

**ANÁLISIS DIFERENCIAL DE LA VIOLENCIA Y
EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO DEL PERSONAL
DOCENTE: GÉNESIS DE ESTUDIO PARA UNA GESTIÓN
EDUCATIVA CONTRA EL *MOBBING* UNIVERSITARIO
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

XIX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

Rebeca del Pino Peña

Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco
Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Contaduría y Administración
rebecadelpino@yahoo.com.mx



Octubre 8, 9 y 10 de 2014 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración



ANÁLISIS DIFERENCIAL DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE: GÉNESIS DE ESTUDIO PARA UNA GESTIÓN EDUCATIVA CONTRA EL *MOBBING* UNIVERSITARIO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Resumen

Este trabajo enmarca una revisión introductoria a los constructos de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo como variables diferenciales de análisis del *mobbing* desde un enfoque de género, a fin de enriquecer esta línea de investigación. Para tal efecto, se llevó a cabo una evaluación de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente universitario, desde esta óptica de estudio. Entre los principales hallazgos detectados se identificaron diferencias estadísticas altamente significativas en ambas variables de estudio, con puntajes mayores en todos los casos en las profesoras. Estos resultados denotan que dichos constructos podrían fungir como categorías explicativas del *mobbing* y constituirse en la línea base para su estudio científico y planeación de una gestión educativa fundamentada en un abordaje diferencial de estos riesgos psicosociales laborales, desde una perspectiva de género en los protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje de los futuros profesionistas del país, en aras de que los académicos puedan contar con condiciones de equidad y respeto a sus diferencias socioculturales en el desempeño de su quehacer docente, con un mayor empuje en el colectivo femenino, en busca de un trabajo decente en las universidades del siglo XXI.

Palabras claves: género en organizaciones educativas, violencia y acoso psicológico en el trabajo, personal docente universitario.



ANÁLISIS DIFERENCIAL DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE: GÉNESIS DE ESTUDIO PARA UNA GESTIÓN EDUCATIVA CONTRA EL MOBBING UNIVERSITARIO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Un breve peregrinaje por la fundamentación conceptual de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo: constructos diferenciales para el estudio del *mobbing*

El *mobbing* es una variable de estudio que todavía se encuentra en construcción, pues aún no está claramente definida con precisión en la literatura científica, por lo que incluso existen diferentes términos para hacer alusión a este concepto, como psicoterrorismo (Leymann, 1990), asesinato psíquico (Hirigoyen, 1999), entre otros.

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

Desde esta perspectiva, cobra relevancia la necesidad de llevar a cabo un diagnóstico diferencial sobre este constructo que discrimine entre la violencia psicológica en el trabajo como actos aislados que no cumplen con todos los criterios nosológicos del *mobbing*.

Sobre este punto, Del Pino (2010:45) destaca que estos criterios enmarcan un proceso caracterizado por una invisibilidad letal expresada en acciones hostiles repetitivas de acoso psicológico en el trabajo de corte crónico y colectivo, durante tres veces por semana a lo largo de seis meses, con una intencionalidad de causar daño en las víctimas por considerarla una amenaza al *status quo* de los acosadores, lo cual le genera a éstas efectos negativos en su salud y vida integral.

De tal forma que este riesgo psicosocial hace alusión a 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 (Leymann, 1993).

Por ello, es importante destacar que este acoso psicológico en el trabajo engloba 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 (Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar, 2006).

En contraposición con la violencia psicológica en el trabajo, la cual hace referencia a una serie de expresiones dolosas perjudiciales para el estado emocional del personal de las empresas, entre las cuales destacan la falta de diálogo para desarrollar relaciones de manera positiva; cualquier comportamiento agresivo e insultante susceptible de causar daño o malestar psicológico a sus víctimas; todo tipo de conducta individual que amenace, intente infligir o inflija un daño emocional a otros de manera intencional; así como el abuso del



poder que culmine con el sufrimiento, la tortura, la degradación e inclusive la muerte. Siendo particularmente la conducta repetitiva de agresiones de acoso sexual, intimidación, abuso, y principalmente el acoso moral, una forma de violencia laboral extrema por su efecto acumulativo en los trabajadores (Organización Mundial de la Salud, 1996).

De esta manera, dicho marco conceptual denota la importancia de llevar a cabo un análisis diferencial entre los constructos de violencia y acoso psicológico en el trabajo, pues de acuerdo con Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006) es necesario discriminar conceptualmente ambos riesgos psicosociales para su adecuado análisis, considerando que la violencia psicológica hace alusión a la diversidad de formas, comportamiento o eventos emocionales de corte violento que sufren las personas en su ambiente de trabajo, independientemente de la frecuencia o intencionalidad de la misma.

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

Bajo esta óptica, resulta pertinente destacar que en la actualidad hay una creciente manifestación de agresiones psicológicas graves en las organizaciones, manifestadas en una tendencia a la alza en amenazas, acoso, intimidación, maltrato emocional, acoso sexual, entre otras acciones hostiles que causan estragos en la salud ocupacional de los trabajadores.

Como se reporta en diversos estudios efectuados en el Reino Unido donde se ha comprobado que el 53% de los empleados han sufrido intimidación en el trabajo, y 78% han presenciado dicho comportamiento; mientras que en otras investigaciones realizadas en Sudáfrica, también se obtuvo que el 78% de los evaluados habían experimentado en algún momento un acto emocional amenazante en su trabajo (Matthiesen, Aasen, Holst, y Einarsen, 2003).

Ante tal panorama, entre las principales manifestaciones de violencia laboral sobresale precisamente el *mobbing*, el cual es considerado como la máxima expresión colectiva de corte emocional al respecto, pues se calcula de acuerdo con Del Pino y Del Pino (2007) que solamente en Europa causa 40 millones de víctimas y cuesta 20 millones de euros al año, además de que la productividad disminuye en un 70 %, lo cual representa un costo 180 % mayor para las empresas.

Cabe mencionar que esta problemática cobra relevancia en el escenario ocupacional educativo, en el cual como señala Piñuel (2002) es el sector más afectado después de la administración pública, siendo especialmente incidente en el ámbito universitario.

2. Una exploración inicial a la literatura científica sobre el *mobbing* universitario docente

De acuerdo con diversos autores nacionales e internacionales, los ambientes laborales universitarios se erigen en fértiles caldos de cultivo para la expresión de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo (Bou, 2002; Piñuel, 2002; Buendía citado por Becerra, 2003;



Méndez, Delgadillo y Vargas, 2007; Alonso, 2007; Del Pino y Del Pino, 2007, Westhues, 2009; Peñasco, 2009, Del Pino y Del Pino, 2010; Del Pino, en prensa).

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

De hecho, la estructura y el funcionamiento de la universidad en la actualidad, violentos *per se*, no se parecen en nada a la idea de la “academia” que debe tener en mente la ciudadanía, dado que estas instituciones operan mediante mayorías de intereses particulares, chantajes y coacciones, lealtades basadas en códigos de silencio y, en definitiva, en juegos de poder (Bou, 2002).

Por ello, el *mobbing* es propicio en las instituciones universitarias por su poderosa estructura jerárquica, similar a la del ejército, la iglesia o inclusive el propio Estado, la cual convierte a estos centros educativos en espacios de corrupción, abuso del poder, acoso, aislamiento y destrucción (Peñasco, 2009).

De igual forma, en la literatura científica en diversas investigaciones se ha encontrado que el personal docente es uno de los grupos de trabajadores con mayor grado de riesgo de padecer violencia psicológica en el trabajo y *mobbing* (Ausdelfer, 1996; Piñuel, 2002; Becerra, 2003; Pando *et al.*, 2008; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Westhues, 2009; Peñasco, 2009; Del Pino y Del Pino, 2010).

Por su parte, Piñuel (2002) detectó que el 51,67 % de los profesores de la Universidad de Alcalá de Henares habían sido víctimas de *mobbing*.

Paralelamente, Buendía citado por Becerra (2003) en un estudio realizado en la Universidad de Murcia, encontró una incidencia del 43.36 % en trabajadores académicos, administrativos y de servicios, de los cuales aproximadamente el 65 % eran académicos.

En el caso de México, se llevaron a cabo investigaciones en profesores universitarios, en las cuales se encontraron resultados diferenciales entre la violencia y el acoso psicológico en el trabajo (Pando *et al.*, 2006; Del Pino, en prensa) en los cuales en todos los casos la puntuación más alta correspondió a la primera variable de análisis de la violencia laboral.

Al respecto, Pando *et al.*, 2006 encontraron que el 82.1% del personal docente reportó sufrir niveles medios y altos de violencia psicológica en su ambiente de trabajo, así como un 4.9 % de casos de *mobbing* en las mismas categorías de clasificación.

En el caso de un estudio realizado por Del Pino (en prensa) en trabajadores académicos y administrativos de universidades públicas, se detectó una prevalencia de 81.43 % en los niveles altos y medios de la dimensión de violencia psicológica en el trabajo, con una incidencia de 18.99 % de *mobbing*, siendo los catedráticos quienes obtuvieron las puntuaciones más altas en ambas variables de estudio.



Sin embargo, a pesar de estas cifras en la actualidad y de que la expresión de la violencia ha penetrado en todas las fibras del tejido social, dentro de las principales manifestaciones de acciones violentas destaca la violencia de género, existen pocos estudios sobre violencia y acoso psicológico en el trabajo desde esta perspectiva, pues solamente se reportan pocas investigaciones al respecto (Leymann, 1990; Einarsen y Skogstad, 1996; Hirigoyen, 2001).

3. Una lectura al estudio del *mobbing* universitario docente desde una perspectiva de género

A partir de este enfoque, cabe mencionar que la violencia de género contribuye en la instauración y reproducción de estereotipos y valores socioculturales basados en un modelo hegemónico de masculinidad, lo que de acuerdo con el Grupo interagencial de Género del Sistema de las Naciones Unidas en México (2012) refleja y refuerza los desequilibrios de poder entre mujeres y hombres.

Al respecto, Bordieu (2000) destaca que la dominación masculina y su perpetuación se genera por lo que ha llamado “violencia simbólica”, la cual no es percibida ni visibilizada por las víctimas, debido a que se ejerce de un modo simbólico por medio de la comunicación y el conocimiento, lo que trae como consecuencia la reproducción del sistema imperante del patriarcado.

Lamentablemente hoy en día la violencia de género sigue constituyéndose en un “delito invisible, histórico y universal” que suele justificarse por el orden patriarcal imperante a lo largo de la historia de la humanidad, en el cual se ha fundamentado la ideología de género dominante de subordinación femenina, la cual ha traspasado las paredes del escenario ocupacional.

De esta manera, paradójicamente el mundo del trabajo se está convirtiendo también en uno de los espacios centrales de la violencia de género del sistema patriarcal dominante, en el cual el personal femenino llega a sufrir diversas manifestaciones de violencia en el desempeño de su quehacer laboral.

De hecho, desde una perspectiva de género destaca en algunos estudios que las mujeres tienen una mayor susceptibilidad de enfrentar mayores problemáticas de *mobbing* que su contraparte masculina (Leymann, 1990; Einarsen y Skogstad, 1996; Hirigoyen, 2001 Aldrete *et.al.*; Cruz, Ovalle y Pando, 2008).

Al respecto, Cruz, Ovalle y Pando (2008) en un estudio realizado en 53 académicos universitarios mexicanos, identificaron que el 81.7% de la muestra ha padecido violencia psicológica en el trabajo, mientras que el 26.4 ha sufrido *mobbing*, siendo en todos los casos las mujeres las que han resultado más afectadas.

Dentro de la literatura científica se explica que esta situación es producto de las condiciones de trabajo y las políticas institucionales que provocan una segregación horizontal y vertical, producto de una cultura organizacional androcéntrica (Nelson y Burke, 2002) y en los cuales las trabajadoras suelen enfrentarse a una cultura organizacional donde se reproducen los



patrones y las normas sociales del sistema patriarcal (Corcoran-Nates y Roberts; 1995; Del Pino, 2012).

Ante tal panorama, debido a la carencia de investigaciones desde la perspectiva de género en el personal docente, en las que se discrimine entre la violencia y el acoso psicológico en el trabajo para poder llevar a cabo de una manera más sólida su estudio, así como su abordaje en la praxis organizacional del *mobbing* desde un enfoque de equidad de género en las universidades, con la finalidad de enriquecer esta línea de investigación científica en México, se llevó a cabo un estudio ex-posfacto de tipo transversal, descriptivo y exploratorio al respecto.

4. Metodología de la investigación

Para tal efecto, la fundamentación del método de estudio que se empleó en este estudio, se presenta a continuación:

Participantes: se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia estratificada de personal docente universitario, siendo el 50% del género masculino (200) y el restante 50 % del femenino (200).

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 y que discrimina entre la violencia y el acoso psicológico en el trabajo.

Procedimiento: se llevó a cabo la aplicación del instrumento de medición seleccionado, posteriormente se aplicó estadística descriptiva para conocer la prevalencia y niveles de riesgo de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, así como estadística inferencial para identificar las diferencias existentes en el personal docente por género, para lo cual se empleó la prueba de comparación de medias T de Student para muestras independientes.

5. Hallazgos estadísticos de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente universitario desde una perspectiva de género

5.1. Confiabilidad

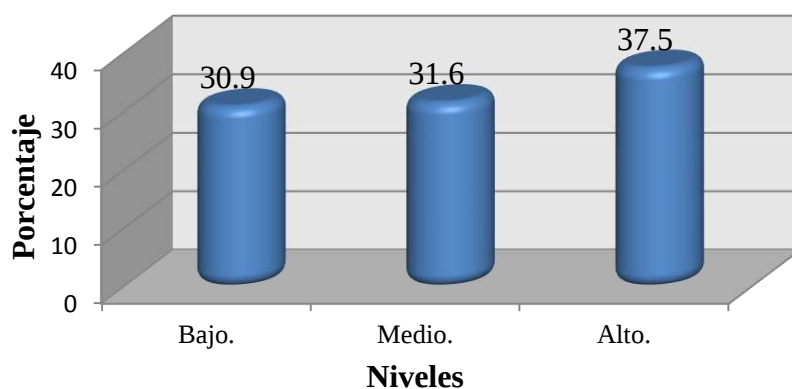
Se obtuvo un alfa de Cronbach de .91, lo cual denota una adecuada consistencia interna del instrumento de medición empleado.

5.2. Clasificación de los niveles de riesgo

En el caso de la violencia psicológica en el trabajo, destaca que el 37.5 % del personal de estudio la califica de alta, así como que el 31.6 % la ubica en un nivel medio, lo cual denota una presencia de conductas emocionales violentas del 69.1%.

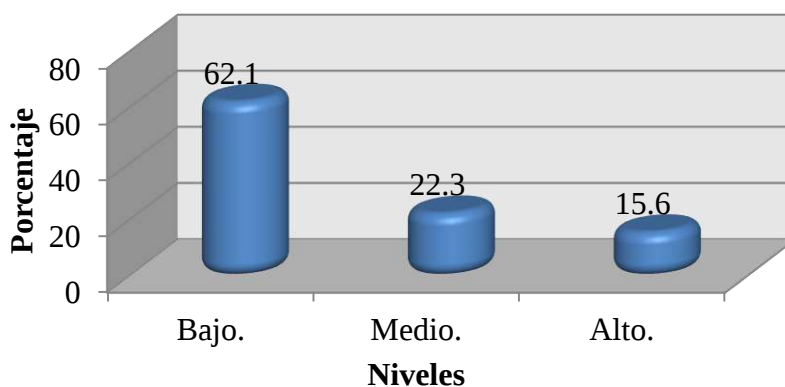


Gráfica 1
Clasificación de los niveles de riesgo de la violencia psicológica en el trabajo del personal docente universitario



En cuanto al acoso psicológico en el trabajo, en términos generales se puede apreciar que éste es catalogado en un rango bajo por la mayoría del personal docente evaluado, en contraposición con el 22.3% que lo clasifica en un nivel medio y el 15.6% lo reporta como alto, lo que refleja una prevalencia de 37.9 % al respecto.

Gráfica 2
Clasificación de los niveles de riesgo del acoso psicológico en el trabajo del personal docente universitario.



5.3. Análisis diferencial

Se detectaron diferencias altamente significativas en el personal docente evaluado por género ($p \leq 0.05$) $\alpha = .072$ en relación a la violencia psicológica en el trabajo y se observa que las profesoras son las que presentan puntajes más altos en esta variable de estudio.

Tabla 1

Diferencias estadísticamente significativas de violencia psicológica en el trabajo en personal docente universitario por género

Variable	Género	Media	Desviación estándar	T	Significancia
Violencia psicológica en el trabajo	Masculino	34.40	9.672	.619	.072
	Femenino	37.05	11.211		

En lo que respecta al acoso psicológico en el trabajo, destaca la presencia de diferencias estadísticas significativas ($p \leq 0.05$) $\alpha = .010$, siendo nuevamente el colectivo femenino docente el que cuenta con mayores puntuaciones al respecto.

Tabla 2

Diferencias estadísticas significativas de acoso psicológico en el trabajo en personal docente universitario por género

Variable	Género	Media	Desviación estándar	T	Significancia
Acoso psicológico en el trabajo	Masculino	1.27	2.583	.876	.010
	Femenino	1.50	2.789		

6. Conclusiones y reflexiones finales: hacia una gestión educativa contra el *mobbing* universitario desde una perspectiva diferencial de género de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo

En esta investigación se detectó una prevalencia mayor en la violencia psicológica en el trabajo en el personal docente evaluado, la cual fue prácticamente el doble de la puntuación detectada en lo que respecta al *mobbing*, lo que coincide con los resultados diferenciales entre ambos constructos de análisis de la violencia laboral, reportados por Pando *et al.*, (2006) y Del Pino (en prensa), con una diferencia de 31.2 % entre ambos riesgos psicosociales laborales, siendo el puntaje mayor el relativo a la violencia emocional laboral presente en las universidades evaluadas.

De igual forma, desde la perspectiva de género se identificaron diferencias en estas variables de estudio, cuyas puntuaciones más altas en ambos casos se presentaron en el personal femenino docente, lo cual es similar con los datos estipulados en el estudio de Pando *et al.* (2006); Cruz, Ovalle y Pando (2008), siendo nuevamente la cifra más alta la obtenida también en cuanto a la violencia psicológica en el trabajo.



Ante tal panorama, puede decirse que las profesoras universitarias se erigen en un grupo de alto riesgo laboral de presentar mayores problemáticas al respecto, como señalan (Leymann, 1990; Einarsen y Skogstad, 1996; Hirigoyen, 2001; Aldrete *et.al*, 2006; Cruz, Ovalle y Pando, 2008), lo cual es un reflejo de las asimetrías de género que al parecer se encuentran presentes también en las universidades como en la sociedad.

Al respecto, podría decirse que una explicación tentativa de esta situación pudiera ser generada por una aparente reproducción de patrones culturales patriarcales en el ámbito universitario, derivada probablemente de las condiciones de trabajo y las políticas institucionales que provocan una segregación horizontal y vertical, producto de una cultura organizacional androcéntrica, de acuerdo a los postulados de Corcoran-Nates y Roberts (1995); Nelson y Burke (2002) y Del Pino (en prensa).

De hecho, estos hallazgos podrían estar proyectando la posible presencia de una cultura de violencia laboral de naturaleza emocional en las universidades, con una mayor afectación en el caso de las catedráticas evaluadas, situación que pone en evidencia la necesidad de llevar a cabo una gestión educativa desde una perspectiva de equidad de género, que incluya la planeación y puesta en marcha de medidas correctivas y preventivas al respecto, considerando las diferencias socioculturales de los docentes en función de su condición anatómica, con un mayor énfasis en el caso del personal académico femenino.

Paralelamente, como los resultados detectados en esta investigación parecen sugerir que la dinámica, condiciones, ritmo y entorno de trabajo de esta actividad ocupacional, coadyuvan a la conformación una cultura de violencia laboral psicológica. Motivo por el cual resultaría pertinente profundizar más en las líneas de investigación científica que se centran en un enfoque organizacional, el cual es una de las perspectivas más aceptadas para explicar este constructo en los países escandinavos (Leymann, 1990; Matthiesen, Aasen, Holst y Einarsen, 2003).

En la búsqueda de que todo el profesorado pueda contar con una mayor calidad de vida en el trabajo, con las mismas condiciones de respeto a su dignidad y derechos humanolaborales, antes de que pudieran incrementarse este tipo de comportamientos emocionales hostiles en las universidades, recintos del saber que deben ser ejemplo de los más altos valores morales, así como de un abordaje ético y de responsabilidad social organizacional.

De tal forma que los datos obtenidos en este estudio confirman la importancia de llevar a cabo un análisis diferencial que discrimine ambos constructos, pues pareciera como si la violencia psicológica en el trabajo se erigiera en la génesis del *mobbing*, como en una especie de crisol donde podrían fundirse y gestarse mayores manifestaciones violentas de corte emocional en las organizaciones universitarias de estudio, las cuales podrían incrementarse si no son atendidas y controladas en forma y tiempo.

Al respecto, vale la pena señalar que en el caso de esta investigación, aunque la prevalencia de la violencia psicológica en el trabajo es menor que en los estudios de Pando *et al.*, (2008) y Del Pino (en prensa), en lo que respecta al *mobbing*, esta cifra se incrementó importantemente en comparación con los otros dos casos, lo cual podría ser un reflejo del agravamiento de esta problemática en los catedráticos universitarios, los cuales aparte de ser



el capital intelectual más importante de estos centro educativos, presenta una mayor vulnerabilidad al respecto, como indican Piñuel (2002); Becerra (2003); Peñasco (2009); Westhues (2009; Del Pino y Del Pino (2010) y Del Pino (en prensa).

Por ello, será necesario llevar a cabo más investigaciones científicas con instrumentos de medición que permitan discriminar la prevalencia de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente desde la perspectiva de género, para una evaluación psicométrica de estos riesgos psicosociales laborales, que permita arrojar diagnósticos más certeros para su prevención, tratamiento, control y seguimiento en las universidades, así como para el enriquecimiento de esta línea de investigación científica en el campo de los estudios de género en las organizaciones.

De tal forma que estos resultados plantean la que podrían sentar las bases para el planteamiento de una serie de acciones institucionales para el establecimiento de un ambiente laboral libre de violencia laboral en beneficio del personal docente universitario, mediante la sensibilización, establecimiento y promoción de una cultura de equidad de género en las universidades.

En congruencia con lo que se señala en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, en donde se destaca que la educación superior reforzará las acciones de servicio a la sociedad; sobre todo aquellas orientadas a erradicar ciertos aspectos negativos como la pobreza, el analfabetismo, el deterioro del ambiente, las enfermedades y la violencia (UNESCO, 1998) como es el caso del *mobbing*.

Por ello, a partir de esta premisa en la búsqueda de un trabajo decente en las universidades, una gestión educativa contra el *mobbing* del personal docente, desde un abordaje diferencial de género de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, se constituye en una buena práctica de clase mundial del talento humano. Encaminada a la mejora del desempeño académico, así como de la calidad de vida en el trabajo y la salud ocupacional del profesorado, el cual se erige en el personal estratégico para la formación de las nuevas generaciones de profesionistas, en cuya labor tanto el personal docente femenino como el masculino con base en este abordaje de respeto a la dignidad en el trabajo, puedan unir también sus fuerzas para contribuir a la construcción de una educación universitaria basada en un liderazgo humanista, ético y con principios morales en el siglo XXI.

Referencias

Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C. y Torres, T. "Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género?" *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Enero-Junio, año/vol. 11, número 001, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, 2006, pp. 53-63.

Ausfelder, Trude. (2002). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Océano-Ámbar.

Becerra, J. (2003). Un 44.3% del personal, víctima de *mobbing*, El mundo. Disponible en Internet: <http://www.elmundo.es> (consultado el 2 de diciembre de 2011).



Bou, 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.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama, Barcelona.

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.

Corcoran-Nates, Y. y Roberts, K. "We've got one of those? The peripheral status of women in male dominated industries". *Gender, Work and Organization*, 1995, 2: 21-33.

Chappell, D. y Di Martino, V. (2005). Análisis del Informe de Organización Internacional del Trabajo: Violence at Work. Disponible en Internet: <http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/la-violencia-en-el-trabajo-alberto-chartzman-birembaum.htm> (consultado el 22 de mayo de 2010).

Del Pino, R. (en prensa). Mobbing universitario: violencia y acoso psicológico en el trabajo en la institución educativa superior pública en México, en: Martha Isabel Ángeles Constantino (coord.) *Mobbing, burnout y ambientes laborales. Un análisis desde diferentes enfoques epistemológicos*. UAEM, Toluca.

Del Pino, R. y Del Pino, M. (2007). *Hacia la ética de la omisión o el desenmascaramiento de la falsa moral en las organizaciones: mobbing y escenarios conspiracionales*, pp. 99-116. En "Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México" (coordinadores Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez S.). Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing y Ediciones y Gráficos Eón: México.

Del Pino, R. (2010). Mobbing: paradigma integrador de las nuevas psicopatologías de la era de la globalización. En: Norma González (coordinadora), *Las nuevas enfermedades mentales y la salud pública. Perspectivas teóricas y corrientes de investigación*. Porrúa, México.

Del Pino, R. (2012). La construcción social del estrés laboral en plataformas petroleras marinas; Una cuestión de género, en: Luz Helena Sanín, Leonor Cedillo y Rosa María Guevara (Coordinadoras) *Género, Salud y Ambiente Laboral*. UACH, México.

Del Pino, R. y Del Pino, M. (2010). Neomanagent y neomanager organizacionales: el meganónimo académico universitario, el gang acosador y sus estrategias tóxicas de mobbing. En: Florencia Peña y Sergio Hernández (coordinadores), *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*, México: Eón Sociales.



Einarsen, S. y Skogstad, A. Bullying at work epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal off Work and Organizational Psychology*, 1996, 5(2).

Grupo interagencial de Género del Sistema de las Naciones Unidas en México. (2012). Violencia de Género: Un obstáculo para el cumplimiento de los Derechos de las Mujer. Ficha informativa sobre género y desarrollo No.3. Disponible en Internet: <http://www.cinu.org.mx/gig/Documentos/ViolenciaDeGenero.pdf> (consultado el 7 de enero de 2014).

Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós: Barcelona.

Hirigoyen, Marie F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.

Leymann, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*.1990, Vol.5, No. 2: 119-126.

Leymann, H. (1993). *Mobbing and Psychoterror, acasm arbeitplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Hamburg, Rowahlt Taschenbuch.

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.

Méndez, E., Delgadillo, M. G. y Vargas, A. C.. (2007). *Un acercamiento al estudio de las condiciones de trabajo académico: ¿Mobbing en espacios universitarios?* pp. 179-189. En "Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México" (coordinadores Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez S.). Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing y Ediciones y Gráficos Eón.

Nelson, D. y Burke, R. (2002). A framework for examining gender, work stress and health. En: D.L. Nelson y R.J. Burke (coordinadores): *Gender, work stress and health*. American Psychological Association, Washington, DC.

Organización Mundial de la Salud. (1996) *Violence: a public health priority*. Organización Mundial de la Salud: Ginebra.

Pando, M., Aranda, C. Preciado, L., Franco, S. y Salazar, J.G. "Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)". *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Julio-Diciembre 2006, año/vol. 11, número 002, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, pp.319-332.



Peñasco, R. (2009). Mobbing en la universidades. Disponible en Internet: <http://acosolaboral.net/escritoresmobbing/mobbing-en-la-universidad/> (consultado el 7 de diciembre de 2011).

Piñuel y Zavala, I. (2001) *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae, Santander.

Piñuel y Zavala, I. “*El mobbing en la universidad: Claves explicativas y manifestaciones*”. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional sobre Corrupción en la Universidad Pública Española. 2002, Madrid, España.

UNESCO, (2008) Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: visión y acción y Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de Educación Superior, http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm (consultado 9 de enero de 2014).

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).

