



Universidad Autónoma del Estado de México

CENTRO DE INVESTIGACIÓN MULTIDISCIPLINARIA EN EDUCACIÓN

FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA

FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

FACULTAD DE ECONOMÍA

MOBBING Y EL «ENFOQUE DE LAS CAPACIDADES» DE MARTHA NUSSBAUM EN ACADÉMICAS UNIVERSITARIAS DE ENFERMERÍA

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTORA EN ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO HUMANO

PRESENTA

MARÍA DEL CARMEN TOVAR MONCADA

DR. RENÉ PEDROZA FLORES

DIRECTOR ACADÉMICO

DRA. ANA MARÍA REYES FABELA

CODIRECTORA ACADÉMICA

DRA. GUADALUPE VILLALOBOS MONROY

TUTORA

OCTUBRE, 2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
---------------------	----------

CAPÍTULO I

Acercamiento conceptual al acoso laboral en la universidad	8
1.1 Acoso laboral en la universidad	9
1.2 Acoso por sexo femenino en las Instituciones de Educación Superiores y Universidades ³³	
1.3 Acoso laboral hacia las mujeres académicas en las Instituciones de Educación Superior y Universidades	41
1.4 Aproximaciones hacia la vida laboral de las académicas universitarias de enfermería en la Universidad Autónoma del Estado de México	45

CAPÍTULO II

Evolución del enfoque de las capacidades en las teorías del desarrollo humano	48
2.1 El enfoque de las capacidades de Amartya Sen	49
2.2 El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum	53
2.3 Calidad de vida laboral	65
2.4 Calidad de vida de las académicas universitarias de enfermería en la Universidad Autónoma del Estado de México	69

CAPÍTULO III

Método de análisis sobre calidad de vida y acoso laboral	77
3.1 Tipos de investigación	78
3.2 Población	78
3.3 Muestra	78
3.4 Instrumentos	79
3.4.1 Cuestionario sociodemográfico y laboral	79
3.4.2 Escala Cisneros	80
3.4.3 Instrumento CVIMAC	84
3.5 Las hipótesis	98
3.6 Recolección de datos	99

CAPÍTULO IV

Los resultados	100
4.1 Cuestionario sociodemográfico	101
4.2 Escala Cisneros	105
4.3 Instrumento CVIMAC	122
4.4 Comprobación de hipótesis	135

CAPÍTULO V

Discusión de resultados	140
Conclusiones	154
Referencias	162

INTRODUCCIÓN

Esta investigación doctoral, está enfocada a la observancia de dos fenómenos: acoso laboral y calidad de vida de las académicas universitarias de enfermería, y su relación entre éstas y los factores sociales, culturales, y económicos, que determinan el desarrollo humano.

De acuerdo con Mahbub Ul Haq (1996), el propósito básico del desarrollo humano es ampliar las opciones de las personas, incluyendo cuestiones primordiales como salud, educación, economía y política entre otras. El desarrollo humano ha sido considerado una meta a alcanzar a nivel mundial, los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) trabajan en conjunto a partir de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como una iniciativa que busca unificar criterios mínimos indispensables para que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030 y hacia esos objetivos se enfoca el presente trabajo (PNUD, 2020).

Esta investigación se apega a los Objetivos del Desarrollo sostenible: con el Quinto Objetivo, dedicado a la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas, ya que empoderarlas tiene un efecto multiplicador que ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial, la división desigual del trabajo no remunerado y la discriminación en la toma de decisiones en el ámbito público son grandes obstáculos que aún persisten; en diversos ámbitos. También retoma el Segundo Objetivo destinado a salud y bienestar, garantizar una vida sana y promover el bienestar, en todas las edades, una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual en algún momento de su vida, resultando en consecuencias tanto en el corto como el largo plazo para su salud física, mental, sexual y reproductiva. E incluye el Octavo Objetivo, que habla sobre trabajo decente y crecimiento económico, donde se busca lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030; la participación de las mujeres en la fuerza laboral fue del 48 por ciento en 2018, en comparación con el 75% de los hombres. Muchas más mujeres que hombres están subutilizadas en la fuerza laboral: 85 millones en comparación con 55 millones de hombres; y el Décimo Objetivo habla sobre reducción de las desigualdades, las mujeres pasan, en promedio, el doble de tiempo en el trabajo doméstico no remunerado, en comparación con los hombres. Buscando visibilizar que el

cumplimiento de estos objetivos, debe realizarse en todos los contextos posibles (PNUD, 2020).

Alineado con estas metas mundiales este trabajo de investigación aborda la relación entre el mobbing o acoso laboral y la calidad de vida, a partir de explorar esta condición con la aplicación del cuestionario Cisneros con respecto a mobbing y el modelo de las Capacidades Humanas de Martha Nussbaum; el trabajo está destinado a mujeres enfermeras docentes de tres espacios académicos: Facultad de Enfermería, Centro Universitario Valle de Chalco y Centro Universitario Zumpango de la Universidad Autónoma del Estado de México.

La incorporación de las mujeres al campo laboral sigue presentando dificultades, incluso en instituciones como la universidad con desventajas respecto a los hombres, a partir de la forma en que se establecen y perpetúan las relaciones sociales como la disponibilidad de tiempo, la organización de los horarios, la asignación de tareas, la baja representación de las mujeres en puestos directivos y de decisión y otros más; todo esto a través de la operación de mecanismos culturales y estructurales ocultos y visibles que afectan a las académicas universitarias no sólo dentro de la organización educativa sino en todos los ámbitos; y al enfrentar mobbing o acoso se obstaculiza su derecho a disfrutar una vida digna, creativa y saludable, principalmente en académicas de enfermería.

La enfermería es el grupo más amplio dentro del ámbito de las ciencias de la salud, (aproximadamente el 60% del total del personal de un hospital) pero, histórica y culturalmente su trabajo de cuidado es subvalorado económica y socialmente, se presenta en este personal gran desgaste físico y psicológico entre los que se cuentan casos de acoso entre pares, hacia un (a) supervisor (a), desde algún (a) jefe (a) de servicio o desde la supervisión hacia el personal de atención directa, entre otros.

La investigación busca aportar elementos para visibilizar la presencia de mobbing en las académicas universitarias de enfermería a partir de la aplicación del cuestionario Cisneros que da cuenta sobre la presencia y el tipo de acoso; en la calidad de vida desde el Modelo de las Capacidades Humanas de Martha Nussbaum enfocada en diez capacidades centrales: vida, salud física, integridad física, sentidos, imaginación y pensamiento, emociones, razón

práctica, afiliación, otras especies, juego y control sobre el propio entorno (Nussbaum, 2012).

En el primer capítulo, se busca un acercamiento conceptual al acoso que pueden sufrir las mujeres, al acoso que dentro de la universidad es posible que se presente y, en particular, desde la percepción de las mujeres académicas de enfermería de la Universidad Autónoma del Estado de México.

En el segundo capítulo, se habla de la evolución del enfoque de las capacidades en las teorías del desarrollo humano, el avance de la percepción puramente monocausal de la economía a la consideración de las distintas capacidades humanas para conseguir el desarrollo humano, y, en específico de la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las académicas universitarias.

En el tercer capítulo se incluye el método de análisis utilizado para el acercamiento empírico a la realidad. Destaca el uso de un cuestionario sociodemográfico, la escala CISNEROS (Cuestionario Interpersonal sobre pSicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) para la exploración del acoso laboral y la propuesta del instrumento CVIMAC (Cuestionario sobre Calidad de Vida de Mujeres Académicas), como un sondeo que se propone en este trabajo de investigación para reconocer la calidad de vida de las académicas universitarias basado en el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados. Y en el quinto capítulo se realiza la discusión de los resultados, organizados principalmente en base a los instrumentos aplicados, sin dejar de reconocer la interrelación que los principales constructos presentan.

Finalmente, se presentan las conclusiones, como una base que da cierre a las interpretaciones tanto teórica como empírica y que permite plantear nuevos horizontes para las siguientes investigaciones.

CAPÍTULO I

Acercamiento conceptual al acoso laboral en la universidad

1.1 Acoso laboral en la universidad

El acoso como fenómeno de relaciones violentas entre especies de animales, puede rastrearse hasta el zoólogo Konrad Lorenz (Austria, 1903-1989), junto con Karl von Frish y Nikolaas Tinbergen. Sus investigaciones se enfocaron hacia la organización social e individual de las especies, y, la elaboración de modelos de comportamiento obtenidos de minuciosas observaciones sobre las agresiones entre animales.

Konrad Lorenz analizó cómo se organizaban los animales ante las agresiones. Esto lo observó en ratas, peces y aves, la forma de agrupación que implementaban para atacar una especie de animales contra otra, cuando sentían amenaza hacia algunos de los suyos; también registró, un comportamiento similar entre integrantes de la misma especie animal, cuando los animales débiles se unían para atacar a otro miembro más fuerte. Los ataques eran crueles porque los demás miembros aislaban a algún animal de su especie que tenía alguna característica diferente, un defecto o un rasgo significativo sacándolo del grupo hasta que moría, esto con el fin de mantener a salvo al resto del grupo. (Camacho, 2018).

Las observaciones de Lorenz, quedaron registradas en su libro: *“Sobre la agresión el pretendido mal”*. Donde escribe que la agresividad es innata al comportamiento animal, al igual que el hambre, el sexo y el miedo, destacó en sus estudios el carácter social del ataque, donde un animal enfrentaba los asaltos crueles de otros que de alguna manera se agrupaban, y no ofrecían ningún apoyo al animal atacado, destacando miedo e indefensión de la víctima al permanecer en el clan sufriendo los daños.

Los estudios de Lorenz llevaron a considerar la existencia de fenómenos de agresión en todas las especies animales, incluidos los humanos. Se buscó exportar sus conclusiones del ámbito de la zoología al estudio del comportamiento humano pero se notaron algunas diferencias, como el hecho en que los animales buscan excluir a algún miembro diferente del grupo para preservar la vida del grueso de la población como se explicó antes; en cambio, los seres humanos al acosar o violentar a alguien que es diferente al grupo buscan dañar y maltratar al excluirlo (Bucci, 2020).

Lorenz denominó a estos acosos *mobbing*, término en lengua inglesa que se deriva del verbo en inglés *to mob* que significa atacar en masa a alguien, y éste a su vez se desprende del latín *mobile vulgus* traducido como multitud o turba (Camacho, 2018).

En 1972 el psiquiatra alemán radicado en Suecia, Peter Paul Heinemann inició el estudio en los seres humanos de este fenómeno en un artículo sobre el *Apartheid*. Recuperó el término acoso para referirse a la conducta hostil infantil altamente destructiva de grupos dirigidos contra un solo niño en el recreo escolar, su descripción se denomina actualmente “bullying” y se acepta dentro del ámbito investigativo que este concepto está limitado al uso entre pares, personas en similar condición de desarrollo como compañeros escolares del mismo grado o hermanos o amigos de edades iguales, por eso se circunscribe a poblaciones infantiles y juveniles.

En 1976 el psiquiatra estadounidense Brodsky investigó sobre las condiciones laborales en Suecia, describió el fenómeno en su obra *El trabajador acosado*. En este texto abordó las difíciles condiciones en que se desempeñaban los obreros, como accidentes constantes, horarios excesivos, tareas repetitivas y agotamiento físico; esto es un avance revelador en el área porque describe condiciones físicas a la par que inicia el estudio de problemas psicológicos en los empleados; aunque sus conclusiones no trascendieron en el ámbito del *mobbing* porque todos sus trabajos posteriores los dirigió hacia el estudio del estrés laboral.

Considerado el precursor del estudio del acoso laboral Heinz Leymann (1932-1999) psicólogo alemán establecido en Suecia sistematizó el estudio de este fenómeno y describió de manera precisa las conductas violentas dentro del ámbito denominándolo *psicoterror laboral*. Las investigaciones al respecto estuvieron lideradas por Leymann, junto con Gustavsson, retomaron los antecedentes de autores como Lorenz, Heinemann y Brodsky, y basados en sus reflexiones desarrollaron investigaciones en organizaciones laborales en Suecia en la década de los 80s.

En 1990, Leymann, en el Congreso sobre Higiene y Salud en el Trabajo celebrado en Hamburgo presenta las conclusiones de sus trabajos, dando a conocer por primera vez el concepto de acoso moral en el trabajo definido como *psicoterror* o violencia psicológica

extrema sistemática y recurrente en el empleo, con el fin de destruir la comunicación, la reputación y las tareas de una víctima que termina abandonando el empleo.

Leymann comenta que deliberadamente no eligió el término bullying porque consideraba que la intimidación que se describía a partir de este concepto hablaba de agresividad y violencia física entre niños; en cambio, lo que había observado entre adultos era más bien acoso psicológico, en un ambiente de trabajo, por lo que esperaba que la palabra mobbing se reservara para comportamiento de los adultos en los ámbitos de trabajo.

Leymann realiza la publicación de su artículo, titulado “Mobbing la persecution au travail” que ofreció la primera definición escrita del acoso laboral. Resaltan la situación de desamparo que el acoso provoca en la víctima y agrega otros elementos más para la definición como la frecuencia de al menos una vez a la semana y duración de al menos seis meses, esto permite considerar que esta violencia realizada en forma constante deviene en una consecución de eventos que buscan provocar malestar en la víctima e incomodarla para que a lo largo del tiempo esos ataques le ocasionen sufrimiento físico, psicológico y social definiendo el mobbing de la siguiente manera:

El terror psicológico o mobbing en la vida laboral implica una comunicación hostil e inmoral, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que, debido al mobbing, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido ahí mediante continuas actividades de acoso psicológico. (1996, p.7)

Leymann enfatiza tres elementos destacables en la descripción del acoso laboral: uno, son agresiones frecuentes y en distintos momentos; dos, ocurren durante un periodo de tiempo, no son desatados por molestias temporales o pasajeras frente a una sola situación y tres, el objetivo es que la persona salga de la organización a como dé lugar.

Leymann define las molestias pasajeras como reacciones instintivas o conflictos temporales, que pueden incluir: roces habituales, fricciones, tensiones, incidentes aislados

o quizá hasta enfrentamientos momentáneos y se centra en un ambiente patológico, violento, dañino; donde la interacción social consigue el malestar y desamparo de un individuo frente a todo un grupo constituido por un hostigador y un conjunto de personas que son testigos mudos o participan activamente en las agresiones.

Mobbing es un fenómeno social extremo desencadenado por estresores sociales extremos con diferentes efectos negativos en lo físico y en lo psicológico del o los individuos agredidos y con la repercusión directa al área social. Las afectaciones del acoso en el trabajo no sólo quedan en el área económica al afectarse la productividad del lugar donde hay acoso, sino en todos los aspectos, porque el empleo es la principal actividad generadora de bienes monetarios, físicos, materiales y psicológicos que la persona tiene a su alcance (Leymann, 1996).

Como los primeros estudios se realizaron en Europa, los países escandinavos fueron los primeros en darle continuidad al estudio de este fenómeno. Autores como Einarsen y Skogstad indicaron que el mobbing se produce durante un periodo de tiempo, con acciones negativas persistentes que dificultan el trabajo de las víctimas, (Einarsen y Skogstad, 1996).

En Francia, la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen a través de sus investigaciones afirma que la víctima no es la responsable del sufrimiento, ni por incitar ni mucho menos por permitir los ataques a los que está expuesta. Remarca la importancia del entorno familiar donde se crean o se perpetúan las conductas perversas capaces de generar violencia, y la forma laxa en que están constituidas algunas organizaciones laborales favorecedoras de la presencia de acoso por personas perversas o en busca de poder (1999).

Hirigoyen asevera que el acoso laboral o mobbing es:

Cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. (2001, p.38)

Las conductas abusivas generan en el trabajo no sólo maltrato sino atentados contra la dignidad humana, afectando el desarrollo humano.

En España, el doctor en psicología del trabajo y de la organización Iñaki Piñuel dedicado al estudio del mobbing discurre sobre causas y efectos y analiza a partir de varias publicaciones los elementos que intervienen en el acoso laboral.

Piñuel (2001) da su concepto al respecto de esta violencia:

El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas. (p. 22)

Piñuel afirma que esta forma de violencia descrita no deja huellas externas notables, lo que se visualiza es un deterioro progresivo de la víctima, así como problemas de relación, un carácter difícil, conflictos notables en las relaciones y un conjunto extenso de sintomatología derivada de la continua progresión de estas agresiones psicológicas.

Estos autores destacados en el tema, Leymann, Hirigoyen y Piñuel enfatizan que las agresiones vienen de fuera, ajenas a la víctima, y que los efectos abarcan desde luego afectaciones psicológicas, así como efectos físicos o corporales y problemas en el ámbito social.

Con la idea del reconocimiento de las afectaciones que tiene el mobbing sobre la salud, las investigaciones no han surgido sólo desde el ámbito personal sino también desde las organizaciones a nivel global. La Organización Mundial de la Salud (OMS), organismo internacional dedicado al estudio de la salud y la enfermedad del ser humano afirma que:

El acoso moral en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional repetido, con respecto a un empleado, o a un grupo de empleados, creando un riesgo para la salud y la seguridad. (OMS, 2008, p. 12)

La OMS afirma que en el acoso laboral se presentan comportamientos irracionales, calculados, discriminatorios, humillantes, debilitantes o amenazantes en forma individual o en grupo abusando de autoridad, donde las víctimas tienen dificultades para defenderse, lo que repercute en la salud de los individuos victimizados.

Para efectos de esta investigación, acoso laboral se define como:

Proceso violento que implica la acumulación de constantes conductas hostiles y abusivas, progresivas, claras o veladas, incluyendo actos, comportamientos, escritos, gestos y cualquier tipo de comunicaciones verbales y no verbales encaminadas a denigrar, maltratar, agredir, controlar y destruir a un individuo o un grupo en particular atentando su dignidad, capaces de generar trastorno en el ejercicio de las labores de la víctima, y afectando a la integridad psíquica, emocional, moral y física del o los afectados, culminando con la salida de las víctimas de la organización por cualquier vía posible.

En el acoso laboral se establece una relación dominante-dominado donde uno intenta someter a otro, hacer que se sienta despreciado y desestimado para que pueda ser destruido con mayor facilidad (Hirigoyen, 2001), con este propósito puede utilizar a compañeros de trabajo que se ofrecen como testigos de los sucesos.

El acoso es un fenómeno social extremo desencadenante de una gran variedad de efectos negativos, ocasionando reacciones de estrés psicológico extremo y alterando todos los aspectos del desarrollo humano, de todas las personas involucradas.

La violencia velada o psicológica destruye poco a poco las redes laborales y la reputación de la víctima hasta lograr desgastar su resistencia, agotar su autoconfianza para que la víctima abandone su trabajo. En ese tiempo se tienen afectaciones en todos los ámbitos de la vida

de las personas implicadas: desde las cuestiones psicológicas, espirituales, mentales, físicas y sociales de distinta manera, pero afecta a todos.

El acoso laboral desmoraliza continua y deliberadamente al otro, lo desvaloriza, interfiriendo en lo más hondo, en la esencia de su propio ser, en lo más íntimo y privado de la posesión de sí mismo, no sólo en las esferas físicas y psicológica, sino también la violencia devasta, desintegra y destruye la dignidad del afectado (Hirigoyen, 1999).

La relación entre acosador y víctima puede haber iniciado de manera muy normal y positiva, de pronto, de alguna desavenencia que pudiera hasta ser banal hay un rompimiento en esa relación aparente. Por eso se afirma que el inicio puede ser anodino, insignificante o insustancial, pero constante. La degradación de la relación entre ellos no incluye violencia física, sino psicológica y a primera vista tener desplantes aislados, inofensivos o triviales pero, al acumularse y repetirse desestabilizan a la víctima. Una persona perversa, o alguien con poder, envidia o celos dirige los ataques, pero detrás hay un grupo encargado de propagar el maltrato en todas las actividades, y que con el transcurso del tiempo pudiera incluso aumentar en intensidad.

De acuerdo con Hirigoyen las personas perversas son lo que comúnmente llamamos “malas”, que usan la violencia para lograr sus fines sin remordimientos. La doctora Hirigoyen considera bajo el adjetivo de perversos a los acosadores que disfrutan haciendo el mal a los demás, disfrutando el daño sobre todo si es una víctima indefensa, que ofrezca poca resistencia y tome un rol pasivo ante las amenazas, molestias y comportamientos mal intencionados (1999, 2001).

El doctor Leymann (1996) reconoce que no existe un perfil único, el acosador puede ser o no un perverso. Las condiciones que sí tienen los acosadores son: envidia, rencor, resentimiento, un ascenso reciente, celos, cobardía, agresividad, frustración o pedantería (1996).

También el acosador o acosadora puede ejercer discriminación por género, religión, etnia, de edad, nacionalidad, capacidad física, antecedentes, orientación sexual e incluso razones

socioeconómicas respecto al grupo laboral de que se trate. El objetivo finalmente de sus agresiones será eliminar a la víctima del medio de trabajo, con un cambio de adscripción, una renuncia, una jubilación (anticipada o no), o un suicidio.

El acosador también puede ser intrigante, exagerar, tergiversar y mentir, causar perjuicios, mentiras, chismes, bromas a expensas de la víctima, deseo de poder, pero poco valor y fuerza para destacar por sus propios medios y mantener o controlar el poder sin lastimar a los demás:

Muchos de los acosadores son directivos y mandos intermedios que deciden sacrificar a alguien (el más amenazante o el más vulnerable) al hostigamiento de la mayoría, en beneficio del mantenimiento de un cierto *status quo* y del dominio ejercido mediante el terror sobre otros y se benefician cuando la víctima es eliminada del entorno laboral, sometida o subyugada (Leymann, 1996, p. 11).

Piñuel afirma que, en su experiencia, es común la personalidad narcisista y psicopática del acosador, con autoevaluación exagerada e irreal, una autoimagen frágil amenazada por los demás; con una idea grandiosa de sí mismo, fantasías de éxito y poder; se observa a sí mismo como un ser especial y único, con necesidad exagerada de ser admirado, y con actitudes de prepotencia y arrogancia; que busca terminar con los elementos que a la víctima la hacen sobresaliente y con lo que el acosador sufre. Además, es probable que esta conducta se haya repetido anteriormente con otras víctimas previas, en ese o en otro lugar de trabajo, siempre llevando al mismo proceso de descomposición del ambiente laboral (2013).

Los acosadores seleccionan casi siempre un mismo perfil de víctimas: personas con características positivas que hacen sobresalir, provocando en los acosadores sentimientos de inferioridad, envidia y celos. Los colegas envidiosos o narcisistas, en constante comparación con quienes tengan más capacidad o más de lo que sea, terminan con resultados similares en todas las ocasiones: resentimiento hacia la víctima que desata el hostigamiento, con acusaciones sobre incumplimientos, defectos, vicios, faltas de ética o

problemas de personalidad remarcando en todo momento las diferencias de poder al someter a la víctima a maltrato y sobajamiento constante.

Los acosadores en público pueden tener un trato amable, despreocupado, normal; generando en los testigos dudas sobre la víctima, a quien pudiera en el imaginario tratarse como una persona conflictiva, con problemas de personalidad o que de algún modo se ha buscado o se merece lo que sufre y agradeciendo por no ser ellos, los testigos, los objetos del acoso.

Estos testigos se encargan de generar una atmósfera de rechazo y trabas para obstaculizar el trabajo del acosado, fragmentan las comunicaciones y las relaciones sociales se convierten en una pesadilla. Los testigos pueden tomar un papel pasivo o indiferente, haciendo como si no pasara nada; o, por el contrario, pueden alentar el maltrato participando activamente en las agresiones a la víctima.

El ambiente del acoso es estático. Los lugares en los que puede presentarse con mayor frecuencia el acoso laboral se caracterizan por la rigidez en su organización y permanencias prolongadas en los mismos puestos laborales, los cambios son lentos o retribuyen poco a quienes logran cambios horizontales o verticales en sus escalafones respectivos.

Este problema no escalaría si el conflicto fuera individual, uno contra uno. La relación de trabajo, en casos de acoso laboral, es asimétrica porque el acosador tiene más poder o mayor jerarquía, mejor lugar en el grupo de trabajo, mayor antigüedad o todas las anteriores. Puede convencer a los demás a que se unan a su causa como coagresores.

Los coagresores forman parte del ambiente en el que se da el acoso. Los menos pueden apoyar a la víctima, pudiendo volverse blanco también de acoso; pero los demás como mayoría adoptan un rol activo o pasivo apoyando al agresor, y esperando que su ira y agresividad no la tome contra ellos, evitando sufrir represalias o estigmas por simpatizar con la víctima, fungiendo como sostenedores del fenómeno, favoreciendo o amparando la conducta hostigadora y a la vez deteriorando valores como confianza, solidaridad y compañerismo (Rico, 2013).

Por eso Piñuel (2015) afirma que:

Toda afectación de neutralidad, impasibilidad e indiferencia ante las víctimas del acoso psicológico en el trabajo, cualquiera que sea su pretexto (cientista, estoico, filosófico, religioso, new age o cualquier otro), no es más que un fraude, una estafa que perpetua el *status quo*, prolonga el ocultamiento del mecanismo del chivo expiatorio y nos convierte en cómplices eficaces de todos los perseguidores” (Piñuel y García, 2015, p. 21)

Piñuel reconoce aquí el problema de los coagresores como pieza elemental para continuar acosando a la víctima y que el colocarse en un papel pasivo no los excluye del problema, sino ser parte del mismo.

La víctima por su parte, intenta acercarse a los demás, es sincero, serio, servicial, con el ánimo positivo de progresar, puede ser un compañero que alguna vez mostró debilidad, el acosador es quien busca obtener beneficios a costa de la víctima y los coagresores sienten necesidad de complacer a su superior en todo momento (Ausfelder, 2002).

El acosado o víctima generalmente no tiene antecedentes que la señalen como tal, más bien puede ser una persona brillante, alegre, feliz, capaz, talentosa, con ética, líder, popular, apreciada, productiva y/o reconocida por los demás; el problema es que representa para el acosador una amenaza, sus logros son los que molestan al acosador, ser un buen profesional, buena persona, incluso ser feliz y optimista puede ser desencadenante para que se presenten sentimientos negativos como celos, ira, rabia y deseos de eliminarla.

Además, cualquier característica distinta al grupo en general puede volver a las personas víctimas de acoso. Desde hablar un idioma diferente, afiliaciones religiosas o políticas diferentes, tener alguna característica física distintiva, alguna enfermedad o discapacidad, color de piel o etnia diferente, color del cabello, poseer un automóvil pasado de moda o no tenerlo, ser fumador o usar o no lentes, etcétera. (Ausfelder, 2002).

El comportamiento de la víctima, su proceder personal y profesional se coloca en tela de juicio. Las dudas se esparcen en su lugar de trabajo con sus colegas, sus superiores y sus

clientes, sembrando desconfianza y descalificación de su presencia, inhibiendo validez a su desempeño, a sus esfuerzos y a sus tareas en general.

Existen elementos comunes en los casos de acoso laboral, como la ausencia de comunicación directa, donde el agresor niega explicaciones y discusiones para que no pueda pensar, comprender o actuar para defenderse o colocarse en posición ofensiva.

Se prohíben o se obstruyen las charlas con los compañeros, no se responden las preguntas o dudas sobre el trabajo o sobre cualquier tema, se le habla de modo hostil, grosero y denigrante para provocarle reacciones agresivas y acusarlo de inestabilidad actitudinal, comentarios maliciosos a su alrededor, sus propuestas son rechazadas, su aspecto y su trabajo se ridiculiza, se le hace responsable de sus errores y de otros, se le dan informaciones erróneas, de escasa complejidad o demasiado complejas y difíciles de alcanzar en periodos cortos, se le controla, vigila y manipula para que no cumpla o cumpla mal o incompleto con su trabajo (Ausfelder, 2002).

El descrédito es una estrategia difícil de eliminar, porque una vez que se ha comenzado la duda con chismes e insinuaciones es poco probable que se pueda detener. Los malos entendidos no tienden a desaparecer sino a aumentar como bola de nieve en las empresas porque se unen a calumnias y mentiras que crecen y siguen distorsionando los hechos complicando el panorama.

El aislamiento es otra herramienta para el acoso. En el aislamiento la comunicación y la convivencia se suspenden por indicación del acosador, con la denominada “ley del hielo” se busca romper sus posibles alianzas y apoyos. Cuando una persona se encuentra sola le cuesta más trabajo rebelarse porque se siente sin apoyo ni soporte de ningún tipo, quedando al margen de cualquier reunión social o profesional, las quejas por la exclusión pudieran resultar absurdas en el momento y se dejan pasar. La empresa puede darle trabajo adicional, sin ayuda de nadie, sin tiempo extra y sin reconocimiento de ningún tipo (monetario, escrito o frente a sus compañeros) de su esfuerzo o por el contrario, no darle trabajo, pero tampoco darle licencia para retirarse temprano.

Las novatadas también pueden utilizarse como herramienta de acoso. Las bromas, tareas humillantes, encargos sin sentido o que no son propias de su asignación cotidiana, pero que mantienen a la víctima ocupada pueden menguar la resistencia de las víctimas. También puede ser posible que las actividades encargadas induzcan a la víctima al error y al cometerlo puede caerse en provocaciones o desprecios ante los demás (Hirigoyen, 1999).

Leymann (1996) determinó la presencia de los actos de acoso de al menos una vez por semana en un lapso de seis meses. Esta afirmación debe tomarse con cuidado, ya que la rigidez no aplica en cuestiones de comportamiento; pudieran ser más o menos constantes o pudiera el proceso del acoso prolongarse por más tiempo. Aquí, tendrán que considerarse otros elementos como la gravedad de cada episodio, la tolerancia de las víctimas y las consecuencias que en cada víctima tiene la exposición a las hostilidades.

Al ejercer su poder, el acosador busca dominar y someter a la víctima través de las diferentes estrategias mencionadas, acorralarla, desestabilizarla, desacreditarla, de manera que la persona víctima paulatinamente se sentirá sola, estigmatizada y agotada (IIESA, 2016).

Existen tres tipos de acoso: horizontal o entre pares, descendente o ascendente.

En el **acoso horizontal** son compañeros de trabajo los responsables intentando forzar a otro trabajador a conformarse con la organización cotidiana; por enemistad, porque la víctima es débil o diferente. Los grupos buscan igualar las diferencias a su interior, diferencias raciales, diferencias religiosas u otras similares, o la llegada de un hombre a un grupo de mujeres, o viceversa. Las mujeres que ingresan a grupos de hombres deben soportar bromas hirientes, gestos ofensivos, desprecios, que pueden ser realizados por hombres o incluso por otras mujeres.

Los conflictos entre compañeros son difíciles de gestionar. Las empresas suelen mostrar torpeza porque la persona inmediata para atención de estos problemas, los llamados mandos medios suele ser personas del mismo grupo competente en el terreno profesional sin aptitudes para dirigir ni mucho menos de liderazgo y organización, esto es complicado,

sobre todo cuando no se tiene consciencia del alcance del problema humano bajo su responsabilidad. Esta situación agrava los casos de acoso porque el jefe inmediato superior no soluciona las dificultades y el trabajador se queda solo por la incompetencia, la indiferencia o la cobardía frente a esta complejidad (Hirigoyen, 1999).

El **acoso ascendente** es el menos frecuente. Puede darse cuando los trabajadores no están de acuerdo con su superior por causas válidas o por abusos, puede ser una persona que venga del exterior con estilos, métodos o ideas diferentes y no son admitidos en el grupo y no se busca convencer sino imponer, lo que detona conflictos que irán escalando.

El **acoso descendente**, es el más común. Un superior agrede a un subordinado; el jefe es abusivo, desmesurado y perverso con su poder; buscando reducir a un trabajador, generando deterioro personal y psicológico con ataques sistemáticos que lo desestabilizan de ahí en adelante (Piñuel, 2001).

Las empresas con organización demasiado laxa o demasiado rígida son más propicias a estos casos de acoso. Puede presentarse tiranía de los jefes abusando de poder contra todos los empleados o, por el contrario, elegir a un chivo expiatorio del grupo, a quien hará blanco de bromas, burlas y sarcasmos y colocará la poca comunicación disponible en tela de juicio haciéndolo dudar de sus propias competencias personales profesionales.

De acuerdo con Leymann (1996) el acoso laboral, es un proceso dinámico. No es lineal ni cursa de manera clara de una fase a otra, para su estudio se plantean cinco fases:

1. Incidentes críticos. Inicia con un hecho puntual, una discusión, una broma pesada o un desencuentro del trabajo que quizá pudiera demostrar la falta de compromiso del blanco del conflicto: un saludo sin responder, un descuido en una tarea, etc. que genere un apuro que escalará desproporcionadamente aumentando la intensidad hasta desbordarse en pérdida de comunicación, malos entendidos, diferencias de opiniones y desencuentros. Esta etapa puede durar poco tiempo inicialmente, de hecho ni siquiera se consideraría mobbing en este momento hasta que la situación se agrava.

Probablemente los eventos desencadenantes pudieran ser claros, aunque las causas no necesariamente muestran esa claridad; tampoco pudieran corresponderse o presentar coherencia o lógica entre eventos y causas, puede ser un caso de burlas o chistes sobre la apariencia de alguien y lo que en verdad detona el acoso puede ser la envidia por su preparación profesional, por ejemplo. Las causas de índole sexual también son detonantes comunes así como prejuicios raciales, por lo que los incidentes y opiniones deben ser atendidos con oportunidad para evitar el escalamiento consiguiente.

2. Fase de acoso y estigmatización. El incidente crítico escala a otra dimensión, aquí suceden un conjunto de comportamientos repetidos que en otro momento o circunstancia no generarían problemas, aunque la repetición de las hostilidades lleva a señalar a la víctima ante los demás, castigándola y buscando su perjuicio; el agresor se vale de la manipulación agresiva para estigmatizar a la víctima.

Cuando se sufre acoso laboral se pueden enfrentar jornadas de trabajo agotadoras, roles de rotación excesiva, humillación pública, exceso de tareas y pocas posibilidades de cumplir con todo lo asignado, ocupaciones en corto tiempo o recursos disponibles limitados, dificultades en comunicaciones interrumpidas y otras barreras para el desempeño social y laboral adecuado; por tanto, sin necesidad de tener más excusas se le puede pedir al trabajador la renuncia por no cumplir con las exigencias del empleo y así su acosador se deshará de una molestia que lo afecta a él directamente.

Se busca molestar o agredir a alguien, causarle daño, manipular las situaciones para dejar a la persona en desventaja o “mal parada” para que se sienta insegura, observada, estigmatizada. El blanco ya fue elegido y las acciones hostiles concretas tienen la intención de causar daño, atacando la reputación de la víctima, sus comunicaciones, sus vínculos sociales, su cumplimiento en materia laboral y también su salud e integridad.

Al respecto la descripción de estas conductas dañinas se han desarrollado varios instrumentos para su detección desde 1990 y dependiendo del autor es la extensión y la forma de abordar el problema, más adelante se hará la descripción de los instrumentos disponibles (Navarrete, 2015).

3. Intervención de la dirección. El malestar de la víctima es más que notorio y la dirección interviene, sin embargo, hay errores de atribución debido a la estigmatización previa donde la víctima es considerada responsable de lo que acontece, ya que es generalmente quien tiene menor jerarquía en la organización y por lo tanto, quien es marcada como la culpable de los errores como fallas personales y no del acosador ni mucho menos del ambiente laboral.

La víctima es considerada como el problema o causante del problema y se tiende a marcar a esta persona frente a la administración como defensiva, lo que no es normal. La administración falla y aumenta con esto la violencia porque el acosador asume el respaldo de los demás dentro y fuera del ambiente laboral inmediato.

4. Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto. Desde la intervención de la dirección mal encausada la víctima viene sufriendo la estigmatización y cuando pide ayuda psicológica o psiquiátrica pudiera darse la ocasión de un diagnóstico incorrecto y aducir las causas de sus problemas a su personalidad, ser catalogados como conflictivos o desadaptados incluso revictimizándolos. Diagnosticar el problema en las empresas es muy complicado y puede recibir diagnósticos sesgados, incompletos o parciales como estrés, depresión, neurosis u otros similares que no atiendan la causa real del problema.

5. Salida de la organización. Las víctimas a estas alturas, bajo la presión del acosador, con un diagnóstico sesgado, desasistido por su organización y sobre todo aisladas, si consideran permanecer se ven seriamente afectadas, comprometiendo su salud y su desempeño laboral, al punto que hay cambios notables como aumento de ausentismo, disminución de la productividad, aumento de probabilidades de despido, confirmando erróneamente las falsas atribuciones a la víctima.

La relación laboral debe terminar en este momento y el acosado debe escapar del lugar, considerando un cambio de adscripción, de departamento o si es el caso, renunciar; incluso la víctima puede atentar contra su vida llegando al suicidio, ya sea por incredulidad de la historia o por no tener evidencias de los eventos que desencadenaron todo el problema.

Las afectaciones por el mobbing incluyen el cumplimiento con las tareas laborales, se disminuyen la calidad y la productividad de la práctica habitual, disminuye la creatividad, la innovación, la preocupación por los usuarios o clientes, aumentan las solicitudes de rotación del personal y el deseo de cambio de trabajo. Esto también pueden ser motivo de enfermedades o accidentes laborales; y llevar a que la empresa tenga pérdidas económicas o pierda trabajadores valiosos, incluso sin darse cuenta.

Las relaciones sociales dentro de la institución también se encuentran deterioradas: hay descontento, desmotivación e insatisfacción general. El clima laboral es complicado, la asignación de tareas se hace parcial o sesgada, en la selección de directivos o mandos medios no hay comparación para obtener al mejor empleado, sino al mejor aliado. En el estilo de mando se opta por la conveniencia de quien ejerce el poder y en general se habla del detrimento cultural que priva en la organización y en la sociedad en general, donde ya no se establecen alianzas para mejorar sino para protegerse (George, 2012).

Las consecuencias del mobbing en la víctima; no sólo al momento de que este proceso ocurre sino que se extiende de manera indefinida en el tiempo afectando la salud física, emocional, espiritual, psicológica, psicosomática y social de la víctima.

Leymann presentó en su investigación una lista general de posibles síntomas: dolores de cabeza, dolores de espalda, perturbaciones en la conciliación de sueño, depresión, irritación fácil, dolores en la nuca, deficiencias de concentración, miedo al fracaso y sueño interrumpido (1996).

Hirigoyen (2001) especifica en las víctimas problemas psicológicos principalmente: estrés, ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos, desilusión, reactivación de heridas pasadas, vergüenza, humillación, pérdida de sentido, desvitalización, rigidez y síndrome de estrés postraumático.

Las consecuencias psicológicas, emocionales, y psicosomáticas severas entre las víctimas son diversas: desde afectación a la autoestima, autopercepción pobre, estrés, irritabilidad,

depresión, ansiedad hasta síntomas de estrés postraumático (Piñuel, 2015), los reportes son amplios:

Las sintomatologías que presentan las víctimas del acoso moral son muy estereotipadas y están más vinculadas a la intensidad y la duración de la agresión que a su estructura psíquica. Sea una persona histérica, obsesiva o fóbica, en primera instancia lo que predomina es un cuadro traumático común a todos los traumatismos psíquicos. (Hirigoyen, 2001, p. 20)

Lñaki Piñuel realizó una agrupación de signos y síntomas que posiblemente pudiera presentar la víctima, comenzando por los **efectos cognitivos e hiperreacción psíquica** como olvido y pérdidas de memoria, dificultades para concentrarse, decaimiento depresión, apatía, falta de iniciativa, irritabilidad, inquietud, nerviosismo, agitación, agresividad, ataques de ira, sentimientos de inseguridad, hipersensibilidad a los retrasos.

Los **síntomas psicósomáticos** de estrés como pesadillas, sueños vividos, dolores de estómago y abdominales, diarreas, colon irritable, colitis, gastritis, vómitos, náuseas, falta de apetito, sensación de nudo en la garganta, llanto y/o aislamiento.

También **síntomas de desajuste del Sistema Nervioso Autónomo (SNA)** como dolores en el pecho, sudoración, sequedad en la boca, palpitaciones, sensación de falta de aire, hipertensión o hipotensión arterial neuralmente inducida.

Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo incluyendo dolores de espalda dorsales y lumbares, dolores cervicales (cervicalgias), dolores musculares y articulares (mialgias y artralgias).

Trastornos del sueño como dificultad para conciliar el sueño, sueño interrumpido, despertar temprano aunque no lo necesite.

Y **cansancio y debilidad** como fatiga crónica, dejadez en las piernas, debilidad, desmayos y temblores (Piñuel, 2001).

También es característica la depresión, insomnio, pesadillas vividas, ansiedad crónica, ataques de pánico, palpitaciones temblores, sudoración, escalofríos, entumecimiento o insensibilidad periférica, deterioro de la memoria, aislamiento, incapacidad emocional, irritabilidad continua, dificultad para concentrarse, hipervigilancia, hipersensibilidad a la crítica y a largo plazo crisis nerviosas devastadoras.

En cuanto al aspecto psicológico las víctimas pueden presentar estrés por acción continua, esto se refiere a efectos crónicos por una amenaza continua generada por ejemplo, por pérdida de trabajo, de carrera profesional, de la salud, de la economía, de pareja o de la familia; o síndrome de estrés postraumático. Este estrés por acción continua deja a la víctima indefensa, sin fuerza para atender las agresiones a su integridad física o psicológica, cursando situación emocional precaria, incapaz de afrontar por sí misma ni los ataques ni las consecuencias (Echeburúa, 2016).

El mayor triunfo del hostigador es el suicidio o intento de suicidio de la víctima, que puede presentarse en el lugar de trabajo a modo de testimonio. La autoagresión puede considerarse por la presencia de estrés continuo, profunda tristeza y abandono, ingratificación en su trabajo, incompreensión de sus compañeros, sus jefes, sus amigos, su cónyuge, la familia; los errores en las causas de su diagnóstico, sentimientos de desesperanza y problemas familiares debidos a desacuerdo por la naturaleza de su condición (Piñuel, 2001).

El acoso laboral puede presentarse en cualquier campo laboral, en el caso de esta investigación, se hace el énfasis de las condiciones de trabajo que las académicas de enfermería viven en las universidades.

El acoso en las universidades y en las instituciones de educación superior (IES) ha sido objeto de estudio en diferentes países, destaca España, donde el doctor Iñaki Piñuel ha dedicado gran parte de su trabajo académico, específicamente en la Universidad de Alcalá de Henares.

En México destacan los trabajos de investigadores como Rocío Fuentes Valdivieso en el Instituto Politécnico Nacional, Manuel Pando Moreno en la Universidad de Guadalajara, Florencia Peña Saint Martin en el Instituto Nacional de Antropología e Historia y Jesús Felipe Uribe Prado en la Universidad Nacional Autónoma de México, entre otros.

El acoso laboral o mobbing es un fenómeno que afecta a las organizaciones, su trabajo afecta relaciones laborales y sociales dentro del mismo trabajo, para las víctimas no hay congruencia entre el esfuerzo que se realiza y las recompensas que obtienen, no se logra bienestar físico, mental, espiritual, social ni económico. (Muñoz Chávez, 2018).

El acoso en el lugar de trabajo es común en las empresas o instituciones dedicadas a los servicios. Destaca el área de la educación como una de las más afectadas, las universidades y las instituciones de educación superior han sido objeto de estudio en los últimos años dado que los casos de maltrato y acoso han aumentado.

El imaginario social describe a la universidad como un lugar que hace a las personas mejores, más creativas y más capaces. Esta aseveración implica que el personal académico universitario tiene estas características que los hacen sobresalientes, intelectuales, críticos y reflexivos. Es necesario considerar que la generalización sobre las características de las personas es poco acertada y además, también considerar que lo que sucede en la sociedad se refleja en la universidad y viceversa (Porter, en Peña y Fernández, 2016), la universidad no es un ente aislado, sino un conjunto de historias personales y sociales entremezcladas.

En las IES la constante interacción interpersonal en el trabajo académico puede tener efectos negativos como: burocracias estáticas, regímenes endogámicos, aumento de rivalidades y prácticas fraudulentas, la organización y enfrentamiento de grupos internos formales e informales, disputas por el poder para hacerse de recursos, de privilegios y de poder.

Las exigencias hacia el trabajo de calidad desde el punto de vista empresarial pueden con el exceso llegar al eficientismo, al individualismo y a la competencia franca de todos los involucrados, sean administrativos, trabajadores generales, docentes y otros, que bajo

condiciones igualitarias puede servir de estímulo, en caso contrario, entorpece y dificulta las funciones de estas instituciones de educación.

Habitualmente la planta docente se organiza a grandes rasgos en profesores de tiempo completo (PTC) y medio tiempo con obligaciones y derechos similares, y profesores de asignatura, quienes conforman el mayor porcentaje en las universidades.

Los profesores de tiempo completo (PTC) tienen contratos por 40 horas de trabajo semanal más diversos estímulos por sus productos y evidencias, queda a su cargo permanente la investigación y en menor medida la docencia, junto con otras actividades como asesorías y trabajo administrativo.

Los profesores de asignatura son contratados en su mayoría temporalmente, su percepción económica es menor y dependen del número de horas/ clase que consiga, su función primordial es la docencia en el aula o el laboratorio dejando la investigación como una actividad optativa no remunerada.

Además, se encuentran los profesores encargados de la cuestión gerencial en las universidades, pueden ser de tiempo completo o de asignatura o de alguna otra forma de contratación. Destacan porque realizan de manera temporal la organización de cada una de las carreras, su autoridad en este sentido es transitoria.

Por esto los profesores en general representan una gran cantidad de profesionales que se alinean con los grupos de poder para favorecer sus intereses personales, grupales, de carrera o de universidad.

Los grupos dirigentes como los PTC y los docentes administrativos tienen ventajas para acumular poder, prestigios, recursos financieros y control sobre áreas estratégicas. Forman de manera silenciosa y furtiva grupos de dominio que se dedican a hacer política dentro de la universidad para conseguir sus metas, y cuando algún docente no participa de acuerdo a lo solicitado el grupo puede aplicar diversas estrategias de mobbing (Peña y Fernández, 2016).

Ese es uno de los motivos por lo que el clima académico laboral prevaleciente en las IES y universidades está muy lejos de ser festivo, transparente o relajado. Las reuniones de académicos que pudieran considerarse cultas, interesantes y productivas son cada vez más tediosas, rutinarias y pobres, los temas de las investigaciones dejaron de ser proyectos incluyentes y beneficiosos para todos y se pasó a la revisión de procedimientos y obligaciones para evitar acciones punitivas.

Las sanciones pueden ser desde llamados de atención verbales o escritos hasta la pérdida del empleo. Por eso en las reuniones dejó de prevalecer el humor, la simpatía o la empatía y han sido reemplazados por plazos, requisitos y formalismos que conllevan a desunión, desagrado y hartazgo:

Las reglas del juego establecidas por las políticas de la evaluación han terminado por alejar de nuestras rutinas ese ambiente de taller y de trabajo en equipo que debería ser el apropiado en la universidad moderna. Cada mañana dirigimos nuestros pasos hacia el aula o la oficina, percibiendo un mal disimulado y un recurrente rechazo de quien por azar se cruza con nosotros, de ese mismo que fue nuestro compañero pero que hoy, por alguna razón incomprensible, deja una estela de aprehensión de origen desconocido. La violencia latente en la universidad, con sus ritmos paquidérmicos y pasivos, asemejan minas terrestres sembradas en el camino de las universitarias como parte de una acción depredadora. El problema no se limita a México, ocurre, con sus particularidades, también en otros países y culturas académicas, pero en nuestro caso asume características propias que sólo en México, país de enorme violencia contenida, pueden llegar a tomar (Westhues, 2009, en Peña y Fernández, 2016, p. 1322).

Como parte del contexto de la universidad actual en México, también es necesario considerar las limitaciones en el financiamiento que los gobiernos federales y estatales imponen a las IES y universidades por considerarlas empresas ineficientes. La falta de reconocimiento de sus principales tareas como la investigación, la difusión del

conocimiento y la formación de los profesionistas del país no se consideran relevantes para la asignación de fondos públicos.

Es común encontrar en estos ambientes laborales a profesores trabajando con miedo, con recelo, tratando de no llamar demasiado la atención, buscando no levantar la cabeza, produciendo en sigilo y cumpliendo sus obligaciones de manera silenciosa para que los grupos con más poder no los vean como amenazas:

Los mapas de poder que se superponen al organigrama desdibujan hasta convertirse en difusos laberintos que trastornan el clima brumoso que alcanza los pasillos, esos mismos por los que caminamos hacia la sala de juntas a la que ingresamos ya cansados, para terminar de cansarnos. (Porter, en Peña y Fernández, 2016, p. 1376).

También se afirma que aunque la universidad pública parezca estática no lo es, sus momentos de ruptura y renovación aunque pocos son persistentes y la mantienen en el tiempo.

Al interior de las IES, los docentes son vulnerables al clima laboral negativo con: aumento de despidos injustificados, recorte en el número de contratos temporales disponibles, disminución en la cantidad de proyectos e investigación, disminución en la cantidad de horas / clase ofrecidas, etc., lo que aunado al difícil entorno económico de la sociedad actual complica aún más su trabajo académico. Las actitudes defensivas para afrontar la violencia van en aumento, lo cual es contrario a lo que un profesor debe vivir y enseñar.

Además, las dificultades en el ambiente laboral a lo largo del tiempo afectan la salud de los académicos contribuyendo al desarrollo de enfermedades degenerativas crónicas que van mermando su salud a lo largo del tiempo.

Y si aunado a esto la (el) docente se enfrenta a acoso laboral la situación se vuelve catastrófica. Si la (el) docente acosado se anima a platicarle a otro profesor lo que está sufriendo a causa del mobbing es probable que en primera instancia se una a sus quejas y lamentos, a manera de escucha terapéutica; sin embargo, poco a poco la docente que sólo escucha agradecerá primero no encontrarse en su lugar, y en segunda instancia, tratará de

aprender de lo que está escuchando para no repetirlo y evitar todos los conflictos posibles a manera de autoprotección personal y profesional.

Como en cualquier otra empresa, quien tenga la mejor posición jerárquica en un caso de mobbing tendrá ventaja sobre el otro para mantener su puesto de trabajo, y la académica víctima, de manera individual queda completamente a la deriva, sola.

Este fenómeno requiere aumentar las investigaciones al respecto para que además de la visibilización necesaria, puedan analizarse los elementos culturales y sociales que la detonan. Como el machismo, fenómeno presente en las sociedades latinoamericanas caracterizado por ataques hacia los vulnerables o hacia quien es diferente o sobresaliente por sus valores, por su simpatía, por su desempeño o simplemente por ser mejor docente.

El análisis del acoso laboral no busca afectar los centros educativos, al contrario, el amor hacia las IES nos mueve a analizar lo que sucede al interior, porque la universidad es capaz de acoger a profesionistas que pueden venir huyendo de otros empleos donde sufrieron mobbing, pero desgraciadamente también, puede ser un refugio para quienes son perversos o capaces de acosar a otros.

Como docentes universitarios estamos expuestos al acoso, y esto afecta nuestra salud. La salud física, psicológica y social, se afecta cuando se descalifica o daña la reputación, el respeto, el prestigio o los ingresos económicos de los compañeros, y su alcance no es sólo al docente en particular, sino al menos, a su núcleo familiar cercano.

Ser víctima de la movilización acosadora equivale a ser movilizad. Son dinámicas que “sacan lo peor” que hay en nosotros. Un importante porcentaje de los profesores de la universidad está conformado por oleadas de inmigrantes que fueron desplazados por descomposiciones y movilizaciones similares ocurridas en sus lugares de residencia o de trabajo previo. Resulta que ahora, en la institución que los cobijó, vuelven a sufrir la misma persecución que desbarata su nuevo hogar, su nuevo refugio. Resulta que ese nido en donde lograron reabrir, reconstruir su espacio de vida, de pronto se torna espinoso, hostil y ajeno. La movilización en

contra de determinado individuo requiere distancia para encontrar salida. (Porter, en Peña y Fernández, 2016, pp. 1514 y 1531).

El rol del docente es fundamental en el desarrollo de las personas, su trabajo en los procesos de enseñanza y de aprendizaje, su desempeño impacta a nivel económico, social y político de todo el país.

El trabajo educativo es uno de los más afectados por este problema del abuso y maltrato entre compañeros de profesión, “si bien el acoso es una condición por la que puede transitar cualquier persona en sus relaciones de trabajo (...) los profesores universitarios son más propensos que otros profesionales a padecerlo” (Ibarra, 2015).

Se infiere que el profesor universitario quiere trabajar seguro y sano en un ambiente de paz, quien es agredido por acoso enfrentará un proceso de inestabilidad emocional autodestructivo, donde puede sentir ira que interfiera en su toma de decisiones y generar debilidad y torpeza en una debacle que puede culminar en suicidio:

Quando en una institución de educación el *mobbing* es aceptado, de manera directa o indirecta, se lesiona la comunidad académica quien a su vez perjudicará a la sociedad con la cual deben contribuir” (Quirós, 2019, p. 197).

Si un docente universitario es afectado, no sólo su trabajo frente al grupo se afectará también la colaboración en los cursos o proyectos en los que participa, su relación profesional con sus colegas, su desempeño en los procesos de enseñanza y de aprendizaje de los grupos de alumnos que tenga a su cargo, y su relación con el personal institucional, su identificación con la institución y su motivación para continuar promoviendo el mejoramiento de su disciplina y de la universidad.

Si la situación del acoso laboral es grave esto se agudiza cuando se observa el preocupante aumento de acoso al sexo femenino en la universidad.

1.2 Acoso por sexo femenino en las Instituciones de Educación Superior (IES) y universidades

Para hablar de acoso a las mujeres en las IES y universidades es necesario comentar algunas de las condiciones sociales, económicas y laborales capaces de generar violencia hacia este grupo poblacional en particular. Aquí, se contempla el aumento continuo de la incorporación de mujeres al trabajo remunerado, el aumento de los hogares monoparentales donde las mujeres son jefas de familia o en familias donde se hace necesario un segundo ingreso a la par del hombre, la división sexual del trabajo como determinante no sólo de la subordinación de la mujeres al hombre sino también en decisiones como la elección del tipo de carrera, el menor ingreso a las mujeres frente a hombres por trabajos similares, las diferencias frente a similares trabajos como: la doble jornada laboral, el trabajo a tiempo parcial, el “piso pegajoso” y el techo de cristal”, esto se explica a continuación.

Antes de la pandemia de covid-19 la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) de la Organización de las Naciones Unidas registró aumentos hasta de 20% en la participación de las mujeres entre 25 y 54 años de edad. Desde mediados del siglo pasado las mujeres se han incorporado masivamente al trabajo remunerado, generando cambios en las estructuras familiares y cambiando las expectativas del desarrollo personal y profesional de ellas (2021).

De acuerdo con las estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) el área de servicios aglutina la mayor concentración del sexo femenino, las mujeres se dedican a las actividades domésticas y de cuidado. Asimismo, sus empleos se caracterizan por bajas percepciones económicas, salarios menores que los hombres por el mismo empleo o más lugares en la informalidad; manteniendo con ello su dependencia de otro salario o de otra persona, lo que genera violencia hacia las mujeres (2009).

Pierre Bourdieu habla de la dominación masculina a partir de la violencia simbólica, ejercida sobre un agente social. Para conseguir poder se oprime u hostiga con situaciones

humillantes constantes hacia alguien con diferente sexo, edad, clase social o condición étnica, las mujeres son el grupo vulnerable más grande en comparación con otras condiciones de vulnerabilidad.

Las mujeres deben estructurar sus actividades en función de múltiples exigencias, deben renunciar a tener una familia y descendencia en aras de la realización personal, como opciones excluyentes e irreconciliables; además de la posibilidad real de una discriminación casi invisible, que no les permite ser evaluadas de forma equitativa. (Lamas, 2018, p. 19)

La división sexual del trabajo con la diferenciación de roles, funciones, espacios, actividades y tareas diferenciadas para hombres y para mujeres, es considerada un elemento tendiente a aumentar la violencia entre ambos sexos porque los coloca en diferenciación de tareas con una escisión en el proceso productivo / reproductivo.

Esta división coloca a los hombres en un rol patriarcal, proveedor, tomador de decisiones, visible y de interrelación con la sociedad, en el trabajo público y remunerado. Las mujeres, en cambio, socialmente se le imponen características pasivas, dependientes, dedicadas a cuidar y a obedecer, confinadas al espacio privado, reproductivo y doméstico. Se les mantiene excluidas o relegadas vulnerables al acoso por el hombre con la violencia detrás de las puertas, la protección pública y legal llega a cuenta gotas para las mujeres.

Las actividades domésticas y de cuidado, al interior de los hogares pueden ser ejemplo de la vulnerabilidad o de la facilidad de ser consideradas blanco de hostigamiento con la adopción de las mujeres de los roles pasivos y dependientes de madres y esposas (Lagarde, 2011).

La principal responsabilidad en la atención a la familia incluye: el trabajo de cuidado desde la atención en los extremos de la vida: niños, adultos mayores, atención en situaciones especiales como embarazo, enfermedad o accidente, actividades de limpieza, mantenimiento y organización de la alimentación, el vestido, la educación, el trabajo y la recreación. Esto consume gran parte del horario de las mujeres, por estas actividades la

mayoría de ellas no reciben ningún pago o remuneración salarial, descanso o recompensa, esto genera violencia económica. Al limitar los ingresos económicos personales, también se confina a la mujer al ámbito del hogar, marginándola de otros espacios de la vida social como la escuela, el mercado laboral y otros, concibiendo aún más violencia.

También la elección de carrera y la ocupación puede estar socialmente dirigida de acuerdo al género. Por ejemplo, el sexo femenino se enfoca a elegir profesiones de cuidado o servicios y el sexo masculino se dirige hacia las áreas de ingeniería y ciencias.

Otra de las condiciones laborales de las mujeres es la doble jornada o doble ausencia. Las madres o jefas de hogares deben añadir a su trabajo como principal responsable del cuidado familiar una jornada extra, su labor remunerada donde devenga un sueldo, todo esto aumenta al doble las responsabilidades y compromisos, pero también, el desgaste físico, psicológico y mental de las mujeres.

La “doble jornada de trabajo” fue analizada en sus inicios por la italiana Laura Balbo en 1978. Se denomina “doble presencia” o “doble ausencia” a la situación donde las mujeres buscan la presencia simultánea en el hogar y en un empleo remunerado, esto se vive como doble ausencia con una carga mental relevante y con la necesidad de distribuir el trabajo, los tiempos y la solución de imprevistos que aparecen en la cotidianidad lo mejor posible. Estos hechos colocan en desventaja a las mujeres frente a los hombres que no realizan ese doble trabajo y que cuentan con la disponibilidad de tiempo y de energías necesarias para conseguir mayores ingresos y ascensos más acelerados en menoscabo de las mujeres, dentro de las que se pueden contar a las docentes universitarias, objeto de estudio de esta investigación (Lamas, 2018).

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado puede suponer mayor autonomía pero ese tiempo destinado a ambos trabajos se debe restar a la atención personal. A pesar de que cada vez son más visibles estas condiciones de las mujeres ni la sociedad, ni el Estado, a través de reorganización de los servicios públicos, ni mucho menos los hombres a nivel de las estructuras y organización de las familias han acompañado ni apoyado esa

incorporación femenina al mercado, tampoco ha habido apoyos ni consideraciones en el ámbito universitario.

Las actuales condiciones sociales como el aumento de los divorcios y el aumento de los hogares monoparentales han promovido la incorporación al mercado laboral de una gran parte de mujeres como las principales o únicas proveedoras del hogar o bien como generadoras de segundos ingresos al igual que el varón en hogares biparentales. Ha habido un alarmante aumento de trabajos en la informalidad o a trabajos a tiempo parcial por la flexibilización de horarios, que les permiten cumplir con la segunda o tercera jornada de trabajo, aunque sus percepciones sean bajas por un lado, y por otro, no tengan ningún pago de por medio en las actividades familiares de cuidado (Rendón, 2003).

En el caso de empleos remunerados se presentan dos fenómenos conocidos como “piso pegajoso” y “techo de cristal” que esquematizan los obstáculos para la movilidad horizontal y vertical en los escalafones laborales, en comparación con el desempeño de los hombres, quienes logran ascensos y puestos directivos más rápido en comparación con las mujeres.

Siguen vigentes los fenómenos de la segmentación vertical y horizontal que afecta a las mujeres, las brechas salariales (a pesar de que las mujeres han adquirido un mayor nivel de educación) y la persistencia de patrones que desvalorizan el trabajo femenino. (Rodigou, 2011, p. 33).

Por otro lado, el acoso u hostigamiento sexual en el trabajo se refiere al aprovechamiento de una posición a cambio de favores sexuales, de acoso de género con comportamientos sexistas, comportamientos seductores, chantaje sexual, atención sexual no deseada, imposición sexual o asalto sexual.

El acoso sexual cada vez es un problema más visible, no porque sea reciente, sino porque se denuncia con mayor frecuencia. Algunas mujeres están perdiendo el miedo a denunciar o a enfrentar a sus atacantes. El acoso sexual o por género significa una disminución del bienestar personal y representa un obstáculo para que la mujer logre su integración en el mundo laboral, no sólo como un elemento productivo más, sino logrando acceder a cargos

de mayor jerarquía que signifiquen mejores retribuciones económicas sin que se afecte esto por el hecho de ser mujeres:

Estadísticamente se comprobó que las víctimas más frecuentes de acoso en el trabajo son mujeres jóvenes que consiguen su primer trabajo, mujeres solas (madres solteras o divorciadas) con responsabilidades familiares, o mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas. (George, 2012, p. 31)

El acoso sexual que se denuncia está hablando de un contexto violento, desigual, explotador, de un conjunto de lugares amenazantes que no aceptan de primera mano la incorporación de las mujeres.

El clima laboral se tornará aún más complicado cuando a todo lo anterior se puedan sumar episodios de hostigamiento o atención sexual no solicitada. Incluyendo bromas, insinuaciones, chistes o agresiones verbales, gestos o invitaciones impertinentes, miradas lascivas, contactos físicos innecesarios, propagación de rumores sexuales, conductas denigrantes o machistas que hacen que las mujeres sufran las consecuencias negativas a causa de estas críticas o el rechazo hacia su persona o su trabajo.

El hostigamiento sexual no consentido, pone en peligro la integridad psicológica, y el bienestar del trabajo e incluso personal de las mujeres. Los comportamientos físicos de naturaleza sexual, conductas verbales de naturaleza sexual, comportamientos no verbales de naturaleza sexual y comportamiento basado en el sexo afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo, es una conducta que ofende, es intimidante, abusiva y degradante.

En su mayoría se puede tratar de hombres ordinarios, pero que ven a las mujeres como compañeras de menor valor o a quienes deben demostrar el poder y confirmar su superioridad profesional. Aunque el acoso sexual pueda verse como un problema independiente las consecuencias son similares y puede verse como una variante del acoso laboral cuando éste se da en los lugares de trabajo (Ausfelder, 2002).

Aunque el acoso moral descrito por Hirigoyen abarca ambos sexos la mayoría de las víctimas son mujeres; por eso se enfatiza que el tema sexual está incluido en el acoso laboral.

El hostigamiento y el acoso sexual son formas de violación de los derechos humanos porque socavan la dignidad de la persona, los derechos a la intimidad, y la libertad sexual, generando recurrencia y permanencia de estos comportamientos crueles e ilegítimos (Rodríguez De Tescari, 2019).

Martha Lamas (2018) cita a Foucault al enfatizar que los discursos sobre sexualidad establecen una relación entre poder, saber y sexualidad. Afirma que el machismo fomenta estas conductas y tiene un papel definitivo en los conflictos sociales en los que hay acoso.

Observar la universidad desde la perspectiva de género permite analizar la forma en que el género influye en la forma en que las relaciones sociales se presentan. Los espacios pueden verse como “masculinos” o “femeninos” y su desigual valoración, esta categorización confirma cómo se establecen las relaciones de poder, así como el control de recursos y los medios disponibles (Scott 1990 citado en Rodigou, 2011).

En las universidades como en otro tipo de centros laborales también ha presentado el proceso de feminización. Las mujeres se han incorporado de manera paulatina a la docencia y a la investigación, este fenómeno se ha acelerado en el siglo XXI; por ejemplo, la carrera de enfermería ha visto su asociación a las IES a finales del siglo XX, al igual que otras carreras que recientemente se agregaron a la universidad.

La Universidad se presenta en el imaginario social como un espacio democrático, plural y equitativo para sus distintos actores que participan en ella. Sin embargo, para Marcela Lagarde, “La universidad está lejos de haber alcanzado la paridad entre mujeres y hombres. Las desigualdades de género están presentes entre estudiantes y trabajadores, definen a la academia, a la burocracia y a los cuerpos directivos” (2011). Los espacios universitarios utilizan aún las categorías de poder de los varones, lo que ha limitado la posibilidad de desarrollar acciones tendientes a mejorar la condición de género en estos espacios de la educación superior.

La abogada Schultz publica en 1998 un documento desde el derecho para reconceptualizar el acoso sexual como:

Las acciones de los hombres dirigidas a conservar un espacio de trabajo o cierto tipo de empleo como un bastión de la autoridad y competencia masculina, y plantea que mucho del hostigamiento laboral se debe a la intención de reproducir la jerarquización masculina. (Lamas, 2018, p. 18)

El hostigamiento a que se somete a las mujeres pudiera no ser una cuestión sexual, sino más bien mantener ciertas áreas, ciertas líneas, ciertos puestos a cargo de hombres, ya que sólo ellos pueden mantener las tareas, los acuerdos y las posiciones bajo el monopolio del sexo masculino, dejando a las mujeres al margen de sus negociaciones y su poder.

El acoso hacia las mujeres impide la igualdad en el trabajo. Afecta la autonomía de las profesionistas, frena la libre expresión de ellas, los estereotipos en las estructuras formales e informales de las organizaciones respaldan los prejuicios y estigmatiza a las personas diferentes.

A pesar del aumento constante de la presencia de mujeres en las universidades las académicas se concentran en las contrataciones temporales y por horas / clase, disminuyendo conforme aumenta la cantidad de tiempo que esté en la universidad y la cantidad de obligaciones que deban atender en la institución.

Los estudios en las diferentes universidades demuestran esta tendencia, que favorece también a los hombres. Ellos consiguen avanzar también en el campo del estudio, ya que existe un mayor porcentaje de doctores en contraste con la cantidad de doctoras tituladas, por otro lado, los hombres avanzan en la movilidad horizontal y vertical en las universidades más rápidamente que las mujeres dedicadas a la academia. La concentración de hombres más que de mujeres también se da por áreas de conocimiento, las profesoras se concentran en ciencias de la salud y ciencias de la educación y los profesores en ciencias puras e ingenierías (Buquet, 2006 y CI de Cataluña, 2015).

Los docentes participantes en las actividades académicas observan su crecimiento profesional en la docencia como algo natural; en cambio, las mujeres, al pedir su opinión, en sus discursos comentan la complejidad y las dificultades que han vivido en sus trayectorias personales.

Esta construcción masculina de la realidad, basada en la supuesta neutralidad de valores del espacio público, facilita que las mujeres toleren sin réplica las prácticas discriminatorias que se producen y explica las paradojas en las que se encuentran inmersas las profesoras universitarias. (Pastor, 2015, p. 111)

El alto nivel educativo de las mujeres universitarias contribuye a crear el espejismo de la igualdad social, sostenido a partir de una imagen de elección voluntaria de mejorar su propia trayectoria académica, lo que dificulta observar las condiciones particulares que por su condición de género aún prevalece.

En las Instituciones de la Educación Superior las mujeres aceptan y confían en que el respeto de las reglas institucionales educativas y de organización les permita avanzar en sus trayectorias personales siempre y cuando se sometan a las evaluaciones iguales a los hombres sin considerar las diferencias entre unos y otros, lo que implicaría realizar tareas simultáneas en tiempos acotados, con escasa flexibilidad en los horarios, imposibilidad de cumplimiento de las distintas responsabilidades y con escaso poder de decisión, lo que puede generar acoso hacia las mujeres académicas universitarias que no cumplan las tareas ni participen a la par que los hombres (Rodigou et al., 2011).

En la educación superior aún se considera un tabú hablar respecto al acoso laboral o sexual. Las IES son lugares para la producción y la difusión del conocimiento, las facultades han sido resistentes a aceptar la presencia de este fenómeno, al negarlo evitar visibilizarlo para investigarlo y sobre todo, para dar la dimensión ética, moral y jurídica necesaria para atender y sobre todo, prevenir el acoso laboral (Hermann, 2019).

La aceptación por el grupo de docencia y de investigación es necesaria si se busca avanzar hacia la obtención de plazas de tiempo completo o parcial, obtener derechos políticos hacia

la alta dirección o la representación institucional también tiene dificultades porque además del liderazgo se debe ser capaz de acordar y establecer convenios con todos los demás compañeros; para conseguirlo, se debe rebasar la llamada meritocracia y establecer redes de confianza para posicionarse dentro de la universidad.

Sin embargo, para las mujeres esto es complicado, porque no se consigue fácilmente debido a dos situaciones en contra: una, las actividades en las que se participa tienen que ser diversas (asesorías, tutorías, gestión, investigación, etc.) para lograr hacer visible el trabajo, y dos, focalizándose en aplicar todo el tiempo posible para cumplir lo mejor y más rápido posible, acortando tiempo para comer, de recreación, de estancia con la familia, etc., lo que también limita que haya visibilización en los espacios de toma de decisiones y en el ámbito de la presencia pública (Alcázar y Balarín, 2018).

Las relaciones humanas están basadas en una serie de normas y conductas aceptadas por la sociedad, en la que vivimos; también donde trabajamos, y el trabajo debe generar satisfacciones; y tener condiciones facilitadoras de ambientes saludables que promuevan la productividad, la creatividad y el desarrollo de los participantes (Rojas-Solís, 2019), por eso, el acoso laboral dirigido hacia las mujeres es motivo de esta investigación.

1.3 Acoso laboral hacia las mujeres académicas en las Instituciones de Educación Superior (IES) y universidades

Los estudios a nivel mundial reportan incidencia del acoso laboral entre las profesoras de educación superior, en Turquía, Pakistán, Región Asia Pacífico, Estados Unidos y España, en América Latina en Colombia, Costa Rica y México, las investigaciones demuestran en los últimos años que el acoso continúa presente en los diferentes contextos sociales y económicos de los diferentes países del mundo.

En Turquía en una universidad pública se localizaron técnicas de mobbing como el favoritismo y la hostilidad personal, pero no se encontraron diferencias significativas en cuanto a sexo o edad entre los profesores encuestados (Minibas et al., 2018).

Estudios enfatizan la incidencia del sexo femenino en el acoso laboral, en Estados Unidos se han realizado diferentes investigaciones comentadas en revisiones sistemáticas donde existen diferencias significativas relacionadas con las variables sociodemográficas de los participantes como edad, sexo, antigüedad y tipo de contratación, enfatizando que estos hallazgos buscan mejorar el marco legal que enmarca el trabajo docente (Duffy y Yamada, 2018).

Acentuando las mayores afectaciones en el sexo femenino, en un estudio en Turquía se analizaron 281 tesis de posgrado referentes a acoso laboral, 37% de ellas reportaron que el género tiene un efecto importante sobre el acoso psicológico en el ámbito del trabajo (Agarwala, 2018).

En un contexto diferente con características sociales y económicas sui generis, en China se analizó la situación de 1138 empleados universitarios, 33% de ellos reportaron estar en situación de acoso, aun así, las mujeres reportaron 12% de situaciones de mobbing y en esta investigación, las mujeres que no reportaban acoso tenían en su haber educación terciaria y predominaban las casadas como su estado civil. (Zhang, 2017).

En otro estudio, realizado en Pakistán, en una universidad las mujeres reportaron más casos de acoso laboral en comparación con los hombres, las mujeres comentaron mayor facilidad para identificar intimidación (Anjum y Muazzam, 2018).

En España, las pesquisas reportan la presencia de acoso en 9.31% de los empleados universitarios, siendo mayor el acoso entre las mujeres, y las causales que destacan son luchas de poder, envidia y prepotencia del acosador, entre los efectos destaca la afectación sobre la salud física, la salud emocional, la actividad profesional y las relaciones sociales (Justicia et al., 2006; Justicia et al., 2007).

En otra investigación en España se halló que 22.6% de los profesores se sintieron víctimas de mobbing y las diferencias se debieron a edad, género o categoría académica de los profesores. Los mejores predictores resultaron ser el grado de autonomía en el trabajo y la satisfacción experimentada en las relaciones con los supervisores (Herranz et al., 2006).

En México, se evaluó la perspectiva de género de la violencia y el acoso en el trabajo en instituciones educativas privadas, se obtuvieron mayores puntajes en el colectivo femenino con alto riesgo laboral y mayor prevalencia de acoso, lo que afecta la perspectiva de desenvolverse en un trabajo decente para la mejora de la calidad de vida y salud ocupacional de los protagonistas del proceso enseñanza aprendizaje de los futuros profesionistas del país en el siglo XXI (Del Pino, 2015).

También en nuestro país, se trabajó sobre la relación entre mobbing y docentes femeninas en universidades mexicanas, encontrando mayor riesgo psicosocial para las profesoras de las disciplinas de ciencias básicas e ingenierías, así como en aquellas que cuentan con estudios de doctorado, lo que aumenta su vulnerabilidad y afecta su calidad de vida en el trabajo y afecta también el respeto a la dignidad humano / laboral del personal académico (Del Pino, 2017).

En México, un estudio realizado en la Universidad Autónoma del Estado de México se analizó la relación entre mobbing y satisfacción laboral, encontrando que algunas dimensiones del mobbing como desvalorización del trabajo y sobrecarga laboral se asociaron a la satisfacción laboral de docentes de las IES (Muñoz et al., 2018)

También se ha buscado la relación entre mobbing y síndrome de burnout, como fenómenos nocivos que provocan deterioro a la salud física y mental de los trabajadores, de acuerdo a sus resultados ambos generan agotamiento emocional y despersonalización en los participantes en el estudio (Letelier et al., 2014).

En Costa Rica, se realizó un trabajo académico de revisión sobre el mobbing, destacando la constante presencia de microtraumatismos que acumulados afectan la salud de todos los

implicados, para atender este problema se debe mejorar la cultura organizacional de las instituciones académicas (Quirós, 2019).

En México, es posible mencionar diversas investigaciones respecto al acoso laboral, en la Ciudad de México, en el Instituto Politécnico Nacional se observó que las mujeres registran múltiples experiencias de diferentes tipos de acoso, sujetas a las diversas formas de opresión de género construidas históricamente y viviendo el trabajo con acoso y no solo sexual, lo que puede iniciar sutil y aumentar y dejar a las mujeres emocional y físicamente discapacitadas (Fuentes, 2013).

En otra pesquisa, en Ecuador no encontraron diferencias por sexo, sin embargo, los resultados revelaron que del total de participantes 183 (97.8%) refirieron acoso nulo o bajo, 4 docentes (2.2%) que es medio o alto y los síntomas frecuentes son cervicalgias, lumbalgias, explosiones de coraje, fatiga y gastritis (Lara y Pando, 2013).

Trabajos que específicamente revisan la presencia de acoso laboral entre académicas universitarias de enfermería incluyen un estudio en un hospital universitario en Turquía donde al menos 71% de los participantes reportaron algún episodio de acoso laboral, la mayor parte de los reportes correspondían a enfermería donde además, algunas de ellas participaban también como docentes dentro de la misma institución, lo que es muy similar al objeto de estudio del presente trabajo, donde se busca analizar la presencia e intensidad de acoso a docentes universitarias de enfermería (Ulas et. al, 2018).

En Colombia, en una pesquisa dirigida a docentes de medicina y de enfermería, éstos últimos resultaron ser más susceptibles de sufrir cualquier modalidad de violencia y acoso psicológico y refirieron una autopercepción de su estado de salud mental más bajo que el grupo de docentes de medicina (Acosta et al., 2017).

1.4 Aproximaciones hacia la vida laboral de las académicas de enfermería en la Universidad Autónoma del Estado de México

Enfermería es una disciplina que combina la revisión de fundamentos teóricos que parten de la misma profesión junto con el aporte de diversas ciencias y el trabajo práctico en atención directa al paciente.

La práctica de la enfermería se puede realizar en centros de atención a la salud de primer, segundo o tercer nivel de atención, incluyendo: centros de salud, clínicas, hospitales generales y hospitales de especialidades, en ámbitos público y privado, en cuidado domiciliario y en consultorios particulares de enfermería, éstas últimas son las menos frecuentes.

En los centros hospitalarios se concentra una mayor cantidad de personal de enfermería, ascendiendo a tres cuartas partes del total y por tan alto volumen es más frecuente que sufran hostigamiento laboral, tres veces más que otras profesiones, las causas probables pueden ser: exceso en la jerarquización, predominancia femenina, opresión histórica e incluso dependencia en sus actividades de otras profesiones (Cobo y Ortego, 2013).

Por eso es posible afirmar que cuando el personal de enfermería desiste del trabajo asistencial o lo combina con la docencia ya pudiera tener un antecedente de haber sufrido o de estar sufriendo acoso en su responsabilidad hospitalaria y como se mencionó anteriormente, los docentes universitarios pueden tener este antecedente al incorporarse al trabajo académico, esperando que en esta nueva institución esos patrones de comportamiento no se repitan.

Las condiciones laborales en el ámbito universitario para los docentes de asignatura son complejas, ya que la mayor parte del personal tiene contratos temporales semestrales, la percepción económica depende del número de horas que se labore, las cuales de acuerdo a la legislación universitaria no pueden ser más de 18 horas / semana / mes para el nivel superior.

Las 18 horas máximas permitidas para impartir clase dependen del perfil de cada docente, la mayoría cuenta con el nivel licenciatura y algunos con maestría, de la disponibilidad de asignaturas por semestre a cursar (los profesores de tiempo completo y los profesores con definitividad eligen primero), de la organización discrecional de la coordinación y de la aprobación del subdirector administrativo en cada caso particular hasta que cada profesor tenga al inicio del semestre una carga académica donde se le asigna turno, asignaturas, horas y grupos definidos.

Así, cada semestre debe realizarse esta negociación en todas las carreras, en enfermería es más complicado cada periodo lectivo ya que además de la revisión de asignaciones hay límites por condiciones organizacionales, no pueden elegirse asignaturas de teoría y de práctica de manera simultánea, tampoco pueden asignarse materias de ambos turnos (matutino y vespertino) y los horarios están limitados, el turno matutino labora en teoría de 07:00 a 12:00 horas y el turno vespertino de 15:00 a 20:00 horas, porque los alumnos en contraturno asisten a sus prácticas académicas programadas.

Asimismo, se evalúa la participación de los docentes de asignatura en las reuniones al inicio de cada semestre, la entrega y recepción de documentación y de informes en tiempo y forma, la apreciación estudiantil y el establecimiento de relaciones sociales laborales apropiadas que permitan mantener la contratación constante.

Las relaciones sociales laborales apropiadas de los profesores de asignatura deben enfocarse al trabajo áulico, participar en base a su iniciativa personal en las actividades extras como tutorías, actividades culturales, etc., así como establecer relaciones sociales laborales que le permitan cumplir con su trabajo en la mejor forma posible, pero sin llamar la atención hacia ellos y ser blanco de acoso.

Esta discrecionalidad en su desempeño se altera cuando hay alguna situación por la que requiere hacer aclaraciones o solicitar alguna consideración, lo que debe hacerse lo menos posible.

Esta exposición pudiera ser a veces inevitable, cuando los horarios planeados no son compatibles con un segundo empleo o con la doble jornada de las mujeres cuidadoras, o cuando las profesoras de asignatura tuvieran iniciativa o propuestas de mejora cuando por su tipo de contrato no les corresponde, o cuando por un segundo empleo sobresaliera con algún tipo de beca o financiamiento externo, o algún tipo de distinción que dirija los reflectores hacia ellas.

Como se ha comentado en un primer momento en este trabajo por cualquiera de esos casos pudiera detonarse un problema de acoso en el área de trabajo y dejar expuestas a la población docente más vulnerable: a las mujeres académicas de asignatura de nuestra universidad.

Los casos de acoso laboral que se han presentado incluyen para las docentes de asignatura una disminución en la cantidad de horas ofrecidas en un semestre, la separación de horas clase en los extremos de los horarios, la asignación de tutoría con el grupo que tenga antecedentes de rebeldía o alta incidencia de problemáticas, o llegar al momento de casi eliminar las comunicaciones sociales con las docentes, no sólo dentro de la carrera, sino también con las personas que tengan alguna autoridad dentro de la universidad.

Las repercusiones del acoso laboral incluyen estrés, depresión, ansiedad, dificultades para la concentración o hartazgo, indiferencia y desfocalización de las tareas en las que debe concentrar su atención, dolores musculares por zonas o generalizados (mialgias), dolores en las articulaciones (artralgias) y otros.

El acoso laboral genera consecuencias que afectan a las docentes universitarias en enfermería, en especial a su calidad de vida, este constructo se revisa en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II

Evolución del enfoque de capacidades

en las teorías del desarrollo humano

2.1 El enfoque de las capacidades de Amartya Sen

Amartya Kumar Sen, economista y filósofo, en mayo de 1979, en la Universidad de Stanford, durante la Conferencia Tanner presentó la Teoría de las Capacidades.

La Teoría de las capacidades de Sen ha sido la base para modificar las mediciones que sobre calidad de vida se habían estado realizando a nivel mundial hasta ese momento. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) retomó los planteamientos de Sen y en este organismo internacional se instituyó el Programa Nacional de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el cual genera desde 1990 un Informe Anual sobre el Desarrollo Humano.

En los Informes del PNUD se realiza una comparación entre países con tres grandes parámetros: economía, salud y educación. Hoy día el trabajo del PNUD gira en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, enfocados a tres áreas principales: desarrollo sostenible, gobernabilidad democrática y mantenimiento de la paz, el clima y la resiliencia a los desastres para alcanzar el desarrollo humano a nivel mundial (ONU, 2021).

La calidad de vida explicada a partir de la teoría de las capacidades se dio a conocer a nivel mundial a partir del libro con el mismo nombre. En él se presenta la teoría de Amartya Sen, junto con otras propuestas que al respecto de la calidad de vida fueron presentadas en la Conferencia Tanner. Este texto fue compilado por Amartya Sen y Martha Nussbaum y es una de las fuentes principales de esta revisión (2004).

En la teoría de calidad de vida de Amartya Sen es medular el término capacidades, que es utilizado para expresar las diferentes combinaciones y alternativas que una persona logra hacer o ser. Las capacidades tienen el objetivo de evaluar las habilidades reales disponibles, a través del ejercicio de la libertad y que en conjunto logran funcionamientos valiosos en su vida.

En la perspectiva del desarrollo humano las capacidades no se enfocan hacia la adquisición de posesiones materiales. El conjunto de capacidades configura funcionamientos, como representación de las cosas que se desea hacer o lo que se desea vivir; las mezclas de capacidades pueden ser tan variadas que permiten expresar una diversidad de

funcionamientos. Por ello, las capacidades deben valorarse, como básicas e indispensables para la organización de la actividad humana.

Sen esboza la creciente complejidad de los funcionamientos debido al número de capacidades que se ponen en juego y la componen. Ejemplo de funcionamientos simples puede ser la nutrición adecuada o una buena salud; porque para alcanzar la nutrición de manera apropiada se requiere la capacidad de elección de alimentos, recursos monetarios y la predisposición al consumo y autocuidado. Ejemplo de funcionamientos complejos son la movilidad social o la autoestima; en el caso de la movilidad social entran en juego capacidades como el autoconocimiento, la prospectiva personal, un proyecto de vida, recursos monetarios, disposición al cambio, etcétera, que al sumarse permitan alcanzar el funcionamiento complejo.

Para lograr los funcionamientos, de acuerdo con Sen, se requiere poner en juego distintas capacidades. Mientras más capacidades posean las personas, tendrán más “herramientas” para conformar un mayor número de funcionamientos o funcionamientos más complejos, acrecentando con ello capacidades, funcionamientos y, en consecuencia, libertad para ejercerlos, no como una concesión, sino que se tendrá la capacidad de exigir la libertad de elegir capacidades y funcionamientos (Sen y Nussbaum, 1996).

Las capacidades son promotoras de libertad. Libertad como elección del tipo de vida que se desea vivir. Por eso me permito afirmar que mientras más opciones se tengan para elegir, y mientras las personas tengan más capacidades para realizar sus elecciones, se estará siguiendo el precepto de libertad que propone esta teoría sobre el desarrollo humano.

La evaluación de las capacidades ocurre en un espacio en donde se identifiquen objetos – valor, llamados así porque su valía, aunque es relativa permite observar las capacidades y los funcionamientos para moverse dentro de la sociedad. Esto incluye algunas consideraciones y excluye otras, como, por ejemplo, el alcance utilitario o los medios de vida, que de manera directa pueden o no incluir capacidades.

La libertad como el principal objeto- valor y el espacio evaluativo son esenciales al hablar de desarrollo humano, porque en términos de bienestar las metas alcanzadas a través del

conjunto de capacidades deben cumplir con el objetivo de ser elegidas por las personas y contener en sus características rasgos positivos y sanos.

Para aclarar los alcances de este enfoque se consideran cuatro conceptos que permiten visualizar la trascendencia de la teoría de las capacidades: el logro de bienestar, el logro de agencia, la libertad de bienestar y la libertad de agencia. De manera que en base a cada uno de ellos se puede realizar un ejercicio evaluativo, y sin perder de vista que cada uno de ellos influye en las comparaciones individuales. Sin embargo, las comparaciones interindividuales pueden presentar diferentes fines de evaluación, es decir, aquí entran en juego percepciones, emociones, estados de ánimo, elementos subjetivos que pueden dar resultados diferentes, dependiendo de intereses, el propósito- valor, etcétera. Lo importante es evitar parcialidades en el momento de evaluar, por lo que no se deben perder de vista las diferentes capacidades y los funcionamientos.

Uno, el logro de bienestar se refiere a la evaluación que cada persona hace de su propio bienestar, lo bueno que es el ser de una persona. Se refiere a evaluar los elementos que constituyen a cada persona visto por ella misma. Esto no implica que la relación con los otros quede sin considerar, aquí es posible evaluar los efectos de esas relaciones en la persona en cuestión. Los funcionamientos en materia de logro de bienestar pueden ser externos o internos. Como se mencionaba anteriormente, puede ser un funcionamiento simple como nutrición o salud, hasta los complejos como el autorrespeto o la seguridad.

Dos, el logro de agencia se refiere a elegir el propósito-valor de la comprobación de su éxito en el cumplimiento de los objetivos que promueve, es decir, este logro depende de la apreciación personal. El ejercicio es más complicado porque se refiere a evaluar el estándar de vida de una persona, aquí, los elementos externos pudieran tener alguna implicación, pero indirecta o lejana. Este logro es un ejemplo de metacognición, donde se evalúa con cierta distancia si lo que se ha logrado corresponde al objetivo inicial, por eso se afirma que lo importante es la consideración de las metas personales y su cumplimiento.

Tres, la libertad para el bienestar habla de la libertad para vivir realmente de cada persona que demuestra algún interés en estar bien, cuando se evalúa a sí misma y evalúa sus

relaciones sociales, disfrutar sentirse bien y ser capaz de evaluarlo. La libertad permite sentir bienestar porque se actúe libremente, se elija conductas que lleven al bienestar, aunque no necesariamente se disponga de un abanico tan amplio de funcionamientos, aun así, la elección da la sensación de bienestar, es decir, se es capaz de elegir bienestar por el logro.

Amartya Sen también comenta que las capacidades por sí solas aportan a la libertad para el bienestar. Las capacidades son elementos que mínimamente deben cumplirse porque en caso contrario se estaría en un estado de pobreza, de desigualdad o de vulnerabilidad. La pobreza de capacidades básicas se refiere a la interrelación entre las características personales y sociales y un nivel de ingreso monetario bajo. Por ejemplo, puede presentarse el caso de disminución de las capacidades o una falla en ellas, como en el caso de una discapacidad o alguna enfermedad que limite las posibilidades individuales de desempeño. Otro ejemplo sería la correspondencia entre bajas capacidades y bajo ingreso. Estas alteraciones en las capacidades disminuyen o alteran la libertad para el bienestar, como en casos de vulnerabilidad o desigualdad, donde no se ha logrado equilibrio, presencia y desarrollo de las capacidades que les permitan a las personas disfrutar los funcionamientos.

Cuatro, es importante promover y evaluar la libertad de bienestar para conseguir libertad de agencia y obtener logro de bienestar como logros de agencia. Hay interrelación entre los conceptos mencionados y los factores tanto intrínsecos como extrínsecos en cada persona, de manera que no se encasilla ni se dicta una línea a seguir para hablar de calidad de vida en términos únicos, esto es una ventaja de esta teoría, centrada en las personas que pueden tener diversos alcances, diversas metas.

Amartya Sen continuó desarrollando la teoría de la calidad de vida; actualmente es una de las teorías sobre el desarrollo humano más difundida a nivel mundial.

Sen trabajó de cerca con la filósofa Martha Nussbaum, ambos difirieron entre otras cosas en la necesidad de proporcionar una lista de capacidades mínimas que se requería discurrir. Sen consideraba necesario aplicar una metodología que ayudara a elegir las capacidades necesarias, iniciando con lluvia de ideas, un borrador sometido a debates académicos y

políticos, después examinar, evaluar y comparar con otras listas y como último paso debatir la versión final (León, 2018).

Martha Nussbaum optó por dar dentro de su teoría una lista de determinadas capacidades mínimas a partir de lo cual se pudieran hacer las comparaciones, una forma más práctica de evaluar la calidad de vida.

2.2. El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum

Martha Craven Nussbaum, filósofa, trabajó con Amartya Sen. Ambos, consideraron desde un inicio que la perspectiva económica tradicional era deficiente en sus planteamientos; porque dejaba de lado la comprensión de elementos filosóficos, políticos y sociales que pudieran promover la calidad de vida, el bienestar y el desarrollo humano; por ello, en un principio ambos autores apoyaron la teoría de las capacidades, aunque cada uno de ellos, de manera personal resalta elementos particulares (Monereo, 2015).

Martha Nussbaum presentó el Enfoque de las Capacidades como una teoría que surge del análisis de la sociedad como desigual, donde las circunstancias políticas y sociales provocan desventajas de diferentes grupos, pero esto es más complicado para las mujeres frente a los hombres.

Resaltan desigualdades que sufren las mujeres, como ser tratadas como reproductoras, encargadas del cuidado, puntos de descarga sexual o como agentes de prosperidad general de una familia. Desigualdades que se encuentran reflejadas en el análisis de Lagarde, descritos como cautiverios (2011).

La desigualdad de los sexos está en fuerte correlación con la pobreza. Cuando la pobreza se combina con la desigualdad de los sexos, el resultado es una aguda carencia de capacidades humanas centrales, principalmente de las mujeres.

Las mujeres carecen de un apoyo esencial para llevar una vida plenamente humana. Esta falta de apoyo se debe a menudo al solo hecho de ser mujeres. De ese modo, aun cuando vivan en una democracia constitucional...son ciudadanas de segunda clase (Nussbaum, 2000, p. 31).

Las mujeres durante décadas han sido consideradas con menor valor o menor importancia frente a los hombres, esto, además de ser mentira, demerita a los seres humanos que al nacer tienen características femeninas, y que sin importar el rol que adopten en la sociedad, ya viven en desigualdad o en vulnerabilidad.

Nussbaum postula que la desigualdad se presenta dentro de los hogares. Por ejemplo, cuando los hombres son jefes de familia se preocupan primero por ellos y después por la familia. En cambio, cuando las mujeres son jefas de familia son capaces de buscar el bienestar común, el reparto de los bienes para todas las personas a su cargo y al final dejan el beneficio personal. Las mujeres a cargo de la familia buscan un reparto equitativo de los beneficios familiares.

Afirma Martha Nussbaum que la desigualdad a nivel internacional también debe considerar la perspectiva feminista. El pensamiento político y económico internacional debe priorizar el papel de las mujeres. Porque ellas, en general, son promotoras de igualdad y equidad. Además, son capaces de brindar ese reconocimiento y apoyo a los seres humanos que se pudieran encontrar en situación de desigualdad o de inequidad.

Las condiciones de vida de las mujeres, en general, originan desigualdad e inequidad. Los ejemplos más comunes van desde discriminación, violencia doméstica, acoso sexual, pobreza, nutrición, alfabetización, obstáculos en el derecho a la propiedad, dificultades en el derecho al empleo remunerado, prevalencia de usos y costumbres donde persiste el matrimonio infantil, trabajo de menores de edad hasta acoso laboral, limitación en la adquisición de nuevas capacidades o de las que ya se tienen.

El objetivo del desarrollo humano en la teoría de las capacidades de Nussbaum, al igual que en otros enfoques humanistas, promueven que los seres humanos disfruten una vida digna,

una vida significativa para sí mismos. El desarrollo humano debe procurar disfrutar vidas prolongadas, creativas y saludables como meta común, incluyendo a las mujeres.

El enfoque del desarrollo humano basado en las capacidades se pregunta qué es lo que las personas son capaces de ser o de hacer. Afirma que la calidad de vida en la especie humana implica diversos elementos que intervienen y se interrelacionan de diversas maneras. En el caso de esta investigación, es necesario subrayar que, para las mujeres, son importantes los factores personales, familiares y sociales y los diversos roles que en cada uno de ellos son capaces de desempeñar, la mayoría de las veces, al mismo tiempo. Por ejemplo, madres, trabajadoras, cuidadoras, hermanas, hijas, etc.

La complejidad en la definición de la calidad de vida es atendida por Martha Nussbaum a partir del planteamiento de una perspectiva integral, que incluye diez capacidades centrales, que, en conjunto, impulsan el desarrollo humano.

Las diez capacidades propuestas por Nussbaum son complementarias, cada una de ellas aporta elementos para concebir una calidad de vida integral.

La valoración de las capacidades abona a la actual tendencia para contribuir con la Agenda 2030 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible a nivel mundial, porque considera que los seres humanos debemos lograr interrelaciones positivas entre humanos y la biodiversidad.

Además, se enfoca teóricamente a reconsiderar la necesaria justicia social básica como indispensable en los planteamientos. Destaca que las estrategias sociales y las políticas públicas se deben enfocar en subsanar las desigualdades y las inequidades que provocan discriminación o marginación en las oportunidades o libertades disponibles para elegir.

Para Nussbaum las capacidades se combinan, desde las facultades personales y en interrelación con el entorno político, social y económico; de manera que las capacidades se refieren a oportunidades legalmente disponibles y elecciones realizadas de manera concreta.

Las capacidades combinadas se definen como la suma de las capacidades internas y las condiciones sociales / políticas / económicas en las que puede elegirse realmente el funcionamiento de aquellas, no es posible conceptualmente imaginar una sociedad que produzca capacidades combinadas sin que antes produzca capacidades internas (Nussbaum, 2012, p. 42).

En esta postura teórica se parte de las capacidades internas o facultades personales para cumplir con la calidad de vida, conceptualizadas como rasgos y aptitudes entrenadas y desarrolladas a partir de la interacción con el entorno político, social, económico y familiar. En este sentido, la calidad de vida no se puede considerar de manera aislada, al contrario, corresponde a la sociedad en general la ardua tarea de detectar y promover a través de las instituciones, especialmente de la educación, disponer de los recursos necesarios para impulsar el conocimiento, la salud física y emocional, del amor y el apoyo familiar para que las mujeres consigan potenciar sus capacidades.

Nussbaum postula que las capacidades internas se deben desarrollar a partir de su articulación con el medio ambiente y los distintos contextos, de ello depende el tipo y la calidad del estímulo para considerar que esas capacidades internas están presentes. Las capacidades internas son diferentes a los elementos genéticos incorporados en el ADN de cada ser humano. Las capacidades internas son las potencialidades que en cada persona hacen posible su desarrollo.

La política es uno de los elementos que no se mencionaron anteriormente en la teoría de Amartya Sen. Nussbaum, afirma que la política es indispensable en las capacidades básicas, porque a partir de ella es posible negociar acuerdos, liderar, fundamentar acciones y considerar consecuencias de las acciones en la vida diaria.

La teoría de las capacidades de Nussbaum propone incluir a las personas con algún nivel o tipo de discapacidad física o cognoscitiva en la evaluación de la calidad de vida. Ellos, deben tener las mismas oportunidades que todas las personas, ya sea a partir de un tercero, un tutor o cuidador que les proporcione el cuidado necesario, y que al mismo tiempo vele porque sean consideradas.

Los funcionamientos también son considerados en esta teoría sobre calidad de vida. Aquí, Nussbaum considera el empleo activo de una o más capacidades para ser o hacer, para lograr un funcionamiento, y esto se da, por la presencia en conjunto de varias capacidades.

La libertad de elección forma parte de la teoría de las capacidades. Es indispensable que las personas puedan tomar decisiones libremente para que puedan elegir del abanico de posibilidades disponibles. Aquí es imprescindible comentar que más allá de únicamente tener los funcionamientos adecuados las personas deben tener las capacidades necesarias para ser y hacer, ejerciendo su libertad bajo sus criterios. Por ejemplo, no es únicamente que una persona tenga el funcionamiento suficiente para permanecer dentro del sistema escolar, sino que pueda desplegar todas sus capacidades.

El Estado, tiene el papel de promover la mayor cantidad de oportunidades para que la población pueda vivir de la mejor manera. Esta promoción debe estar dirigida principalmente, hacia grupos vulnerables, de manera que se apoye la compensación de desigualdades frente a otras poblaciones. El trabajo del Estado también debe tener intervenciones dirigidas a evitar el daño de la población, como prohibir la esclavitud, por ejemplo. Otra prohibición considerada, es la realización de actividades que dañen las capacidades, como los excesos. Nussbaum menciona las drogas y el alcohol como sustancias dañinas y sobre las que se debe tener el control suficiente para que no ocasionen daño a la salud. De manera personal considero que las drogas, el alcohol y el tabaco sumado a los excesos en cualquier actividad pueden generar peligro para el desarrollo de las capacidades.

En la teoría de las capacidades de Nussbaum resaltan también los conceptos del trato respetuoso y la dignidad. Este enfoque se mantiene dentro de las normas éticas aceptadas socialmente, donde las capacidades permiten el desempeño en un marco de justicia mínima aceptable. La dignidad y el respeto son elementos rectores de esta teoría, porque las condiciones de vida de las personas deben ser de inicio promotoras de la dignidad humana.

Las medidas para proteger la dignidad de los seres humanos, protegen a la agencia. Las personas deben tener un papel activo en su calidad de vida, ser promotores de su propia salud y dignidad. No ser receptores pasivos “infantilizados”, sino participantes activos que

trabajen a la par de las ayudas y los apoyos, que le permitan mejorar y mantener la autoestima y la dignidad, trabajando para ello. Las condiciones sociales, políticas, familiares y económicas deben hacer esta promoción, porque en caso contrario el desarrollo se puede deformar y volverse negativo y profundizar diferencias y desigualdades. El enfoque así, se centra en la protección de la libertad, elemento indispensable para promover la vida digna (Nussbaum, 2012).

Martha Nussbaum asevera que la dignidad va relacionada íntimamente con la libertad. Esta conjunción es esencial para reflexionar de manera crítica, la situación de las mujeres actualmente.

Las mujeres deben tener la libertad de elegir las actividades en las que deseen participar. De manera que en su elección mantengan su dignidad en todo momento y frente a todas las personas, y, sobre todo, frente a sí mismas. Así, además de promover su incorporación en el mundo laboral al mantener la dignidad en las labores que se elijan, podrán tener más calidad en su desempeño, y en su vida en general.

El trabajo de las mujeres, en zonas urbanas, actualmente está compuesto por varios roles a la vez, lo que genera alteraciones a su calidad de vida. Abarcar los diferentes roles puede generar trastocamientos en los horarios y en las responsabilidades, pudiendo ser causa de frustración, estrés, ansiedad, inquietud y resentimiento, por mencionar algunos problemas.

Se debe promover la dignidad de las mujeres, también cuando trabajan, y permitir que todas sus actividades estén protegidas por sus derechos. Las actividades de las mujeres que cuidan a la familia, las que atienden el hogar, las que trabajan, y cuando las mujeres juegan todos esos y más roles, deben poder atender sus responsabilidades y tener sus derechos atendidos como mujeres, como trabajadoras y como seres humanos.

La discriminación de género se advierte en la ausencia de empoderamiento de mujeres y niñas, en las fallas de los programas sociales y políticos respecto del acceso igualitario a la vivienda, a salud, al empleo y la educación, sobre todo, en la ausencia de posibilidades de autodeterminación (Celi, s/f, p. 2).

La teoría de Nussbaum es universal, se enfoca a las mujeres en cualquier nación, se basa en la promoción de valores universales y normas que fundamenten un feminismo universal del hacer y el ser para una sociedad plural y en un contexto de liberalismo político encaminado a la justicia social.

El sentido de justicia social propone argumentos incluyentes e integrales en el enfoque de Nussbaum (2021), busca que el orden político y social beneficie a los grupos vulnerables en especial a las mujeres, y presenta una lista de diez capacidades centrales para que todos los ciudadanos y las ciudadanas disfruten de:

1. Vida. Disfrutar la duración aceptable de una vida que valga la pena, no morir de forma prematura.
2. Salud física. Equilibrar una salud adecuada, incluyendo la salud reproductiva, la alimentación adecuada y disponer de un lugar apropiado para vivir.
3. Integridad física. Estar protegidos de ataques violentos, incluyendo violencia doméstica y sexual, decisión en la satisfacción sexual y en la reproducción.
4. Sentidos, imaginación y pensamiento. Usar los sentidos, la imaginación, el pensamiento y el razonamiento, tener al alcance una educación adecuada. Participar en actos religiosos, literarios o musicales de acuerdo con su elección. Expresar ideas políticas, artísticas y religiosas. Experimentar placer y evitar dolor innecesario.
5. Emociones. Poder sentir y expresar amor, apego, duelo, añoranza, gratitud e indignación. Lograr desarrollo emocional.
6. Razón práctica. Tener concepciones propias del bien y la libertad de conciencia para planificar la vida.
7. Afiliación. Poder vivir con los demás y para ellos, con las bases sociales para auto respetarse.

8. Otras especies. Vivir en relación próxima y de respeto con animales y plantas, y todo el mundo natural.

9. Juego. Ser capaces de reír, de jugar y de participar en la recreación.

10. Control sobre el propio entorno. Participar en decisiones políticas, participar en elecciones y proteger su libertad de expresión y de asociación. Poseer bienes muebles e inmuebles, proteger su derecho de propiedad en igualdad de condiciones que las demás personas. En el entorno laboral ser capaces de trabajar ejerciendo la razón práctica y manteniendo relaciones valiosas, positivas y de mutuo reconocimiento.

Estas diez capacidades centrales son igualmente fundamentales, para promover una política inclusiva, que además de alcances económicos considere la dignidad como esencial, junto con la libertad, como las virtudes de la condición humana que se debe preservar, a través de la justicia social, a través de la reflexión social. Las mujeres, por conformar un grupo amplio, pero vulnerable, son centrales para debatir acerca de principios políticos básicos para todos los que habitamos esta aldea global (Nussbaum, 2000).

La teoría de calidad de vida con el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum al hablar sobre dignidad en el caso de las mujeres que trabajen, invita a la reflexión sobre la relación entre la integridad física de las mujeres en el hogar y la plena igualdad de estas como ciudadanas y trabajadoras, y el efecto en su salud física y emocional.

A partir de la teoría de las capacidades de Nussbaum es posible el establecimiento de un umbral mínimo necesario al hablar de calidad de vida. Un umbral para realizar los cotejos lo más razonables y justos posibles, y, que al tener parámetros clave para la evaluación, pueda establecer un comparativo del estándar de vida para sentar las bases de convivencia positiva, exigir el mejor desempeño hacia el gobierno, con propuestas políticas normativas equitativas y adecuadas para una sociedad decente (Colmenarejo, 2016).

El enfoque de las capacidades propugna el principio donde cada persona es un fin en sí misma. De manera que esto facilite la participación de las personas en la vida colectiva y que los logros que se obtengan en comunidad puedan ser obtenidos por cada una de las

personas que conforman esa colectividad. Por ello, afirma Nussbaum que como cada persona es un fin en sí misma, cada persona merece respeto y consideración, y a cada una de ellas se le debe garantizar y proteger en la medida que lo necesite.

Al hablar de seres humanos incluye a hombres y mujeres, pero enfatiza a las mujeres trabajadoras. De manera general, reconoce las condiciones de las mujeres, quienes han vivido en desigualdad con los hombres. De manera particular, esta teoría de la calidad de vida busca abonar a la visibilización de las distintas condiciones de desigualdad y vulnerabilidad en los diferentes escenarios y que han perdurado a través del tiempo. Un ejemplo de la desigualdad de las mujeres es la llamada doble jornada, que incluye una actividad remunerada fuera del hogar y la actividad de atención y cuidado al mismo hogar, las tareas domésticas y las actividades de cuidado a quien lo necesite al interior de la familia o el círculo cercano. La combinación de estas responsabilidades limita oportunidades laborales, horarios disponibles, participación política, salud física y emocional y otras. La incorporación de capacidades como las emociones y el juego permiten evaluar estos argumentos previos.

La lucha es necesaria en contextos precisos donde existe discriminación, en especial hacia las mujeres y las niñas, con el fin de cumplir con procesos de recreación con valores; para ello se requieren sistemas de valores liberales, democracias cuyos fundamentos descansa, en la igualdad de las personas y la libertad de expresión y en los que el Estado juega un rol garante de los derechos y libertades (Celi, s/f: 81).

La consideración de los Estados para contemplar las capacidades es una de las propuestas de esta teoría. Basados en los derechos, las capacidades son elementos imprescindibles al hablar de democracia, reconocer las capacidades centrales en cada ciudadano permite evaluar su calidad de vida.

Las capacidades centrales propuestas en esta teoría tienen múltiples interrelaciones, destacan dos capacidades por ser elementales, la afiliación y la razón práctica; en ambas, la dignidad humana y la libertad, ya mencionadas, siguen presentes. La razón práctica organiza a las demás capacidades. Brinda oportunidad de planificar la vida a partir de elegir y ordenar

otros funcionamientos y otras capacidades. La afiliación domina a las demás capacidades. Resalta la deliberación sobre las políticas públicas como un asunto social que afecta a la persona, la familia y la comunidad, como una acción de estructuración.

El enfoque de las capacidades de Nussbaum promueve la participación democrática funcional y operativa de las sociedades. En este sentido, considera la seguridad de la capacidad, se refiere a que las políticas públicas no deben limitarse a proporcionarle las capacidades a las personas, sino que su papel es crear los mecanismos necesarios para facilitar la adquisición de esas capacidades de modo que pueda elegir las y utilizarlas más adelante. La seguridad en el futuro también es un aspecto elemental para el funcionamiento de la sociedad, debe existir certeza de que cada capacidad debe estar protegida para su uso posterior sin importar qué corriente gubernamental llega al poder.

Otro concepto más de este enfoque es el funcionamiento fértil. Es una especie de funcionamiento complejo, capaz de promover la adquisición de otras capacidades nuevas, como, por ejemplo, acceso a créditos, que más adelante promoverán la participación en política, y esa participación permitirá afiliaciones valiosas, sensación de libertad y de bienestar emocional. Nussbaum considera también otro ejemplo de funcionamiento fértil, si las mujeres tienen propiedades puede protegerse en caso de violencia doméstica, lo que facilita las opciones de salida y mejorar así su status físico, económico, moral y emocional.

En caso contrario al funcionamiento fértil, las llamadas desventajas corrosivas son obstáculos y limitaciones que privan la libertad, la adquisición y la aplicación de capacidades y de los funcionamientos, como la violencia doméstica, el acoso laboral o el analfabetismo; situaciones que colocan en riesgo la salud, las emociones, las afiliaciones y otras capacidades de los afectados (Nussbaum, 2012).

Los gobiernos deben destinarse a la promoción de los funcionamientos fértiles y a detectar y las desventajas corrosivas que requieren intervención desde las políticas públicas.

La Teoría de las Capacidades contiene elementos filosóficos que retoma de Aristóteles. Principalmente reflexiona sobre la distribución política y su relación con las capacidades,

también sobre la necesidad de establecer primero la función del hombre y finalmente, a explorar la vida en el sentido de actividad.

Aristóteles rechaza la riqueza y el ingreso como normas, como criterios de logro. En este sentido, le da más valor a las actividades humanas y a la libertad. La felicidad es un componente por evaluar, pero sólo como otro objeto de valor, al igual que la realización de los deseos personales o de los recursos de que se disponga (Sen y Nussbaum, 1996).

Aristóteles busca extender la posesión de bienes a todos los ciudadanos, todos y cada uno, refrendando la necesidad de considerar a cada persona como un fin en sí mismas. Y cada una de sus necesidades, como el agua, el aire o la educación para compensar las debilidades humanas, las vulnerabilidades pueden ser obstáculos para lograr una calidad de vida adecuada.

Martha Nussbaum en la Teoría de las Capacidades también consideró las enseñanzas de los estoicos, quienes enseñaban que todo ser humano, es poseedor de dignidad y merecedor de reverencia. La dignidad humana es un elemento imprescindible para la teoría de las capacidades, la ética es una capacidad esencial para cada persona, al igual que el respeto personal.

Retoma algunos otros autores y la influencia de Aristóteles en la teoría de las capacidades. Adam Smith y Emmanuel Kant hacen referencia a la dignidad humana como necesaria para la vida. Roger Williams, estudioso británico que retoma Aristóteles también comenta acerca de la libertad de buscar y practicar una religión. Adam Smith con su obra La riqueza de las naciones hace varios planteamientos como la necesidad de la educación pública, obligatoria y gratuita. Afirmó que la pobreza es desfavorable para la vida y para la salud de las personas; similar a la necesidad de mejorar la distribución de bienes entre la población con la acción del gobierno.

Posteriormente, los documentos de John Stuart Mill en Gran Bretaña se refirieron al autodesarrollo humano y la libertad política como desencadenantes de discriminación hacia

las mujeres. El filósofo T. H. Green también habló de la necesidad de proteger la libertad humana; su pensamiento influyó en diferentes condiciones laborales de los trabajadores.

Martha Nussbaum se refiere a diferentes problemas contemporáneos en los cuales es necesario revisar detenidamente, y donde, la teoría de las capacidades es una opción para su análisis. Como el caso del género, la teoría está enfocada hacia las mujeres, porque las mujeres padecen desigualdad en todo el mundo y en diferentes ámbitos, lo que se traduce en un pendiente al hablar de justicia; además, esto es un problema de desarrollo humano, porque al negarse esa igualdad, las mujeres no consiguen las oportunidades necesarias para su pleno desenvolvimiento, lo que trae beneficios no sólo a las mujeres, sino también a las familias y comunidades.

Las familias son de interés social, a su interior, todos sus integrantes deben disfrutar de espacios de sana convivencia, sin violencia doméstica ni abuso sexual, sin matrimonio infantil, con educación primaria y secundaria obligatorias. La educación de las niñas debe permitir la igualdad y el ejercicio de sus derechos como ciudadanas.

Las personas son quienes importan en materia de calidad de vida. El desarrollo debe promover vidas plenas, creativas, significativas. A pesar de la generalización del uso del PIB per cápita como única medición de la calidad de vida constituye un indicador aproximado, pero inconcluso.

Además, las mediciones deben considerar la necesidad de respetar a las personas, lo que requiere considerar otras unidades de medidas como prioritarias en la evaluación. La Teoría de las Capacidades es una opción que promueve la dignidad humana, respeta las diferencias de religión, raza o género; es sensible a la complejidad y lucha por la mejor distribución de los esfuerzos de grupos vulnerables. Este enfoque se refiere a la justicia social, permitiendo la reflexión crítica y el debate argumentativo para participar en discusiones nacionales e internacionales a partir de la igualdad como punto de partida para valorar la calidad de nuestra vida.

Finalmente, el enfoque de género de esta teoría permite observar las justicias sociales y la arbitrariedad de las medidas y de las acciones legitimadas y permitidas por los gobiernos. Al observar con detenimiento, con parámetros claros y un umbral mínimo, la evaluación de la calidad de vida abona al cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda mundial 2030.

2.3 Calidad de vida laboral

La calidad de vida es la puesta en marcha del conjunto de capacidades para conseguir la satisfacción de necesidades y lograr una vida feliz, plena, larga y saludable. El trabajo es un factor que contribuye con el aporte monetario, pero no sólo eso, interviene en los diferentes aspectos de la calidad de vida como la recreación, el trabajo digno, reconocimiento, participación, afectos, conocimientos, habilidades, hábitos saludables, valores para la vida diaria, sentido de la vida y otros. De manera que los esfuerzos por mejorar la calidad de vida laboral repercutirán en la calidad de vida de las personas (Patlán, 2017).

La calidad de vida en el trabajo es un proceso dinámico y continuo, con interrelación de diferentes factores con el fin de conseguir el desarrollo más pleno del empleado. Incluye el análisis de las condiciones del entorno y la experiencia psicológica de las personas. Posibilidades del trabajo, organización para la satisfacción de necesidades laborales como realizar actividades creativas, saludables y seguras, conseguir realización personal, familiar, profesional y social, y favorecer la mejora económica del trabajador.

La calidad de vida laboral se ha dividido en dos grandes aspectos: uno subjetivo y otro objetivo.

Un aspecto subjetivo o psicológico, está enfocado al conjunto de percepciones y experiencias individuales y colectivas que se enfocan en la satisfacción psicológica del trabajador. Destacan aquí los intereses del empleado sobre los de la organización.

Un aspecto objetivo, enfocado a las condiciones físicas, intrínsecas del empleo y el ambiente como requisitos y organización del trabajo, actividades a realizar, horarios, salarios, salud y seguridad laboral y otros más que son contemplados para conseguir eficiencia y eficacia de los empleados.

Para estudiar la calidad de vida se han propuesto dos perspectivas principalmente: una analítica y una global e integradora. Uno, a partir del análisis de algún elemento específico, como la ergonomía, la salud laboral, las cuestiones sociopolíticas y de organización, etcétera. Dos, a partir de una visión que integre la calidad de vida vista como un proceso complejo, incluyendo: factores individuales, factores del ambiente de trabajo, factores del trabajo y la organización y factores del entorno socio-laboral (Patlán, 2017).

En el año 2000 la Organización Mundial de la Salud planteó la importancia de la calidad de vida en el trabajo por las repercusiones del empleo remunerado en el desarrollo de las capacidades y los intereses de las personas. Las empresas se enfocan en la obtención de ganancia y la competitividad y a partir de las recomendaciones se han aumentado los estudios sobre el llamado capital humano.

El capital humano está compuesto por los trabajadores de una empresa. Desde la visión empresarial es posible afirmar que ellos son los activos más importantes de cualquier organización. Al beneficiar a los empleados las empresas también serán beneficiadas.

La calidad de vida en el trabajo se asocia con un trabajo significativo y satisfactorio, incluyendo oportunidades para demostrar autonomía e iniciativa con conocimientos teóricos, prácticos y actitudinales.

Cuando la calidad de vida en el trabajo es inadecuada o baja afecta la identificación con la empresa, la satisfacción laboral, el esfuerzo o el desempeño en el trabajo, provocando para la empresa problemas como ausentismo, insatisfacción, disminución de la productividad, pueden incluso afectar la salud de los empleados.

Por el contrario, cuando la calidad de vida en el trabajo recibe notas altas hay involucramiento con el trabajo, motivación, aumento de la productividad, mejora en la salud, bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida fuera de él.

La calidad de vida en el trabajo contempla la creatividad como indispensable. La solución de problemas de manera rápida, que brinde alternativas accesibles y creativas es recompensado en las empresas, por eso la creatividad puede ser un elemento que detone la motivación y la participación de los trabajadores con su empleo.

Existen diferentes modelos teóricos que buscan la explicación de la calidad de vida en el trabajo. El primer modelo lo propuso Walton en 1973, tenía ocho dimensiones: compensaciones equitativas, justas y adecuadas, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidades de desarrollo y aplicación de las capacidades y habilidades del trabajador, oportunidades de crecimiento continuo, integración social en el trabajo y trabajo y espacio para la vida personal.

En 1983 Nadler y Lawler presentaron un modelo que agrupa en cuatro dimensiones los diferentes elementos de la calidad de vida en el trabajo, y son: participación en la toma de decisiones, reestructuración del trabajo, innovación en el sistema de recompensas y mejoramiento del ambiente de trabajo. Este planteamiento buscó su impacto en la organización y administración empresarial.

Turcotte, en 1986 presenta un modelo teórico para analizar la calidad de vida en el trabajo considerando la relación entre entornos: intraorganizacional y extraorganizacional, cuando no hay una relación adecuada se genera estrés, cuando la relación es adecuada se presenta mejora de la calidad de vida generando bienestar y creatividad.

Para 1988, Lares presenta un modelo basado en la interrelación de los distintos factores que influyen en la calidad de vida, aseverando que los sentimientos experimentados hacia las empresas tienen gran repercusión en la medición de la calidad de vida de los trabajadores.

Sirgy, Efraty, Siegel y Lee en 2001 presentan un modelo explicando que las necesidades básicas que buscan satisfacer por medio del trabajo, y el grado de satisfacción en el ámbito laboral influye en la satisfacción en otras esferas de la vida.

Cazas, Repullo, Lorenzo y Cañas en 2001 identificaron a la calidad de vida en el trabajo como un proceso dinámico y continuo con indicadores subjetivos y objetivos interrelacionados.

En 2002 Segurado y Agulló destacan en la calidad de vida en el trabajo características básicas: proceso multidimensional, sistémico, contextualizado, y que compatibiliza intereses organizacionales y expectativas de los trabajadores.

Martel y Dupuis en 2006 resaltan que la calidad de vida en el trabajo es un constructo que no depende de otros. En este modelo se proponen tres mediciones: alfa, beta y gama. Alfa, se refiere a las evaluaciones individuales de los trabajadores en una escala ascendente de lo peor a lo ideal; beta, evalúa la percepción de mejora-deterioro-estabilidad para cada elemento; y gama, evalúa cada elemento de lo esencial a lo usual.

En el modelo teórico de Chan y Wyatt de 2007 desarrollan un modelo que se refiere a la satisfacción de necesidades de salud y seguridad, satisfacción de necesidades económicas y familiares, satisfacción de necesidades sociales, satisfacción de necesidades de autoestima, satisfacción de necesidades de actualización y satisfacción de necesidades de conocimiento.

González, Hidalgo, Zalazar y Preciado en 2010, al igual que el modelo de An, Yom y Rugeiro en 2011, presentaron modelos teóricos enfocados a aseverar que la calidad de vida laboral se consigue con la satisfacción de necesidades de seguridad, sociales, autoestima y autorrealización a través del trabajo.

El modelo de Camacho e Higueta de 2013, presentado en Colombia busca analizar la conciliación entre la productividad, la eficiencia, las fuerzas laborales y la calidad de vida laboral.

Es necesaria aquí la reflexión sobre los diferentes modelos teóricos que han analizado la calidad de vida en el trabajo, como un proceso multidimensional, integral, interactivo, contextualizado y dinámico. Este constructo tiene repercusión indiscutible en la calidad de vida de las personas (Patlán, 2017).

La escala de calidad de vida contemplada para esta investigación es un cuestionario elaborado para medir la calidad de vida en el trabajo de la población mexicana y contempla factores individuales, factores del ambiente de trabajo, factores de la organización y el trabajo y factores del entorno sociolaboral.

La calidad de vida en el trabajo se describe como la percepción que las personas tienen sobre su empleo, sus necesidades, sus expectativas. El ámbito laboral debe ser creativo, saludable, seguro y un medio para preservar la salud, el bienestar y la economía de los trabajadores. Aquí desde la perspectiva de Nussbaum, las mencionadas características son un requisito para el trabajo de las mujeres.

A partir de la conjugación de la calidad de vida con el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum y las propuestas de la calidad de vida en el trabajo se puede observar las condiciones de las mujeres que tienen un empleo remunerado. De esta manera, el aporte de este apartado, es servir de marco de referencia para los hallazgos a continuación.

2.4 Calidad de vida de las académicas universitarias de enfermería en la Universidad Autónoma del Estado de México

El enfoque de Martha Nussbaum propone considerar diez capacidades centrales para evaluar la calidad de vida de las personas, en especial, de las mujeres. Cuando las mujeres se contratan en la universidad como profesoras, es de esperar que su calidad de vida se vea favorecida por su actividad como docente en la universidad. Para conseguir el análisis de la calidad de vida enfocada en el ámbito laboral se retomó la postura de Juana Patlán (2017), que consideró las dimensiones de calidad de vida en el trabajo.

Sin embargo, las académicas universitarias de enfermería en su mayoría ya trabajaron o trabajan en los ámbitos de la atención a la salud, por lo que es conveniente presentar algunos antecedentes de importancia para la carrera de enfermería.

El personal de enfermería tiene cuatro funciones, contempladas desde la NOM-019-SSA-2013, asistencia (la más común, frente a pacientes), gerencia (organización y administración de todos los recursos para la práctica), investigación (desarrollo de la base teórica de la profesión) y docencia (en la formación inicial de los futuros profesionales o educación continua).

La docencia en enfermería requiere que el personal tenga experiencia en el área asistencial, esto es, que se haya trabajado en la atención de personas en ámbitos clínicos, hospitalario o de campo. Las y los docentes de enfermería pueden pertenecer al menos a tres panoramas posibles: uno, haber trabajado frente al paciente y por decisión personal o familiar o por jubilación hoy se dedican a la enseñanza. Dos, estar desarrollando de manera paralela trabajo en campo clínico a la par de la docencia. Y tres, que el personal joven, recién egresado, no consiga colocarse dentro del ámbito hospitalario o no lo desee y se incline desde un inicio de su carrera profesional en el ámbito académico.

Además, la enfermería es una profesión que se desarrolla en ambientes sociales y económicos adversos. Es común el ejercicio subordinado a otros miembros del equipo de salud y el desempeño dependiente de la organización institucional; que al ofrecer empleo bajo un contrato otorga de manera masiva bajos salarios, escaso reconocimiento social como profesionales y, por tanto, escaso valor de sus servicios (Cárdenas y Monroy, 2008).

Desde los años 80s es necesario estudiar en la universidad para incorporarse a este empleo. Actualmente, se ofrecen estos estudios en diferentes instituciones públicas y privadas a nivel nacional. En la Universidad Autónoma del Estado de México la licenciatura de enfermería se imparte en tres planteles: Centro Universitario Zumpango, Centro Universitario Valle de Chalco y Facultad de Enfermería y Obstetricia, en Toluca.

Para visualizar un panorama general de la calidad de vida de las académicas universitarias de estos centros educativos se revisan las características observadas en la vida diaria de acuerdo con las diez capacidades centrales de Martha Nussbaum.

La vida, desde la perspectiva de enfermería, se disfruta día a día, si durante la práctica clínica se ha tenido la oportunidad de recibir recién nacidos, hasta despedir a las personas justo antes de morir, es claro que la vida es finita. Por eso vale la pena vivirla, además, se espera que la vida como profesora de nivel universitario no desencadene una muerte prematura.

Poder vivir una vida laboral normal implicaría tener el tiempo suficiente para atender a la familia, tiempo para una misma y otras actividades de libre elección. Sin embargo, laboralmente eso pudiera ser posible cuando se trabaja por horas- clase, en esta modalidad de contratación temporal se encuentra el mayor número de profesoras, para el profesorado de asignatura la universidad tiene un tope máximo de 18 horas /clase a la semana, esto limita el ingreso económico, aunque permite equilibrar los horarios. Así, aumenta la carga de las demás actividades y/o de un segundo o tercer empleo cuando es necesario sacrificar el tiempo disponible por un salario extra. En el caso de profesoras de tiempo completo la situación es diferente, ya que deben desenvolverse dentro de la universidad exclusivamente dedicadas a la academia y la investigación.

La salud corporal es, un pendiente para las académicas universitarias de enfermería de la UAEM. Por la formación profesional se conocen las recomendaciones generales de prevención de enfermedades, nutricionales, de ejercicio e higiene y cuestiones reproductivas. Sin embargo, estos pudieran no seguirse por falta de tiempo o de compromiso consigo mismas.

Existen algunas alternativas que dentro de sus actividades ofrecen servicios para la atención de la salud, como el sindicato, la FAAPUAEM (Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la UAEM), ofrece servicios para la atención a la salud de las mujeres, como la realización de mastografías o citologías cervicales. Estas actividades preventivas son itinerantes y visitan cada centro universitario, facultad o unidad profesional sólo una vez al año. También, esta entidad, ofrece la posibilidad de unirse a los equipos de diferentes

deportes como basquetbol (varonil y femenino), voleibol (mixto) y fútbol (varonil), constituidos por personal docente, administrativo y de apoyo de cada plantel. Aquí, es necesario acotar que son actividades tanto para hombres como para mujeres, organizadas en torneos deportivos que abarcan de dos a tres meses al año.

Asimismo, se tiene acceso a los servicios médicos prestados por el ISSEMyM (Instituto de Seguridad Social para los trabajadores del Estado de México y municipios). Sin embargo, la mayor parte de las atenciones en los establecimientos de salud son curativos, no preventivos. Esto implica la atención de las derechohabientes cuando ya están enfermas, no atendiéndolas cuando están aparentemente sana para prevenir que ocurran las enfermedades merma la calidad de vida.

Aquí es importante comentar que estas opciones se encuentran disponibles y depende de cada académica universitaria participar en estas estrategias, lo que depende del tiempo disponible, del interés, etc. También debe considerarse que las académicas universitarias con mayor o menor cantidad de tiempo disponible, prefieren ocuparse en la atención de la familia, del hogar, de un segundo o un tercer empleo, y en pocos casos y contadas ocasiones, dedicar tiempo suficiente para sí mismas y para mantener una buena salud en general, una buena salud reproductiva y una alimentación adecuada.

En lo referente a la integridad corporal la labor de las académicas de la UAEM les permite desplazarse en territorios locales, municipales, estatales, nacionales y extranjeros, cuando así lo requieran. En cuanto a la protección contra ataques violentos dentro de la universidad, no necesariamente esto es cierto, ya que, en cualquier momento, un alumno o alumna, o algún otro miembro del personal puede causar agresión verbal, física o sexual hacia las académicas. Es importante destacar que existe un protocolo para denunciar los casos de violencia, desde luego, esto no es una medida preventiva, sino un seguimiento cuando las agresiones ya se presentaron.

La actividad académica en las universidades permite la aplicación y el desarrollo de la capacidad sobre los sentidos y la imaginación; en lo referente al pensamiento y al

razonamiento, también puede afirmarse que se aplican en los procesos de enseñanza y de aprendizaje, aunque aquí puede haber variaciones dependiendo de cada profesora.

En cuanto a actividades culturales, generalmente se consideran secundarias o paralelas, en la que se participa cuando se dispone de tiempo suficiente y la disposición para acudir, en caso contrario, se busca atender múltiples compromisos todos los días, dejando este deber para atenderlo más adelante.

Otro de los parámetros que se debe mencionar en esta capacidad es la libertad de expresión. Al respecto las académicas enfermeras de la universidad externan realmente escasas dudas, comentarios, ideas o posturas, se limitan a lo estrictamente necesario para sus labores cotidianas.

Esta limitación se presenta porque la mayoría de las académicas tienen contratos temporales y al expresar libremente lo que piensan, pudieran presentar posturas contrarias a las directrices administrativas, y resultar en acoso laboral hacia ellas, de diferentes modos y magnitudes, hasta dar por concluida la contratación de las docentes. Además, la causa de esta pobre libertad de expresión pudiera deberse al insuficiente empoderamiento de las enfermeras o por la escasa formación en materia política y de participación grupal, que prevalece en este grupo.

En la dimensión sobre las emociones es necesario precisar que el apego y el amor a la actividad académica de las enfermeras, no es algo que fácilmente pueda notarse, ya que, cada docente trabaja de manera diferente al interior de sus aulas, en cada uno de sus grupos.

En la dimensión razón práctica es ineludible comentar sobre la necesidad de ejercer esta profesión de manera práctica, para poder incorporarse posteriormente a las actividades académicas. Con esto, sería casi imposible que las profesoras pudieran haber planificado inicialmente su vida personal y profesional considerando el trabajo académico como elemento central en la planificación de su vida, cuando iniciaron en el trabajo práctico.

Sin embargo, una vez que se ingresa a la academia universitaria sí es posible que las enfermeras planifiquen su vida a partir de su labor de enseñanza, ya que la permanencia de la mayor parte de las docentes sí es por años; con las debidas consideraciones por la permanencia en la misma categoría laboral y el mismo nivel académico durante tiempo prolongado.

En esta dimensión también se menciona la libertad de conciencia y la libertad religiosa como elementos que permiten ejercer la docencia a las enfermeras en la universidad, aquí es posible afirmar que estas reflexiones no forman parte de la actividad periódica de las académicas.

La dimensión afiliación hace referencia a las relaciones sociales y el respeto que debe recibirse por ser mujer y por ser trabajadora académica. La universidad, debe otorgar a todas las profesoras reconocimiento por su labor, sin discriminarlas por el hecho de ser mujeres. Aun así, se siguen dando casos donde las académicas universitarias sufren discriminación, pudiera ser porque no disponen como los hombres de más tiempo para el trabajo académico, por alguna causa personal o simplemente por ser mujeres.

También pudiera discriminarse a las académicas universitarias de enfermería por pertenecer a la carrera donde la mayoría son mujeres. La convivencia entre carreras idealmente debería fomentar el trabajo inter y multidisciplinario, sin embargo, en la realidad, pueden presentarse casos de discriminación grupal.

Las académicas de enfermería deben sentir autorrespeto y sentirse dignas por ser académicas, por laborar en una universidad y, sobre todo, por ser mujeres.

Una de las dimensiones que en los últimos años han avanzado a nivel mundial tiene que ver con el desarrollo sostenible y sustentable. La relación con otras especies enfatiza la sana y próxima convivencia con plantas, animales y el mundo natural. A partir del trabajo académico las enfermeras pueden promover estas relaciones, ya que, el objetivo de estudio de la enfermería es el cuidado, que puede extenderse a todos los elementos con los que se interrelaciona en el mundo.

En lo referente al juego, la dimensión marca elementos muy sencillos, como jugar, reír y la recreación. Por un lado, el juego es una actividad que debe ser incluida en la academia, y por otro, la facilidad para reír y participar en recreación implica educación emocional, tiempo libre y considerarse personalmente para hacer esas actividades. Estos elementos benefician el manejo y la generación de conocimiento y lograr aprovechar las diferentes inteligencias para su desempeño profesional, personal, familiar y social; esto, está pendiente para las académicas universitarias de enfermería.

Otro pendiente surge de la última dimensión, el control del propio entorno. Porque no se participa activamente, como gremio en actividades políticas, no se percibe protección para ejercer la libertad de expresión, como tampoco hay completa libertad de socializar con quien personalmente se decida. Además, la posesión personal de bienes muebles e inmuebles, como autos, casas, terrenos, no es una práctica generalizada entre la comunidad de profesoras universitarias de enfermería.

Para finalizar este capítulo es importante reconocer que la temática de la calidad de vida no se visualiza en las pláticas entre docentes, y algunas de las capacidades de la teoría de Nussbaum no hayan sido consideradas relevantes para comentarlas, ni tampoco para darles atención. Las cuestiones políticas, la libertad de elección, la libertad para poseer bienes y otras que no se comentan entre las académicas universitarias.

Es común aceptar la doble jornada como propia de las mujeres que quieren o necesitan trabajar; también se enfoca a la salud como el mayor indicador de la calidad de vida, siendo que es importante, pero no es el único factor. También, se aceptan las condiciones laborales como el piso pegajoso y el techo de cristal, porque se piensa que no afectan de manera directa al trabajo de las académicas en particular, y son fenómenos aislados de menor importancia.

En esta investigación se busca analizar las características de la calidad de vida de las académicas universitarias, siguiendo el enfoque de capacidades propuesto por Martha Nussbaum, considerando que la calidad de vida es un proceso integral; así como los

elementos del área laboral que afectan a la calidad de vida y la relación con la presencia y el nivel de acoso laboral que las docentes, en la universidad, pudiera estar viviendo.

De manera que existe una interrelación entre los diferentes ámbitos (económica, social, política, espiritual, etc.) personales de las académicas, y cómo se afectan cuando hay acoso laboral hacia ellas en la universidad.

Para conseguir investigar esto, se plantea recolectar y analizar información socioeconómica, información sobre acoso laboral e información sobre calidad de vida, proporcionada por las académicas universitarias de enfermería encuestadas en línea.

CAPÍTULO III.

Método de análisis sobre calidad de vida y acoso laboral

3.1 Tipo de investigación

Esta investigación fue correlacional, porque se analizó la relación entre el acoso laboral y la calidad de vida de las académicas universitarias de enfermería, en la Universidad Autónoma del Estado de México; para la obtención de los datos se aplicaron tres instrumentos: primero, cuestionario sociodemográfico para conocer los rasgos generales de las enfermeras académicas seleccionadas para la investigación; segundo, el cuestionario CISNEROS para medir la variable acoso laboral y su intensidad; y tercero, el cuestionario para medir la calidad de vida de las académicas universitarias (CVIMAC), desarrollado ex profeso para esta investigación.

3.2 Población

La población de estudio fue de 108 enfermeras docentes, que se desempeñan en la licenciatura de enfermería en tres espacios académicos de la Universidad Autónoma del Estado de México: Centro Universitario Valle de Chalco, Centro Universitario Zumpango y la Facultad de Enfermería en Toluca.

3.3 Muestra

La muestra fue de tipo no probabilístico. Se seleccionó el muestreo a conveniencia, por la cercanía que tengo como docente de enfermería, lo que facilitó la consideración de la población, dejando abierto el acceso para que las interesadas respondieran los instrumentos aplicados en línea en Google forms. Participaron 43 académicas universitarias, conformando de esta manera la muestra de estudio, representando el 48% de la población.

3.4 Instrumentos

Para la selección y el diseño de los instrumentos consideré necesario obtener datos personales, familiares, de ámbito laboral y de desarrollo humano de las 43 académicas universitarias de enfermería, a través de los tres instrumentos anteriormente mencionados. A continuación, expongo cada uno de ellos:

3.4.1. Cuestionario sociodemográfico y laboral

A través de este cuestionario se obtuvieron datos del ámbito personal, familiar y laboral que dieron cuenta de los rasgos generales de las académicas universitarias participantes. Para su diseño se procedió de lo abstracto a lo concreto; partiendo de las variables, la organización de las dimensiones y finalmente determinando las preguntas aplicadas. En la siguiente tabla se presenta el proceso (Tabla 1).

Tabla no. 1 Operacionalización de variables sociodemográficas y laborales.

Variable	Dimensión	Pregunta
Familiar	Jefatura de familia	¿Es usted jefa de familia?
	Los hijos menores de edad precisan más cuidado.	¿Tiene hijos menores de edad?
	Principal cuidador.	¿Quién es el principal encargado del cuidado en su casa?
Personal	Características personales	¿Cuántas personas tiene a su cargo para cuidado?
		Edad
Laboral	Condiciones laborales	Estado civil
		Nivel académico
		Otros empleos (tipo y cargo)
		Antigüedad en la universidad
		Categoría laboral actual
		Tipo de contratación actual
		Tipo de asignatura (s) que imparte
		Carga académica (horas/semana/mes)
		Horas laborales a la semana
		Certificación docente
		Otra certificación laboral
		¿A cuántos cursos ha asistido en el último año?
		¿En cuántos congresos ha presentado ponencia en el último año?
¿Actualmente está desarrollando investigación?		
¿Actualmente participa en los trabajos de titulación de pasantes de pre o posgrado?		

Fuente: Elaboración propia, 2021.

3.4.2. Escala Cisneros

La Escala CISNEROS (Cuestionario Interpersonal sobre pSicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) se creó en 2001, en Madrid, España. Ha evolucionado y se ha convertido en un instrumento de referencia al hablar de acoso

laboral. En 2021, ya está disponible la novena versión del documento, que ya ha sido aplicado en México (Rojas-Solís, 2019; Muñoz, 2018).

Este instrumento incluye 43 ítems sobre acoso psicológico, se responde en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días). Los ítems se engloban en tres dimensiones: número de estrategias de acoso psicológico (NEAP), índice global de acoso psicológico (IGAP) e índice medio de intensidad del acoso psicológico (IMAP). Tiene validez de constructo por expertos y una confiabilidad por Alpha de Cronbach de 0.97 y por el método de dos mitades 0.96 (Fidalgo y Piñuel, 2004).

A continuación, se presenta la operacionalización de variables, de la sumatoria de los ítems se derivan al menos tres índices para la valoración del acoso laboral. Ver tabla no. 2.

Tabla 2. Operacionalización de variables sobre acoso laboral.

Variables	Preguntas
NEAP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él. 2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen “invisible”, 3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme. 4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética. 5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada. 6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia. 7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido. 8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias. 9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
Número total de estrategias de acoso	<ol style="list-style-type: none"> 10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable ni siquiera de manera malintencionada. 11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito. 12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad. 13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente. 14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo. 15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.
IGAP	<ol style="list-style-type: none"> 16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.
Índice global de acoso psicológico	<ol style="list-style-type: none"> 17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo. 18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. 19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros. 20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, 21. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos p tareas que me alejan físicamente de ellos. 22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo. 23. Se intenta buscarme las cosquillas para hacerme explotar. 24. Me menosprecian personal o profesionalmente. 25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc. 26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal. 27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios. 28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio. 29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme. 30. Me zarandean, me empujan o avasallan físicamente para intimidarme. 31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí. 32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada. 33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo. 34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc. 35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación.

Tabla 2. Operacionalización de variables sobre acoso laboral. (Continuación)

Variable	Pregunta
IMAP	36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
	37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
	38. Modifican mis responsabilidades a las tareas a ejecutar sin decirme nada.
	39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
	40. Intentan persistentemente desvalorizarme.
Índice de Magnitud de Acoso Percibido	41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
	42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio".
Magnitud de Acoso Percibido	43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.
	44. En el transcurso de los últimos seis meses, ¿ha sido usted víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de una vez por semana)?

Fuente: Fidalgo y Piñuel, 2004.

En el procesamiento de la Escala CISNEROS se deben obtener tres índices, para ello, se procede de la siguiente manera: en el número de estrategias de acoso padecidas (NEAP) se suman todas las respuestas que sean diferentes a cero, tiene un rango teórico de 0 a 46 (con un mínimo de 0 y máximo de 31), con ello se adquiere información sobre el total de las conductas de acoso recibidas. A continuación, el índice de la magnitud global del acoso (IGAP), tiene un rango teórico de 0 (nulo) a 6 (máximo), se adquiere la puntuación total y se dividen entre el número total de ítems, esto representa un índice global del acoso sufrido; a diferencia de una sumatoria total, permite observar el resultado con la misma escala en que fue respondido, esto es, de 0 a 6. Después, se obtiene la intensidad promedio de las conductas de acoso padecidas (IMAP), tiene un rango teórico entre 0 (nula) a 6 (máxima), aquí se suma la puntuación de todos los ítems y se divide entre el valor del NEAP; con esto se obtiene la intensidad de las conductas de acoso sufridas.

Como IMAP divide la sumatoria de la puntuación en los ítems por el número de respuestas positivas, siempre será mayor o igual que IGAP. Este índice (IGAP), se divide siempre por el total de ítems, que es 43. De esta forma se puede afirmar, que a mayor diferencia entre IMAP e IGAP los sujetos sufren menores conductas de acoso, pero las conductas que sufre son de gran intensidad (Fidalgo y Piñuel, 2004).

Además de los índices la Escala CISNEROS se asemeja al cuestionario LIPT-60, ambos miden el acoso psicológico dividiendo los resultados totales en cuartiles.

Como concepto, el mobbing o acoso laboral, para esta investigación, se concuerda con la siguiente definición:

Ejercer poder para ejercer comportamiento hostil o intimidatorio para acosar, ofender, excluir o afectar negativamente a los trabajadores, con el fin de denigrarlo, ofenderlo y concluir sacándolo de la organización laboral. Estas condiciones realizadas por una persona o un grupo de ellas se realizan de manera repetida por la persona que dirige estos argumentos. Las agresiones pueden ser físicas, sexuales, psicológicas o conductuales, claramente intencionadas u ocultas con consecuencias sobre la integridad física, mental y social de la persona afectada (Rojas- Solís, García – Ramírez y Hernández- Corona, 2019).

3.4.3. Instrumento CVIMAC

Desde el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum se propuso el análisis de la calidad de vida centrada en lo que la gente es capaz de hacer y de ser para lograr el bienestar. El enfoque de las capacidades contempla a cada persona como un fin en sí mismas, la participación e implicación de cada sujeto es esencial para conseguir la calidad de vida que cada persona desea.

Este enfoque está dirigido hacia las mujeres, quienes deben alcanzar la libertad de elegir, de tomar decisiones en base a sus necesidades personales para ser y hacer. Martha Nussbaum propone una política normativa que enlista diez capacidades centrales como el umbral para alcanzar en una sociedad decente.

Por ello, se consideró necesaria la elaboración de un instrumento que evaluara la calidad de vida desde la perspectiva de Martha Nussbaum. La calidad de vida de las académicas universitarias es una de las variables principales de esta tesis y para su análisis se diseñó el

Cuestionario de Calidad de Vida de las Académicas Universitarias (CVIMAC), el cual es uno de los principales aportes de esta investigación.

Para explicar la elaboración de este instrumento se detallan a continuación cuatro procesos principales:

1) Análisis de instrumentos sobre calidad de vida, salud y trabajo en bases de datos electrónicas y en buscadores de internet.

2) Se seleccionaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario WHOQOL de la Organización Mundial de la Salud tiene validez de constructo por expertos y una confiabilidad por Alpha de Cronbach de 0,8. Se examinó la redacción de las preguntas sobre calidad de vida en general y satisfacción con la salud (OMS, 1995).

- Inventario de Calidad de Vida y Salud (InCaViSa) tiene validez de constructo por expertos y confiabilidad con Alpha de Cronbach de 0.9337; se retomaron preguntas sobre el desempeño físico, la vida cotidiana y la familia. (Riveros, Sánchez-Sosa y Del Águila, 2009).

- Escala de Calidad de Vida en el Trabajo aprobado en población mexicana, con validez de contenido por jueceo de expertos y confiabilidad por Alpha de Cronbach de 0.900; se revisaron las dimensiones del ámbito laboral, y del cuestionario CVP-35 se consideraron la organización y el contenido de los ítems (Patlán, 2016).

- Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP35) utilizado en población mexicana. Con validez de contenido por jueceo de expertos y confiabilidad por Alpha de Cronbach de 0.81. (Martín, Cortés, Morente, Caboblanco, Garijo y Rodríguez, 2004)

3) Se revisó del concepto calidad de vida en la teoría de Martha Nussbaum y las diez capacidades centrales, y se comparó con los planteamientos de los instrumentos seleccionados.

4) Se realizó el diseño del Instrumento Calidad de Vida de las Académicas Universitarias:

- Se retomó el concepto de calidad de vida de Martha Nussbaum y las diez capacidades centrales.
- Se establecieron las variables a partir del reconocimiento de las diez capacidades centrales.
- Se determinaron las dimensiones laborales para dirigir las capacidades centrales al ámbito del trabajo.
- Se eligió el formato Likert, con seis opciones de respuesta. La escala es descendente, iniciando con 6 que corresponde a totalmente de acuerdo, 5 de acuerdo, 4 moderadamente de acuerdo, 3 moderadamente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo y 1 totalmente en desacuerdo. (Nadelsticher, 1983; Morales, Urosa y Blanco, 2003).
- El instrumento CVIMAC quedó de la siguiente manera: ver tabla 3.

Tabla 3. Operacionalización de variables sobre calidad de vida de académicas universitarias.

Capacidad		Variables	Dimensión en el ámbito laboral	Ítems
Nombre	Definición			
Calidad de vida	Vida	1. Poder vivir	Estilo de vida laboral	I.1. Vivo una vida laboral normal como académica universitaria.
		2. Muerte prematura	Calidad de vida laboral percibida	I.2. Mi actividad como académica universitaria me puede producir una muerte prematura.
		3. Merecer vivir.	Calidad de vida laboral y bienestar	I.3. Vale la pena vivir siendo académica universitaria

Tabla 3. Operacionalización de variables sobre calidad de vida de académicas universitarias. (continuación)

Capacidad		Variables	Dimensiones en el ámbito laboral	Ítems
Nombre	Definición			
C a l i d a d e v i d a	Salud corporal	Mantener buena salud	Seguridad e higiene laboral (Acosta, 2015)	II.4. Mi actividad como académica universitaria implica riesgos para mi salud.*
		Mantener buena salud reproductiva	Participación en la salud y toma de decisiones	II.5. Mi actividad como académica universitaria me ha permitido mantener una buena salud reproductiva
		Recibir una alimentación adecuada	Participación en salud y toma de decisiones	II.6. Mi actividad como académica universitaria genera alteraciones en mi nutrición.*
		Tener un lugar apropiado para vivir	Beneficios laborales	II.7. Mi actividad como académica universitaria me facilita tener un lugar apropiado para vivir.

Tabla 3. Operacionalización de variables sobre calidad de vida de académicas universitarias. (continuación)

Capacidades		Variables	Dimensión en el ámbito laboral	Preguntas	
Nombre	Constructo				
C a l i d a d e v i d a	Integridad corporal	Libre desplazamiento	Condiciones de trabajo (Garrido-Pinzón, 2011)	III.8. Mi labor como académica universitaria me permite desplazarme a cualquier lugar sin mayor problema.	
		Poder desplazarse libremente de un lugar a otro, estar protegidos de los ataques violentos, incluidas las agresiones sexuales y la violencia doméstica; disponer de oportunidades para la satisfacción sexual y para la elección en cuestiones reproductivas.	Protección ante ataques violentos	Cultura y cambio organizacional	III.9. En mi universidad, como académica me siento expuesta ante ataques violentos.*
			Protección en caso de agresiones sexuales	Comunicación y clima laboral	III.10. En mi universidad, como académica me siento protegida en caso de agresiones sexuales
			Protección contra la violencia doméstica	Factores psicosociales en el trabajo	III.11. Como académica universitaria me siento expuesta contra la violencia doméstica.*
			Oportunidades para la satisfacción sexual	Clima social del trabajo	III.12. Como académica universitaria dispongo de oportunidades para la satisfacción sexual.
	Oportunidades para la elección en cuestiones reproductivas	Salud y bienestar de los trabajadores	III.13. Como académica universitaria carezco de toma de decisión en mis actividades reproductivas.*		

Tabla 3. Operacionalización de variables sobre calidad de vida de académicas universitarias. (continuación)

Capacidades		Variables	Dimensiones en el ámbito laboral	Ítems
Nombre	Constructo			
C a l i d a d e i m a g i n a c i o n y p e n s a m i e n t o	Poder utilizar los sentidos, la imaginación, el pensamiento y el razonamiento, y hacerlo de un modo "verdaderamente humano", un modo formado y cultivado por una educación adecuada que incluya (aunque ni mucho menos esté limitada a) la alfabetización y la formación matemática y científica básica.	Utilizar los sentidos y la imaginación.	Características y contenido del trabajo	IV.14. En mi actividad como académica universitaria carezco de oportunidades de aplicar mis sentidos y mi imaginación.*
		Utilizar el pensamiento y el razonamiento	Autonomía y control en el trabajo (Patlán, 2017)	IV.15. En mi actividad como académica universitaria aplico el pensamiento crítico y el razonamiento reflexivo.
		Usar la imaginación en expresiones culturales o religiosas	Motivación intrínseca (Miño, 2016)	IV.16. En mi actividad como académica universitaria difícilmente participo en actividades culturales.*
	Sentidos, imaginación y pensamiento	Libertad de expresión	Actitudes y valores hacia el trabajo	IV.17. Como académica universitaria ejerzo mi libertad de expresión.
		Disfrutar experiencias placenteras	Satisfacción laboral	IV.18. El trabajo como académica universitaria me produce fastidio.*
		Poder usar la propia mente en condiciones protegidas por las garantías de la libertad de expresión política y artística, y por la libertad de práctica religiosa.		
		Poder disfrutar de experiencias placenteras y evitar el dolor no beneficioso.		

Tabla 3. Operacionalización de variables sobre calidad de vida de académicas universitarias. (continuación)

Nombre	Capacidades	Variables	Dimensiones en el ámbito laboral	Ítems
	Definición			
C a l i d a d e v i d a	Poder sentir apego por cosas y personas externas a nosotras y nosotros mismos; poder amar a quienes nos aman y se preocupan por nosotros, y sentir duelo por su ausencia; en general, poder amar, apenarse, sentir añoranza, gratitud e indignación injustificada.	Poder sentir apego	Identidad laboral	V.19. Siento apego por mis actividades docentes como académica universitaria
	Que no se malogre nuestro desarrollo emocional por culpa del miedo y la ansiedad.	Poder amar	Identidad laboral	V.20. Desprecio mi trabajo como académica universitaria.*
	(Defender esta capacidad significada defender, a su vez, ciertas formas de asociación humana que pueden demostrarse cruciales en el desarrollo de aquella).	Desarrollo emocional	Actitudes y valores hacia el trabajo	V.21. En mi actividad como académica universitaria puedo sentir diferentes emociones, identificarlas y controlarlas.

Tabla 3. Operacionalización de variables sobre calidad de vida de académicas universitarias. (continuación)

Nombre	Capacidad Definición	Variables	Dimensiones en el ámbito laboral	Ítems
C a l i d a d d e v i d a	Poder formarse una concepción del bien y reflexionar críticamente acerca de la	Planificar la vida	Condiciones de vida laboral	VI.22. Con mi trabajo como académica universitaria es difícil planificar mi vida.*
	planificación de la propia vida. (Esta capacidad entraña	Libertad de conciencia	Participación y toma de decisiones	VI.23. Mi libertad de conciencia dificulta mi ejercicio profesional como académica universitaria.*
	la protección de la libertad de conciencia y de observancia religiosa).	Libertad de observancia religiosa	Valores personales	VI.24. Puedo ejercer mi religión sin afectar mi trabajo como académica universitaria

Nombre	Capacidad	Variables	Dimensiones en el ámbito laboral	Ítems	
	Definición				
C a l i d a d e v i d a	Afiliación	a) Puedo vivir con y para los demás, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos, participar en formas diversas de interacción social, ser capaces de imaginar la situación de otro u otra.	Relaciones sociales	Clima social laboral	VII.25. Como académica universitaria es complicado establecer relaciones de mutuo reconocimiento en mi trabajo.
		(Proteger esta capacidad implica proteger instituciones que constituyen y nutren tales formas de afiliación, así como proteger la libertad de reunión y de expresión política.	Respeto	Reconocimiento	VII.26. La gente es irrespetuosa conmigo por ser académica universitaria .*
		b) Disponer de las bases sociales necesarias para que no sintamos humillación y sí respeto por nosotros mismos; que se nos trate como seres dignos de igual valía que los demás. Esto supone introducir disposiciones que combatan la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, etnia, casta, religión u origen nacional.	Autorrespeto	Valores personales	VII.27. Me respeto a mí misma por ser académica universitaria.
		Dignidad humana	Expectativas y motivación laboral	VII.28. Por ser académica universitaria soy una mujer indigna.*	
		Combate a la discriminación	Cultura y cambio organizacional	VII.29. En mi universidad me discriminan por ser mujer académica.*	

Tabla 3. Operacionalización de variables sobre calidad de vida de académicas universitarias. (continuación)

C a l i d a d e v i d a	Capacidad		Variables	Dimensiones en el ámbito laboral	Ítems
	Nombre	Definición			
			Convivencia con animales y plantas	Condiciones y medio ambiente del trabajo	VIII.30. Mi trabajo como académica universitaria me permite convivir con la biodiversidad sin problema.
	Otras especies	Poder vivir una relación próxima y respetuosa con los animales, las plantas y el mundo natural.	Respeto por las plantas y los animales	Condiciones y medio ambiente del trabajo	VIII.31. Mi trabajo como académica universitaria se opone al respeto y cuidado de la biodiversidad.*
			Desarrollo sustentable y sostenible	Condiciones y medio ambiente del trabajo	VIII.32. En mi trabajo como académica universitaria promuevo el desarrollo sustentable y sostenible.

Tabla 3. Operacionalización de variables sobre calidad de vida de académicas universitarias. (continuación)

Dimensiones		Variables	Dimensiones del ámbito laboral	Ítems
Nombre	Definición			
C a l i d a d e J u e g o e v i d a		Poder reír	Satisfacción con la organización	IX.33. Ser académica universitaria me permite reír sin problema.
		Poder jugar	Equilibrio trabajo familia	IX.34. Ser académica universitaria limita o anula mi tiempo para jugar.*
	Juego	Poder reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas		
		Poder disfrutar de actividades recreativas	Satisfacción con la organización	IX.35. Ser académica universitaria me permite participar en actividades recreativas.

Tabla 3. Operacionalización de variables sobre calidad de vida de académicas universitarias. (continuación)

Nombre	Capacidad	Variables	Dimensiones del ámbito laboral	Ítems
	Definición			
Control del propio entorno laboral	a) Político. Poder participar de forma efectiva en las decisiones políticas que gobiernan nuestra vida; tener derecho a la participación política y a la protección de la libertad de expresión y de asociación.	Participación política	Organización laboral	X.36. Como académica universitaria evito participar efectivamente en los procesos políticos de mi universidad.*
	b) Material. Poder poseer propiedades (tanto muebles como inmuebles) y ostentar derechos de propiedad en igualdad de condiciones con las demás personas; tener derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás; estar protegidos legalmente frente a registros y detenciones que no cuenten con la debida autorización judicial. En el entorno laboral, ser capaces de trabajar como seres humanos, ejerciendo la razón política y manteniendo relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otros trabajadores y trabajadoras.	Protección de la libertad de expresión	Apoyo organizacional	X.37. Mi institución me deja expuesta al ejercer mi libertad de expresión como académica universitaria.*
		Protección de la libertad de asociación	Relaciones interpersonales	X.38. En mi institución como académica universitaria la libertad de asociación está desprotegida.*
		Posesión de propiedades	Expectativas laborales	X.39. Como académica universitaria poseo propiedades o bienes muebles o inmuebles.
		Igualdad laboral	Condiciones de trabajo	X.40. Como académica no soy tratada de igual manera que los demás en mi universidad.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

5) El cuestionario CVIMAC se sometió a jueceo por expertos en el área de la salud y de la educación para la validez de contenido, verificando principalmente cuatro aspectos: claridad, relación, coherencia y suficiencia.

Se realizó la prueba piloto del cuestionario en una muestra intencional, compuesta por mujeres académicas del área de las ciencias de la salud. Se obtuvo una confiabilidad por Alpha de Cronbach en general de 0.836.

Para calificar el instrumento se consideraron dos mitades. 20 preguntas están redactadas de manera positiva y las otras 20 preguntas son negativas. Los 20 de los reactivos que están redactados de manera positiva, permiten alcanzar la puntuación máxima de 120 puntos. Los otros 20 reactivos, redactados de manera negativa sólo permiten obtener puntos negativos (-20). Así, se obtiene la puntuación final $120-20 = 100$ puntos; se desarrolló una tabla para clasificar los resultados de este instrumento. Ver tabla 4.

Tabla 4. Clasificación de resultados del instrumento CVIMAC.

Quintil	Valoración	Rango de puntaje
V	Excelente	De 81 a 100 puntos
IV	Muy bien	De 61 a 80 puntos
III	Bien	De 41 a 60 puntos
II	Regular	De 21 a 40 puntos
I	Suficiente	De 0 a 20 puntos

Fuente: Elaboración propia, 2021.

3.5 Hipótesis

Las hipótesis buscan dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Es posible que las académicas universitarias de enfermería vean limitadas sus capacidades humanas para desarrollar una vida digna donde aprovechen todas las oportunidades profesionales y personales que se elijan sin repercusión negativa en su salud física y emocional?
2. ¿En qué forma las académicas universitarias que son objeto de mobbing ven alterada su calidad de vida a partir del modelo de las capacidades humanas de Martha Nussbaum con respecto a la vida, la salud física, integridad física, sentidos, imaginación y pensamiento, emociones, razón práctica, afiliación, relación con otras especies, juego y control sobre el propio entorno?

A partir de lo anterior se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

H_{01} = Existe una relación estadística significativa entre la calidad de vida de las académicas universitarias y las variables sociodemográficas.

H_{a1} = No Existe una relación estadística significativa entre la calidad de vida de las académicas universitarias y las variables sociodemográficas.

H_{02} = Existe una relación significativa entre el mobbing y las variables sociodemográficas.

H_{a2} = No existe una relación significativa entre el mobbing y las variables sociodemográficas.

H_{03} = Existe una relación estadística significativa entre el mobbing y la calidad de vida de las académicas universitarias.

H_{a3} = No existe una relación estadística significativa entre el mobbing y la calidad de vida de las académicas universitarias.

H_{04} = El mobbing tiene un efecto significativo en la calidad de vida de las académicas universitarias.

Ha₄= El mobbing no tiene un efecto significativo en la calidad de vida de las académicas universitarias.

3.6 Recolección de datos

Se solicitó vía correo electrónico autorización para la recolección de información a las coordinadoras de la carrera de enfermería de los tres planteles que ofertan la carrera de enfermería. Se adjuntó la documentación requerida: solicitud por escrito, un resumen ejecutivo del protocolo, los instrumentos a aplicar y el consentimiento informado.

Se obtuvo la autorización de los Consejos Universitarios y se envió a las coordinadoras la invitación y el hipervínculo a la encuesta en Forms.

La encuesta en Forms se estructuró en un solo cuestionario, en el que se incluyeron tres secciones: primera, datos sociodemográficos; segunda, instrumento CISNEROS y tercera, encuesta CVIMAC. El acceso a la plataforma se mantuvo abierto desde que se inició la recolección para recibir respuestas de las participantes.

Finalmente, contestaron las encuestas 7 profesoras de la Facultad de Enfermería en Toluca, 20 profesoras de Centro Universitario Valle de Chalco y 16 profesoras del Centro Universitario Zumpango. Se descargó en formato de hoja de datos los resultados para su análisis. En el siguiente capítulo se revisan los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV.

Los resultados

Se presentan los resultados primero todos los datos a manera de tablas para su mejor visualización en conjunto y después, se enfatizan los hallazgos más relevantes, contrasto estos resultados y hago comentarios al respecto.

4.1 Cuestionario sociodemográfico

Los datos sociodemográficos me permitieron obtener un panorama de las características académicas participantes, lo cual se ve reflejado en la siguiente tabla. (ver tabla 4).

Tabla 4. Cuestionario sociodemográfico

Ámbito	Variable	n= 43
Personal	Edad (años)	46 ± 11**
	Estado civil	
	Soltera	14 (33%) *
	Casada o con pareja	25 (58%) *
	Viuda	1 (2%) *
	Otra opción	3 (7%) *
	Hijos menores de edad	
	Sin hijos	20 (47%) *
	Un hijo	17 (39%) *
	Dos hijos	6 (14%) *
Familiar	Jefatura de familia	
	Jefa de familia	32 (74%) *
	No es jefa de familia	11 (26%) *
	Encargadas del cuidado de la familia y del hogar	
	Las académicas participantes	25 (58%) *
	Otra mujer de la familia	5 (12%) *
	Un hombre cuidador	4 (9%) *
	Cuidador externo	1 (2%) *
La académica y otra mujer de la familia	5 (12%) *	

Pruebas estadísticas: * Frecuencias y Porcentajes. ** Media y Desviación Estándar.

Tabla 4 Cuestionario Sociodemográfico (continuación)

Ámbito	Variable	n= 43
Laboral	Otro empleo	
	Si	32 (74.4%) *
	No	11 (25.6%)
	Nivel académico	
	Licenciatura	5 (12%) *
	Especialidad	5 (12%) *
	Maestría	27 (62%) *
	Doctorado	6 (14%) *
	Antigüedad en la universidad (años)	10±6**
	Puesto laboral actual en la universidad	
	Profesora de asignatura	38 (88%) *
	Profesora de asignatura con actividades administrativas	3 (7%) *
	Profesora de Tiempo completo	2 (5%) *
	Contratación laboral	
	Temporal	38 (88%) *
	Definitiva	5 (12%) *
	Tipo de clases que imparte	
	Clases teóricas	18 (42%) *
	Clases prácticas	8 (19%) *
	Ambas	17 (39%) *
	Número de horas contratadas por semestre	
	4 horas	1 (2%) *
	5 horas	4 (9%) *
	6 horas	5 (12%) *
	8 horas	1 (2%) *
	10 horas	1 (2%) *
	13 horas	2 (5%) *
	14 horas	4 (9%) *
	15 horas	1 (2%) *
	16 horas	2 (5%) *
17 horas	2 (5%) *	
18 horas	10 (24%) *	
40 horas	5 (12%) *	
Académicas universitarias con certificación docente		
Si	14 (33%) *	
No	29 (67%) *	
Académicas universitarias con otra certificación laboral		
Si	17 (40%) *	
No	26 (60%) *	

Pruebas estadísticas: * Frecuencias y Porcentajes. ** Media y Desviación Estándar.

Tabla 4. Cuestionario sociodemográfico (continuación)

Ámbito	Variable	n= 43
Laboral	Número de cursos tomados en el último año	
	De 1 a 3	11 (24%) *
	De 4 a 6	20 (47%) *
	De 7 a 9	8 (19%) *
	De 10 a 12	4 (10%) *
	Pasantes en servicio social a su cargo	
	Ninguno	34 (79%) *
	Uno	4 (9%) *
	Dos	4 (9%) *
	Tres	1 (3%) *
	Expusieron trabajo en evento académico en el último año	
	No expusieron	32 (75%) *
	1 exposición	6 (14%) *
	2 exposiciones	4 (9%) *
	3 exposiciones	3 (7%) *
	5 exposiciones	1 (2%) *
	Publicación de trabajos en el último año	
No publicaron	37 (79%) *	
1 publicación	4 (9%) *	
2 publicaciones	6 (5%) *	

Pruebas estadísticas: * Frecuencias y Porcentajes. ** Media y Desviación Estándar.

A partir de la tabla destaco los siguientes resultados:

En el ámbito personal y familiar destacó la edad de las académicas, que abarcó edades de 35 hasta los 57 años; la mayoría de ellas casadas o con pareja actualmente, la mayor parte no tiene hijos, y, aun así, también la mayor parte de ellas son responsables del cuidado del hogar y la familia.

En contraste, la menor proporción de las académicas son solteras y viudas, una menor proporción de académicas tienen dos hijos y en una menor proporción no son jefas de familia. Para el cuidado del hogar y la familia sólo hubo un caso en el que se contrató a un cuidador externo, y también destacó que sólo en un caso un hombre es señalado como el encargado del cuidado familiar de todas las académicas encuestadas.

De manera general, se enfatiza que la mayoría de las académicas son adultas maduras que viven casadas o con pareja, sin hijos; aun así son las principales responsables del hogar y del cuidado de la familia, denotando con esto (los imaginarios sociales), los estereotipos sociales que siguen reproduciendo la visión machista del hombre proveedor y la mujer

cuidadora, a pesar de que se desempeñen en la universidad, donde se cuenta con libertad de expresión y se promueve el pensamiento reflexivo y el juicio clínico de todas las personas que ahí se desempeñan.

En el ámbito laboral, una gran parte de las académicas tiene otro empleo remunerado además del trabajo en la universidad. Sobresalió la maestría como en nivel educativo que más académicas ha alcanzado. Las académicas encuestadas refirieron una antigüedad de 4 a 16 años en la universidad; la mayoría como profesoras de asignatura, con contratación temporal, impartieron clases teóricas o combinan teóricas con prácticas. En su mayoría imparten 18 horas de clase a la semana, que es el número máximo de horas que permite la universidad por el tipo de contratación. Una gran parte de las académicas encuestadas no cuentan con la certificación docente ni con alguna otra certificación laboral. La generalidad de las académicas asiste de 4 a 6 cursos al año; no tienen pasantes a su cargo para tutoría; no han presentado alguna exposición de trabajo en algún evento académico ni tampoco han publicado alguna comunicación científica en el último año.

En contraste, se observó que pocas académicas cuentan sólo con el nivel licenciatura, similar a lo que sucede con el nivel doctorado, con escasa cantidad con este nivel. Resaltó la escasa cantidad de académicas contratadas de manera definitiva, baja cantidad de académicas de tiempo completo y exigua cantidad de académicas en clases prácticas. Sólo algunas académicas han alcanzado la certificación docente y también sólo algunas académicas poseen otra certificación laboral. Una cantidad mínima de académicas se dedican a la tutoría de pasantes en servicio social; un número bajo de académicas ha asistido a más de 10 cursos al año. Finalmente, sólo algunas académicas han presentado la exposición de investigaciones en eventos académicos, ni tampoco han hecho publicaciones científicas en el último año.

De manera general, en materia laboral, las académicas universitarias tienen una o dos jornadas laborales remuneradas más la jornada de cuidado del hogar y la familia. Sobresale que la mayoría de las académicas universitarias tienen nivel de estudios de maestría; sin embargo, también la mayoría trabajan como profesoras de asignatura, temporales y con un

reducido número de horas clase de preferencia teóricas que les permite mantener un ingreso económico extra. Esta limitación en el tiempo de que se dispone para las labores académicas es también importante cuando se observa que las académicas encuestadas no han obtenido alguna certificación laboral, así como tampoco trabajar con pasantes de servicio social y tampoco demuestran interés en las actividades de investigación como la presentación de trabajos o publicación de los mismos.

4.2 Escala CISNEROS

A través de la escala CISNEROS (Cuestionario Interpersonal sobre pSicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) se evaluó la presencia e intensidad del acoso laboral; a continuación, se presentan los resultados organizados por cada uno de los ítems y sedes de las académicas participantes. (Ver tabla 5).

Tabla 5. Resultados del Instrumento CISNEROS

N	Preguntas	n= 43				Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %	TOTAL	
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.					0.97
	Nunca	7 (16.3%)	17 (39.5%)	12 (12.9%)	36 (83.7%)	
	Pocas veces al año	0	3 (7%)	1 (2.3%)	4 (9.4%)	
	Una vez al mes o menos	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.32%)	
	Varias veces a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100%)	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible".					-0.08
	Nunca	5 (11.6%)	18 (41.9%)	12 (27.9%)	35 (81.4%)	
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	1 (2.3%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	
	Una vez al mes o menos	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Algunas veces al mes	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.					-0.065
	Nunca					
	Pocas veces al año	7 (16.3%)	17 (39.5%)	15 (34.9%)	39 (90.7%)	
	Una vez al mes o menos	22+0	4 (9.3%)	0	4 (9.3%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.					**
	Nunca					
	Pocas veces al año					
	Una vez al mes o menos	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: W de Kendall. *Significancia estadística p<.05 **Constante

Tabla 5. Resultados del instrumento CISNEROS (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p	
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %			
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.	Nunca	5 (11.6%)	17 (39.5%)	13 (30.2%)	35 (81.4%)	-0.073
		Pocas veces al año	1 (2.3%)	4 (9.3%)	0	5 (11.6%)	
		Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
		Algunas veces al mes	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
		Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
		Varias veces a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
		Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
		TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.	Nunca	6 (14.0%)	20 (46.5%)	14 (32.6%)	40 (93%)	-0.036
		Pocas veces al año	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
		Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
		Algunas veces al mes	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
		Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
		Varias veces a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
		Todos los días	0	0	0	0	
		TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	14 (32.6%)	42 (97.7%)	0.61
		Pocas veces al año	0	0	0	0	
		Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
		Algunas veces al mes	0	0	0	0	
		Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
		Varias veces a la semana	0	0	0	0	
		Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
		TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.	Nunca	7 (16.3%)	20 (46.5%)	14 (37.6%)	41 (95.3%)	0.023*
		Pocas veces al año	0	0	0	0	
		Una vez al mes o menos	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
		Algunas veces al mes	0	0	0	0	
		Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
		Varias veces a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
		Todos los días	0	0	0	0	
		TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: W de Kendall. *Significancia estadística p<.05

Tabla 5. Resultados del instrumento CISNEROS (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.					0.034*
	Nunca	7 (16.3%)	20 (46.5%)	14 (32.6%)	41 (95.3%)	
	Pocas veces al año	0	0	0	0	
	Una vez al mes o menos	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
10	Me abruma con una carga de trabajo insoportable ni siquiera de manera malintencionada					-0.044
	Nunca	5 (11.6%)	20 (46.5%)	13 (30.2%)	38 (88.4%)	
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	1 (2.3%)	2 (4.7%)	4 (9.3%)	
	Una vez al mes o menos	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.					-0.017
	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
	Pocas veces al año	0	0	0	0	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
		TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.					-0.073
	Nunca					
	Pocas veces al año	6 (16.3%)	20 (46.5%)	15 (34.9%)	41 (95.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
		7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: W de Kendall. *Significancia estadística p<.05

Tabla 5. Resultados del instrumento CISNEROS (continuación)

N	Preguntas	n= 43				Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %	TOTAL	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.					
	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	14 (32.6%)	41 (95.3%)	
	Pocas veces al año	0	0	0	0	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	0.61
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.					
	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	12 (27.9%)	40 (93.0%)	
	Pocas veces al año	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	0.136
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.					
	Nunca	6 (14.0%)	20 (46.5%)	12 (27.9%)	38 (88.4%)	
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	1 (2.3%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	0.062
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.					
	Nunca	6 (14.0%)	20 (46.5%)	13 (30.2%)	39 (90.7%)	
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	0.062
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: W de Kendall. *Significancia estadística p<.05

Tabla 5. Resultados del instrumento CISNEROS (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.					
	Nunca	6 (14.0%)	20 (46.5%)	13 (30.2%)	39 (90.7)	0.016*
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.					
	Nunca	6 (14%)	20 (46.5%)	13 (30.2%)	39 (90.7%)	0.006*
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.					
	Nunca	6 (14%)	20 (46.5%)	13 (30.2%)	39 (90.7%)	0.036*
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, otros).					
	Nunca	6 (14%)	18 (41.9%)	15 (34.9%)	39 (90.7%)	-0.198
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	Una vez al mes o menos	0	2 (4.7%)	0	2 (4.7%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: W de Kendall. *Significancia estadística p<.05

Tabla 5. Resultados del instrumento CISNEROS (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.					
	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
	Pocas veces al año	0	0	0	0	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	**
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.					
	Nunca	6 (14%)	18 (41.9%)	14 (32.6%)	38 (88.4%)	
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	3 (7.0%)	0	4 (9.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	-0.045
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para hacerme explotar.					
	Nunca	6 (14%)	18 (41.9%)	15 (34.9%)	39 (90.7%)	
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	3 (7.0%)	0	4 (9.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	-0.017
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente.					
	Nunca	7 (16.3%)	20 (46.5%)	14 (32.6%)	41 (95.3%)	
	Pocas veces al año	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	-0.049
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: W de Kendall. *Significancia estadística p<.05 **Constante

Tabla 5. Resultados del instrumento CISNEROS (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.					
	Nunca	7 (16.3%)	20 (46.5%)	14 (32.6%)	41 (95.3%)	0.061
	Pocas veces al año	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal.					
	Nunca	6 (14%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	42 (97.7%)	-0.034
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.					
	Nunca					-0.078
	Pocas veces al año	6 (14.0%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	42 (97.7%)	
	Una vez al mes o menos	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.					
	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	**
	Pocas veces al año	0	0	0	0	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: W de Kendall. *Significancia estadística p<.05 **Constante

Tabla 5. Resultados del instrumento CISNEROS (continuación)

N	Preguntas	n= 43				Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %	TOTAL	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz a manera de intimidarme.					
	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
	Pocas veces al año	0	0	0	0	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	**
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
Todos los días	0	0	0	0		
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
30	Me zarandean, me empujan o avasallan físicamente para intimidarme.					
	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
	Pocas veces al año	0	0	0	0	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	**
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
Todos los días	0	0	0	0		
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.					
	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	14 (32.6%)	42 (97.7%)	
	Pocas veces al año	0	0	0	0	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	0.061
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)		
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.					
	Nunca	7 (16.3%)	17 (39.5%)	13 (30.2%)	37 (86.0%)	
	Pocas veces al año	0	4 (9.3%)	0	4 (9.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	0.62
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)		
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 5. Resultados del instrumento CISNEROS (continuación)

N	Preguntas	n= 43				Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %	TOTAL	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.					-0.29
	Nunca	5 (11.6%)	20 (46.5%)	13 (30.2%)	38 (88.4%)	
	Pocas veces al año	2 (4.7%)	0	0	2 (4.7%)	
	Una vez al mes o menos	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.					-0.42
	Nunca	6 (14.0%)	19 (44.2%)	14 (32.6%)	39 (90.7%)	
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	Una vez al mes o menos	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación.					0.061
	Nunca	7 (16.3%)	20 (46.5%)	14 (32.6%)	41 (95.3%)	
	Pocas veces al año	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.					0.045*
	Nunca	7 (16.3%)	19 (44.2%)	13 (30.2%)	39 (90.7%)	
	Pocas veces al año	0	2 (4.7%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 5. Resultados del instrumento CISNEROS (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.					
	Nunca	6 (14.0%)	17 (39.5%)	14 (32.6%)	37 (86.0%)	
	Pocas veces al año	1 (2.3%)	4 (9.3%)	1 (2.3%)	6 (14.0%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	-0.052
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
38	Modifican mis responsabilidades a las tareas a ejecutar sin decirme nada.					
	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	14 (32.6%)	42 (97.7%)	
	Pocas veces al año	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	0.034*
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.					
	Nunca	7 (16.3%)	20 (46.5%)	13 (30.2%)	40 (93.0%)	
	Pocas veces al año	0	0	0	0	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	0.081
	Al menos una vez a la semana	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	2 (4.7%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
40	Intentan persistentemente desvalorizarme.					
	Nunca	7 (16.3%)	17 (39.5%)	14 (32.6%)	38 (88.4%)	
	Pocas veces al año	0	3 (7.0%)	0	3 (7.0%)	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	0.052
	Al menos una vez a la semana	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	2 (4.7%)	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 5. Resultados del instrumento CISNEROS (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.					
	Nunca	7 (16.3%)	21 (48.8%)	14 (32.6%)	42 (97.7%)	0.081
	Pocas veces al año	0	0	0	0	
	Una vez al mes o menos	0	0	0	0	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio".					
	Nunca	7 (16.3%)	19 (44.2%)	15 (34.9%)	41 (95.3%)	0.034*
	Pocas veces al año	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.					
	Nunca	7 (16.3%)	19 (44.2%)	15 (34.9%)	41 (95.3%)	-0.026
	Pocas veces al año	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Una vez al mes o menos	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Algunas veces al mes	0	0	0	0	
	Al menos una vez a la semana	0	0	0	0	
	Varias veces a la semana	0	0	0	0	
	Todos los días	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
44	En el transcurso de los últimos seis meses, ¿ha sido usted víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de una vez por semana)?					
		0	0	0	0	0.304
		0	0	0	0	
		0	0	0	0	
		0	0	0	0	
		0	0	0	0	
	Si	1 (2.3%)	2 (4.7%)	2 (4.7%)	5 (11.6%)	
	No	6 (14.0%)	19 (44.2%)	13 (30.2%)	38 (88.4%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05

**Constante

†Ji cuadrada *signif. Estadística p<0.05

Basada en estos resultados presento a continuación las conductas de acoso que resaltaron, partiendo de la menor a la mayor frecuencia que las académicas encuestadas reportaron destacando lo siguiente:

Las académicas encuestadas afirmaron nunca fueron forzadas a realizar trabajos contra sus principios de ética, nunca les asignaron tareas o trabajos que las hayan alejado físicamente de sus compañeros, ni tampoco habían recibido amenazas por escrito o por teléfono en sus domicilios.

Algunas académicas mencionaron que les han buscado la forma de hacerlas explotar, algunas han recibido presión indebida para sacar adelante el trabajo, algunas han sido limitadas de manera malintencionada para impedirles expresarse, algunas han sido minusvaloradas y echaron por tierra su trabajo sin importar lo que ellas hicieran. A algunas de ellas las han acusado injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos. Algunas académicas recibieron críticas y reproches por cualquier cosa que hicieran o por cualquier decisión que tomaron en su trabajo, así como haber amplificado y dramatizado injustificadamente errores pequeños o intrascendentes. También a algunas académicas fueron humilladas, despreciadas o minusvaloradas en público y algunas de ellas fueron amenazadas con usar instrumentos disciplinarios como la rescisión de contratos y otros similares.

Varias académicas reportaron que les inventaron y difundieron rumores y calumnias acerca de ellas, les asignaron plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables, las abrumaron con cargas de trabajo insoportable, distorsionaron lo que decían o hacían en su trabajo, las privaron de información imprescindible y necesaria para su trabajo e incluso varias de ellas fueron persistentemente desvalorizadas.

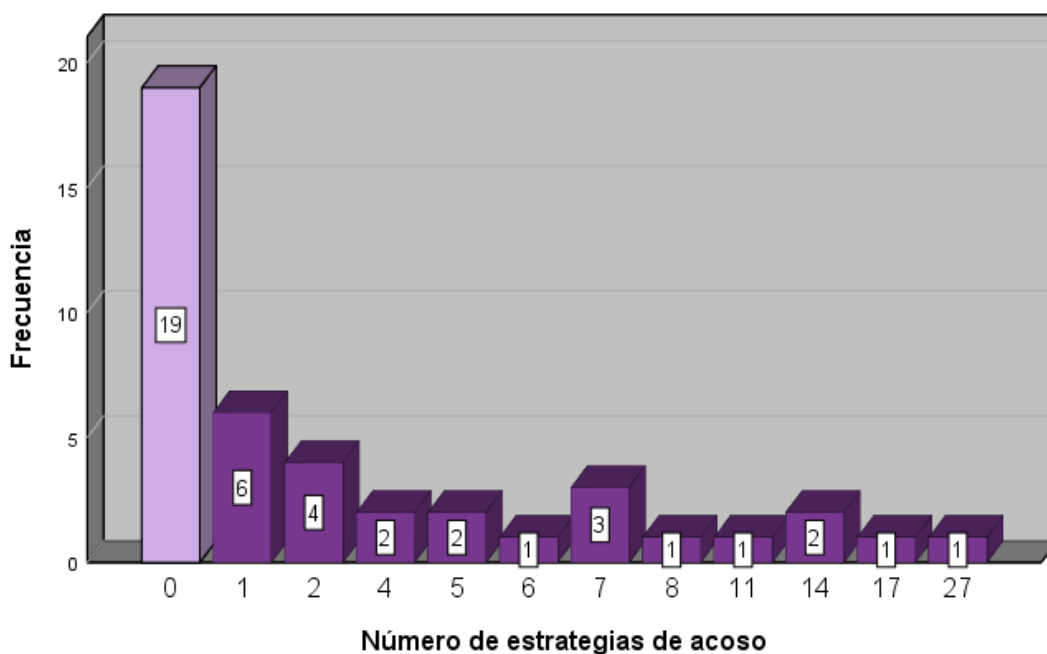
Dentro de las conductas de acoso más comunes reportadas por las académicas universitarias encuestadas resaltó que fueron ignoradas o excluidas, que su superior ha restringido las posibilidades de que las académicas se reúnan o hablen con su superior y que su trabajo ha sido evaluado de manera inequitativa o sesgada.

En cuanto a los índices que se configuran a partir de los datos de la encuesta CISNEROS, se obtuvieron los siguientes resultados:

En el índice NEAP (número de estrategias de acoso percibidas) se observó que en 19 casos (44.2%) no se percibió ninguna situación de acoso. Sin embargo, en seis casos (14.0%) se percibió al menos una situación como acoso; en cuatro casos (9.3%) se percibieron dos situaciones de acoso; en dos casos, se percibieron cuatro situaciones de acoso; en dos casos (4.7%) se percibieron cinco situaciones de acoso; en un caso (2.3%) se percibieron seis situaciones de acoso; en tres casos (7.0%) se percibieron siete estrategias de acoso; en un

caso (2.33%) se percibieron ocho estrategias de acoso; en un caso (2.3%) se percibieron 11 estrategias de acoso; en dos casos (4.7%) se percibieron 14 estrategias de acoso; en un caso (2.3%) se percibieron 17 estrategias de acoso y en un caso (2.33%) se percibieron 27 estrategias de acoso, ver gráfico 1.

Gráfico no. 1 índice NEAP

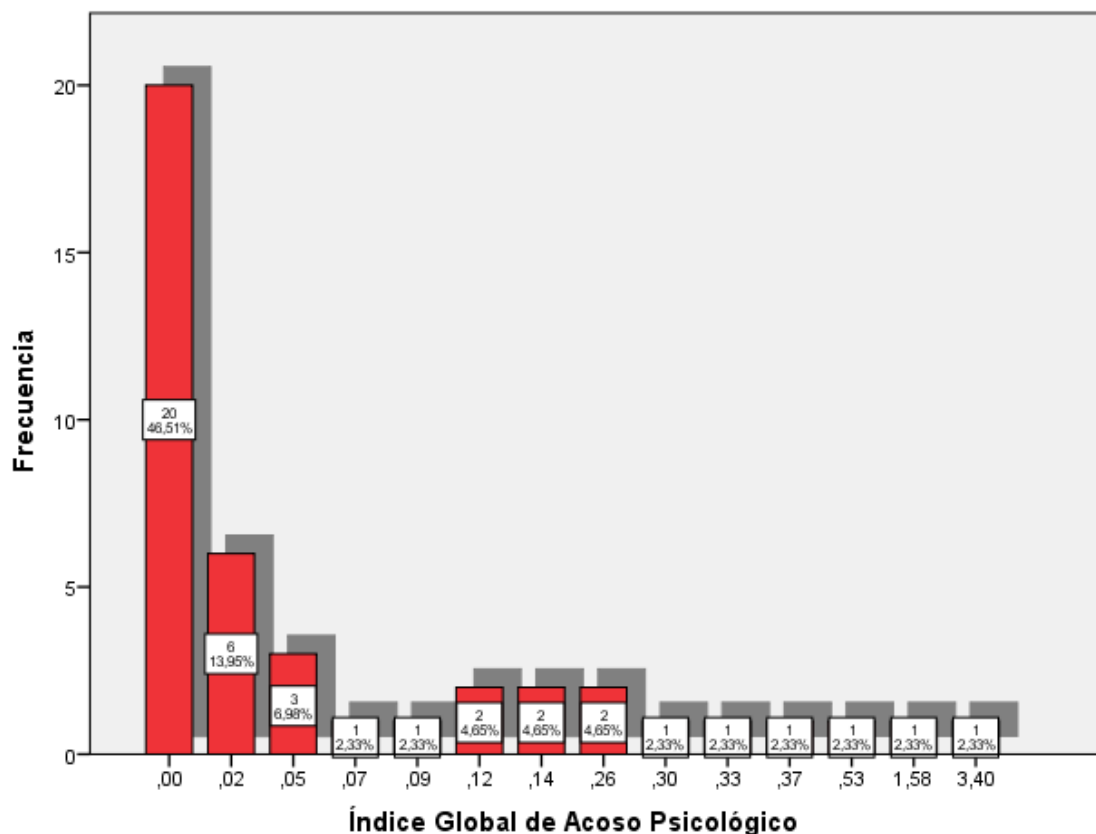


Fuente: Elaboración propia.

Descripción: En este gráfico se observa que en 19 casos no se percibió ningún tipo de acoso, pero en 24 casos se percibieron diversas conductas de acoso.

En el Índice Global de Acoso Psicológico (IGAP), se observan los casos de acoso con la perspectiva de la escala con la que se contestó el instrumento CISNEROS, en una puntuación de 0 a 6. En 19 de los casos la calificación fue 0; en cambio en 21 casos la puntuación se mantuvo <1 punto. Un caso presentó 1.58 puntos y un caso más presentó 3.40, siendo ésta la puntuación más alta obtenida en el cuestionario, ver gráfico 2.

Gráfico no. 2 Índice IGAP

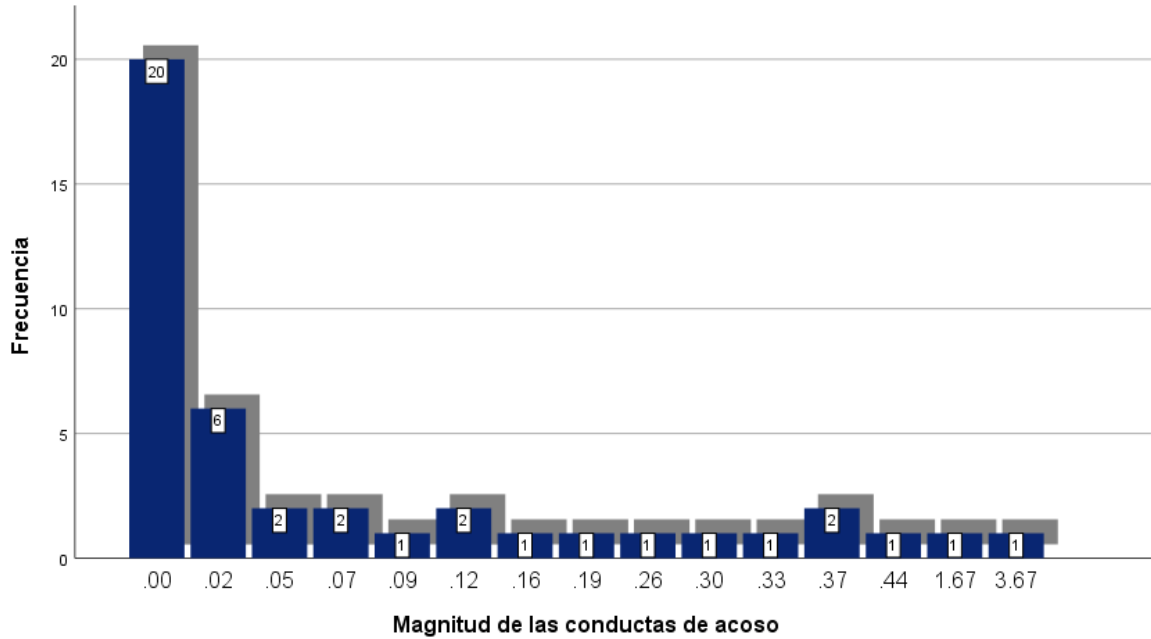


Fuente: Elaboración propia.

Descripción. En este gráfico se puede observar en la escala de 0 a 6 la presencia de acoso psicológico en el área laboral.

También se presenta la Intensidad Media de las conductas de Acoso Padecidas (IMAP); 20 casos (46.5%) no registraron ninguna estrategia de acoso, en 12 (27.98%) de los casos se registró en promedio una conducta de acoso, con un promedio de dos conductas de acoso se registraron dos casos (4.7%), un caso (2.33%) presentó en promedio cuatro conductas de acoso y un caso (2.3%) presentó en promedio seis conductas de acoso, ver gráfico 3.

Gráfico no. 3 Índice IMAP

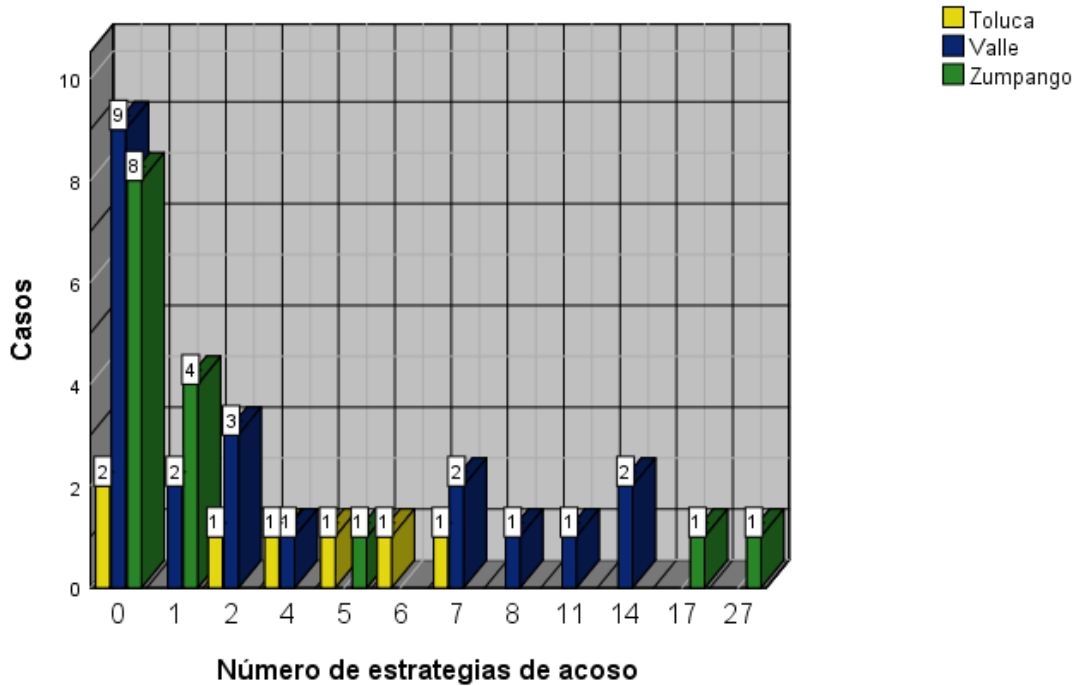


Fuente: Elaboración propia.

Descripción: En este gráfico se observa el promedio de la intensidad o magnitud de las conductas de acoso padecidas.

Es necesario observar que por sede existe una distribución que se debe resaltar. En Toluca los casos reportan desde cero hasta máximo siete conductas de acoso sufridas. En Valle se reportaron desde cero hasta 14 conductas de acoso sufridas y en Zumpango se reportaron también desde cero, pero aumentaron hasta 27 conductas de acoso sufridas. Ver gráfico no. 4.

Gráfico no. 4 Casos y frecuencias por plantel educativo



Fuente: Elaboración propia.

Descripción: En este gráfico se detallan el número de conductas de acoso laboral percibido por las académicas de acuerdo con la sede universitaria donde se desempeñan.

De manera general, aunque resaltaron 19 casos en los que las académicas no han percibido ninguna conducta de acoso, también resaltan los 24 casos en los que se han percibido una o más conductas que las académicas han sufrido acoso en la universidad en donde laboran.

Finalmente, en una última pregunta, refiriéndose los últimos seis meses, de los 43 casos, cinco (11.6%) respondieron haber sido víctima de acoso en este periodo señalado; en contraste, 38 casos reportaron no haber sufrido acoso (88.4%).

4.3 Instrumento CVIMAC

En el Cuestionario sobre Calidad de Vida de Mujeres Académicas Universitarias (CVIMAC) se presentan los resultados obtenidos con estadística descriptiva en la tabla 6.

Tabla 6. Resultados del instrumento CVIMAC

N	Preguntas	n= 43				Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %	TOTAL	
1	Vivo una vida laboral normal como académica universitaria.					.176
	Totalmente en desacuerdo	7 (16.3%)	17 (39.5%)	12 (27.9%)	36 (83.7%)	
	En desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente de acuerdo	0	4 (9.3%)	1 (2.3%)	5 (11.6%)	
	De acuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Totalmente de acuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
2	Mi actividad como académica universitaria me puede producir una muerte prematura.					0.449
	Totalmente en desacuerdo	4 (9.3%)	11 (25.6%)	11 (25.6%)	26 (60.5%)	
	En desacuerdo	3 (7.0%)	3 (7.0%)	2 (2.3%)	8 (18.6%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	6 (14.00%)	1 (2.3%)	7 (16.3%)	
	Moderadamente de acuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	De acuerdo	0	0	0	0	
	Totalmente de acuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
3	Vale la pena vivir siendo académica universitaria.					0.001*
	Totalmente en desacuerdo	6 (14.0%)	0	0	6 (14.0%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Moderadamente de acuerdo	0	1 (2.3%)	2 (4.7%)	3 (7.0%)	
	De acuerdo	0	3 (7.0%)	0	3 (7.0%)	
	Totalmente de acuerdo	0	15 (34.9%)	13 (30.2%)	2 (65.1%)8	
	TOTAL	7 (16.5%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
4	Mi actividad como académica universitaria implica riesgos para mi salud.					0.053
	Totalmente en desacuerdo	6 ((14.0%)	8 (18.6%)	6 (14.0%)	20 (46.5%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	5 (11.6%)	3 (7.0%)	9 (20.9%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	2 (4.7%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	
	Moderadamente de acuerdo	0	4 (9.3%)	1 (2.3%)	5 (11.6%)	
	De acuerdo	0	2 (4.7%)	3 (7.0%)	5 (11.6%)	
	Totalmente de acuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.5%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 6. Resultados del instrumento CVIMAC (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
5	Mi actividad como académica universitaria me ha permitido mantener una buena salud reproductiva.					
	Totalmente en desacuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	0.216
	Moderadamente de acuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	De acuerdo	2 (4.7%)	5 (11.6%)	2 (4.7%)	9 (20.9%)	
	Totalmente de acuerdo	4 (9.3%)	13 (30.2%)	12 (27.9%)	29 (67.4%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
6	Mi actividad como académica universitaria genera alteraciones en mi nutrición.					
	Totalmente en desacuerdo	0	8 (18.6%)	5 (11.6%)	13 (30.2%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	6 (14.0%)	1 (2.3%)	8 (18.6%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	0.223
	Moderadamente de acuerdo	0	1 (2.3%)	4 (9.3%)	5 (11.6%)	
	De acuerdo	1 (2.3%)	3 (7.0%)	2 (4.7%)	6 (14.0%)	
	Totalmente de acuerdo	5 (11.6%)	2 (4.7%)	3 (7.0%)	10 (23.2%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
7	Mi actividad como académica universitaria me facilita que pueda tener un lugar apropiado para vivir.					
	Totalmente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	2 (4.7%)	
	En desacuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	2 (4.7%)	3 (7.0%)	0.206
	Moderadamente de acuerdo	0	6 (14.0%)	1 (2.3%)	7 (16.3%)	
	De acuerdo	1 (2.3%)	3 (7.0%)	4 (9.3%)	8 (18.6%)	
	Totalmente de acuerdo	6 (14.0%)	9 (20.9%)	7 (16.3%)	22 (51.2%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
8	Mi labor como académica universitaria me permite desplazarme a cualquier lugar sin mayor problema.					
	Totalmente en desacuerdo	3 (7.0%)	0	1 (2.3%)	4 (9.3%)	
	En desacuerdo	2 (4.7%)	1 (2.3%)	0	3 (7.0%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	2 (4.7%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	0.009*
	Moderadamente de acuerdo	0	0	0	0	
	De acuerdo	1 (2.3%)	6 (14.0%)	2 (4.7%)	9 (20.9%)	
	Totalmente de acuerdo	1 (2.3%)	12 (27.9%)	11 (25.6%)	24 (55.8%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 6. Resultados instrumento CVIMAC

N	Preguntas	n= 43				Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %	TOTAL	
9	En mi universidad, como académica me siento expuesta ante ataques violentos.					
	Totalmente en desacuerdo	3 (7.0%)	9 (20.9%)	12 (27.9%)	24 (55.8%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	8 (18.6%)	2 (4.7%)	11 (25.6%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	0.034*
	Moderadamente de acuerdo	1 (2.3%)	2 (2.7%)	1 (2.3%)	4 (9.3%)	
	De acuerdo	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	Totalmente de acuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
10	En mi universidad, como académica me siento protegida en caso de agresiones sexuales.					
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	3 (7.0%)	
	Moderadamente en desacuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	0.268
	Moderadamente de acuerdo	1 (2.3%)	3 (7.0%)	0	4 (9.3%)	
	De acuerdo	2 (4.7%)	8 (18.6%)	5 (11.6%)	15 (34.9%)	
	Totalmente de acuerdo	2 (4.7%)	10 (23.2%)	8 (18.6%)	20 (46.5%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
11	Como académica universitaria me siento expuesta ante la violencia doméstica.					
	Totalmente en desacuerdo	4 (9.3%)	10 (23.2%)	13 (30.2%)	27 (65.17%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	7 (16.3%)	2 (4.7%)	10 (23.2%)	
	Moderadamente en desacuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	0.017*
	Moderadamente de acuerdo	0	0	0	0	
	De acuerdo	1 (2.3%)	3 (7.0%)	0	4 (9.3%)	
	Totalmente de acuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
12	Como académica universitaria dispongo de oportunidades para la satisfacción sexual.					
	Totalmente en desacuerdo	0	2 (4.7%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	
	En desacuerdo	0	3 (7.0%)	0	3 (7.0%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	0.821
	Moderadamente de acuerdo	0	2 (4.7%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	
	De acuerdo	2 (4.7%)	4 (9.3%)	5 (11.6%)	11 (25.6%)	
	Totalmente de acuerdo	5 (11.6%)	9 (20.9%)	8 (18.6%)	22 (51.2%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	12 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 6. Resultados instrumento CVIMAC (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
13	Como académica universitaria carezco de toma de decisión en mis actividades reproductivas.					
	Totalmente en desacuerdo	4 (9.3%)	13 (30.2%)	14 (32.6%)	31 (72.1%)	
	En desacuerdo	3 (7.0%)	7(1.3%)	0	10 (3.2%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	2 (4.7%)	0.031*
	Moderadamente de acuerdo	0	0	0	0	
	De acuerdo	0	0	0	0	
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
14	En mi actividad como académica universitaria carezco de oportunidades de aplicar mis sentidos y mi imaginación.					
	Totalmente en desacuerdo	3 (7.0%)	13 (30.2%)	12 (27.9%)	28 (65.1%)	
	En desacuerdo	4 (9.3%)	6 (14.0%)	2 (4.7%)	12 (27.9%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente de acuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0.090
	De acuerdo	0	2 (4.7%)	0	2 (4.7%)	
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
15	En mi actividad como académica universitaria aplico el pensamiento crítico y el razonamiento reflexivo.					
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	
	En desacuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Moderadamente en desacuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	0.648
	Moderadamente de acuerdo	0	2 (4.7%)	0	2 (4.7%)	
	De acuerdo	1 (2.3%)	3 7.0%)	2 (4.7%)	6 (14.0%)	
	Totalmente de acuerdo	5 (11.6%)	16 (37.2%)	12 (27.9%)	33 (76.7%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
16	En mi actividad como académica universitaria difícilmente participo en actividades culturales.					
	Totalmente en desacuerdo	2 (4.7%)	2 (4.7%)	5 (11.6%)	9 (20.9%)	
	En desacuerdo	5 (11.6%)	5 (11.6%)	4 (9.3%)	14 32.6%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	2 (4.7%)	2 (4.7%)	0.911
	Moderadamente de acuerdo	0	2 (4.7%)	2 (4.7%)	4 (9.3%)	
	De acuerdo	0	6 (14.0%)	2 (4.7%)	8 (18.6%)	
	Totalmente de acuerdo	0	6 (14.0%)	0	6 (14.0%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 6. Resultados del instrumento CVIMAC (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
17	Como académica universitaria ejerzo mi libertad de expresión.					
	Totalmente en desacuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0.265
	En desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente de acuerdo	0	2 (4.7%)	0	2 (4.7%)	
	De acuerdo	1 (2.3%)	6 (14.0%)	0	7 (16.3%)	
	Totalmente de acuerdo	6 (14.0%)	13 (30.2%)	14 (32.6%)	19 (44.2%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
18	El trabajo como académica universitaria me produce fastidio.					
	Totalmente en desacuerdo	5 (11.6%)	14 (32.6%)	13 (30.2%)	32 (74.4%)	0.279
	En desacuerdo	2 (4.7%)	5 (11.6%)	1 (2.3%)	8 (18.6%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	2 (4.7%)	
	Moderadamente de acuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	De acuerdo	0	0	0	0	
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43(100.0%)	
19	Siento apego por mis actividades docentes como académica universitaria.					
	Totalmente de acuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	0.109
	De acuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente de acuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente en desacuerdo	1 (2.3%)	2 (.4.7%)	0	3 (7.0%)	
	En desacuerdo	2 (4.7%)	2 (4.7%)	2 (4.7%)	6 (14.0%)	
	Totalmente en desacuerdo	4 (9.3%)	16 (37.2%)	13 (30.2%)	33 (76.7%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
20	Desprecio mi trabajo como académica universitaria.					
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	0	0.056*
	De acuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente de acuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	
	En desacuerdo	2 (4.7%)	2 (4.7%)	0	4 (9.3%)	
	Totalmente en desacuerdo	5 (11.6%)	19 (44.2%)	15 (34.9%)	39 (90.7%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 6. Resultados del instrumento CVIMAC (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
21	En mi actividad como académica universitaria puedo sentir diferentes emociones, identificarlas y controlarlas.					
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	
	En desacuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	0.575
	Moderadamente de acuerdo	0	3 (7.0%)	0	3 (7.0%)	
	De acuerdo	2 (4.7%)	4 (9.3%)	2 (4.7%)	8 (18.6%)	
	Totalmente de acuerdo	5 (11.6%)	14 (32.6%)	12 (27.9%)	34 (79.1%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
22	A partir de mi trabajo como académica universitaria he podido planificar mi vida.					
	Totalmente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	2 (4.7%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	2 (4.7%)	2 (4.7%)	4 (9.3%)	0.850
	Moderadamente de acuerdo	1 (2.3%)	3 (7.0%)	1 (2.3%)	5 (11.6%)	
	De acuerdo	2 (4.7%)	7 (16.3%)	4 (9.3%)	13 (30.2%)	
	Totalmente de acuerdo	3 (7.0%)	8 (18.6%)	7 (16.3%)	18 (41.9%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
23	Mi libertad de conciencia dificulta mi ejercicio profesional como académica universitaria.					
	Totalmente en desacuerdo	4 (9.3%)	9 (20.9%)	13 (30.2%)	26 (60.5%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	9 (20.9%)	2 (4.7%)	12 (27.9%)	
	Moderadamente en desacuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	0.015*
	Moderadamente de acuerdo	1 (2.3%)	2 (4.7%)	0	3 (7.0%)	
	De acuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
24	Puedo ejercer mi religión sin afectar mi trabajo como académica universitaria					
	Totalmente en desacuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
	Moderadamente en desacuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	0.267
	Moderadamente de acuerdo	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	2 (4.7%)	
	De acuerdo	1 (2.3%)	3 (7.0%)	1 (2.3%)	5 (11.6%)	
	Totalmente de acuerdo	3 (7.0%)	18 (41.9%)	12 (27.9%)	33 (76.7%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 6. Resultados del instrumento CVIMAC (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
25	Establecer relaciones de mutuo reconocimiento como académica universitaria es complicado.					
	Totalmente de acuerdo	0	1 (2.3%)	13 (30.2%)	14 (32.6%)	
	De acuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	2 (4.7%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	0.001*
	Moderadamente e acuerdo	0	3 (7.0%)	0	3 (7.0%)	
	De acuerdo	2 (4.7%)	7 (16.3%)	0	9 (20,9%)	
	Totalmente de acuerdo	5 (11.6%)	8 (18.6%)	0	13 (30.2%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	21 (48.8%)	43 (100.0%)	
26	La gente es irrespetuosa conmigo por ser académica universitaria.					
	Totalmente en desacuerdo	6 (14.0%)	13 (30.2%)	14 (32.6%)	33 (76.7%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	6 (14.0%)	1 (2.3%)	8 (18.6%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	2 (4.7%)	0	2 (.7%)	0.155
	Moderadamente de acuerdo	0	0	0	0	
	De acuerdo	0	0	0	0	
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	0	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
27	Me respeto a mí misma por ser académica universitaria.					
	Totalmente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	2 (4.7%)	
	En desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	0.100
	Moderadamente de acuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
	De acuerdo	2 (4.7%)	2 (4.7%)	0	4 (9.3%)	
	Totalmente de acuerdo	4 (9.3%)	18 (42.9%)	14 (32.6%)	36 (83.7%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
28	Por ser académica universitaria soy una mujer indigna					
	Totalmente en desacuerdo	5 (11.6%)	17 (39.5%)	14 (32.6%)	36 (83.7%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	3 (7.0%)	0	4 (9.3%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	0.201
	Moderadamente de acuerdo	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	
	De acuerdo	0	0	0	0	
	Totalmente de acuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	TOTAL	7 (11.6%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 6. Resultados del instrumento CVIMAC (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
29	En mi universidad no me discriminan por ser académica.					
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	
	En desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente de acuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	0.001*
	De acuerdo	4 (9.3%)	7 (16.3%)	1 (2.3%)	12 (27.9%)	
	Totalmente de acuerdo	2 (4.7%)	14 (32.6%)	14 (32.6%)	30 (69.8%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
30	Mi trabajo como académica universitaria me permite convivir con la biodiversidad.					
	Totalmente en desacuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
	En desacuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	0.496
	Moderadamente de acuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	De acuerdo	1 (2.3%)	6 (14.0%)	2 (4.7%)	9 (20.9%)	
	Totalmente de acuerdo	5 (11.6%)	14 (32.6%)	12 (27.9%)	31 (72.1%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
31	Mi trabajo como académica universitaria se opone al respeto y cuidado a la biodiversidad.					
	Totalmente en desacuerdo	5 (11.6%)	13 (30.2%)	11 (25.6%)	29 (67.4%)	
	En desacuerdo	1 (2.3%)	6 (14.0%)	1 (2.3%)	8 (18.6%)	
	Moderadamente en desacuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	0.923
	Moderadamente de acuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	De acuerdo	0	0	0	0	
	Totalmente de acuerdo	0	2 (4.7%)	2 (4.7%)	4 (9.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
32	En mi trabajo como académica universitaria promuevo el desarrollo sostenible y sustentable.					
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	
	En desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	0.246
	Moderadamente de acuerdo	1 (2.3%)	2 (4.7%)	2 (4.7%)	5 (11.6%)	
	De acuerdo	1 (2.3%)	11 (25.6%)	8 (18.6%)	20 (46.5%)	
	Totalmente de acuerdo	5 (11.6%)	8 (18.6%)	5 (11.6%)	18 (41.9%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 6. Resultados del instrumento CVIMAC (continuación)

N	Preguntas	n= 43				Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %	TOTAL	
33	Ser académica universitaria me permite reír sin problema.					
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0.038*
	En desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente en desacuerdo	1 (2.3%)	0	0	1 (2.3%)	
	Moderadamente de acuerdo	0	0	0	0	
	De acuerdo	2 (4.7%)	5 (11.6%)	1 (2.3%)	8 (18.6%)	
	Totalmente de acuerdo	4 (9.3%)	16 (37.2%)	14 (32.6%)	34 (79.1%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
34	Ser académica universitaria limita o anula mi tiempo para jugar.					
	Totalmente en desacuerdo	0	7 (16.3%)	10 (23.2%)	17 (39.5%)	0.001*
	En desacuerdo	0	6 (14.0%)	3 (7.0%)	9 (20.9%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Moderadamente de acuerdo	0	3 (7.0%)	1 (2.3%)	4 (9.3%)	
	De acuerdo	0	2 (4.7%)	0	2 (4.7%)	
	Totalmente de acuerdo	7 (16.3%)	3 (7.0%)	0	10 (23.2%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
35	Ser académica universitaria me permite participar en actividades recreativas.					
	Totalmente en desacuerdo	1 (2.3%)	0	10 (23.2%)	17 (39.5%)	0.376
	En desacuerdo	0	1 (2.3%)	3 (7.0%)	9 (20.9%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	1 (2.3%)	
	Moderadamente de acuerdo	0	4 (9.3%)	1 (2.3%)	4 (9.3%)	
	De acuerdo	0	5 (11.6%)	0	2 (4.7%)	
	Totalmente de acuerdo	6 (14.0%)	10 (23.2%)	0	28 (65.1%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
36	Como académica universitaria evito participar efectivamente en los procesos políticos de mi universidad.					
	Totalmente en desacuerdo	0	3 (7.0%)	4 (9.3%)	7 (16.3%)	0.032*
	En desacuerdo	0	1 (2.3%)	4 (9.3%)	5 (11.5%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	0	0	0	
	Moderadamente de acuerdo	0	3 (7.0%)	1 (2.3%)	4 (9.3%)	
	De acuerdo	4 (9.3%)	10 (23.2%)	2 (4.7%)	16 (37.2%)	
	Totalmente de acuerdo	3 (7.0%)	4 (9.3%)	4 (9.3%)	11 (25.6%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Tabla 6. Resultados del instrumento CVIMAC (continuación)

N	Preguntas	n= 43			TOTAL	Valor de p
		Toluca # y %	Valle # y %	Zumpango # y %		
37	Mi institución me deja expuesta al ejercer mi libertad de expresión como académica universitaria.					
	Totalmente en desacuerdo	0	3 (7.0%)	3 (7.0%)	6 (14.0%)	
	En desacuerdo	0	1 (2.3%)	1 (2.3%)	2 (4.7%)	
	Moderadamente en desacuerdo	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	0.636
	Moderadamente de acuerdo	0	1 (2.3%)	0	1 (2.3%)	
	De acuerdo	1 (2.3%)	8 (18.6%)	3 (7.0%)	12 (27.9%)	
	Totalmente de acuerdo	5 (25.6%)	7 (16.3%)	8 (18.6%)	20 (46.5%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
38	En mi institución como académica universitaria la libertad de asociación está desprotegida.					
	Totalmente en desacuerdo	0	7 (16.3%)	8 (18.6%)	15 (34.9%)	
	En desacuerdo	2 (4.7%)	9 (20.9%)	6 (14.0%)	17 (39.5%)	
	Moderadamente en desacuerdo	1 (2.3%)	1 (2.3%)	0	2 (4.7%)	0.001*
	Moderadamente de acuerdo	0	0	0	0	
	De acuerdo	3 (7.0%)	2 (4.7%)	0	5 (11.6%)	
	Totalmente de acuerdo	1 (2.3%)	2 (4.7%)	1 (2.3%)	4 (9.3%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
39	Como académica universitaria poseo alguna propiedad o algún bien mueble o inmueble.					
	Totalmente en desacuerdo	5 (11.6%)	4 (9.3%)	0	9 (20.9%)	
	En desacuerdo	2 (4.7%)	6 (14.0%)	2 (4.7%)	10 (23.2%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	2 (4.7%)	3 (7.0%)	0.001*
	Moderadamente de acuerdo	0	2 (4.7%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	
	De acuerdo	0	3 (7.0%)	5 (11.6%)	8 (18.6%)	
	Totalmente de acuerdo	0	5 (11.6%)	5 (11.6%)	10 (23.2%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	
40	Como académica no soy tratada de igual manera que los demás en mi universidad.					
	Totalmente en desacuerdo	0	1 (2.3%)	13 (30.2%)	14 (32.6%)	
	En desacuerdo	0	1 (2.3%)	2 (4.7%)	3 (7.0%)	
	Moderadamente en desacuerdo	0	3 (7.0%)	0	3 (7.0%)	0.001*
	Moderadamente de acuerdo	0	3 (7.0%)	0	3 (7.0%)	
	De acuerdo	3 (7.0%)	4 (9.3%)	0	7 (16.3%)	
	Totalmente de acuerdo	4 (9.3%)	9 (20.9%)	0	13 (30.2%)	
	TOTAL	7 (16.3%)	21 (48.8%)	15 (34.9%)	43 (100.0%)	

Prueba estadística: Tau-c de Kendall *Significancia p<.05 **Constante

Basada en el cuestionario sobre calidad de vida de las académicas destacaron los siguientes resultados:

Las académicas universitarias en su mayoría están totalmente de acuerdo en lo siguiente: valoran su trabajo en la universidad, afirmaron que vale la pena vivir siendo académica universitaria, aprecian la vida laboral como académicas, se proclaman autorrespeto por su actividad académica, se consideran mujeres dignas, sienten, identifican y controlan las emociones que se generan en su actividad universitaria, consideraron poco probable que su actividad universitaria les produzca una muerte prematura. También tienen la oportunidad de reír sin problema y participar en actividades recreativas. Pueden ejercer su religión y su libertad de conciencia sin interferir en su desempeño, su trabajo académico genera respeto entre las personas, sienten apego por sus actividades académicas. Tienen oportunidad de aplicar sus sentidos e imaginación, así como el pensamiento crítico y el razonamiento reflexivo en sus actividades académicas, su trabajo universitario no les produce fastidio.

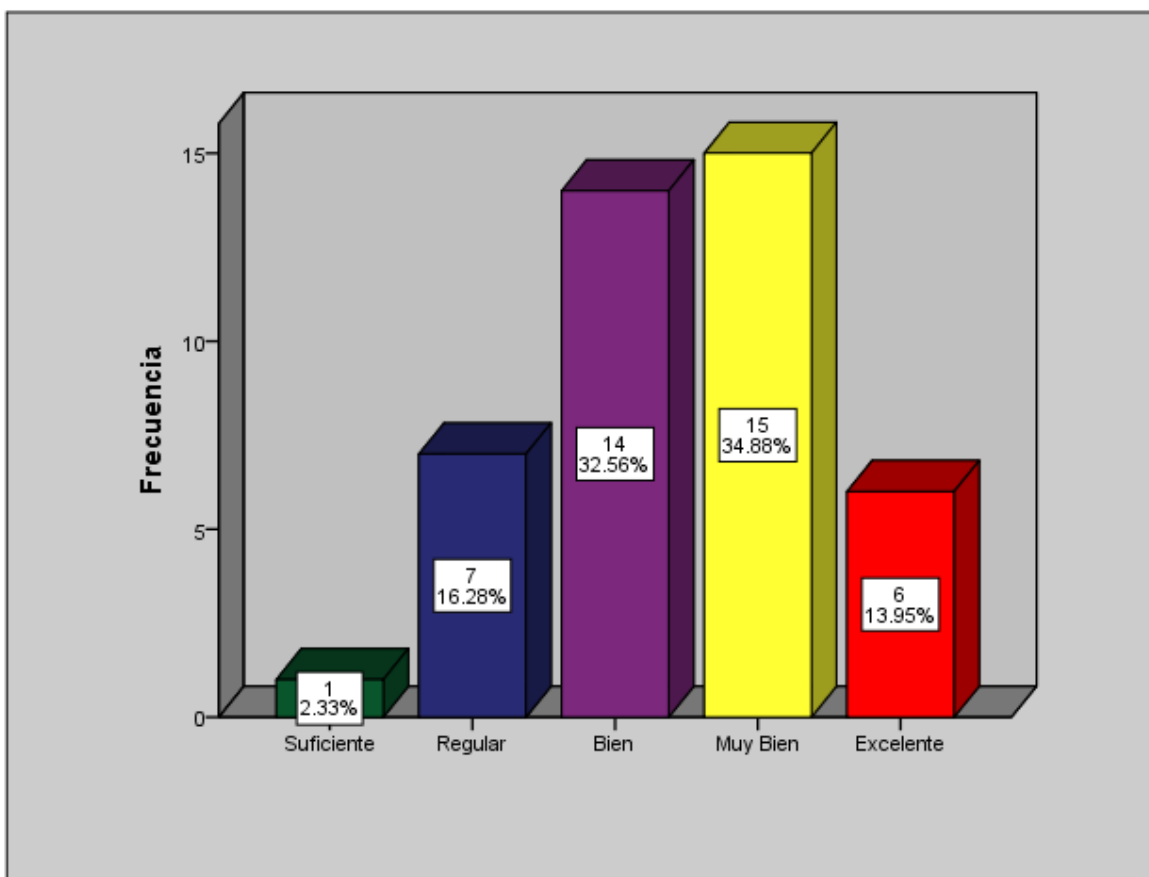
Las académicas universitarias afirmaron en su mayoría que son capaces de tomar decisiones y mantener una buena salud en materia reproductiva. También les permitió disponer de oportunidades para la satisfacción sexual. Su trabajo les permite convivir, respetar y cuidar a la biodiversidad. No se sienten discriminadas por ser académicas universitarias. Se sienten protegidas ante la violencia doméstica, se sienten protegidas ante ataques violentos. La actividad académica les permite desplazarse a cualquier lugar sin mayor problema, también les ha facilitado tener un lugar apropiado para vivir.

En contraste, no existe consenso en cuanto a si la actividad académica implica riesgos para la salud y alteraciones en la nutrición; tampoco hay consenso si están protegidas en caso de agresiones sexuales. Es difícil el consenso en la participación en actividades culturales y en el ejercicio de la libertad de expresión. Tampoco hay consenso si la actividad como académicas les ha permitido planificar su vida, así como dificultades para establecer mutuo reconocimiento. Dificultades para promover el desarrollo sostenible y sustentable, con tiempo limitado o sin tiempo para jugar. Dificultad en el consenso en cuanto a la

participación en procesos políticos de la universidad, en el ejercicio de la libertad de expresión, en la protección de la libertad de asociación, en la adquisición a nombre propio de algún bien mueble o inmueble y dificultad en el consenso respecto a recibir un trato igualitario con las demás personas que componen la universidad.

De manera general, seis académicas (13.95%) han tenido una calidad de vida excelente, 15 académicas (34.88%) afirmaron tener una calidad de vida muy buena, 14 académicas (32.56%) afirmaron una buena calidad de vida, siete académicas (16.28%) afirmaron tener una calidad de vida regular y una académica (2.33%) reportó una suficiente calidad de vida, lo que puede verse en el siguiente gráfico. (Ver gráfico 5).

Gráfico 5. Calidad de vida de las Académicas universitarias



FUENTE: Elaboración propia, 2022.

DESCRIPCIÓN: En este gráfico puede observarse la distribución de la calidad de vida que las académicas reportaron.

4.4 Comprobación de hipótesis

A partir de la aplicación de estadística inferencial para la comprobación de hipótesis se presentaron los siguientes resultados:

Ho1= Existe una relación significativa entre el mobbing y las variables sociodemográficas.

En el ámbito familiar, los resultados me permiten afirmar que el Índice sobre el número de conductas de acoso percibidas (NEAP) y el número de personas a cargo en los hogares de las académicas encuestadas, tiene una correlación moderada ($r=.513$ $p<0.05$), lo que representa un valor estadísticamente significativo ($p= 0.001$). Así mismo, este índice NEAP y ser principales cuidadoras en sus respectivos hogares de las académicas, tiene una correlación baja negativa ($\rho= -.315$ $p<0.05$), representando un valor estadísticamente significativo ($p= 0.040$).

En el ámbito laboral, los resultados me permiten afirmar que el Índice sobre el número de conductas de acoso percibidas (NEAP) tiene una correlación alta y estadísticamente significativa con el número de pasantes tutorados al año ($r= .644$ $p=0.001$); este índice NEAP tiene una correlación moderada con el número de investigaciones al año ($r=.488$ $p=0.01$), y también correlación moderada con la antigüedad de las académicas universitarias participantes ($r=.471$ $p=0.01$). Tiene una correlación baja con el número de cursos tomados al año ($r=.318$ $p=0.038$), con el número de exposiciones realizadas en congresos anualmente ($r=.368$ $p=0.015$) y también tiene correlación baja con la categoría laboral de las académicas participantes ($\rho=.359$ $p=0.018$).

Ha1= No existe una relación significativa entre el mobbing y las variables sociodemográficas.

En el ámbito personal, los resultados me permiten afirmar que el Índice sobre el número de conductas de acoso percibidas (NEAP) y la edad de las académicas participantes tienen una correlación muy baja o nula ($r=.068$ $p >0.05$), lo que no representa un valor estadísticamente significativo ($p=0.665$). Caso similar sucede con el mismo índice (NEAP) y

el estado civil de las académicas participantes, que tienen una correlación baja ($\rho = .243$ $p > 0.05$), aunque esto no representa valor estadísticamente significativo ($p = 0.110$).

En el ámbito familiar, los resultados me permiten afirmar que el índice sobre el número de conductas de acoso percibidas (NEAP) y el papel de las académicas de ser jefas de familia tienen una correlación negativa muy baja ($\rho = -.011$ $p > 0.05$), lo que no representa un valor estadísticamente significativo ($p = 0.942$). Así como el mismo índice (NEAP) y el número de hijos menores que las académicas declararon tener, tienen una correlación baja ($r = .513$ $p > 0.05$), lo que no representa un valor estadísticamente significativo ($p = 0.82$).

En el ámbito laboral, el NEAP tiene correlación baja con el tipo de contratación, pero no es estadísticamente significativa ($\rho = .211$ $p = 0.174$). El índice NEAP también tiene una correlación baja con el número de publicaciones al año ($r = .269$ $p = 0.082$) aunque, esto tampoco es estadísticamente significativo.

En el ámbito laboral este índice NEAP presentó correlaciones muy bajas con el nivel académico ($\rho = .040$ $p = 0.797$), con trabajar en otro empleo ($\rho = .018$ $p = 0.908$), con el tiempo en el puesto laboral ($r = .047$ $p = 0.767$) y con las horas/ clase en la universidad ($r = .003$ $p = 0.985$), todas ellas no son estadísticamente significativas.

En el ámbito laboral el índice NEAP presentó correlaciones negativas con el tipo de asignatura impartida ($\rho = -.063$ $p = 0.689$), con la certificación docente de las académicas ($\rho = -.122$ $p = 0.434$) y con otra certificación laboral ($\rho = -.024$ $p = 0.877$), todas ellas no tuvieron significatividad estadística.

Ho2= Existe una relación estadística significativa entre la calidad de vida de las académicas universitarias y las variables sociodemográficas.

En el ámbito personal el Cuestionario sobre Calidad de Vida CVIMAC y el estado civil de las académicas universitarias tuvieron una correlación negativa baja ($\rho = -.330$ $p = 0.031$).

En el ámbito laboral el Cuestionario sobre Calidad de Vida CVIMAC tuvo una correlación alta con el centro educativo a que pertenecen las académicas participantes ($\rho = .644$ $p = 0.001$).

Ha2= No Existe una relación estadística significativa entre la calidad de vida de las académicas universitarias y las variables sociodemográficas.

En el ámbito personal el cuestionario sobre Calidad de Vida CVIMAC y la edad de las académicas universitarias participantes presentan correlación baja ($\rho = .281$ $p = 0.068$), pero esto no es estadísticamente significativo.

En el ámbito familiar se presentó correlación negativa muy baja entre el cuestionario sobre Calidad de Vida CVIMAC y si son jefas de familia ($\rho = .173$ $p = 0.268$). Una correlación negativa baja entre CVIMAC y el número de hijos menores ($r = -.253$ $p = 0.102$) y negativa baja con relación al número de personas a cargo ($r = -.241$ $p = 0.120$). También se presentó correlación muy baja entre CVIMAC y el principal cuidador ($\rho = .034$ $p = 0.830$), muy baja con relación al nivel académico ($\rho = .146$ $p = 0.350$), y con relación a si se tiene otro empleo ($\rho = .087$ $p = 0.577$).

En el ámbito laboral hubo correlaciones muy bajas de CVIMAC con categoría laboral ($\rho = .010$ $p = 0.951$), contratación laboral ($\rho = .25$ $p = 0.871$), tiempo en el puesto laboral ($r = .045$ $p = 0.774$), tipo de asignatura que imparte ($\rho = .157$ $p = 0.315$), horas en el empleo ($r = .181$ $p = 0.246$), certificación laboral ($\rho = .120$ $p = .443$), número de cursos tomados al año ($r = .15$ $p = 0.925$), número de exposiciones al año ($r = .026$ $p = 0.867$), número de investigaciones realizadas al año ($r = .005$ $p = 0.974$) y número de pasantes en servicio social tutorados al año ($r = .120$ $p = 0.442$).

También en el ámbito laboral se observaron correlaciones negativas muy bajas de CVIMAC con certificación docente ($\rho = -.27$ $p = 0.863$) y número de publicaciones realizadas en un año ($r = -.64$ $p = 0.684$).

Además, hubo una correlación negativa entre CVIMAC y la antigüedad laboral ($r = .246$ $p = 0.112$)

Ho3= Existe una relación estadística significativa entre el mobbing y la calidad de vida de las académicas universitarias.

Las variables CVIMAC e IGAP demostraron una baja relación estadísticamente significativa (Rho=.294 p=0.051). Al igual que CVIMAC e IMAP con baja relación estadísticamente significativa (Rho=.308 p=0.044).

Ha3= No existe una relación estadística significativa entre el mobbing y la calidad de vida de las académicas universitarias.

Las variables CVIMAC y NEAP demostraron una baja relación, pero no es estadísticamente significativa (Rho=.258 p=0.095).

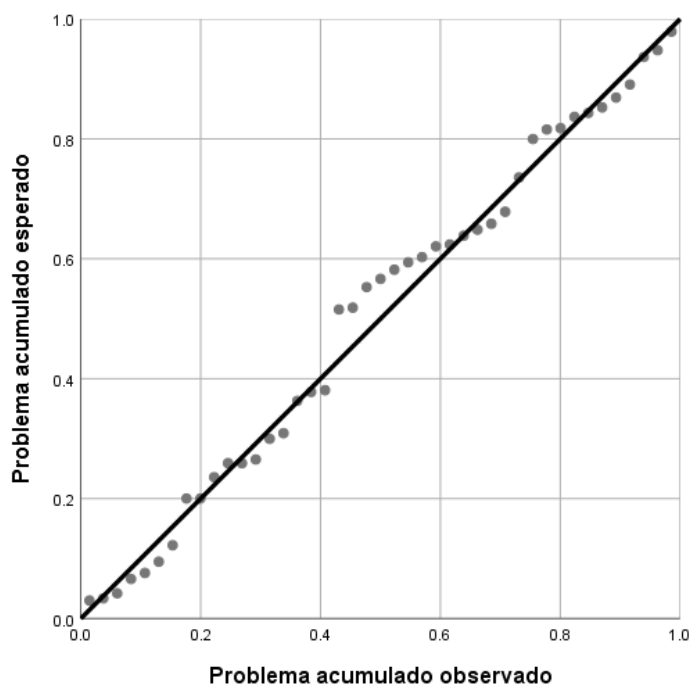
Ho4= El mobbing no tiene un efecto significativo en la calidad de vida de las académicas universitarias.

Se calculó un modelo de regresión simple para predecir la variable acoso laboral en función de la variable calidad de vida. Se halló una ecuación de relación significativa, $F(1,41) = 615$, $p > 0.05$, con un $r^2 = .015$. La calidad de vida es igual a $1.259 - 0.07$ (calidad de vida). Este modelo permite asegurar que un 1.5% de la varianza del acoso laboral es predicha por los valores de calidad de vida. Por lo tanto, el mobbing, tiene un efecto significativo inverso en la calidad de vida de las académicas universitarias. Ver gráfico 6.

Ha4= El mobbing tiene un efecto significativo inversamente proporcional en la calidad de vida de las académicas universitarias.

En base a lo anterior la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna.

Gráfico 6. Gráfico P-P normal de regresión. Cuestionario CVIMAC



FUENTE: Elaboración propia, 2022.

DESCRIPCIÓN: En este gráfico puede observarse el resultado de la prueba de regresión lineal sobre la calidad de vida de las académicas universitarias y el mobbing.

CAPÍTULO V.

Discusión de resultados

El trabajo en los ámbitos universitarios se ha mantenido en el imaginario social como una actividad de prestigio y relevante, en donde se encuentran sólo algunas cuantas, profesoras, licenciadas en enfermería inicialmente, con especialidades, maestrías y doctorados, donde su actividad académica comprende: la enseñanza, la investigación y la difusión, tanto del conocimiento como de la cultura. Sin embargo, las condiciones laborales de las académicas, independientemente de la carrera, están trastocadas por la división sexual del trabajo.

La situación laboral de las mujeres está alterada por su incorporación históricamente tardía al campo académico; también ahí es posible observar una división sexual del trabajo, donde las mujeres han sufrido fenómenos como piso pegajoso o techo de cristal, que son figuras o elementos que frenan o detienen el avance de la carrera profesional de ellas.

En el caso de enfermería, esto se demuestra con los resultados de la presente investigación, porque un alto porcentaje de las académicas son profesoras de asignatura, con contratos semestrales, contratadas por número de horas, limitado a 18 horas máximo, pero donde eligen mayormente menos número de horas para acudir a la universidad menos tiempo y poder dedicarlo a una segunda jornada remunerada o a la atención en el hogar, porque además de ser enfermeras y académicas, en un mayor número son jefas de familia.

En esta investigación, dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México, se observaron situaciones que deben señalarse, sobre dos elementos principales: acoso laboral y la calidad de vida de las mujeres, académicas universitarias, que se desempeñan en la carrera de enfermería.

Resaltaron las condiciones laborales de las universitarias como profesoras de asignatura, con contratación temporal, restringido número de horas a la semana de clase directa, limitación en actividades como asesoría a pasantes, sin derecho a pertenecer a cuerpos académicos, sin derecho a año sabático, sin poder ser evaluadas con alguna otra instancia como PRODEP, por ejemplo; lo cual tiene repercusión directa en su percepción del trabajo, dejándolas limitadas en su quehacer académico, dejándolas únicamente dedicadas a la impartición de clase directa.

Además, en su mayoría las académicas son las principales encargadas del cuidado de la familia y del hogar, sólo en un caso, un hombre asume este rol, por esto se afirma que la división sexual del trabajo deja a estas mujeres gran cantidad adicional y superpuesta de responsabilidades, pero no así de recompensas.

En comparación con otras carreras, la licenciatura en enfermería en el ámbito universitario, es reciente, (últimas décadas del siglo pasado), esta carrera abraza y reproduce algunos de los valores que se le han asignado a las mujeres históricamente, como abnegación y obediencia, y estos valores se han replicado también en el trabajo universitario; las académicas participantes han logrado en su mayoría nivel de maestría y tienen en promedio una década laborando en esta institución, se mantienen con contratos temporales, semestrales, con el nivel de percepción económica más baja en la academia. Además, sólo en algunos casos han conseguido la certificación docente o la certificación técnica como personal de enfermería, lo que demuestra su interés en continuar laborando, pero limitación en algún factor económico o social que incentive desempeño.

Los fenómenos mencionados de piso pegajoso y techo de cristal se reafirman cuando las académicas se desempeñan en las actividades docentes de clases frente a grupo y asistieron en su mayoría en un promedio de 4 a 6 cursos al año, pero que en gran número no asesoran pasantes de pregrado en servicio social, ni tampoco han presentado trabajos en algún evento académico en el último año, ni tampoco han publicado en el último año; lo que limita enormemente el impacto de su práctica académica, dejándolas actuar sólo en el ámbito áulico (Buquet, 2013).

Para lograr ascender laboral y académicamente se requiere de carreras continuas, sin intervalos, sin treguas ni esperas, los puestos gerenciales en la universidad significan retos casi imposibles de alcanzar para las mujeres, el poder y el conocimiento no están vetados, pero sí fuera de su alcance. El trabajo académico de las enfermeras ha perpetuado las tensas relaciones entre poder y cuidado, manteniéndolas a ellas, en su mayoría, como hacedoras y cuidadoras, y no como productoras de conocimiento.

Ahora bien, cuando las académicas universitarias de enfermería son blanco de acoso laboral pueden estar enfrentando una gran cantidad de violencia tácita o velada, con el objetivo de eliminarlas de la institución. La presencia de algunas conductas de acoso laboral en esta investigación, son similares a las encontradas en Granada, España (Justicia, 2007). Las conductas comunes incluyen infravalorar el trabajo, no tener en cuenta la opinión de las personas, criticar sin fundamento, infravalorar el esfuerzo y la exclusión social; esto se asemeja a lo que se afirmó en este estudio, donde se reportaron que un poco más de la mitad de las académicas ha enfrentado una o más conductas de acoso; destacando haber sido ignoradas o excluidas, que su superior haya restringido su trabajo o haber sido evaluadas de manera inequitativa o sesgada.

Es pertinente reconocer que a pesar de que en la Facultad de Enfermería en Toluca tuvo la menor cantidad de participantes (7), el acoso laboral ha estado presente en casi tres cuartas partes de las académicas de enfermería que participaron; dejando entrever que a pesar de la baja participación el fenómeno del acoso laboral, está presente.

Aunque la magnitud del acoso laboral presentado en este estudio estuvo entre 0 y 1 en su mayoría, de una escala de 0 a 6 pudiera no ser grave; sin embargo, como una de las aportaciones de esta investigación es reconocer la presencia de diversas conductas que violentan el ambiente laboral de las académicas en la universidad y que esto se une a la violencia doméstica que enfrentan al ser jefas de familia, ser las principales responsables de cuidado en el hogar, tener dos o tres jornadas de trabajo además, ser la principal encargada del trabajo docente frente a grupo; lo que se refleja en los resultados en la baja participación en certificaciones, investigación, difusión del conocimiento y formación de egresados, entre otras.

Los efectos del acoso laboral no tienen sólo que ver con la salud física de las académicas afectadas. Otra de las aportaciones de esta investigación es la observación con detenimiento de la calidad de vida de estas universitarias; reconociendo que al respecto de este constructo de calidad de vida existen varias teorías que sustentan los enfoques disponibles y retomando las formulaciones teóricas de Martha Nussbaum, quien afirmó que

existen al menos, diez capacidades centrales que los seres humanos debemos considerar al hablar de calidad de vida. Su teoría está enfocada hacia las mujeres, dado que enfatiza elementos que generalmente no se consideran al evaluar su calidad de vida.

Para este análisis desarrollé y apliqué un instrumento enfocado hacia la calidad de vida de las académicas universitarias. Si bien, de manera general se observó una mayoría que alcanzó calificaciones entre bien y muy bien, también es cierto que menos de un 15% de las participantes alcanzó una calificación excelente. Ahora, destacó la identificación y valoración que hacen de su trabajo en la universidad, el manejo y control de emociones, de conocimientos y pensamiento crítico, de los sentidos y la imaginación y sentirse mujeres dignas. En contraste, su trabajo académico presenta riesgos como la nutrición, esto puede explicarse porque al atender una gran cantidad de actividades de manera cotidiana, las mujeres académicas atienden como última instancia sus necesidades personales, lo que pudiera reflejarse en malnutrición o adopción de hábitos no saludables, como ayunos prolongados o comer hasta que se sienta hambre, etcétera.

Existen áreas que las académicas universitarias de enfermería han desatendido en su calidad de vida, como el ámbito de difusión cultural, la recreación y el ocio, la participación política y la propiedad de bienes a nombre propio. Con base en estos resultados, retomo la influencia de la división sexual del trabajo, estos tópicos mencionados se ven afectados, porque tradicionalmente, las mujeres deben brindar cuidados a todos los integrantes de la familia y su propio bienestar, su calidad de vida, quedan en segundo plano, y los elementos que como académicas universitarias se ven afectados en primer lugar o de manera más visible son los elementos considerados complementarios, como son el acceso a la cultura, a la política, a la recreación, al ocio y a la posesión de bienes a título personal.

Aquí, conviene enfatizar que el cuidado no es un elemento propio de un sexo o de otro. Es un conjunto de actividades que deben brindarse al interior de los grupos, comenzando desde la familia y desde donde debe educarse a todos los integrantes en la corresponsabilidad del cuidado a los demás y en el autocuidado, como elementos que contribuyen al desarrollo humano sustentable y sostenible.

Al respecto ya se pronunció la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de la Agenda 2030, con la necesidad de promover la paz y el acceso a la justicia. Y que a partir del análisis elaborado en esta investigación se busca la promoción de la salud y el bienestar, a la igualdad de género, al trabajo decente y al crecimiento económico y a la reducción de desigualdades (ONU, 2022).

La identidad institucional de las universidades incluye principios de igualdad, equidad y solidaridad. La vida cotidiana académica debe refrendar su compromiso con los principios y valores que la sustentan y que buscan la promoción de mejores sociedades. Al interior, estos compromisos también deben refrendarse y promover la cultura de la paz, la equidad y la no discriminación en toda la comunidad universitaria (Lamas, 2018).

Las universidades son observadas por la sociedad como instituciones respetables, que tienen a su cargo no solo la formación de profesionistas sino también la difusión del conocimiento y la promoción de la cultura. Para promover estos objetivos se deben aprovechar los potenciales de todos sus integrantes, de manera que se cultive la riqueza de la diversidad humana en las diferentes dimensiones en que se desenvuelven.

Si esto se hiciera, se podría observar el ámbito familiar como el lugar principal en que se brinda cuidado, donde la mujer es la encargada por cuestiones sociales y culturales de realizar actividades de limpieza, organización, compras, pagos, mascotas, etcétera; así como a cuidar a las personas que requieran mayores atenciones como personas en extremos de la vida (niños y adultos mayores), embarazadas, personas que hayan sufrido algún trauma o padezcan alguna otra discapacidad temporal o permanente. Aunque actualmente el papel de la mujer es ahora más visible, sus cargas laborales han ido en aumento, porque al incorporarse en el mundo del trabajo remunerado sus responsabilidades se duplicaron o triplicaron, en este sentido, se requiere una reorganización que comience en casa y que trascienda hasta los ámbitos universitarios, reconociendo estos obstáculos y que se brinde una mayor cantidad de apoyos para que se integren las mujeres en su trabajo universitario como menos desventajas frente a los hombres.

La academia sigue siendo un mundo de tendencia masculinas, no se ha transformado para acoger a las mujeres, de manera cotidiana se hacen observaciones sobre su falta de pertenencia o falta de tiempo, de capacidad o de talento para desarrollar las tareas de la educación superior.

Los climas institucionales hostiles hacia las académicas pueden generar en ellas dudas de su capacidad, o pueden aceptarlo como parte del empleo, porque pueden estar recibiendo acoso en su segundo o tercer empleo (lo que es común en los ambientes hospitalarios) o al interior de sus familias, lo que también es muy común.

La acumulación de ambientes de acoso, de violencia subjetiva u objetiva, plenamente detectada o velada, altera la calidad de vida de las académicas universitarias. Esto queda demostrado en esta tesis, donde se observó que el acoso laboral tiene relación con la calidad de vida de las académicas universitarias de enfermería. Desde luego, no es el único factor que puede alterar la calidad de vida, sin embargo, su importancia radica en que afecta a todo un gremio, las académicas universitarias de enfermería tienen su mayor carga de trabajo en la universidad en clases frente a grupo y las percepciones y sus vivencias son transmitidas a las futuras generaciones en formación y todo ello, se multiplica.

Además, la afectación que hay en la calidad de vida de las académicas universitarias tiene relación directa con el aumento en el estado de vulnerabilidad, que a futuro puede representar riesgos para el desempeño de su trabajo, riesgos para su salud física, psicológica y emocional.

Otro de los aportes de esta investigación es visibilizar y enfatizar las condiciones en que se desenvuelven las académicas universitarias de enfermería, pero también, la influencia de la organización y de la cultura en estas condiciones; recordando que la universidad, puede emprender acciones para promover la equidad de las mujeres que son académicas y tienen otras responsabilidades, con esto se mejoraría las perspectivas de las académicas en su quehacer universitario.

Las instituciones de educación superior deben reconocer, apoyar y promover el talento científico, creativo e innovador de toda la comunidad universitaria; en especial de las mujeres académicas, quienes cumplen distintas funciones sociales y para quienes se requiere adaptar los lineamientos de las promociones y las oportunidades de crecimiento personal y profesional.

En las universidades es reconocida la influencia de la mencionada división sexual del trabajo, desde la preferencia por ciertas áreas de conocimiento para las mujeres, como la salud y las humanidades y para los hombres, las ingenierías y las áreas de construcción e industriales. Esto, podría llevar a pensar que las mujeres son mejor aceptadas en las áreas en donde hay más mujeres. Sin embargo, a partir de la mirada que me permite esta investigación esto no necesariamente sucede así.

El sistema universitario actual conserva elementos que promueven la vulnerabilidad de las mujeres; impide su acceso a los espacios de decisión, limita la trayectoria profesional, bloquea la promoción e impide que los intereses, en situación de igualdad con respecto a los hombres no se presente. Los desequilibrios en los ámbitos de desempeño de las académicas sólo permiten su trabajo en el aula, en clase directa y debe procurar y favorecer la práctica en el ámbito investigativo, en la certificación laboral, en los procesos de ingreso, egreso y titulación; así como el acompañamiento durante la pasantía en el servicio social. De manera que se comience reconociendo los obstáculos, se trabaje en ellos y se aproveche el talento de cada académica universitaria.

Para la promoción de la igualdad, y reconociendo las dificultades en la investigación, una de los mayores inconvenientes son las desventajas salariales de las académicas de asignatura, también la menor cantidad de mujeres, académicas, de enfermería, en puestos de decisión, gestión y negociación política. Estos cambios requieren gran compromiso institucional, para promover cambios en la gestión, en el liderazgo, en la comunicación e incluso en el lenguaje, a ser más incluyentes con el sexo femenino (Solá, 2012).

La academia se configura a partir de reglas implícitas y explícitas, para producir conocimiento, ascender en la jerarquía organizacional e incluso para obtener prestigio

entre pares. Las reglas permiten posiciones a cada académica en un lugar específico y a acceder a ciertos elementos del poder, algunos como asignatura tienen grandes limitaciones en este aspecto.

Las expectativas de mejorar el desarrollo personal y profesional de las mujeres a través del trabajo docente son atractivas, además, las modificaciones en las estructuras familiares les permiten o les obliga a buscar una segunda o tercera fuente de ingresos, o en todo caso, la flexibilidad en la asignación por horas en la contratación por asignatura favorece que las académicas puedan atender las responsabilidades del hogar, las no remuneradas.

Las mujeres académicas, que pertenecen a la universidad tienen un alto nivel educativo, esto contribuye a crear un imaginario social de una institución igualitaria, de gran conocimiento y trascendencia. Pero, la confianza en las reglas internas se esfuma cuando se confirma, como en esta investigación, que existe acoso laboral.

En diversos casos de esta investigación, se observan una, dos o tres conductas de acoso, pero que no terminan por afirmarse como casos de acoso por la falta de constancia o mayor número de conductas que aumentarán la magnitud de la agresión. Estas conductas de acoso pueden tener tendencia a aumentar, lo que puede ser posible si se trabaja bajo un sistema patriarcal que preconditiona la participación de las mujeres, implicando con antelación la forma en que las relaciones se llevan a cabo, por costumbre, por la persistencia de patrones culturales que se encuentran incrustados en la universidad, y que menosvaloran el trabajo de las mujeres.

Para revalorar el trabajo a partir de las condiciones de las mujeres que ya se mencionaron como la doble jornada y el techo de cristal se requiere la flexibilización de los horarios y de las actividades, como la investigación (Rodigou, 2011).

Las universidades deben hacer esfuerzos mayores por reconstruir las reglas y desarrollar políticas inclusivas y respetuosas que busquen oír todas las voces, fortaleciendo los derechos humanos, la democracia, la justicia y la paz en todos los niveles posibles.

La meritocracia en la universidad tampoco es la mejor propuesta para lograr la igualdad. Esto es, porque los criterios para evaluar a las académicas son los mismos que para evaluar a los hombres académicos, quienes no tienen las desventajas mencionadas de doble o triple jornada, no son jefes de familia o en todo caso, no son los principales cuidadores al interior de sus familias. Las evaluaciones deben contemplar estas situaciones de desigualdad de género. La atención del cuidado a partir de la corresponsabilidad es un buen principio para mejorar el tiempo que las mujeres dispongan para su desempeño laboral.

También es necesario atender las relaciones sociales a partir de su naturaleza laboral y no desde la cuestión de género, visibilizar y atender casos de acoso, discriminación y violencias como institución, debe permitir que el trabajo sea por elección, no por imposición.

El trabajo universitario de las académicas implica una integración social, con un empleo de calidad y de derechos y responsabilidades claras y aceptadas de manera explícita. Esta elección tiene repercusión en la calidad de vida de las participantes.

La calidad de vida es un elemento en constante reconstrucción; las teorías que la estudian continúan avanzando, considerando visiones lo más integral posible, buscando elementos que permitan incluir elementos objetivos que a nivel macro, entre países permita la comparación, con el fin de mejorar, de alcanzar el mejor bienestar humano posible.

La calidad de vida considerada como el nivel de satisfacción de las necesidades humanas, objetivas y subjetivas, individuales y sociales, en función del lugar y el momento en que se vive, plantea un concepto dinámico; vale decir, que la definición inicial corresponde a Amartya Sen.

La teoría de Sen (2000) sobre calidad de vida, explicita la definición e interrelación de capacidades, funcionamientos y valores que permiten a las personas disfrutar sus libertades. En cambio, Martha Nussbaum (2000), plantea los beneficios del feminismo en el desarrollo internacional.

Las mujeres a nivel mundial continúan siendo vulnerables. Viven situaciones de inferioridad frente a actitudes misóginas y de discriminación (no necesariamente realizada sólo por

hombres) aplicadas por personas con poder, lo que se comprueba en esta investigación, la intimidación e invisibilidad en que las mujeres académicas se desempeñan afecta su trabajo, los resultados, incluso hasta los procesos de enseñanza y de aprendizaje de los que son directamente responsables.

Me explico, Nussbaum resalta dos cuestiones en las que el trabajo debe ser feminista, el pensamiento político y el pensamiento económico. Ambos, desde la visión de las mujeres, se deben enfocar en el bienestar de todos, no únicamente en beneficio del principal proveedor económico, sino, de todos quienes formen parte de la colectividad, llámese familia, escuela, universidad, etc.

El pensamiento colectivo, para los otros, en constante consideración de los terceros, permite observar al otro, como parte integral de la comunidad, como lo mencionaba Emmanuel Kant, quien hacía referencia a esa relación hacia los otros y por los otros.

Así, la promoción de las capacidades es el fin de las comunidades, que sus integrantes consigan un nivel mínimo de bienestar, en especial en las mujeres. El nivel mínimo de bienestar alcanzado, sin lugar a duda, repercutirá en la mejoría de las personas que se encuentran a su alrededor y de quienes están a su cargo.

Las capacidades centrales son elementales para conseguir bienestar, son derechos que no tienen necesariamente un fin utilitario, sino libertades para un verdadero funcionamiento humano.

Uno de los aportes de esta investigación es la conformación de un instrumento que permitió la observancia de la calidad de vida de las académicas universitarias, de acuerdo con el enfoque de Martha Nussbaum.

De la lista de diez capacidades, las primeras cinco pueden ser atendidas desde el trabajo universitario. Una de las más altas fue la aplicación del pensamiento, de los sentidos y la imaginación en su trabajo, así como el manejo de las emociones, siendo académicas universitarias. La preservación de la vida y la integridad física se dan por ciertas, por su perfil profesional, como personal de enfermería, se tienen conocimientos para atender

capacidades como salud corporal e integridad corporal. Esto incluye, en la salud física, las decisiones en funciones reproductivas y de nutrición con una amplia aceptación, aunque en los aspectos de la alimentación hay cierta reserva, esto se comprende porque las académicas universitarias encuestadas era en su mayoría profesoras de asignatura y su trabajo por horas les puede representar un problema la elección de las comidas y de los alimentos en tiempo y formas adecuadas.

La afiliación como capacidad, donde se pueda vivir con y para los demás, así como tener las bases para no sentir humillación, sobresalió por altas puntuaciones, lo que es un elemento esencial en el camino del empoderamiento de las mujeres, académicas universitarias de enfermería.

Existen tres capacidades centrales que quedaron con puntuaciones más bajas. Para alcanzar un nivel adecuado de calidad de vida, de acuerdo a Nussbaum, las mujeres deben poder tener una relación próxima y respetuosa con la biodiversidad, plantas, animales, etc., lo que no es un objetivo en las académicas encuestadas, y queda como materia pendiente para futuros acercamientos.

En la capacidad de juego, tener tiempo de jugar y poder disfrutar esas actividades, también quedan como un elemento pendiente con las académicas participantes; ya que tener tiempo de ocio y recreación, es una capacidad indispensable para considerar la calidad de vida. El ocio es el tiempo que una persona tiene para realizar las actividades que no tiene ningún beneficio económico, únicamente proporcionan placer, esto incluye cualquier actividad que se realiza de manera voluntaria, cuya duración es variable y sin ninguna responsabilidad ni daño a terceros, como hacer tiros a la canasta de basquetbol en el patio, salir a visitar algún museo, caminata. En cambio, el tiempo de recreación incluye actividades que también proporcionan placer, pero que, además, tienen beneficios físicos, emocionales, económicos, etc., esto incluye actividades deportivas y culturales, como lecciones de guitarra, práctica de coro en su templo religioso, participación en equipos de cualquier deporte, lecciones de tejido y otros similares (Díaz, 2020). Las académicas

participantes en este estudio aseguraron que no realizan regularmente ninguna de estas actividades, lo que repercute en la disminución de su calidad de vida.

La última capacidad, llamada control sobre el propio entorno tiene dos elementos centrales y en ambos, las calificaciones fueron bajas, uno político, que protege el derecho a la participación política y a la protección de la libertad de expresión y de asociación; lo que la incertidumbre laboral no protege en ningún sentido y las cuestiones materiales, donde, a decir de algunas participantes, no habían pensado en la posesión de bienes muebles e inmueble a nombre propio, pudieran ser elementos que promuevan una mejor calidad de vida.

Es posible afirmar, que la calidad de vida desde la teoría de Martha Nussbaum promueve el empoderamiento femenino. En este caso, hablo del empoderamiento de las académicas universitarias de enfermería, quienes no son un grupo minoritario en el mundo de educación superior, pero si son un grupo que debe trabajar en elementos complementarios como la identidad, la integración grupal y el planteamiento de objetivos comunes y trabajo cooperativo.

También deben considerarse las características de la enfermería. Esta carrera dedicada al cuidado tiene una historia universitaria muy reciente a nivel mundial y más reciente aún en México. La enfermería ha estado anexa a las universidades desde mediados del siglo XX, como carrera a nivel técnico, con la secundaria como requisito previo; y hasta la década de los 80s como licenciatura. Esto ha representado un obstáculo para su plena integración al trabajo universitario, porque socialmente sigue predominando el trabajo del personal técnico, lo que tiende a generalizarse.

Finalmente, es importante también reconocer que el trabajo en enfermería está invadido de preconcepciones que limitan el trabajo de este personal a ser complemento de médicos, con características como la obediencia y el servilismo como básicos para su desempeño.

En cambio, es necesario precisar que el trabajo de la enfermería incluye cuatro actividades básicas: asistencia, gerencia, docencia e investigación. Con la aplicación del método

científico a través de la conformación de Procesos Atención de Enfermería individualizados, así como el uso y generación de teorías propias al trabajo del cuidado profesional. Si bien es cierto que es una disciplina de incorporación reciente, en comparación con otras disciplinas, también es cierto que las académicas universitarias se desempeñan en las universidades a nivel mundial buscando la formación profesional del mejor personal de enfermería.

La incorporación de mediciones como la teoría de las capacidades de Martha Nussbaum, me permitió observar la calidad de vida de las académicas universitarias de enfermería y la presencia de acoso laboral que repercuten, por un lado, en la calidad de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y, por otro lado, en el desarrollo humano de las académicas en cuestión, y por ende, en todo el trabajo realizado en la universidad.

CONCLUSIONES

La universidad es una institución de prestigio social y cultural, sus objetivos están encaminados a la búsqueda y difusión del conocimiento y de la cultura. Sin embargo, a su interior, como espacio laboral, la división sexual del trabajo que se presenta en la sociedad, también repercute en las condiciones desiguales en que hombres y mujeres ejercen su labor diaria como trabajadores universitarios.

Las mujeres, académicas, de la carrera de enfermería, trabajan en condiciones sociales, políticas y económicas, que las hace un grupo vulnerable; en esta investigación destacaron las siguientes características: las contrataciones temporales como profesoras de asignatura, la negociación cada semestre para alcanzar un número de horas/semana/mes acorde a sus necesidades, la doble jornada, donde combinan dos o hasta tres empleos remunerados; así como actividades en las que no participan como el año sabático, evaluaciones PRODEP ni pertenencia a cuerpos académicos. Así, es posible afirmar que el trabajo de las académicas universitarias, de otras carreras al igual que en enfermería, se desarrolla, en presencia de un conjunto de apremios derivados de las políticas y de marcos regulatorios, la demanda del mercado y las dinámicas de una competencia continua que generan al interior de las universidades y sus diversos espacios académicos, dinámicas derivadas de papeles preponderantes sobre otros subyugados y en desventajas. Estos y otros elementos objetivos y subjetivos, internos y externos, dan forma a las condiciones en que las académicas producen y difunden el conocimiento, sobresale por ejemplo, la pérdida de autonomía en relación con aspectos externos que someten y asfixian la autonomía de estas académicas. Estas restricciones limitan la expresión del potencial de las académicas, socavando su vida laboral y su calidad de vida (Pérez, en Basail, 2019).

Además, la organización social y familiar ahonda las dificultades mencionadas. La mayoría de las académicas universitarias son jefas de familia, es decir, tienen a su cargo la manutención y organización familiar. Son las responsables de brindar cuidado a la familia, incluyendo compras, pagos, limpieza, atención a los integrantes de la familia, en especial, niños, adultos mayores, embarazadas o enfermos, atención a mascotas, proveer recreación y esparcimiento, visitas, etc. Esta jornada de trabajo, es continua, permanente y no remunerada. Diversos estudios han demostrado que, por lo general, las mujeres dedican

más del doble de tiempo que los hombres a estas actividades. Aquí, lo importante es la reflexión en torno a la necesidad de corresponsabilidad y de coparticipación de todos los integrantes del ámbito familiar; la colaboración de todos dentro de casa, debe permitir mejorar la convivencia, y la calidad de vida de las académicas universitarias. La situación de las mujeres, comparado con los hombres, se manifiesta con una clara desventaja en todos los ámbitos de la vida social (jurídica, educativa, social, familiar, laboral y otras), reconociendo así la desigualdad que se da entre seres humanos en las actuales sociedades. En el ámbito económico, la discrepancia se expresa en la división del trabajo por sexos, donde las mujeres llevan la parte invisible, siendo las principales responsables del trabajo doméstico, a diferencia de los hombres, quienes, por tradición, son los principales proveedores del hogar, dejándolos, con el trabajo remunerado, visibles, prestos para las relaciones sociales, los ascensos, los cambios de puesto, etcétera. Al respecto, la reproducción social, ha mantenido en los últimos tiempos esta división de tareas; las mujeres en estas situaciones tienen limitadas sus posibilidades de participación en el trabajo remunerado, e incluso, más vulnerables ante cualquier situación de acoso (Rendón, 2003).

El acoso laboral es otra situación que se presenta en la universidad. En esta investigación, las académicas universitarias de enfermería reportaron algunos casos de mobbing, también, en la mayoría de los casos se reportaron conductas violentas que, a futuro pueden aumentar de intensidad o frecuencia y pasar a acoso laboral. Esto es preocupante, porque, por un lado, el personal de enfermería se ha desempeñado en el ámbito hospitalario, donde los casos de acoso son comunes y este personal al trabajar en la universidad puede tolerar esas conductas de acoso y tolerar la violencia, considerándola como parte del trabajo.

Para el estudio del acoso laboral en esta investigación utilicé la escala CISNEROS, donde resaltó ignorar o excluir a las académicas, restringir sus posibilidades de ascenso o mejora y evaluar su trabajo de manera inequitativa o sesgada. Y aunque hay conductas como molestar o amenazar de manera clara, sí es claro que el ambiente laboral se ve mermado cuando el acoso está presente en la organización. Sin embargo, después de analizar el acoso

con este instrumento, considero que sí se requiere claridad en la determinación de quién es la persona que ejerce o dirige el mobbing, hacia las académicas.

El acoso laboral tiene repercusiones a corto, mediano y largo plazo, afecta no sólo el ambiente en el trabajo, sino también, la salud física, psicológica, emocional, espiritual, y en todas las cuestiones del ser humano, con menoscabo de su calidad de vida.

La calidad de vida es un constructo que, en las últimas décadas, ha evolucionado. Tras superar la visión económica, ahora, la calidad de vida incluye elementos que permiten a las personas realizar elecciones y vivir con sus decisiones. La calidad de vida desde la perspectiva de Martha Nussbaum, propone asumir diez capacidades centrales como indispensables para su evaluación, y a partir de su comparación, poder establecer un parámetro mínimo a partir del cual, se trabaje para mejorar esa calidad.

Ahora, en esta investigación sobresalieron vida, salud, integridad corporal, sentimientos, imaginación y pensamiento y las emociones, como capacidades que las académicas universitarias de enfermería consideran que en su mayoría han alcanzado, lo cual, es relevante, porque ellas han expresado que vivir como académica universitaria es válido y adecuado, algunas alteraciones en la salud personal, pero conciencia en su salud reproductiva y nutricional, protección ante ataques violentos en casa, en la universidad y en la sociedad. También mencionaron oportunidad para aplicar sus sentidos, su imaginación y su pensamiento, así como ejercer su libertad de expresión; respetar a los demás y a sí misma y establecer relaciones de mutuo reconocimiento con pares dentro y fuera de la universidad.

De acuerdo a la teoría de Nussbaum, para completar las diez capacidades, hay algunas que quedan pendientes de mejora, como la relación con otras especies, el juego y el control del propio entorno.

La planificación de la vida a partir de la actividad académica es un pendiente para estas universitarias, también el apartado de disposición de tiempo para jugar y participar en

actividades recreativas. Las actividades de ocio y recreación son indispensables y necesarias para determinar la calidad de vida.

Después del ejercicio de construcción del instrumento CVIMAC y de observar los resultados considero necesarias reflexiones en torno a conceptos como libertad de asociación, protección de la libertad de expresión y libre participación en procesos políticos. En estas cuestiones las calificaciones fueron muy bajas, la universidad no protege en estos aspectos a las trabajadoras eventuales.

En el caso de relación con otras especies, en la actualidad, con el calentamiento global y la agenda 2030, la definición de Nussbaum necesita una redefinición. La consideración de la biodiversidad, de la sustentabilidad y de la sostenibilidad en el desarrollo humano plantean nuevos horizontes a alcanzar, por lo que se requiere ampliar el concepto.

Un pendiente más se refirió a la adquisición de bienes muebles e inmuebles a título personal, situación que, al parecer no se consideraba para las académicas como importante o que tuviera repercusión en la calidad de vida. La adquisición a título personal habla, por un lado de capacidad de compra o de deuda, lo que debe ser respaldado por un ingreso económico individual suficiente y a lo que contribuye tener dos ingresos salariales; además, habla del empoderamiento de estas mujeres, académicas, universitarias, de ser capaces de poseer, de comprar y vender bienes, que a futuro, le representen estabilidad económica, más allá de una jubilación o de la dependencia de una segunda persona.

Así, la calidad de vida es un constructo perfectible, que a partir de las diez capacidades de Nussbaum, demostró que aunque la mayoría de las académicas tiene una calidad entre buena y muy buena, aún no alcanzan una calificación de excelencia, donde esas diez capacidades se encuentren cubiertas de manera suficiente.

La presencia de acoso laboral tiene influencia en la calidad de vida de las académicas, la correlación demostrada en esta investigación, aunque es baja, no deja de ser una influencia que debe visibilizarse, atenderse y mejorar, para que el clima laboral sea saludable y las

condiciones laborales más equitativas, de manera que fenómenos como el piso pegajoso y el techo de cristal se minimicen o se eliminen de la universidad.

Las mejoras en las condiciones laborales de las académicas universitarias tienen repercusión en la disminución o eliminación del mobbing y en la mejora de la calidad de vida, pero sobre todo, tiene mejora en los procesos de producción y difusión del conocimiento, que, como se mencionaba al principio, son el objetivo de toda universidad, en donde las mujeres pueden tener un aporte vasto y rico y los centros universitarios no deben perder su influencia positiva para poder llegar a todas los grupos sociales.

A pesar de las acusaciones de la teoría de Nussbaum de cierto esencialismo, es claro que hablar de cualquier cuestión política, cultural o social a las mujeres, es una práctica necesaria. Debido a que los textos y las definiciones no las habían tomado en consideración, no habían preguntado a las mujeres cuáles eran sus opiniones y si lo propuesto les beneficiaba o les perjudicaba en algún sentido. En el trasfondo de estas cuestiones, las mujeres estaban inhabilitadas como seres humanos, fuera de cuestiones económicas y políticas, en donde, con pequeños pasos, apenas se comienzan a asomar.

A partir de las consideraciones de la persona como un fin, todos los elementos económicos, políticos y sociales deben promover que cada persona alcance a desarrollar todas sus capacidades, para que de esa manera ejerza su libertad, y de manera efectiva establezca relaciones sanas, positivas, que le permitan llevar una vida digna, y sea una persona independiente y segura, básicamente a partir de las reflexiones políticas que incluye el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum.

El objetivo de observar a cada ser humano como el fin primordial, incluye dos nociones principales: cooperación y reciprocidad. Incorporados a la calidad de vida que las personas tienen, permite observar el dinamismo y actividad clave para que a partir de las interacciones, no sólo consiga ser vista, sino ser tomada en cuenta.

Al respecto de la dimensión sociopolítica de la calidad de vida, en un estudio realizado en México (Cruz, Carreón & Hernández, 2015), se propone ocho factores indicativos, éstos son:

satisfacción de vida, capacidades esperadas, relaciones de confianza, percepción de justicia, expectativas de oportunidad, valoraciones del entorno, normas de contexto y recursos percibidos. Esto representa una propuesta para dar seguimiento a este estudio, en el sentido de revisión teórica de la pertinencia, desde la perspectiva de Nussbaum y, posteriormente, la utilización para abarcar a detalle esta capacidad, llamada control del entorno, donde se encontraron diferentes áreas de oportunidad.

Esta inclusión se retoma al hablar de la postura feminista desde el enfoque de las capacidades. Puesto que, el feminismo, es una visión necesaria donde se reconoce a las mujeres como seres humanos valiosos, y sus aportaciones deben someterse a consenso como las de todos los demás, y ante toda la sociedad. La incorporación de la visión feminista, permite visualizar una vida digna, que incluye valores como la compasión y la emoción. Donde el contrato social, inicial, propuesto por Rawls incluya a todas las personas, puedan o no responder ante los cuestionamientos, así, todos, incluyendo a los vulnerables, pueden ser sujetos de justicia.

Para hablar del desarrollo sostenible, Nussbaum incluye a la responsabilidad y a la ética para con la vida, humana o no. La responsabilidad, como la capacidad de los sujetos de saber las consecuencias positivas y negativas de su actuar previamente y limitar voluntariamente su libertad para no dañar. Por esta razón, la cuestión de interacción con el medio ambiente no es sólo una moda, sino un elemento necesario para considerar el desarrollo de los seres humanos, pasando de una visión antropocéntrica a una visión biocéntrica (Colmenarejo, 2016).

Previo a terminar este trabajo, se hace énfasis en la necesidad de la agencia colectiva. El trabajo colectivo, junto con la responsabilidad y la cooperación, la incorporación como parte del colectivo, ese sentido de pertenencia de un grupo, es una necesidad para el trabajo colectivo que las mujeres deben tener. Después, de esa identificación, viene la participación activa con responsabilidad y en forma cooperativa y, en vista de alcanzar mejor calidad de vida, considerar las diez capacidades del enfoque de Martha Nussbaum.

Finalmente, a partir de un análisis fenomenológico, la propuesta es la incorporación de tres capacidades más. Una capacidad de individuación, definida como la apropiación del mundo por la persona, como la capacidad de disfrutar, de plenitud, de vivir de acuerdo con las expectativas personales y la construcción de relaciones intra e intersubjetivas con el mundo. De manera que esto le permita a la persona, en este caso, a las académicas universitarias de enfermería la autorreflexión, capacidad de verse a sí mismas y saberse como agentes de cambio y agentes de cuidado para sí mismas. La autoaceptación y el empoderamiento forman parte de esta necesaria capacidad.

Otra aportación es la capacidad de riesgo, como característica personal, propia, que las personas tienen al asumir las responsabilidades y los riesgos que implica su profesión. Si bien es cierto que la enfermería es una profesión en el área del servicio, también es cierto que se debe requerir valentía y fuerza interior para afrontar los riesgos del trabajo bien hecho. Como en situaciones de aparente baja complejidad, como el trabajo en horario nocturno, en fines de semana y días festivos, hasta situaciones de alta complejidad, como el uso de equipo de protección personal por tiempos prolongados, como la exposición a agentes radiológicos y químicos, a enfermedades infecto- contagiosas como SARS-CoV2, VIH, etc. a manera de ejemplos.

Y la capacidad de resiliencia, como la dimensión donde la persona puede estar expuesta a factores negativos, como acoso laboral, acoso sexual, maltrato o violencia en cualquier contexto y que tenga la fortaleza psicológica y mental de sobreponerse y rescatar las buenas experiencias y efectos para enfrentar las siguientes vicisitudes como una persona más fuerte y decidida. Esta capacidad, es esencial, en académicas universitarias de enfermería, ya que, como se ha mencionado a lo largo del documento, puede enfrentar violencia en el hogar, en el ámbito clínico y en el ámbito universitario, y su fortaleza le permitirá un mejor desempeño en todos los aspectos y esto favorecerá su calidad de vida.

REFERENCIAS

- Acosta- Fernández, M., Parra- Osorio, L., Restrepo- García, J. I., Pozos- Radillo, B. E., Aguilera- Velasco M. A. y Torres –López, T. M. (2017) Condiciones psicosociales, violencia y salud en docentes de medicina y enfermería. *Salud Uninorte, Barranquilla*. 33 (3), 344-354. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81753881009>
- Acosta, M. R. (2015) Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque* 5 (2): 89-100. <http://doi.org/10.18270/rsb.v5i2.1469>
- Agarwala, T. (2018) Bullying and career consequences in the academy: experiences of women faculty. *Research handbook of diversity and careers*. Edward Elgar Publishing.
- Alcázar, L. y Balarín, M. (2018) Mujeres, género, investigación social, ciencias sociales, equidad de género, Perú. Edit. Universidad del Pacífico. Lima, Perú.
- Anjum, A. y Muazzam, A. (2018) The Gendered Nature of Workplace Bullying in the Context of Higher Education. *Pakistan Journal of Psychological Research* 33 (2), 493-505. <https://www.researchgate.net/publication/329887162> [The gendered nature of workplace bullying in the context of higher education](https://www.researchgate.net/publication/329887162)
- Ausfelder, T. (2002) *Mobbing. El acoso moral en el trabajo*. Edit. Océano
- Bedolla, A. C. (2010) Amartya Sen y el desarrollo humano. *Revista Nacional de investigación – Memoria* 8 (13) enero-junio, 277- 288.
- Buccie. L., E. (2020) *Violencia laboral. Mobbing: víctimas victimizadas*. Editorial Autores de Argentina. Buenos Aires, Argentina.
- Buquet Corleto, A., Cooper, A. J., Rodríguez Loredó, H. y Botello Lonngi, L. (2006) *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*. Editorial UNAM, México.
- Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A. & Moreno, H. (2013) *Intrusas en las universidades*. Edit. UNAM.

- Camacho-Ramírez, A. (2018) *Acoso laboral o mobbing*. Edit. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.
- Cárdenas, B. L., & Monroy, R. A. (2008) La enfermería mexicana en los albores del siglo XXI. Una mirada desde la sociología de las profesiones. *Revista Uruguaya de Enfermería*. Mayo 3 (1): 33-42. <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/121/118>
- Celi, F. A. (s/f) Desarrollo sostenible y enfoque de las capacidades desde una perspectiva de género: Contribuciones de las teorías de Amartya Sen y Martha --Nussbaum. 8 (8): 75-90.
- Cobo, S. Y. y Ortego, M. C. (2013) El mobbing, hacer visible, lo invisible. [Tesis de grado] Universidad de Cantabria, España.
- Colmenarejo, R. (2016) Enfoque de capacidades y sostenibilidad. Aportes de Amartya Sen y Martha Nussbaum. *Ideas y Valores* 65 (160): 121-149.
- Consejo Interuniversitario de Cataluña (2015) *Doctas, doctoras y catedráticas. Cien años de acceso libre de la mujer a la universidad*. Editorial CIC. Cataluña, España.
- Del Pino Peña, R. (2015) Mobbing universitario: una perspectiva de género de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente de instituciones educativas privadas. [Exposición oral] XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE, Chihuahua. <http://200.23.113.59:8080/jspui/handle/123456789/1176>
- Del Pino Peña, R. (2017) Mobbing en personal docente femenino de universidades mexicanas. [Exposición oral] XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE, San Luis Potosí. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2880.pdf>
- Días-Velasco, A. (2020) *Recreación, ocio y sociedad*. Edit. UPN Bogotá.
- Duffy, M. y Yamada, D. C. (2018) *Workplace Bullying and Mobbing in the United States*. Edit. ABC-Clio.

- Echeburúa, E., Amor, Pedro J., Sarasúa, B., Zubizarreta, I., Holgado-Tello, F. P., y Muñoz, J. M. (2016). Escala de Gravedad de Síntomas Revisada (EGS-R) del Trastorno de Estrés Postraumático según el DSM-5: propiedades psicométricas. *Terapia psicológica*, 34(2), 111-128. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082016000200004>
- Einarsen, S., y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 185-201. <http://doi.org.10.1080/13594329608414854>
- Fuentes- Valdivieso, R. (2013) Acoso laboral o mobbing y violencia de género. *Rev Sanid Milit Méx* 67 (1), 33-37. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38415.pdf>
- García, L. C., Carreón, G. J. & Hernández, V. J. (2015) Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la dimensión sociopolítica de la calidad de vida. *PSICUMEX* 2015; 5 (2): 79-92. <https://doi.org./10.36793/psicumex.v5i2.282>
- Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011) Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología* 14 (2): 27-34. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a03.pdf>
- George, J. (2012) *Mobbing*. Editorial Académica Española. Barcelona.
- Guevara, H., Domínguez, A., Ortunio, M., Padrón, D., & Cardozo, R. (2010). Percepción de la calidad de vida desde los principios de la complejidad. *Revista Cubana de Salud Pública*, 36(4), 357-360. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v36n4/spu11410.pdf>
- Henning, M.A., Zhou, C., Adams, P., Moir, F., Hobson, J., Hallet, C. y Craig S. W. (2017) Workplace harassment among staff in higher education: a systematic review. *Asia Pacific Educ. Rev.* 18, 521–539. <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0>
- Hermann, C. Sexual harassment in universities and research: can Europe help?. En: CNR-IRPPS (2019) *Sexual Harassment in Higher Education Institutions and Research*

- Organizations. Edited by Sveva Avveduto, Silvana Badaloni, Claudine Hermann, Lucia Martinelli, Giuliana Rubbia, Monica Zoppé. Roma, Italia.
- Herranz- Bellido, J., Reig- Ferrer, A. y Cabrero- García, J. (2006) La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios. *Análisis y modificación de conducta*, 32 (142), 145-163.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2089329>
- Hirigoyen, M. F. (1999) *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Editorial Paidós. Traducción al español.
- Hirigoyen, M. F. (2001) *El acoso moral en el trabajo*. Editorial Paidós. Traducción al español. Madrid, España.
- Hirigoyen, M. F. (2014) *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Editorial Paidós, España.
- Huizinga, J. (1995) *Homo Ludens*. Editorial Alianza/Emecé.
- Ibarra, L., Escalante, A., Mendizábal, G. (2015) El acoso laboral entre los trabajadores universitarios. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503950655001>
- Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América IIESA (2016) *El acoso psicológico o mobbing en instituciones de educación superior* IIESA, México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2009) *Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. INEGI, México.
- Justicia, J. F., Benitez Muñoz J. L. y Fernández de Haro, E. (2006) Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 22 (3), 293-308.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121004>

- Justicia, J. F., Benitez Muñoz, J. L., Fernández de Haro, E. y Berbén A. G. (2007) El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo*, Maringá. 12 (3), 457- 463.
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722007000300002
- Lagarde, M.D. (2011) *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Quinta edición. UNAM.
- Lamas, M. (2018) *ACOSO: ¿Denuncia legítima o victimización?* Editorial FCE. Ciudad de México, México.
- Lara Sotomayor, J. E. y Pando Moreno, M. (2014) El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. *Ciencia & Trabajo*, 16 (49), 43-48.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100008
- León-Tamayo, D. F. (2018) Enfoque de las capacidades. ZBW Leibniz Information Centre for Economics, Kiel, Hamburg. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10419/182466>
- Letelier, G., Navarrete, E. y Farfán, C. (2014) Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. *Revista Iberoamericana de Ciencias* 1 (1), 29-40.
<http://www.reibci.org/publicados/2014/mayo/4568333.pdf>
- Leymann, H. (1996) The content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2), 165-184.
<http://acosolaboral.net/pdf/LeymannEl.pdf>
- Martín, J., Cortés, J. A., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J., & Rodríguez, A. (2004) Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gacet Sanit* 18 (2): 129-36.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008
- Minibas-Poussard, J., Seckin-Celik, T. y Baran Bigol H. (2018) Mobbing in Higher Education: Descriptive and Inductive Case Narratice Analyses of Mobber Behaviour, Mobber

- Responses, and Witness Support. *Educational Sciences: theory & practice* 18 (2), 471-494. <http://doi.org/10.12738/estp.2018.2.0018>
- Miño, S. A. (2016) Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica* 13 (2): 45-55. <https://doi.org/10.18774/448x.2016.13.256>
- Monereo, A. C. (2015) Martha C. Nussbaum- Otro enfoque para la defensa del ser humano y de los derechos humanos. *Sequencia* (Florianópolis) junio (70): 93-114.
- Morales, V. P., Urosa, S. B., & Blanco, A. (2003) *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert. Una guía práctica*. Editorial La Muralla.
- Munné, F. (1980) *Psicosociología del Tiempo Libre. Un enfoque crítico*. Editorial Trillas.
- Muñoz Chávez, J. P., López-Chau, A. y González Pérez, M. (2018) Estudio sobre la relación entre mobbing y la satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior en México. *European Scientific Journal*, 14 (4), 298 – 314. <http://doi.org.10.19044/esj.2018.v14n4p298>
- Nadelsticher, A. M. (1983) *Técnicas para la construcción de cuestionarios de actitudes y opción múltiple*. Instituto Nacional de Ciencias Penales.
- Navarrete Vázquez, S. (2015) *Cómo se pretende legislar el Mobbing o Acoso Psicológico Laboral en México*. Hidalgo: Independiente.
- Neill, D., & Cortéz-Suárez, L. (2018) *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH.
- Nussbaum, M. & Sen, A. (2004) *La calidad de vida*. 4ta reimpresión. Edit. FCE.
- Nussbaum, M. (2000) *Las mujeres y el Desarrollo Humano*. Traductor: Roberto Bernet. Editorial Herder.
- Nussbaum, M. (2002) *Las mujeres y el desarrollo*. Editorial Herder. Traducción al español.
- Nussbaum, M. (2012) *Crear capacidades*. Editorial Paidós. Trad. Albino Santos Mosquera.

Oficina buscadora de empleo, oficina México: occmundial (2018) *occmundial* Disponible en:
<https://www.occ.com.mx/>

Organización de las Naciones Unidas (2021, septiembre) *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/about-us.html>

Organización Mundial de la Salud (1995). *Mexican Spanish Adaptation_ WHOQOL- 100*. Organización Mundial de la Salud. Aguascalientes, México.

Organización Mundial de la Salud (2008) Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo, Orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. *Organización Mundial de la Salud*.

Pastor, I. (2015) Las mujeres en la Universidad. ¿De la igualdad de oportunidades a la igualdad efectiva? En: Consejo Interuniversitario de Cataluña (2015) *Doctas, doctoras y catedráticas. Cien años de acceso libre de la mujer a la universidad*. Editorial CIC. Cataluña, España.

Patlán, J. (2017) *Calidad de vida en el trabajo*. Manual Moderno, UNAM.

Pérez, M. R. (2019) La pérdida de autonomía y libertad académica en el campo de las ciencias sociales. En: Basail, R. A. (coord.), *Academias asediadas. Convicciones y conveniencias ante la precarización*. CLACSO.

Piñuel Z. I., & Oñate C. A. (2002) La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral. *Revista de relaciones laborales LAN HARREMANAK* 7 (11): 35-62. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72716413>

Piñuel, I y García, A. (2015) *La evaluación del mobbing: cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense*. Editorial SB.

- Piñuel, I. (2001) *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* Editorial Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2013) *Por si acaso te acosan. 100 cosas que debes saber para salir del mobbing*. Editorial LID.
- Porter Galetar, L. La salvación de la universidad. En: Peña Saint Martin, F. y Fernández Marín, S. K. (2016) *Mobbing en la academia mexicana*. Editorial Eón. México.
- Quirós García, E. (2019) El mobbing académico, fenómeno ignorado y de responsabilidad conjunta: estudio de caso en una universidad estatal en Costa Rica. *Rev Repertorio Americano* 2 (29) enero-diciembre, 185-200. <http://dx.doi.org/10.15359/ra.1-29.12>
- Rendón Gan, T. (2003) *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX* Editorial UNAM. Ciudad de México, México.
- Rico, R. (2013) *Mobbing o acoso moral laboral e inmobiliario*. Editorial Universidad de Vigo.
- Riveros, A., Sánchez-Sosa, J. y Del Águila, M. (2009) *Inventario de Calidad de Vida y Salud*. Manual Moderno.
- Rodigou, N.M., Blanes, P., Burijovich, J. & Domínguez, A. (2011) *Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género por transformar*. Universidad Nacional de Córdoba.
- Rodríguez De Tescari, M. (2019) *Acoso laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual y otras conductas inapropiadas*. Editorial KDP print.
- Rojas- Solís, J. L., García- Ramírez B. E., & Hernández- Corona M. E. (2019) El mobbing en trabajadores universitarios: una revisión sistemática. *Revista Propósitos y Representaciones*, 7(3) sep- dic. En: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>
- Secretaría de Salud México (2013) NOM-019-SSA3-2013 Para la práctica de enfermería en el sistema nacional de salud. *Diario Oficial de la Federación*. 02/09/2013. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312523&fecha=02/09/2013

- Sen, A. (1971) *Las teorías del desarrollo a principios del siglo XXI. Cuadernos de economía*. XVII (29), 73-100. En: Emmerij, L. & Núñez, J. (1998) *el desarrollo económico social en los umbrales del siglo XXI*. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, EUA.
- Sen, A. (2000) *Development as freedom*. (Traductor Esther Rabasco y Luis Toharia) Planeta (Obra original publicada en 1999).
- Sen, A. (2012) *The Idea of Justice*. Editorial Taurus Traductor: Hernando Valencia Villa (Obra original publicada en 2009).
- Sen, A., & Nussbaum, M. (1996) *La calidad de vida*. Editorial Fondo de Cultura Económica. Trad. Roberto Ramón Reyes Mazzoni.
- Solá 2012 Las mujeres en las universidades: un cambio de modelo. En: Consejo Universitario de Cataluña (2012) *Doctas, doctoras y catedráticas*. Edit. Consejo Universitario de Cataluña.
- Ul Haq, M. (1995) *Reflections on Human Development*. Oxford University Press, New York.
- Ulas, H., Afsaroglu, H. y Bínbay I. T. (2018) Workplace Mobbing as a Psychosocial Stress and Its Relationship to General Psychopathology and Psychotic Experiences Among Working Women in a University Hospital. *Turkish Journal of Psychiatry* 29 (2), 1-7. <http://doi.org/10.5080/u20523>
- Urquijo, A. M. (2014) La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA* 46 (Diciembre), 63-80. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12466/657>
- Verdugo L. J., Guzmán M. J., Moy L. N., Meda L. R., & González P. O. (2008) Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud* 18 (1): 27-36.
- Westhues, K. El cruel arte del acoso psicológico. En: Peña Saint Martin, F. y Fernández Marín, S. K. (2016) *Mobbing en la academia mexicana*. Editorial Eón. México.

Workplace Bullying Institute WBI. *Workplace Bullying Institute*. (30 de marzo 2021)
<https://workplacebullying.org/>

Zhang, H. (2017) Workplace Victimization and Discrimination in China: A Nationwide Survey. *Journal of Interpersonal Violence*, 1 (1), 1-7.
<http://doi.org/10.1177/0886260517729403>

Zúñiga, M. A., Carrillo-Jiménez, G., Fos, P. J., Gandek, B., & Medina-Moreno, M. R. (1999) Evaluación del estado de salud con la encuesta SF-36: resultados preliminares en México. *Rev Salud Pública Mex* 41:110-118.
<https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/6138>