

CAPÍTULO 4

Mobbing en docentes universitarios: una discusión contemporánea

Mobbing among university professors: a contemporary debate

Nikell Esmeralda Zárate Depraect

nikell.zarate@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7374-1606>

Universidad Autónoma de Sinaloa, México

Luisa Fernanda Romero Henríquez

fernandaromero55@yahoo.com.mx

<https://orcid.org/0009-0008-6850-974X>

Centro de Actualización del Magisterio en la Ciudad de México

Sandra Viviana Cáceres Matta

scaceres@unisinucartagena.edu.co

<https://orcid.org/0000-0001-8277-607X>

Universidad del Sinú, Colombia

Efigenia Moreno Terrazas

effymoreno@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-6819-8530>

Universidad Autónoma de Sinaloa, México

Aurea Elizabeth Valle Urías

aureavallefouas@uas.edu.mx

Universidad Autónoma de Sinaloa, México

RESUMEN

Mobbing se refiere a las conductas ofensivas en forma verbal, física o ambas en situaciones de subordinación o entre pares laborales. Cuando esto sucede el trabajador se enfrenta a dinámicas de acoso y abuso en contextos laborales sin armonía. A través de esta revisión documental se concluye que, el Mobbing, es un problema de salud pública considerado un riesgo psicosocial en cualquier trabajo, incluido en los docentes universitarios, causa daño moral, emocional, entre otros, y se previene a través de la capacitación constante, el liderazgo transformacional, la comunicación asertiva y promoción de ambientes de trabajo saludables.

Palabras clave: Mobbing, problemas contemporáneos de educación, acoso en la práctica docente.

ABSTRACT

Mobbing refers to offensive behavior in verbal or physical form, or both, in situations of subordination or between work peers. When this happens, the worker faces dynamics of harassment and abuse in disharmonious work contexts. Through this documentary review it is concluded that Mobbing is a public health problem considered a psychosocial risk in any job, including university teachers, causing moral and emotional damage, among others, and is prevented through constant training, transformational leadership, assertive communication and promotion of healthy work environments.

Keywords: Mobbing, contemporary problems in education, harassment in teaching practice.

INTRODUCCIÓN

El hostigamiento laboral o mobbing definido en la legislación laboral se refiere al mal uso de poder en situaciones de subordinación, manifestándose a través de conductas ofensivas verbales, físicas o ambas, no obstante, esta definición también se configura cuando ocurre entre pares; a estos actos se le conoce como mobbing horizontal. Esta práctica es contraria al derecho a un trabajo digno ya que perpetúa una dinámica de acoso en el ámbito laboral. (Fondevila, 2008)

Mobbing tiene tres dimensiones:

1) Direccional (se da entre pares, ya sea por celos, competitividad e intolerancia),

2) Vertical ascendente (se presenta de un subordinado a un superior, puede presentarse por desacuerdos con el jefe a cargo, desigualdad de ideas u opiniones) y,

3) Vertical descendente (se muestra de un superior) hacia un subordinado, ya sea por temas de abuso de poder por parte del superior, segregación, etc). Y las tres dimensiones influyen en el clima laboral de los docentes de las universidades de Lima Perú. (Benavides & Gilvonio, 2022)

En las instituciones de educación superior, como centros de trabajo, es fundamental promover una cultura de colaboración y armonía. Esto implica que sus miembros, ya sean directivos, docentes, estudiantes o personal administrativo, cultiven relaciones interpersonales fundamentadas en el respeto y la tolerancia. Esta orientación busca establecer entornos saludables, que contribuyan a la construcción de un clima laboral libre de prácticas de mobbing y que repercuta a su vez en los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

El artículo titulado: "El mobbing académico, fenómeno ignorado y de responsabilidad conjunta: estudio de caso en una universidad estatal en Costa Rica", dice que es una práctica negativa que puede presentarse de diferentes maneras en las organizaciones, dice también que es el sometimiento de una persona a un ataque sutil y sistemático, directo o indirecto, durante al menos seis meses, con el objetivo último de que la víctima abandone su trabajo o se "vuelva invisible" en la institución. (García, 2019)

En el entendido de lo anterior, en esta revisión documental se entenderá que, el mobbing, es un comportamiento verbal o físico, severo y constantemente ofensivo, a veces comandado por la intención de una persona o un grupo de personas que quieren causar un daño moral, emocional o físico a un integrante o más del contexto laboral.

Las personas que hacen mobbing en el trabajo generan ambientes desmotivadores, desagradables y hostiles que poco a poco desgastan a las personas hostigadas. Ante la ausencia de procedimientos sociales pacíficos, de negociación, apoyo social y resolución de conflictos, se inicia la violencia (física o verbal) que podría hacerse presente de manera constante creando conflictos imparables que a veces podrían llegar a niveles irremediables.

Factores como: salario, horario de trabajo, chegador digital o manual, compañeros o jefes incompetentes para transformar un conflicto en una solución pacífica en donde se presente el "ganar-ganar", multifuncionalidad en el puesto, "usos y costumbres", desigualdad de aplicación de normativa (a unos sí y a otros no), competencia entre compañeros de trabajo, egoísmo, envidias, etc., van generando que los docentes realicen funciones con desmotivación, sin entusiasmo ni interés, lo que, con el tiempo desgasta la empatía, las relaciones interpersonales (sin importar el nivel laboral jerárquico) el bienestar personal y laboral ocasionándole problemas físicos, psicológicos, de productividad e incluso ausentismo.

Para evitar el mobbing, es necesario activar la conciencia de las personas en términos de comprender y razonar lo que es para identificarlo y saber las medidas que se pueden implementar para prevenir su aparición. Es pues, necesario nombrar y reconocer que el mobbing está presente y no debe ser "normalizado" o "naturalizado". Por tanto, el objetivo de la presente revisión documental es informar qué y cómo se puede prevenir el mobbing laboral en los docentes de nivel universitario.

ANTECEDENTES GENERALES

En Bogotá, Colombia, el 85 % de enfermeras han sido víctimas de alguna forma de acoso en el trabajo, las formas más frecuentes fueron: el desprestigio profesional, degradación, ninguneo-aislamiento, la humillación, el rechazo profesional y la violación de la intimidad (Fajardo, 2024). Asimismo, los profesionales de la salud están expuestos a riesgos psicosociales que deben ser abordados por la oficina de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de disminuirlo ya que si no se previenen pueden provocar estrés laboral, seguidas de la depresión y acoso o mobbing (Matabanchoy et al., 2024).

ANTECEDENTES PARTICULARES

El 57% de los profesores y el 43% de las profesoras han experimentado situaciones de mobbing. Además, el 74,8% del cuerpo docente ha sido testigo de casos de violencia psicológica en el entorno laboral (Olivares, 2024). También, se ha encontrado violencia psicológica en 87.2% docentes universitarios del sector público en Ecuador (Lara y Pando, 2014). En suma, la presencia del mobbing afecta psicológicamente a docentes universitarios y repercute en el sentido de pertenencia y permanencia laboral (Rueda et al., 2017).

ANTECEDENTES ESPECIFICOS

En la Universidad Autónoma de Zacatecas se hace referencia a que, ante la presencia de mobbing, se produce una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado tanto dentro como fuera del aula lo que también afecta a los estudiantes al tener a un docente ansioso, enojado, triste, desmotivado, mismas actitudes que transmite al alumnado de manera no intencional. Además, los compañeros de trabajo son cruciales y caldo de cultivo para el acoso horizontal. En este sentido, también visualiza que el acoso de carácter psicológico es sin duda de los que más daño hacen al sentido de

pertenencia (Villagrán, 2017).

Existen expresiones de mobbing en docentes de siete universidades de la república mexicana: dos en Ciudad de México, Estado de México, Campeche, Tabasco, Nuevo León y Tamaulipas por lo que se concluye que se está convirtiendo en “una epidemia invisible y silenciosa” que forma parte del malestar docente y que debe prevenirse en las futuras generaciones de profesionistas (del Pino, 2020). 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 es imperante.

El artículo titulado: “Propuesta metodológica para la evaluación pericial de la víctima de mobbing”, dice que es un riesgo psicosocial e importante estresor socio-laboral susceptible de generar importantes consecuencias negativas sobre la salud, tanto física como psicológica (desesperanza, comportamientos fóbicos, sintomatología postraumática), de quienes lo padecen (Trijueque y Marina, 2011).

Esta situación impide psicosocialmente a quien lo padece, afecta el desempeño laboral, intrapersonal, interpersonal y familiar. Además, provoca irritabilidad, fracaso, impotencia, frustración, aislamiento y sentimientos de tristeza. Además, representa un problema de salud pública digno de ser abordado a través de educación para la salud.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada fue teórica, la cual consistió en la revisión documental de 16 artículos científicos retomados de Google académico, Scielo, Redalyc, Dialnet, Infomed, Researchgate, Mendeley y diversos Repositorios institucionales universitarios, publicados entre el 2008 al 2024, el criterio de inclusión fueron las palabras clave: mobbing, hostigamiento laboral, docentes y Universidad; posteriormente, se analizó y categorizó la información en dos categorías: Definición y Prevención.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se completaron tres referentes teóricos en cuanto a la definición del mobbing (1-3), ocho autores más sustentan la existencia del mobbing en docentes universitarios (4-11). En cuanto a las medidas preventivas, se resaltan cinco argumentos:

Los docentes universitarios están expuestos a conductas ofensivas que si se presentan constantemente pueden causar el síndrome de burnout (Rohwedder et al., 2023)., por lo que aplicar las medidas preventivas podrían evitar las expresiones del mobbing.

Marginal, aislar y eliminar a un miembro a través de varias acciones, son conductas de que quien ejerce el mobbing y se relacionan con la generación del síndrome de burnout en la persona que lo padece (Camus & Limachi, 2023). De esta manera se afecta también la productividad y el clima de la empresa., por tanto, se propone que éste debe ser un tema psicosocial relevante dentro de la Educación para la Salud.

Afirmar que el mobbing, afecta la salud mental de empleados y que es importante que se indague desde la perspectiva de la psicología organizacional debido a las consecuencias que genera en el trabajador ya que no respeta sexo, edad, género o cargo que ejerza (Ortega, 2023)., le puede suceder a todos dañando significativamente la empresa.

Ante actos de injuria (causar daños morales que afectan directamente a la reputación personal del afectado) se da el mobbing, traducido en los actos de violencia, acoso y marginación laboral que se constituye en un trato discriminatorio que vulnera los derechos fundamentales de quien lo padece (Justiniano, 2023). Y, por lo tanto, los integrantes de toda organización deben conocerlo para ejercer acciones preventivas.

Finalmente, en México, las relaciones laborales entre particulares y trabajadores al servicio del Estado se encuentran reguladas en el artículo 123, apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; derivan de esta, leyes mediante las cuales se intenta brindar protección a víctimas del mobbing (Noyola & Villanueva, 2022). Sin embargo, no debe quedarse en el intento ya que continúan la violación a la dignidad humana, por lo que, educar en este tema es recomendable.

Por lo anteriormente argumentado, en el cuadro 1 se muestra la construcción de Definición y Medidas preventivas de mobbing en docentes universitarios, que hacen los autores de esta revisión documental.

Cuadro 1. Construcción propia de Definición y Medidas preventivas de mobbing en docentes universitarios

Definición	Medidas preventivas
Problema de salud pública considerado un riesgo psicosocial que se da cuando un trabajador ofende verbal o físicamente, de forma severa y constante a otro trabajador causándole irritabilidad, sensación de fracaso, impotencia, frustración, aislamiento y sentimientos de tristeza, además de disminuir su productividad laboral, motivación y entusiasmo.	<p>Capacitación constante sobre el tema.</p> <p>Elaborar diagnóstico de <i>mobbing</i> de forma anual.</p> <p>En jefaturas o coordinaciones, colocar personal capacitado para la promoción de trabajo en equipo, colaborativo, pensamiento crítico y resolución de problemas para que, al surgir un conflicto, brinde la resolución de manera que se logre el “ganar-ganar” y se trabaje en la edificación de un clima de trabajo saludable.</p> <p>Suscitar relaciones sanas entre los trabajadores, promoviendo la comunicación, el liderazgo, y la solidaridad.</p> <p>Promover la comunicación asertiva en todos los integrantes de la institución educativa.</p> <p>En caso de identificar acciones de agresión, maltrato, vejación, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana denunciarlo para que no se “normalice”</p> <p>Evitar chismes y rumores aplicando los tres filtros de Sócrates: “¿Estás absolutamente seguro de que lo que vas a decirme es verdad?”, “¿Lo que vas a decirme es bueno o no?” “¿Me va a servir de algo lo que tienes que decirme?” Entonces, “Si lo que deseas decirme no es cierto, ni bueno e incluso no es útil, ¿para qué querría saberlo?”.</p>

Fuente: elaboración propia, 2024.

Los docentes universitarios están expuestos a conductas ofensivas que, si se presentan constantemente pueden causar el síndrome de burnout, tal y como lo expresa Rohwedder et al., (2023), por lo que aplicar las medidas preventivas mencionadas en este documento académico podrían evitar las expresiones del mobbing.

Según Camus y Limachi (2023) marginar, aislar y eliminar a un miembro a través de varias acciones, son conductas de que quien ejerce el mobbing y se relacionan con la generación del síndrome de burnout en la persona que lo padece. De esta manera se afecta también la productividad y el clima de la empresa., por tanto, proponemos que éste debe ser un tema psicosocial relevante dentro de la Educación para la Salud.

Se coincide con Ortega (2023) al afirmar que el mobbing, afecta la salud mental de empleados y que es importante que se indague desde la perspectiva de la psicología organizacional debido a las consecuencias que genera en el trabajador ya que no respeta sexo, edad, género o cargo que ejerza., le puede suceder a todos dañando significativamente la empresa.

Se concuerda también con Justiniano (2023) al decir que, ante actos de injuria (causar daños morales que afectan directamente a la reputación personal del afectado) se da el mobbing, traducido en los actos de violencia, acoso y marginación laboral que se constituye en un trato discriminatorio que vulnera los derechos fundamentales de quien lo padece. Y, por lo tanto, los integrantes de toda organización deben conocerlo para ejercer acciones preventivas.

Finalmente, Noyola y Villanueva (2022) expresan que, en México, las relaciones laborales entre particulares y trabajadores al servicio del Estado se encuentran reguladas en el artículo 123, apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; derivan de esta, leyes mediante las cuales se intenta brindar protección a víctimas del mobbing. Sin embargo, no debe quedarse en el intento ya que continúan la violación a la dignidad humana, por lo que, educar en este tema es recomendable.

CONSIDERACIONES FINALES

Mobbing, por definición es un problema de salud pública considerado un riesgo psicosocial, se da cuando un trabajador ofende verbal o físicamente, de forma severa y constante a otro trabajador, que causa daño moral, emocional, entre otros, y se previene a través de la capacitación constante, el liderazgo transformacional, la comunicación asertiva y promoción de ambientes de trabajo saludables.

Las principales limitaciones teóricas y metodológicas del estudio fueron las pocas investigaciones realizadas en el contexto de docencia universitaria. Asimismo, se sugiere realizar más investigaciones que diagnostiquen este riesgo psicosocial y que a partir de los resultados obtenidos se capacite constantemente a todos los miembros que conforman la organización laboral y que, en caso de existir, se atienda la situación presentada.

REFERENCIAS

- Benavides Jauregui, M. D. P., & Gilvonio Girón, A. (2022). El mobbing y su influencia en el clima laboral de los docentes de las universidades licenciadas de Lima Metropolitana. <http://hdl.handle.net/10757/667672>
- Camus Portocarrero, L., & Limachi Neyra, O. P. (2023). Mobbing y satisfacción laboral en el personal de una institución militar del Callao, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112900>
- del Pino Peña, R. (2020). Develando el rostro del mobbing docente universitario: prevalencia, tipología, acciones hostiles y grupos de riesgo. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 12(22), 77-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7378872>
- Fajardo Zapata AL. Acoso laboral al personal de enfermería en Bogotá. *rev cuban salud trabajo [Internet]*. 2024 [citado 24 Feb 2024];25(2). Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/485>
- Fondevila, Gustavo. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista mexicana de sociología*, 70(2), 305-329. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003&lng=es&tlng=es.
- García, E. Q. (2019). El mobbing académico, fenómeno ignorado y de responsabilidad conjunta: estudio de caso en una universidad estatal en Costa Rica. *Repertorio Americano*, (29), 185-200. https://www.researchgate.net/publication/346353887_El_mobbing_academico_fenomeno_ignorado_y_de_responsabilidad_conjunta_estudio_de_caso_en_una_universidad_estatal_en_Costa_RicaMatabanchoy
- Justiniano, A. I. (2023). El Mobbing como injuria laboral y su dificultad probatoria (Bachelor's thesis). <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/28050/TFG%20-%20Ana%20Justiniano.pdf?sequence=1>
- Lara Sotomayor Juan Eduardo, Pando Moreno Manuel. Mobbing and Symptoms of Stress in Public Sector University Faculty. *Cienc Trab. [Internet]*. 2014 Abr [citado 2024 Feb 26]; 16 (49): 43-48. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100008&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100008>.
- Noyola Vaca R, Villanueva Mendoza A. El mobbing laboral en el derecho mexicano. *RDYCSV [Internet]*. 15 de diciembre de 2022 [citado 24 de febrero de 2024];5(1):75-91. Disponible en: <https://dycsvictoria.uat.edu.mx/index.php/dycsv/article/view/169>
- Olivares Alvares DM, Escobar Callejas PH. Relación entre resiliencia y mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla. *alternancia [Internet]*. 5 de enero de 2024 [citado 24 de febrero de 2024];6(10):11-23. Disponible en: <https://revistaalternancia.org/index.php/alternancia/article/view/1241>
- Ortega Morales, Y. N. (2023). Mobbing, una realidad que podría afectar la salud mental de empleados del sector salud. <https://repositorio.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2421>
- Rohwedder, L. S., Silva, F. L. D., Albuquerque, B. B., Sousa, R., Sato, T. D. O., & Mininel, V. A. (2023). Asociación entre comportamientos ofensivos y riesgo de burnout y depresión en trabajadores de la salud. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 31, e3986. <https://www.mendeley.com/catalogue/07394259-36e7-357c-a419-35c1d082679a/>
- Rueda, S. V., Velázquez, D. J., Aldaba, M. D., & Ortiz, M. R. (2017). Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral. *Pensamiento Americano*, 10(18), 77-95. <https://repositorio.americana.edu.co/entities/publication/49a90d67-a490-465d-822c-98ba2cc2dd18>
- Trijueque, D. G., & Marina, S. D. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN PERICIAL DE LA VÍCTIMA DE MOBBING. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, Vol. 11, 2011, pp.143-166. ISSN: 1576-9941. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383212>
- Villagrán Rueda, S. (2017). Mobbing Docente Daño físico, económico y psicológico, caso en una Universidad Pública. https://www.researchgate.net/publication/360353697_Mobbing_Docente_Dano_fisico_economico_y_psicologico_caso_en_una_Universidad_Publica