

Hostigamiento laboral en la educación básica nivel primaria como detonante de discriminación profesional

Workplace harassment in basic education at the primary level as a trigger for professional discrimination.

Luis Gaspar Avila Soliz¹

¹Secretaría de Educación Pública de Tabasco, blu-rock47@live.com.mx, https://orcid.org/0000-0002-4334-0238, México

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 16-10-2024

Revisado 18-10-2024

Aceptado 02-11-2024

Palabras Clave:

Hostigamiento
Discriminación,
Educación básica

RESUMEN

La siguiente publicación corresponde a una problemática que se ha normalizado, y es relevante tomar en cuenta, el impacto negativo que se presenta, y que afecta de manera directa la integridad de los profesionales en la educación, a su vez en los resultados en los alumnos(as) que se tienen a cargo. Identificando que el hostigamiento laboral y/o acoso, mantiene una tendencia por patrones de comportamiento, elementos sociales, dinámica familiar entre otros elementos. El cual se da entre los mismos actores educativos, profesionales en sus distintas jerarquías, donde las ideas y principios de cierto grupo específico y/o autoridad influyen directamente en la labor docente, en la delimitación del sistema de educación básica primaria, nivel donde coexiste un numero sustancia de personal educativo en sus distintas funciones y responsabilidades, dando cabida a que se presente dicho hostigamiento. La investigación es de corte cualitativo, lo que permite establecer un análisis y reflexión permanente.

ABSTRACT

The following post addresses an issue that has become normalized, highlighting the importance of recognizing the negative impact it has, which directly affects the integrity of education professionals and, consequently, the outcomes of the students under their care. It identifies that workplace harassment and/or bullying often follow patterns of behavior influenced by social elements, family dynamics, and other factors. This issue arises among the same educational actors, professionals at different hierarchical levels, where the ideas and principles of certain specific groups and/or authorities directly influence teaching duties, particularly within the framework of the primary education system. At this level, a substantial number of educational personnel coexist with various roles and responsibilities, which can create an environment for harassment to occur. The research takes a qualitative approach, allowing for ongoing analysis and reflection.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación fue realizada para identificar los elementos que convergen ante una situación profesional presente en el magisterio mexicano, en específico en el nivel primaria, donde la carencia de ciertas habilidades de liderazgo, poca flexibilidad y otros elementos ocasiona que se genere discriminación de las autoridades inmediatas al personal que tienen a su cargo.

Por lo que este punto ha sido normalizado recurrentemente, se muestran niveles de aceptación por el personal, así como la discreción para realizar comentarios manifestando actitudinalmente elementos de desconfianza, temor, entre otros.

Se lleva a cabo esta indagatoria al observar el fenómeno recurrente en algunas zonas escolares de trabajo, donde la autoridad como el Supervisor y director escolares, generan un impacto negativo al personal que tienen a su cargo, con toma de decisiones arbitrarias, imposiciones y manejo de la normativa vigente como argumento para hacer valor la indicación aun teniendo argumentos sólidos que se encuentra fuera el marco legal.

Siendo considerado como el elemento principal, sin embargo, se observó que cuando existe posturas distintas entre la autoridad y el personal a cargo, se llevan a cabo acciones sociales, como el ignorar a la

persona, esparcir comentarios negativos con el demás personal, e incluso el manejo de las emociones para que existan condiciones negativas donde expresen el rechazo hacia un personal en específico. Por lo que diseño de la investigación está sustentada en elementos cualitativos apoyados por la etnografía, ya que la característica del mismo problema a investigar su esencia es más subjetiva y de comportamiento social, la delimitación comprende una Zona Escolar con características específicas, teniendo a 35 personas involucradas en el proceso de investigación, además de existir una comparativa con una Zona Escolar en otro espacio geográfico con contraste de estructura de manejo del personal y planteamientos en la resolución de problemas laborales.

Planteamiento del problema

Los conflictos laborales se presentan en los distintos medios profesionales, indistintamente de los puestos, o la función que se esté realizando. En el magisterio estas situaciones son más recurrentes puesto que se encuentra el manejo e instrucción de personas en espacios donde se vincula el comportamiento, el contexto escolar, características sociales tanto en colectivo como individuales.

A pesar de tener las herramientas en la formación docente, estas están dirigidas o se adquieren más en el proceso de formación de los alumnos(as) y futuros ciudadanos, se puede inferir que al tener dichas herramientas deben ser practicadas a nivel personal, pero la tendencia es contraria a la inferencia; puesto que los conocimientos adquiridos para el manejo de situaciones conductuales-sociales es en etapa formativa de los 5 a los 12 años cronológica-biológica.

En tanto al dirigir, coordinar o ser responsable de un personal en específico resulta ser un área de oportunidad el cual, conforme a la experiencia que se adquiera en las distintas situaciones en la delimitación laboral donde se brinde alguna comisión para coordinar, se adquieren algunas habilidades, sin embargo, se continúa careciendo de cierta formación.

Por lo que ante una situación entre pares de la labor o con la autoridad inmediata no se cuenta con las herramientas necesarias para lograr plantear soluciones adecuadas en el marco de la sana convivencia; sin embargo, se considera que existen factores sociales propias de las esferas sociales de cada individuo que influyen en las características de comportamiento.

Ante esto se ha observado que la tendencia de una autoridad superior considerada desde una perspectiva laboral cuenta con las herramientas necesarias para manejar dicha situación, caso contrario con lo identificado, en el que a pesar de tener los conocimientos correspondientes hace uso de las mismas para el planteamiento de situaciones no favorables ante el personal a su cargo que considere como una amenaza al control estructural que tenga, si que exista un dialogo de calidad, a su vez de diseñar una red de comunicación para crear situaciones negativas dirigidas al personal, llegando a un espacio discriminatorio. Lo que ocasiona efectos negativos en la dignidad del personal, estimulación de trastornos mentales, cambios en el comportamiento, e incluso enfermedades de orden nervioso que detone a afectaciones biológicas. Es por ello la importancia de la investigación en donde se busca identificar este elemento considerado como hostigamiento laboral, que en ocasiones en la observancia general se puede incluso vincular con alguno de los tipos de acosos.

Marco teórico

El campo conceptual referido a la violencia en el trabajo se presenta poco claro, confluendo una multiplicidad de conceptos para significar situaciones similares, pero que difieren por su forma, duración, percepción e impacto (Acevedo, 2009, p.22).

Dentro de los términos expuestos, el primero en relacionarse es la violencia en el trabajo, el cual muestra una explicación general sobre esta, pero que a su vez su interpretación y significado puede ser variado, por las similitudes en la comprensión de esta en el carácter de los hechos. Entre este entendimiento de la expresión podemos considerar una acción realizada que pueda formar parte de la delimitación conceptual, o que conforme a nuestro criterio individual interpretarlo de tal manera que pertenezca a esta.

Hostigamiento laboral: Acciones repetidas con el propósito de provocar dolor mental y/o físico, dirigido a uno o varios individuos, quienes por alguna razón no son capaces de defenderse ellos mismos (Acevedo, 2009). Entendiendo esta como varias acciones específicas, donde se involucra algún tipo de violencia física y/o emocional, el cual varía conforme a la intensidad de la situación que se estén presentando.

Abuso emocional en el trabajo: Interacciones entre los miembros de una organización, caracterizadas por hostilidad verbal y no verbal, dirigidas a una persona o grupo de personas, con la intención de afectar negativamente su competencia como trabajadores (Acevedo, 2009b); en este planteamiento de definición encontramos la palabra abuso conjugada con elementos laborales, por lo que existe una hostilidad verbal y no verbal, con un propósito de perjudicar directamente la competencia de los trabajadores, lo cual se delimita en la interacción de la comunicación, no define con claridad que se brinde algún tipo de agresión o menosprecio en el uso de un lenguaje altisonante.

Abuso de poder: Comprende, para influenciar negativamente, menoscabar, sabotear o perjudicar el trabajo o la carrera de otra persona. El abuso de poder comprende actos flagrantes como la intimidación, la amenaza, el chantaje, el desprecio, la coerción (Acevedo, 2009c), en la comprensión de esta conceptualización, se agregan adjetivos más puntuales, como la intimidación, la amenaza la coerción, entre otros aspectos, en el contexto laboral encontramos también aquellas situaciones que podemos denominar como silenciosa, que bien son aquellas acciones encaminadas a perjudicar directamente al individuo compañero(a) laboral, quien sin tener conocimiento se ha argumentado alguna situación jurídica, o burocrática.

La temática del mobbing, cuyo significado al español se traduce como hostigamiento psicológico y también como acoso laboral, con algunos leves matices semánticos diferenciadores entre ambos términos (Arancibia, 2015). Siendo un término más considerado el cual ha sido investigado correspondientemente, el autor señala que aquí existe un hostigamiento psicológico y vinculado a elementos laborales, por lo que se mantiene una línea de impacto, el elemento psicológico toma mayor relevancia, como hemos identificado en distintas investigaciones, dicha situación se presenta en distintas formas directa e indirectamente.

El conocimiento de su existencia, para los afectados y para los responsables de las organizaciones laborales contribuirá sin duda a su minimización (Barón Duque, 2003). Las autoridades correspondientes en los distintos ámbitos de estructuras organizacionales tienen conocimiento de estas situaciones, su resolución es variada conforme a las estructura normativa-legal vigente, así mismo del impacto o relevancia de esta.

Regularmente las autoridades inmediatas o denominados jefes inmediatos tienen conocimiento, conforme a sus criterios académicos-profesionales lo abordan, en una perspectiva común no se brinda seguimiento o relevancia ya que los protocolos y/o elementos correspondientes no dan la apertura para solucionarlo, ahora bien, el criterio personal ocasiona se realice omisión e incluso participen en que esta situación se agrave.

En algunos países las legislaciones dieron respaldo a tener derechos por los trabajadores en relación con brindar una salud física y emocional en sus áreas de trabajo, así en especifica relevancia a los profesionales de la educación.

Sin embargo, en los últimos años se descubrió un problema psicológico relacionado con el lugar de trabajo, la existencia y el alcance de lo que no era conocido anteriormente. Este fenómeno ha sido denominado “mobbing”, “atacar en grupo a alguien” (Leymann, 1996).

Así mismo, la existencia de legislaturas, en relación con la salud física, emocional, no cubre los elementos de discriminación que se encuentra, entendiendo que este fenómeno social es hasta cierto punto conforme a las investigaciones una situación que se presenta continuamente, pero que debe ser atendida de manera inmediata.

En este tipo de conflicto, la víctima es sometida a un proceso sistemático, estigmatizante y a la violación de sus derechos civiles (Leymann, 1996b). Lo que a su vez ha llevado al desarrollo de psicopatologías graves, como resultado la medicación permanente de los individuos y la culminación de su vida laboral-social.

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 allí mediante continuas actividades de acoso psicológico (Leymann, 1996c).

Las intenciones de afectar al individuo considerado como la víctima son variadas, desde los elementos de abuso de poder, por decisión, e incluso por trastornos psicológicos, son complejas de identificar, teniendo como finalidad el afectar a la persona señalada.

Se entiende como acoso laboral “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, la integridad física o psíquica, que puedan poner en peligro su empleo” (Peralta, 2004, p.29).

MATERIALES Y MÉTODOS

El uso de la metodología aplicada fue de carácter cualitativo, empleando la técnica de información documental y la realización de un trabajo de revisión bibliográfica en el cual se consultan bases de datos, así como diferentes publicaciones históricas relacionadas con el hostigamiento laboral, delimitándolo a 3 Zonas Escolares de nivel Primaria, tomando el muestreo de 12 profesionales adscritos, 3 Supervisores(a), 3 Directivos(a), 6 docentes.

Es necesario mencionar que en este proceso metodológico se emplearon instrumentos de corte cualitativo, que a continuación se enuncian:

- La observación que permitió contemplar en forma cuidadosa y sistemática como se fue desarrollando la conducta en el contexto determinado, sin la intervención sobre la misma y evitando manipulación o sesgo al respecto, teniendo en cuenta que los elementos a observar son la conducta mostrada frente la evaluación de diversos contenidos, el uso de recursos tangibles y

demás acervos que permitiesen estimular las habilidades cognitivas en las que se presenta mayor desfase.

- La recopilación y análisis de la información recabada como fin determinado, para que se obtuviera la información requerida por el investigador, enfatizando que dentro de este proceso de indagación se realizó el análisis de la problemática, así como la delimitación de la zona de estudio.
- Entrevista semiestructura, con la finalidad de que no exista un análisis estandarizado o bien dirigido a una respuesta pre-programada, dando la libertad de diálogo y de expresión de los puntos de vistas analizados por parte de la población muestra.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el muestreo nos brinda que existe conflictos en los centros de trabajo, las relaciones entre profesionales en la educación son variable conforme a la organización del centro de trabajo, se identificó que la figura de los jefes inmediatos contribuye a manejar las situaciones consideradas como conflictos-desacuerdos, basándose en aspectos normativos, siempre que estas ameriten en el criterio profesional.

En cuanto a las situaciones discriminatorias recurrentes, en el proceso de observación y entrevistas nos arroja que existe una actitud permisiva en 2 colectivos docentes, lo cuales, aun sabiendo de la existencia de este tipo de patrones de comportamiento, no existió intervención o sugerencia para la redirección y disminución del impacto profesional-emocional, individual y colectivo, siendo normalizada.

Se identifica de manera subjetiva, que esta normalización corresponde a una línea ideología relacionada con la maduración en el manejo de situaciones de los involucrados. Existiendo de entre los 12 profesionales entrevistados 10 coincidencias, los cuales expresaron con claridad el temor y aceptación ante las situaciones, uno de estos comenta que son eventos que permiten forjar el carácter personal-profesional.

La observación permite identificar que el personal docente con mayores años de servicio manifiesta cierta jerarquía en la toma de decisiones, acto que se confirma, al observar las reacciones ante situaciones en las que mantienen una decisión diferente a la propuesta, relegan a los más jóvenes docentes, aislando y/o instruyéndolos en ideologías propias. Al ser un resultado con variantes subjetivas, se considera que existe una relación estrecha entre el hostigamiento y la discriminación entre el personal docente.

Además de la existencia de grupos afines, los cuales en el actuar específico del centro de trabajo observado, discuten y proponen mecanismos que ponen en práctica a lo que consideran es un accionar correcto, siendo cuestionado los intereses propios de este grupo y no el beneficio formativo-académico profesional y del alumnado al cual se tiene a cargo.

En relación con las jerarquías administrativas, mediante las entrevistas y observación, se identifica que existe un patrón donde coinciden dichas figuras en mantener el orden administrativo, en solo 1 caso se comprueba la intervención cuestionable en aspectos éticos-profesionales para lograr los fines propios, violentando ciertos elementos normativos vigentes.

El siguiente autor nos señala que:

“Es casi improbable que un docente que participe de alguna manera de juicios racistas o etnocentristas esté capacitado para contribuir a generar un cambio de actitud en sus alumnos, favoreciendo un clima de relaciones democráticas al interior del aula.” (Cordano, 1992, p.55). A pesar de ser una cita de 1992, estudios más recientes y vinculando con el tema en cuestión, confirman este hecho, el personal docente de educación básica está formado para atender a los infantes, sin tener las herramientas necesarias para resolver situaciones entre profesionales, ya que no es prioridad de atención.

“Todo lo contrario, a través de lo que éste diga o calle y haga tenderá a reforzar la situación de distingos que impregna nuestra sociedad” (Cordano, 1992, p.147), Siendo así factor el contexto del centro de trabajo y ámbito laboral en los espacios de relación.

“La integridad psíquica del trabajador se ve afectada, porque el principal efecto pernicioso del acoso moral es la destrucción de la personalidad del trabajador, lo cual le ocasiona enfermedades como el estrés post-traumático” (Guerra, 2017, p.241)

En relación con lo que menciona el autor y en la vinculación del tema de investigación, se puede confirmar que el hostigamiento laboral, afecta al personal docente de manera directa, no solo en elementos administrativos, abarcando los elementos de inteligencia emocional.

Por lo que las enfermedades que se desarrollan con mayor frecuencia es la depresión y ansiedad, entre otros, sin embargo, la ansiedad llega según su intensidad ser incapacitante, alterando la percepción de las relaciones profesionales.

Por lo tanto, corroboramos que el hostigamiento laboral en la educación básica hacia el profesional en la educación genera discriminación lo cual afecta todo espacio de desarrollo, tanto administrativo, personal y social, la cual ha sido normalizada y no se cuenta con protocolos, espacios de atención u otro mecanismo para lograr dar solución a esta problemática en crecimiento.

CONCLUSIÓN

El hostigamiento laboral, es un fenómeno que se ha normalizado, situación justificada en el contexto como parte de la formación, maduración y avance profesional, sin embargo, el impacto que genera es negativo, impidiendo en diversas esferas sociales, espacios de rendimiento académico-profesional, se vea afectado. Este puede tener distintas causas, teniendo como efectos negativos las enfermedades como la depresión-ansiedad, el constante desgaste emocional, en discusiones y demás situaciones.

Por lo que se sugiere reflexionar sobre los mecanismos para lograr disminuir el impacto, planteado estrategias de acompañamiento y de convivencia entre los actores profesionales de la educación.

REFERENCIAS

- Acevedo, D., Biaggi, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182.
- Arancibia, M. G. (2015). Uniforme y sistemático: hostigamiento laboral en una institución educativa. *Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*, 55.
- Ayuso Marente, J. A., & Guillén Gestoso, C. L. (2008). Burnout y mobbing en enseñanza secundaria. *Revista complutense de educación*.
- Fidalgo, Á. M., & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Mairal, J. B. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y mobbing. *EduPsykhé: Revista de Psicología y Educación*, 9(1), 85-100.
- Meseguer de Pedro, M., Soler Sánchez, M. I., García Izquierdo, M., Sáez Navarro, M. C., & Sánchez Meca, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing, Manual de autoayuda: Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Aguilar.
- Varela, O., Puhl, S. M., & Izcurdia, M. D. (2013). Clima laboral y mobbing. *Anuario de investigaciones*, 20(2), 23-26.
- Yaselga Auz, W. F., & Lizano Jacome, M. A. (2024). Influencia de la Capacitación en el Proceso de Enseñanza - Aprendizaje: Influence Of Training in The Teaching-Learning Process. *Revista Latinoamericana De Calidad Educativa*, 1(3), 28-36. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13764149>