madrid: Aguilar.
- Ausfelder, T. (2002). *El acoso moral en el trabajo* Barcelona: Océano-Ámbar.
- Barrera, H. A. (2015). *Mobbing y su afectación en las relaciones interpersonales de los trabajadores de la salud del Servicio de Nutrición y Dietética del Hospital General Enrique Garcé.* (Tesis de maestría). Quito, Ecuador.
- Cruz, O., Ovalle, M. J. y Pando, M. (2008). 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.
- 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 y K. Álvarez (Ed). *Visibilizando al mobbing*, (pp. 52-65). Ciudad de México, México: Ediciones Eón Sociales.
- Del Pino, R. (2018). ¿Un "crimen perfecto" en la universidad? Narrativa de género sobre el imaginario de las víctimas del mobbing docente. En: M. Prieto

- (Ed.). *Contar la maldad*, (pp. 55-79). Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara.
- Díaz, X. *et al.* (2015). Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo -IVAPT-PANDO- en tres ámbitos laborales chilenos. *Cienc Trab.* 2015, 17 (52), 7-14. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100003&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-2449. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100003>
- Edreiras, M. J. (2003). Fenomenología del acoso moral. *Logos. Anales del seminario de metafísica.* 36, 131-151.
- Gómez, J. A. (2015). La infructuosa “batalla” de la Universidad contra el acoso moral. *El Mundo.* Recuperado de <http://www.elmundo.es/f5/campus/2015/12/15/567068bb22601dd6428b467c.html>
- Hirigoyen, Marie F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso.* Barcelona: Paidós.
- Lara, J. E. & Pando, M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia y Trabajo.* Chile. Recuperado de <http://www.cienciaytrabajo.cl/cyt/Paginas/El-Mobbing-y-los-S%C3%ADntomas-de-Estr%C3%A9s-en-Docentes-Universitarios-del-Sector-P%C3%BAblico.aspx>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims.* 1990, 5(2), 119-126.
- Liefoghe, A. & Olafsson, R. (1999). Scientists and amateurs: mapping the bullying domain, *International Journal of Manpower*, (20)30-49.
- Matthiesen, S. B., Aasen, E., Holst, G. & Einarsen, S. (2003). The escalation of conflict: a case study of bullying at work. *International journal of management and decision making*, (4) 96-112.
- Medina-Gómez, O.S. (2016). Prevalencia de mobbing en trabajadores y riesgos asociados. *Gaceta Médica de México*, (6), 152:452.
- Moreno B, Garrosa E, & González J. (2000). La Evaluación del estrés y el Burnout en el profesorado. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.* 16 (1): 331-349.
- Pando, M., Aranda, C. Preciado. L., Franco, S. & Salazar, J.G. (2006). Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO). *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11, (2), 319-332.
- Pando, M., Aranda, C. & Olivares. D. M. (2012). Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. *LIBERABIT*, 18(1): 27-36. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1680390&pid=S0718-2449201500010000300011&lng=es
- Pando, M.; Aranda, C., Parra, L. & Gutiérrez, A. (2013). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el

- Trabajo (IVAPT) para Colombia, *Salud Uninorte*, 29 (3), 525-533. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431013.pdf>
- Peñasco, R. (2009). *Mobbing en las universidades*. Recuperado de <http://acosolaboral.net/escritoresmobbing/mobbing-en-la-universidad/>
- Pérez, J. (2009). *Manual de prevención docente*. España: Nau Llibres.
- Piñuel, I. (2006). *Neomanagemen*. Madrid: Águilar.
- 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>
- Red SEPA. (2018). Presentación del número especial: Condiciones de trabajo y salud docente. *Revista Intercambio*. Recuperado de <http://es.idea-network.ca/noticias/nuevo-numero-revista-intercambio-12>
- Sociedad Mexicana de Psicología, A.C. (2009). *Código Ético del Psicólogo*. México: Trillas.
- Tamez, S. & Pérez J.F. (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educ. Soc., Campinas*. Disponible en <http://www.cedes.unicamp.br>.
- UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago de Chile: Autor.
- Universia. (2019). *Mobbing en la universidad*. Recuperado de <http://www.universia.es/mobbing-universidad/mobbing-acoso-psicologico/at/1121971>
- Villagran-Rueda., S. y Puente-Garnica, L.E. (2015). Mobbing su afectación en la motivación y pertenencia laboral del docente universitario. *DigitalCIENCIA@UAQRO*, 8 (1), 1-11. Recuperado de https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v8-n1/2-4.pdf
- Westhues, K. (2014). *Mobbing académico*. México: Escuela Nacional de Antropología e Historia.
- Zapf, Dieter. (1999). Organizational, Work group related and personal causes of mobbing/bullying at work en *International Journal of manpower*, (20), 70-85. Recuperado de https://www.academia.edu/9956362/Organisational_work_group_related_and_personal_causes_of_mobbing_bullying_at_work