



UNA EXPLORACIÓN INICIAL AL ANÁLISIS DIFERENCIAL DE GÉNERO DEL *MOBBING* DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES SECULARES DEL SECTOR PRIVADO DE BAJO PERFIL ACADÉMICO

Área de investigación: Estudio de género en las organizaciones

Rebeca del Pino Peña

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
México
rebecadelpino@yahoo.com.mx

XXII
CONGRESO INTERNACIONAL DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN
E INFORMÁTICA

UNA EXPLORACIÓN INICIAL AL ANÁLISIS DIFERENCIAL DE GÉNERO DEL *MOBBING* DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES SECULARES DEL SECTOR PRIVADO DE BAJO PERFIL ACADÉMICO



Resumen

El objetivo de este estudio ex-posfacto de tipo transversal y descriptivo consistió en evaluar el *mobbing* del personal docente de universidades seculares del sector privado de bajo perfil académico desde una perspectiva diferencial de género. Entre los principales resultados encontrados se detectaron diferencias estadísticas altamente significativas ($p < .002$), con puntajes mayores en el colectivo femenino, el cual se erige en un grupo de alto riesgo laboral de presentar más problemáticas al respecto. Estos hallazgos denotan la necesidad de llevar a cabo una serie de estudios desde la perspectiva de género que enriquezcan esta línea de investigación científica, en busca de una trascendencia social para que con base en estas aportaciones de la ciencia se planteen una serie de acciones en la praxis institucional educativa de estas universidades encaminadas a la prevención, manejo, control y seguimiento de esta problemática laboral desde este enfoque de estudio, con un mayor empuje en las profesoras. En aras de un trabajo decente para la mejora de la calidad de vida y la salud ocupacional del personal docente de las universidades privadas del siglo XXI.

Palabras claves: mobbing docente, universidades privadas seculares de bajo perfil, género.

1. Basamento teórico de estudio del mobbing docente en universidades privadas seculares de bajo perfil: Una cuestión de género

La gestión educativa enmarca la planeación, organización, dirección y control de todos los procesos pedagógicos y administrativos de los centros escolares, la cual tanto en el terreno de la ciencia como del quehacer aplicado abarca según Navarro (2002) un concepto amplio y multidimensional, que integra diversos ámbitos de acción tanto de la dinámica del aula, las relaciones entre los diversos actores educativos, la vinculación con el contexto comunitario como la integración de la escuela con otros sistemas sociales.

Bajo esta óptica resulta importante destacar que en las postrimerías del siglo pasado las universidades privadas tuvieron un expansivo crecimiento en la oferta de los programas educativos de licenciatura y posgrado, que detono según Martínez (2009) que aproximadamente el 48% de los alumnos egresados de bachillerato desde hace una década se inscriban en estas instituciones

educativas, además de que se espera en el futuro un incremento progresivo de las mismas.

Al respecto la Academia Mexicana de Ciencias (citada en Monroy, 2008) apunta que solamente el 10 % de estas universidades cuenta con certificaciones que avalan su alta calidad académica y únicamente 37 de ellas tiene carreras reconocidas por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior y 49 posgrados son válidos para la SEP y el CONACYT.



Motivo por el cual de acuerdo con este organismo la mayoría de las nuevas universidades privadas en la actualidad pueden clasificarse en una categoría de “bajo perfil” en relación a su nivel de excelencia educativa o de “absorción de la demanda” de egresados del nivel de bachillerato que desean continuar con sus estudios universitarios.

Esta clasificación se fundamenta en el hecho de que estas instituciones educativas no cumplen con ningún criterio de acreditación y únicamente tienen el Registro de Validez Oficial de Estudios (RVOE). Siendo más bien que se han enfocado precisamente a absorber en sus aulas a los alumnos que no fueron aceptados para estudiar en instituciones educativas públicas o privadas de tipo secular o religioso de mayor élite, a las que éstos no pueden ingresar principalmente por las exigencias económicas en el pago de la inscripción y colegiaturas por el bajo nivel adquisitivo del estudiantado.

De tal forma que este panorama ha generado que dichas instituciones educativas presenten un importante incremento de casi 90 mil alumnos del total de la matrícula privada de licenciatura durante el período lectivo de 2000-2001 al 2002-2004, al pasar de ser el 43.2% al 48.7%. (Silas, 2002:31), del que se espera un incremento progresivo para el futuro.

Aunado a ello cabe mencionar que el personal docente de estas universidades se desempeña en un entorno de trabajo precario carente de calidad de vida en el trabajo que puede afectar su bienestar integral por la inestabilidad en sus puestos laborales producto de contratos temporales sin cobertura de seguridad social para la protección de su salud. En donde en algunos casos se suele concebir únicamente de manera utilitaria al personal docente para los fines prácticos de la gestión educativa institucional, sin considerar el respeto a su dignidad humana, derechos laborales y salud ocupacional (Del Pino, 2013).

Sin embargo a pesar de este entorno ocupacional de hoy en día, en la literatura científica se reporta la carencia de estudios sobre las condiciones y entorno de trabajo del profesorado en las universidades del sector privado en México, que aparte de enriquecer esta línea de investigación al respecto pueda coadyuvar a la mejora de la calidad de vida laboral docente en busca de un mayor desempeño académico en beneficio del estudiantado.



De tal forma que esto denota la necesidad de abrir nuevas líneas de investigación para la generación de nuevo conocimiento científico sobre las problemáticas que provocan el malestar docente. Entre las que destaca el análisis de los riesgos psicosociales laborales emergentes como el estrés laboral, el desgaste profesional y el *mobbing*, en los cuales el profesorado se constituye en un grupo ocupacional de alto riesgo de presentar mayores afectaciones al respecto (Piñuel, 2002; Gil-Monte, 2005; Tamez y Pérez, 2009).



Tal como sucede con el caso del *mobbing*, variable de estudio que hace alusión al acoso psicológico en el trabajo en las universidades, las cuales se erigen en fértiles caldos de cultivo para el surgimiento y manifestación de esta amenaza potencial para la salud docente (Bou, 2002; Piñuel, 2002; Westhues, 2009; Del Pino y Del Pino, 2010).

De hecho según Universia (2016) en la lista de lugares donde esta problemática laboral se extiende como una epidemia, se encuentran el sistema sanitario, el ejército, la administración pública, y por supuesto, las universidades. En donde a pesar de que estos recintos del saber deberían promover los más altos valores morales de la humanidad, el *mobbing* según Piñuel (2002) es visto en la actualidad como algo natural y habitual.



Al respecto Piñuel (2002:1) afirma que en las instituciones de educación superior se da una importante manifestación de este problema laboral por las actitudes prepotentes y comportamientos violentos y destructivos que tienen las universidades que son opuestos a los valores democráticos asumidos por la sociedad civil, por el *management* moderno y las actuales teorías de recursos humanos, los cuales se mantienen vigentes y son vistos con cierta naturalidad en la universidad actual.



Por su parte Westhues (2009:18) señala que la universidad de hoy en día ha ido más allá del modelo clásico de un *collegium* hacia el modelo más reciente de una corporación de negocios orientada al mercado, con el poder concentrado en la oficina del Director Ejecutivo en la medida en que los administradores de una universidad cumplen una función puramente gerencial o tecnocrática, pierden de vista los propósitos básicos de la institución educativa.

Aunado a ello se reporta en diversas investigaciones científicas que los docentes presentan una mayor prevalencia estadística de *mobbing* en las instituciones de educación superior del sector público, el que oscila entre el 8.9 % al 28.9 % (Justicia, 2006; Herranz, Reig y Cabrero, 2006; Raya, Herruzo y Pino, 2007; Cruz, Ovalle y Pando, 2008) lo cual denota que el personal académico universitario se constituye en uno de los grupos de trabajadores con mayor grado de riesgo de enfrentar esta problemática laboral.



De igual forma en las instituciones de educación superior del sector público en México, se ha encontrado que esta situación se recrudece en las profesoras

(Aldrete *et.al.*, 2006, Cruz, Ovalle y Pando, 2008) por lo que dichas catedráticas se erigen en un grupo de mayor vulnerabilidad de presentar *mobbing*.

De tal manera que esta situación podría provocar serias afectaciones en el rendimiento y bienestar integral del personal docente, el cual se erige en el principal capital intelectual de las universidades y en el protagonista de la formación de las futuras generaciones de profesionistas del país.



Sin embargo a pesar de estas evidencias científicas en la actualidad existen pocas investigaciones donde se llevó a cabo una evaluación en las universidades del sector privado, en las cuales se profundice en la perspectiva de género, lo cual pudiera ser una variable explicativa de mayor afectación al respecto.

Al respecto en una investigación cualitativa de tipo etnográfico en la cual se rescataron las voces de profesores víctimas y sobrevivientes de *mobbing* en universidades seculares de bajo perfil académico, Del Pino (2013) encontró una percepción subjetiva de negatividad y afectación en el profesorado de estudio, producto de una serie de condiciones laborales precarias de los catedráticos como la falta prestaciones laborales derivadas de un contrato bajo un régimen de honorarios por tiempo determinado.



De tal forma que este escenario ocupacional originaba en los catedráticos la necesidad de adaptarse a un ambiente tóxico y a una cultura escolar de violencia, para la supervivencia laboral por el temor a ser despedidos y no poder tener una continuidad en la impartición de sus clases para su propia manutención y la de su familia. En el que una concepción privilegiada del factor económico de negocio sobre el proyecto pedagógico para evitar la pérdida de la matrícula, ocasionaba que los gestores educativos llevarán a cabo la desvalorización y subordinación de los profesores para tal efecto (Del Pino, 2013).



Aunado a ello es importante señalar que en este estudio destaca la presencia de acciones de *mobbing* en las universidades privadas, principalmente en el caso de las profesoras, en las cuales se encontró una construcción social más negativa en contraste con su contraparte masculina. En cuyo discurso se manifestó mayores problemáticas al respecto, así como afectaciones más severas tanto en el plano académico como de la salud de las académicas de estudio por cuestiones de género.



Situación que al parecer podría ser reflejo de una cultura laboral androcéntrica que en el caso de las universidades seculares privadas de bajo perfil académico, de acuerdo con la narrativa de los profesores que también daban clases en otras instituciones del sector privado, se presentaba una reproducción de los patrones y roles del orden imperante patriarcal de manera más acentuada en comparación con otras universidades por la presencia de una mayor violencia laboral cotidiana que forma parte de su dinámica de trabajo como producto de una

mayor precarización en el trabajo docente en contraposición con otras instituciones seculares o religiosas de alta calidad educativa.

Por ello ante la presencia de evidencias empíricas cualitativas de *mobbing* en los docentes de este tipo de instituciones de educación superior que afectan su calidad de vida, salud ocupacional y desempeño académico, con mayor predominancia en el colectivo femenino, así como por la carencia de estudios cuantitativos sobre esta unidad de análisis desde la perspectiva de género. Con la finalidad de poder establecer un puente entre ambas metodologías que pudiera coadyuvar al enriquecimiento de esta línea de investigación científica en México para un abordaje más completo al respecto. Con base en una perspectiva cuantitativa de estudio, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Existen diferencias estadísticas significativas en el *mobbing* de los profesores de las universidades privadas seculares de bajo perfil por género?



2. Metodología de investigación

A partir de este planteamiento del problema se llevó a cabo un estudio ex-positivo de tipo exploratorio, transversal y descriptivo, con el objetivo de evaluar el *mobbing* del personal docente de universidades seculares del sector privado de bajo perfil desde una perspectiva diferencial de género.

Para tal efecto se aplicó el Inventario de Acoso y Violencia en el Trabajo (IVAPT-PANDO)¹ a una muestra no probabilística por conveniencia de 507 docentes de instituciones de educación superior privadas seculares de bajo perfil que tuvieran interés en participar en el presente estudio, a quienes después de explicarles el objetivo de esta investigación, se les entregó presencialmente “*in situ*” el instrumento de medición seleccionado para la evaluación correspondiente. De los cuales el 51.9 % (263) eran del género masculino, el 49.2 % (245) contaba con un rango de edad de 25 a 35 años de edad y el 73.6 % (373) tenía estudios de licenciatura.

En cuanto al trabajo de campo de esta investigación cuantitativa, éste se efectuó durante un período de tiempo de ocho meses, de mayo a diciembre de 2016, en universidades privadas seculares con un perfil académico bajo de la Ciudad de México y del Estado de México, con demanda estudiantil de ingreso, que tuvieran solamente el RVOE y no contarán con la acreditación de excelencia educativa de la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior A.C. (FIMPES) ni del Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. (COPAES).

¹ Se trata del primer instrumento diseñado en México para la medición de esta variable de estudio, el cual cuenta con un Alpha de Crombach de 0.91 que denota una adecuada confiabilidad del cuestionario por la óptima capacidad discriminadora de sus reactivos.

Posteriormente para el tratamiento de los datos de estudio se empleó la prueba de comparación de medias T de Student para muestras independientes, a fin de identificar las diferencias existentes entre las variables de estudio.

3. Hallazgos estadísticos de mobbing docente en las universidades privadas seculares de bajo perfil



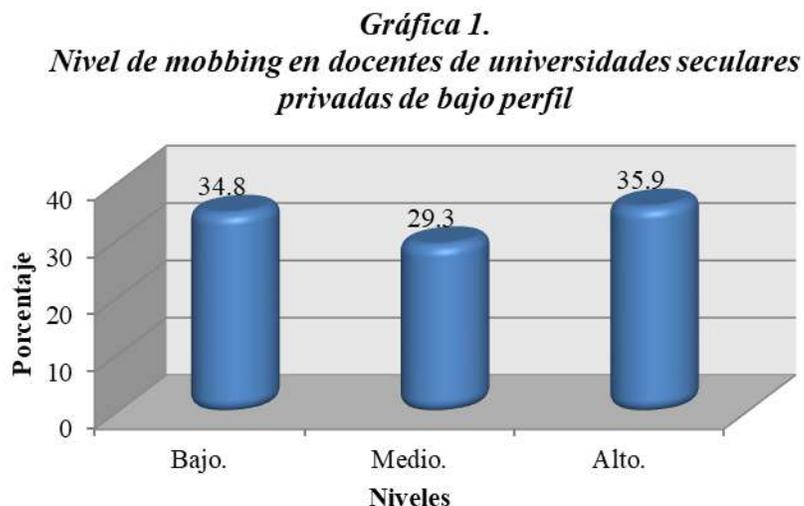
3.1. Confiabilidad

Se obtuvo un alfa de Cronbach de .92, lo cual denota una adecuada consistencia interna del instrumento de medición aplicado en esta investigación.

3.2. Prevalencia

En términos generales entre los principales hallazgos obtenidos en este estudio, se encontró una prevalencia catalogada como de un nivel alto en un 35.9% (134) del personal evaluado. Siendo específicamente los resultados de los ítems con puntuaciones más altas del IVAPT-PANDO, los que hacían referencia a las agresiones verbales en un 52.8% (268), seguidos de aquellos que evaluaban la afectación en el desempeño académico del profesorado en un 46.3% (235) y después los que enmarcaban acciones que limitaban la comunicación de los catedráticos en la universidad y que los llevaban a un aislamiento social, dejándolos sin un apoyo de parte de sus compañeros y autoridades para el afrontamiento de esta problemática, en un 39.1% (198).





3.3. Análisis diferencial de género

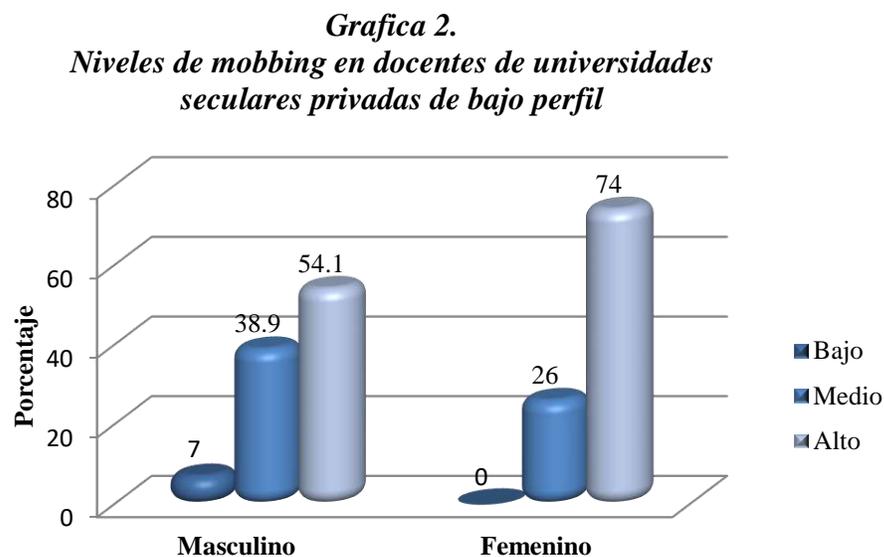
De igual forma, se detectaron diferencias estadísticas altamente significativas al ($p < .002$) en relación al *mobbing* con respecto al género. Siendo el colectivo femenino docente el que cuenta con mayores puntuaciones al respecto.

Tabla 1
Diferencias estadísticas significativas de mobbing en personal docente de universidades privadas seculares de bajo perfil por género.

Variable	Género	Media	Desviación estándar	T	Significancia
<i>Mobbing</i>	Masculino	1.19	2.595	.888	.002
	Femenino	1.82	2.901		

Al respecto, en la gráfica 2 destaca que el 74% (523) de las académicas evaluadas señalaron que las acciones de *mobbing* que enfrentan en su quehacer docente son de una magnitud alta.





4. Conclusiones y reflexiones finales sobre el *mobbing* docente en las universidades privadas seculares de bajo perfil a partir de una aproximación a la categoría de estudio de género

En esta investigación se detectó una prevalencia de *mobbing* del 35.9 % en el personal docente de estudio, cifra que es superior a los puntajes obtenidos en las instituciones educativas del sector público, en las cuales se han obtenido puntuaciones que oscilan entre el 8.9 % al 28.9 % (Justicia, 2006; Herranz, Reig y Cabrero, 2006; Raya, Herruzo y Pino, 2007; Cruz, Ovalle y Pando, 2008).

Sobre este punto cabe mencionar que estas evidencias empíricas probablemente pudieran ser producto de las características particulares de las instituciones educativas evaluadas, en las que se observa una precarización del trabajo docente, así como un ocaso de la calidad educativa por fines netamente monetarios.

De tal forma que sería importante llevar a cabo investigaciones futuras en las cuáles se exploré si las condiciones, dinámica y entorno institucional de dichas universidades, pudieran constituirse en fuentes detonadoras de expresiones violentas laborales de tipo emocional en el profesorado de estudio.

Aunado a ello se identificaron diferencias altamente estadísticas con respecto al *mobbing* en el personal docente de las universidades privadas seculares de bajo perfil, cuyas puntuaciones más altas se presentaron en el colectivo académico femenino de estudio. Hallazgos que denotan que las profesoras de estas instituciones educativas, al igual que en el caso de las que trabajan en el sector público, se erigen en un grupo de alto riesgo laboral de presentar mayores



problemáticas al respecto, como señalan (Aldrete *et.al*, 2006; Cruz, Ovalle y Pando, 2008).

Situación que subraya la necesidad de emprender futuros estudios sobre el *mobbing* desde una perspectiva de género, en los cuales se llevó a cabo el análisis diferencial entre los colectivos del personal docente femenino y masculino, encaminados a seguir profundizando en esta categoría de análisis. Con la finalidad de poder obtener explicaciones tentativas sobre esta problemática de violencia laboral en estas instituciones de educación superior privadas desde esta perspectiva para el enriquecimiento de esta línea de investigación científica.

De tal forma que con estas aportaciones científicas se podrían sentar las bases para el planteamiento de una serie de acciones institucionales de gestión educativa para el establecimiento de un ambiente laboral libre de violencia laboral en beneficio del personal docente universitario de estas instituciones de educación superior, en beneficio de la calidad de vida y salud ocupacional del personal docente, con un mayor empuje en el profesorado femenino.

Por lo tanto uno de los grandes retos de la gestión educativa de las universidades privadas seculares de bajo perfil de estudio, las cuales cada día tienen una mayor presencia en la oferta educativa mexicana y de las que se espera para el futuro un crecimiento progresivo de las mismas (Martínez, 2009). Será la puesta en marcha de una planeación, organización, control y dirección basadas en las mejores prácticas para la prevención, el manejo, el control y el seguimiento del *mobbing* desde una perspectiva de género, en aras de la calidad de vida laboral y de la salud ocupacional de los docentes, en beneficio de las futuras generaciones de profesionistas del país del nuevo siglo.

5. 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, año/vol. 11, número 001, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, 2006, pp. 53-63.
- Bou, G. (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.
- 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 Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Guadalajara, Jalisco.
- Del Pino, R. (2013). ¡Al Maestro con cariño! La construcción social docente ante las estrategias institucionales del mobbing académico en la



universidad privada. En: Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Peña (coordinadores), *Cuando el trabajo nos castiga en México*. Eón sociales, 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.

Gil-Monte, P. (2005). *El Síndrome de Quemarse en el Trabajo: Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

Herranz, J., Reig, A. y Cabrero, J. (2006). La presencia de Mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*. Vol. 32, No. 142; p. 145-163.

Justicia, F. (2006). Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario". *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol. 22, No. 3 (2006) p. 293-308.

Martínez, N. (2009). Privadas atienden a la mayor demanda de universitarios. *El Universal*. Viernes 3 de abril de 2009. Disponible en Internet: <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/166839.html> (consultado el 9 de septiembre de 2016).

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.

Monroy, P. (2008). Deficiente, 90% de educación superior privada. *Revista Fortuna*. <http://revistafortuna.com.mx/contenido/index.php/2008/06/15/deficiente-90-de-educacion-superior-privada/> (consultado el 8 de noviembre de 2016)

Navarro, M. J. (2002). *La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literature*. Disponible en Internet: <http://www.mx.geocities.com/narodmi/docs/doc3.pdf> (consultado el 7 de mayo de 2017).

Pando, M., Aranda, C. Preciado, L., Franco, S. y Salazar, J.G. (2006). Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el



Trabajo (IVAPT-PANDO). *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Julio-Diciembre 2006, año/vol. 11, número 002, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, pp.319-332.

Piñuel, 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.

Raya, A., Herruzo, J. y Pino, J. (2007). Acoso psicológico (mobbing) en el ámbito educativo. *Análisis y Modificación de Conducta*, Vol. 33, NfJ, 85-102.

Silas, J. C. (2005). Realidades y tendencias en la educación superior. *Perfiles Educativos*. Vol. XXVII, núms. 109-110, pp. 7-37

Tamez, S. y Pérez, J. F. (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha". *Educ. Soc.*, Campinas. Disponible en: <http://www.cedes.unicamp.br>. (consultado 1 de febrero de 2017).

Universia, (2015). *Mobbing en la universidad*. Disponible en: <http://www.universia.es/mobbing-universidad/mobbing-acoso-psicologico/at/1121971> (consultado 2 de abril de 2017).

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 2016).

