



EL MOBBING EN EL ÁMBITO DOCENTE: VOCES DESDE EL INTERIOR DE LAS ESCUELAS

Julia Lizette Villa Tun
julia.villa@isceem.edu.mx

Área temática: A.2) Historia e historiografía de la educación

Línea temática: 11. El magisterio y la profesión docente.

Porcentaje de avance: 50%

a) Trabajo de investigación educativa asociada a tesis de grado

Programa de posgrado: Maestría en Investigación de la Educación. Segundo semestre.

Institución donde realiza los estudios de posgrado: Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México. División Nextlalpan



Resumen

El acoso laboral horizontal o *mobbing*, es un fenómeno que afecta a docentes. En este contexto, surge la pregunta: ¿cómo se vive el acoso escolar desde la subjetividad del sujeto que lo experimenta y qué afectaciones tiene esta experiencia en su ámbito profesional y personal? Esta ponencia se deriva de un proyecto de investigación cuyo objetivo es analizar el acoso laboral horizontal entre docentes en instituciones educativas desde la perspectiva de aquellos que lo han experimentado.

Se recurre a las ideas de Zygmunt Bauman, Byung-Chul Han y Martha Nussbaum en la búsqueda de comprensión respecto al *mobbing*. Mediante la utilización de la perspectiva de Historia Social y la realización de entrevistas de Historia Oral y vida cotidiana, ofrece una mirada profunda y reflexiva sobre las vivencias del acoso laboral en la carrera docente. Además, se revisa evolución del concepto de *mobbing*, explorando sus características y las diferentes perspectivas teóricas que han surgido en torno a él.

La contribución de esta investigación radica en ofrecer una mirada desde la subjetividad del docente que lo experimenta, así como en explorar la reflexividad que se desarrolla a raíz de estas experiencias. El objetivo es arrojar luz sobre el impacto de estas vivencias en el bienestar profesional, las dinámicas interpersonales y la cultura escolar, teniendo en cuenta la subjetividad y la reflexividad de los protagonistas. A través de este estudio, se espera proporcionar información para conocer y comprender el acoso laboral entre docentes en instituciones educativas.

Palabras clave: *Acoso Laboral, Violencia Escolar, Trabajo Docente, Ambiente Laboral, Cultura Escolar*

Introducción

La convivencia en el entorno laboral es un aspecto importante para el bienestar y el desarrollo profesional de los docentes, y en la complejidad de las relaciones humanas, pueden surgir situaciones de disruptivas que perturban el equilibrio laboral y afectan a quienes las experimentan. Uno de los fenómenos que ha adquirido visibilidad en tiempos recientes es el *mobbing* o acoso laboral horizontal.

El concepto de *mobbing* para describir la violencia ocurrida entre compañeros de trabajo surge a finales de la década de los noventa del siglo pasado. El doctor en psicología del trabajo Heinz Leymann, basándose en las aportaciones de Lorenz y Heinemann, define el término durante un congreso sobre higiene y seguridad en el trabajo de la siguiente manera:

“La situación en que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (Heinemann, citado en Guzio, 2011, p. 185).

Posteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la agencia especializada de la ONU encargada de fomentar derechos laborales y garantizar ambientes laborales propicios, en 2003 define la violencia en el trabajo como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en ejercicio de su actividad profesional” (OIT, en Guzio, 2011, p. 185). Leymann propone que se mantenga el término “*bullying*” para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela y se reserve el término “*mobbing*” para la conducta adulta (Trujillo, Valderrabano & Hernández, 2017, p. 73).

La relevancia epistemológica de estudiar el *mobbing* en el ámbito educativo radica en comprender las dinámicas de poder y las complejidades de las relaciones interpersonales en las instituciones escolares. Esta perspectiva invita a analizarlo como una manifestación de tensiones y conflictos presentes en el entorno laboral y a reflexionar sobre las condiciones sociales y culturales que lo propician.

En esta ponencia busca comprender las manifestaciones del *mobbing*, causas y consecuencias, así como mostrar la evolución histórica del concepto. A través de un enfoque epistemológico fundamentado en las teorías de Zygmunt Bauman, Byung-Chul Han y Martha Nussbaum, se

explorando la complejidad de este fenómeno y su influencia en la convivencia y el desempeño profesional de los docentes.

Desarrollo

Zygmunt Bauman, en su obra “Modernidad Líquida”, proporciona una perspectiva importante para comprender el fenómeno del *mobbing* como una característica de la modernidad y posmodernidad. Sostiene que, en la sociedad moderna líquida, las relaciones humanas se vuelven volátiles, frágiles y efímeras, lo que genera una sensación de inseguridad y ansiedad en los individuos. En la sociedad líquida la vida es insegura, impredecible y precaria, haciendo que los individuos existan en la incertidumbre (Bauman, 2000).

En este contexto, el *mobbing* puede entenderse como una manifestación de las dinámicas sociales líquidas. Bauman explica que, en la modernidad líquida, las relaciones humanas tienden a ser descartables y las personas son utilizadas y desechadas según su utilidad o conveniencia. En esta sociedad característica de la modernidad líquida, los individuos se ven envueltos en una continua lucha por su supervivencia, sabiendo que son fácilmente reemplazables y que su éxito o fracaso depende en gran medida de su capacidad de adaptarse y ser competitivos. (Bauman, 2000)

El *mobbing*, como forma de acoso laboral, se enmarca en esta lógica de descarte y competencia constante. Los trabajadores pueden convertirse en víctimas de *mobbing* cuando no cumplen con las expectativas de rendimiento o cuando se convierten en obstáculos para el éxito de otros. El acoso laboral horizontal se presenta como una estrategia para deshacerse de aquellos considerados prescindibles o una amenaza para los intereses laborales de otros. Así violencia y la exclusión son las caras oscuras de la sociedad en la modernidad líquida.

La importancia del bienestar laboral es un concepto que ha adquirido relevancia en tiempos recientes, como resultado de las consecuencias de la postmodernidad en las dinámicas laborales. El estudio del bienestar, también conocido como *Wellbeing*, se basa en el enfoque de capacidades formulado por el premio Nobel de Economía Amartya Sen. Este enfoque proporciona un marco normativo para evaluar el bienestar personal y las políticas que lo promueven (Crespo, 2006, p. 47).

En su obra “Las mujeres y el desarrollo humano”, Martha Nussbaum (2002) argumenta que el bienestar no puede medirse únicamente en términos de riqueza material o satisfacción de deseos, sino que debe considerar las capacidades humanas y las oportunidades de desarrollo que permiten a las personas vivir una vida plena y digna. Nussbaum sostiene que el trabajo no solo debe proporcionar un ingreso, sino también permitir el desarrollo de habilidades, la participación y el logro de funcionamientos valiosos dentro y fuera del ámbito laboral.

Desde la perspectiva de Nussbaum, el bienestar laboral no se limita a condiciones básicas como un salario adecuado y seguridad laboral, sino que también incluye aspectos como el respeto, la

autonomía, la realización personal y la capacidad de influir en las decisiones que afectan a los trabajadores. La teoría de las capacidades destaca la importancia de garantizar oportunidades laborales que permitan a los individuos desplegar sus capacidades y funcionamientos, y que promuevan un entorno laboral justo, equitativo y enriquecedor (Nussbaum, 2002, p. 35).

Se ha investigado cómo la sociedad moderna ha experimentado cambios significativos en el ámbito laboral y su impacto en los individuos. En su obra “La sociedad del cansancio”, Byung-Chul Han discute con Hannah Arendt respecto a su concepción del “*Animal Laborans*”, ya que, para ella, en la sociedad moderna se enfatiza demasiado el trabajo, lo cual reduce las oportunidades para actuar libremente. Nos convertimos en animales que solo saben trabajar debido a nuestras ocupaciones laborales.

Han desarrolla el concepto de “*animal laborans tardomoderno*”, que posee características que pueden ser detonantes de la existencia del *mobbing*. Según Han, este no renuncia a su individualidad ni a su ego para consumarse trabajando en el proceso vital anónimo de la especie. La sociedad de trabajo se ha individualizado y convertido en una sociedad de rendimiento y actividad. Este “*animal laborans tardomoderno*” está dotado de tanto ego que está por explotar y es cualquier cosa, menos pasivo (Han, 2022 p. 30).

Además, Han destaca algunas características del comportamiento derivadas de su explicación de la violencia neuronal. La enemistad sigue el esquema inmunológico, donde el virus enemigo penetra en el sistema, que funciona como un sistema inmunitario y repele al intruso viral. Esta forma de violencia se despliega en una sociedad permisiva y pacífica y es menos visible que la violencia viral. Se manifiesta en el espacio libre de la negatividad de lo idéntico, donde no hay polarización entre amigo y enemigo, entre lo propio y lo extraño (Han, 2022).

Con estas bases teóricas, se puede argumentar inicialmente que el *mobbing* es un fenómeno producto de la modernidad y posmodernidad, ya que la sociedad del rendimiento, la individualización extrema y la presión por el éxito laboral generan dinámicas de poder y violencia psicológica en los entornos de trabajo. La teoría de las capacidades de Nussbaum y el análisis de la sociedad del cansancio de Han proporcionan una base sólida para conocer y comprender el *mobbing* como un fenómeno social de la dentro de la modernidad líquida.

Evolución histórica del término mobbing.

La evolución histórica del concepto *mobbing* tiene diferentes variantes que probablemente pueden ilustrar el enfoque social respecto a la convivencia entre humanos de la temporalidad en la que surgieron. Tomando como referencia un cuadro comparativo en el artículo “*Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*” (Sáez y Gracia, citado Hernández, Trujillo y Valderrabano, 2007, p. 74) estos son los aspectos relevantes de la evolución del concepto:

Brodsky introduce el concepto acoso o *harassment* en 1976 como los intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción

de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros. En 1987, Thylefors añade el término *Scapegoating* o chivo expiatorio, que se refiere a las acciones negativas repetitivas dirigidas a una o más personas durante un periodo de tiempo. Posteriormente, en 1989, Mathiesen, Raknes y Rökkum mencionan por primera vez el término *mobbing*, definiéndolo como “una o más conductas y reacciones duraderas y repetidas de una o más personas dirigidas a una o más personas de su grupo de trabajo” (Sáez y Gracia, citado Hernández, Trujillo y Valderrabano, 2007, p. 74).

Según los mismos autores, Leymann en 1990 amplía el concepto de *mobbing* al incluir el terror psicológico, como una comunicación no ética y hostil dirigida sistemáticamente hacia una persona. Kite introduce la noción de *health endangering leadership* o liderazgo que pone en peligro la salud, relacionado con el acoso laboral vertical o *bussing*. En 1991, Wilson complementa con el concepto de *workplace trauma* o trauma del lugar de trabajo, que se refiere a la desintegración de la autoestima del empleado debido al trato maligno por parte de un empleado o superior.

En 1994 Ashforth utiliza el término *Petty Tyranny* o tiranía mezquina para describir el abuso de poder de un líder sobre los subordinados. Finalmente, Baron Duque en ofrece una descripción integral del fenómeno del acoso laboral que incluye la violencia psicológica, la alteración de los presupuestos subjetivos y la salud en peligro de las personas afectadas (Sáez y García, citado en Hernández, Trujillo y Valderrabano, 2007).

Enfoque Metodológico: La problematización.

El objetivo general de investigación es examinar la dinámica de hostigamiento horizontal en el ámbito laboral docente dentro de las instituciones educativas, considerando las características de sus entornos escolares. Los objetivos de la investigación incluyen resaltar la importancia del acoso laboral horizontal como forma de violencia escolar, reconocer las características de las culturas escolares propicias al acoso laboral, reflexionar sobre las experiencias de los docentes y su impacto, así como analizar las estrategias para enfrentarlo, describir las prácticas culturales que permiten el *mobbing* y analizar sus consecuencias laborales.

Los sujetos de estudio en esta investigación son los docentes de instituciones educativas de diferentes niveles educativos que hayan experimentado acoso laboral horizontal en algún momento de su trayectoria laboral. La intención es recopilar sus testimonios y experiencias para comprender el impacto del *mobbing* en la vida laboral y personal de los docentes, considerándolos como informantes clave cuya perspectiva y vivencias serán fundamentales para alcanzar los objetivos de esta investigación. Se busca analizar las dinámicas, interacciones y factores presentes en las culturas escolares que facilitan la aparición y perpetuación del *mobbing*.

Se plantea un supuesto fundamental que proporciona un marco para comprender el *mobbing* entre docentes sugiriendo que las culturas escolares desempeñan un papel determinante en

la presencia del acoso laboral horizontal entre docentes. Se reconoce que las características culturales, normas tácitas, jerarquías institucionales o falta de apoyo institucional pueden influir en su aparición y perpetuación en las instituciones educativas.

Al enfocarse en las culturas escolares como contexto de estudio, se busca comprender cómo estas dinámicas y prácticas culturales pueden facilitar la manifestación del acoso laboral entre docentes. Este supuesto es determinante para el logro de los objetivos de investigación, ya que permite examinar la interacción entre la cultura escolar y el fenómeno del *mobbing*, y comprender cómo los aspectos culturales pueden influir en la prevalencia y las experiencias de los docentes afectados. A través del análisis y validación de este supuesto, se espera obtener una comprensión más profunda de las relaciones entre cultura escolar y *mobbing*.

Enfoque teórico metodológico propuesto

La investigación se apega en un enfoque cualitativo respaldado por la pertinencia de la Historia Social, mediante la utilización de la metodología de la Historia Oral y las entrevistas semiestructuradas. Esta elección metodológica se justifica debido a la complejidad y la naturaleza multifacética del fenómeno objeto de estudio, que requiere una comprensión exhaustiva de las experiencias, percepciones y significados otorgados por los docentes que han experimentado *mobbing*. La Historia Social, siguiendo las palabras de Raphael Samuel, busca celebrar la vida cotidiana y abordar las disonancias y conflictos sociales. A través de este enfoque, se busca comprender los cambios en las costumbres y las dinámicas sociales, al mismo tiempo que reflexionamos sobre nuestro presente (Samuel et al., 1991).

Esta investigación también se enmarca en la Historia de Tiempo Presente, que, como explica Bédarida, “se interpreta y se escribe en un orden inverso a la cronología. Se inicia en la inmediatez y se inscribe dentro de una coyuntura determinada (un período de tiempo con fronteras cronológicas variables), la cual a su vez se sitúa dentro de una larga duración, es decir, un proceso” (Bédarida, 1998, p.9). Esto implica el análisis de fuentes históricas contemporáneas, tales como documentos, testimonios orales, fotografías, registros audiovisuales y medios de comunicación.

En consecuencia, en este estudio se utilizará la metodología de la Historia Oral, con la Entrevista Semiestructurada como herramienta principal para la recolección de datos primarios. Además, se dará un enfoque de Historia de Tiempo Presente y de Historia de la Vida Cotidiana para comprender plenamente el fenómeno del acoso laboral horizontal o *mobbing* y su impacto en la vida de los docentes.

Reflexiones Preliminares

Se recolectaron datos primarios a través de entrevistas de historia oral de dos informantes hasta el momento. Todas son mujeres, lo cual respalda investigaciones previas que muestran éstas

son más propensas experimentar acoso laboral horizontal (Del Pino, 2020). Las informantes tienen perfiles diversos en términos de historias de vida, educación y trayectoria profesional, pero todas coinciden en haber experimentado el fenómeno del *mobbing* en algún momento de su carrera docente.

Se ha observado en ambos casos analizados, que quienes han ejercido *mobbing* suelen ser parejas que trabajan juntas en la misma escuela. Esto coincide con el origen lingüístico que proviene del término en inglés “*mob*” cuyo significado es “tumulto o multitud excitada la cual rodea a alguien, en otras palabras acosar, atacar en grupo a alguien” (Argüelles, 2019).

Estos hallazgos preliminares aportan información sobre las dinámicas del *mobbing* entre docentes, y destacan la importancia de considerar tanto el género de las personas involucradas como las relaciones interpersonales existentes en el entorno laboral. La continuación de esta investigación permitirá profundizar en el análisis de estos y otros elementos, con el objetivo de contribuir a la comprensión del acoso laboral en el ámbito educativo.

Referencias

- Argüelles, C. (2019). *Mobbing*. Recuperado el 22 de 05 de 2023, de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/mobbing/>
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad Líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bédarida, F. (1998). Definición, método y práctica de la Historia de tiempo presente. *Cuadernos de Historia Contemporánea*(20), 19.
- Crespo, R. (12 de 2006). *¿Derecho natural o consensual en los “enfoques capacidades” de Amartya Sen y Martha Nussbaum?* (R. V. Industrial, Ed.) Recuperado el 22 de 05 de 2023, de Repositorio UCA: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/13585/1/derecho-natural-consensual-enfoques.pdf>
- Del Pino, R. (2020). Develando el rostro del Mobbing Docente Universitario: prevalencia, tipología, acciones hostiles y grupo de riesgo. *Red Durango Investigadores Educativos*, 12(22), 79-91. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7378872>
- Focault, M. (2002). *Vigilar y Castigar: nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo veintiuno editores Argentina.
- Guzio, G. (2011). El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico. *Revista de la Facultad de Derecho*, 31, 185-192. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5681/568160367014.pdf>
- Han, B.-C. (2022). *La Sociedad del Cansancio* (3era ed.). Barcelona: Herder. Obtenido de <https://es.scribd.com/read/563864738/La-sociedad-del-cansancio#>
- Nussbaum, M. C. (2002). *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder.

- Ruiz, J. (2017). Desarrollo y calidad de vida. Una perspectiva crítica a partir del pensamiento de Amartya Sen. *Revista Aletheia*, 11(2), 107-126. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/aleth/v11n2/2145-0366-aleth-11-02-107.pdf>
- Samuel, R., Breuilly, J., Clark, J., Hopkins, K., Carradine, D., & Martínez, M. (1991). ¿Qué es la Historia Social? *Historia Social*(10), 135-149. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/40340279>
- Trujillo, M. M., Valderrabano, M. D., & Hernández, R. (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=81802905>