

El hostigamiento psicológico en el sector docente: *mobbing* (I)

LA RAÍZ DE MUCHOS PROBLEMAS

El acoso laboral se da en todos los trabajos y gremios y es una muestra más de la degradación paulatina que el trabajador debe sufrir en un ambiente de creciente precariedad. No sólo no es una excepción, sino que la docencia es uno de los sectores más afectados por el mobbing o acoso laboral, lo cual no es de extrañar puesto que, "en general, las organizaciones fuertemente burocratizadas, con mayor grado de rigidez y/o desorganización, parecen ser más proclives a la aparición de comportamientos de acoso".

¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?

El término *mobbing* se considera como una forma característica del estrés laboral y se define como *situación de violencia recurrente y sostenida en el tiempo que se instala mediante el uso del poder en forma abusiva* o, de manera equivalente, es "un continuo y deliberado maltrato verbal y psicológico que recibe un trabajador por parte de un par o de un superior, con el objetivo de lograr su desmoralización, destrucción psicológica y, en ocasiones, el abandono de la organización". También se conoce con los nombres de hostigamiento o psicoterror.

Legalmente, el *mobbing* atenta contra los siguientes derechos del trabajador: derecho a la salud, a la dignidad, a la privacidad, a la igualdad ante la ley.



ORIGEN

Las hipótesis apuntan a motivos varios pero, básicamente, están ligadas a dos aspectos:

- a) La organización del trabajo:
 - deficiente organización,
 - ausencia de interés de los superiores,
 - carga alta o mal distribuida de trabajo,
 - flujos pobres de información,
 - líderes espontáneos no oficiales,
 - conflictos de rol.
- b) La gestión de los conflictos por parte de los superiores: la negación del conflicto o la implicación activa en el mismo.

PERFIL DEL ACOSADOR

No tiene sentido de culpa.

- Normalmente, no es un trabajador muy eficaz.
- Es muy controlador y manipulador.
- Busca el respaldo de la Institución.
- Es cobarde si se le hace frente.
- Utiliza cualquier excusa para hostigar a su víctima.
- Es mediocre.
- Narcisista.
- Es muy inseguro.
- Oportunista.

PERFIL DEL ACOSADO

- Elevado sentido de la ética y de la justicia.
- Muy capacitado/a para su trabajo.
- Fuerte sentimiento de compañerismo.



- Trabaja bien en equipo.
- Independiente y con iniciativa.
- Hasta que ocurre el problema, muy apreciado entre sus compañeros.
- Elevado sentido de la ética y de la honestidad
- Suele tomar partido frente a situaciones de injusticias (propias o ajenas) en el entorno laboral.
- Muy sensible.
- Suele ser muy autónomo.
- Con alta calificación.
- Empatía.
- Popularidad a la vez que cierta ingenuidad.
- Dependencia afectiva.

FORMAS DE EXPRESIÓN

En general, la expresión de situaciones de hostigamiento se manifiesta de muy diversas maneras y a través de distintas actitudes y comportamientos. En el sector docente, las más características son:

- Asignación de grupos con sobrecarga de alumnos.
- Asignación de los peores grupos de alumnos.
- Control permanente de su horario.
- Apertura de expedientes disciplinarios.
- Utilización de los alumnos y/o padres para su acoso.
- Difusión de rumores sobre su persona o sobre su trabajo.
- Aislamiento del resto de compañeros/as.
- Denegación de permisos y licencias.
- Se paraliza la tramitación de sus solicitudes.
- Sobrecarga de trabajo.
- Cambios injustificados de área.
- Trabas a la hora de poner medios a su alcance.
- Impedimento para el uso de determinadas aulas.
- Denegación de medios informáticos adecuados.
- Denegación de material: papel, fotocopias, etc.
- Cambios de notas.
- Exclusión de proyectos.
- Generación de burocracia y controles innecesarios.

- Desautorización ante instancias superiores.
- Negación sistemática e injustificada de solicitudes.
- Control exhaustivo de la justificación de sus faltas.
- Ocultación de información.
- Negación de recursos económicos.
- Impedir la promoción del acosado.

DESARROLLO

El *mobbing* se caracteriza por tener diferentes fases:

1ª- Fase de conflicto: Problemas de organización del trabajo o problema interpersonal no resuelto y convertido en crónico.

2ª- Fase de *mobbing* o estigmatización: Adopción por una de las partes en conflicto del comportamiento hostigador individual o en grupo; fase prolongada por actitudes de negación de la realidad por el trabajador, los implicados e incluso por la dirección, que llega a durar en general algo más de un año.

3ª- Fase de intervención desde la empresa. Medidas de la empresa desde algún escalón jerárquico superior para la resolución del conflicto:

- a) resolución positiva del conflicto a través del cambio de puesto, fomento del diálogo, etc.

El *mobbing* atenta contra los siguientes derechos del trabajador: derecho a la salud, a la dignidad, a la privacidad, a la igualdad ante la ley

- b) resolución tendente a desembarazarse del supuesto origen del conflicto a través de una mayor culpabilización y sufrimiento del afectado (medidor más frecuente).

4ª- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral. En el caso b) citado, se aplican medidas que van desde las bajas médicas sucesivas, hasta el despido del trabajador o la pensión por invalidez permanente, debida a las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que para el afectado tiene este fenómeno de *psicoterror*, con sus consecuentes cargas sociales y económicas.

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Salud Laboral
FEUSO

