



Papeles de población

ISSN: 1405-7425

Universidad Autónoma del Estado de México, Centro de
Investigación y Estudios Avanzados de la Población

González-Becerril, Juan Gabino

Presentación

Papeles de población, vol. 27, núm. 109, 2021, Julio-Septiembre, pp. 5-11

Universidad Autónoma del Estado de México, Centro
de Investigación y Estudios Avanzados de la Población

DOI: <https://doi.org/10.22185/24487147.2021.109.19>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11272505001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UAEM  redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Presentación

Presentation

Juan Gabino González-Becerril

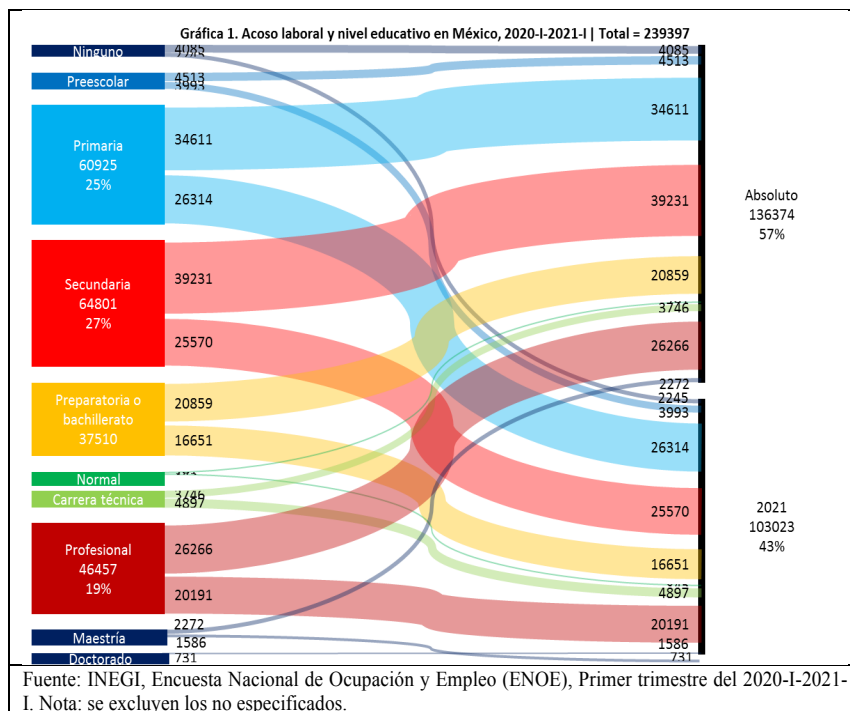
Universidad Autónoma del Estado de México, México

En esta ocasión haremos uso de este espacio para una breve reflexión sobre el acoso laboral en el mundo académico. Vamos por partes. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), durante el primer trimestre de 2019, alrededor de 23,542 personas del área académica abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones de acoso, con una tasa de 43.5 personas por cada 100 mil ocupadas. Es un problema que, al menos en la última década, no se ha logrado resolver: mientras que en 2010 la tasa de abandono laboral por acoso ascendía a 43.9 personas por cada 100 mil ocupadas, en 2019 fue de 43.5. De hecho, en 2019 hubo un aumento de esta tasa de más de 60 por ciento con respecto al año anterior,¹ en el primer trimestre 2020 aumentó a 136,374 casos, si esto es cierto, entonces el incremento fue más de 16 veces con relación a 2019. Sin embargo, para el primer trimestre de 2021 se ubicó en 103,203 (Gráfica 1). Esto quiere decir que incluso con la pandemia no paró el acoso laboral.²

No importa el nivel educativo, obviamente sucede en mayor medida con relación a los de menor educación: destacan los de educación básica, es decir, son objeto de acoso laboral las personas de nivel educativo de secundaria y primaria, se sigue en orden de importancia los de nivel bachillerato o preparatoria, así como el nivel profesional y en menor grado los de posgrado.

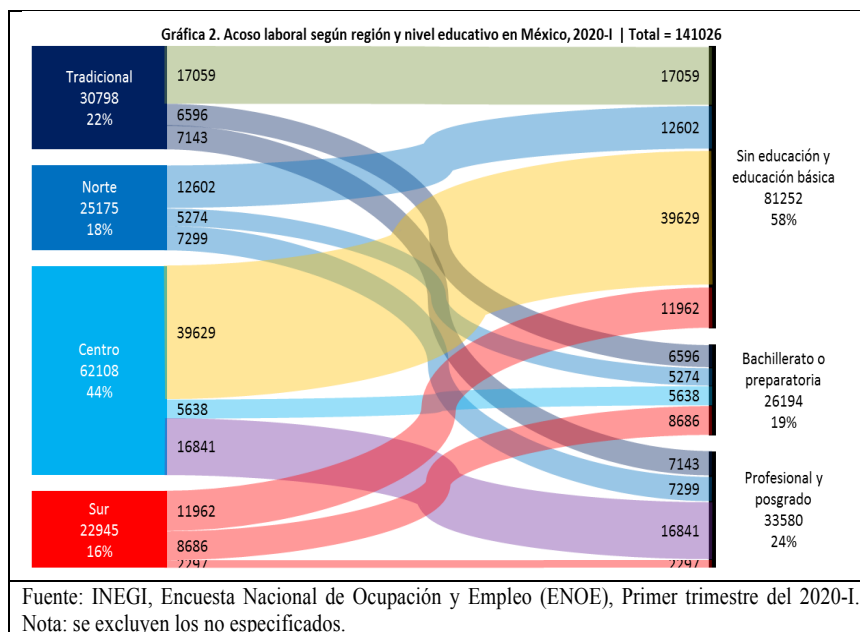
¹ Adriana Ortega, 2020, *La (invisibilidad de la) violencia laboral en México*, disponible en <https://www.animalpolitico.com/blog-de-intersecta/la-invisibilidad-de-la-violencia-laboral-en-mexico/> (consultado el 30/0/2021).

² Dichos datos proviene del INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años o más de edad: 9d. ¿Cuál fue el motivo principal para separarse de ese trabajo? (Escucha, anota y circula la opción indicada por el informante) 01 Quería ganar más 02 Quería independizarse 03 Cambio o deterioro en las condiciones de trabajo (prestaciones, ingresos y/o jornadas) 04 El trabajo era riesgoso y/o insalubre 05 Lo forzaron a renunciar o a pensionarse 06 Falta de oportunidades para superarse 07 Acoso o falta de respeto a su persona 08 Conflicto con su jefe o superior 09 Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares 10 Un familiar le impidió seguir trabajando 11 Quería seguir estudiando 12 Ninguno de los anteriores 99 NS, disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/> (consultado el 30/08/2021).



Los datos generales a nivel país esconden las particularidades regionales y locales. Por ejemplo, los datos de la ENOE del primer trimestre de 2020 indican que la región centro del país ocupa el lugar más importante donde sucede el acoso laboral. Le sigue la región centro occidente, la cual es reconocida como de alta tradición migratoria internacional y enseguida la región norte (en conjunto concentran 58 por ciento del acoso laboral). En cambio, en las regiones donde mayormente se acosa laboralmente a los bachilleres y preparatorianos es en las regiones sur, occidente, centro y norte. El acoso laboral entre los profesionales y los de posgrado se sucede mayormente en la región centro del país, el norte y la región occidente (Gráfica 2).

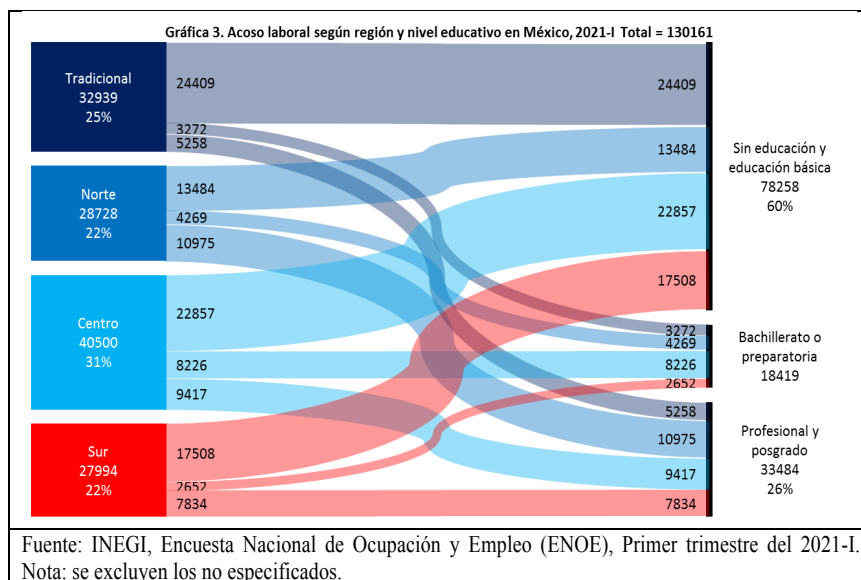
La historia del acoso laboral entre un año y otro presenta cambios: es decir, para el primer trimestre de 2021, sucedió que fueron acosadas las personas sin escolaridad y con educación básica mayoritariamente en la región occidente, en la región centro, en el sur y el norte del país; en su conjunto concentraron 60 por ciento del acoso laboral en dicho periodo (dos por ciento mayor al periodo previo).



El acoso laboral hacia los trabajadores preparatorianos y los bachilleres sucedió en la región centro, el norte, la región occidente y la del sur del país. El acoso laboral para los profesionales y los de posgrado sucedió en gran medida en las regiones del norte, el centro, el sur y el occidente en ese orden de importancia (este segmento concentro 26 por ciento del acoso laboral en el primer trimestre de 2021 en pleno contexto pandémico) (Gráfica 3).

El acoso laboral en la academia hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores cuya función es producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador, muchas de las veces lleva implícito el desprestigio del trabajador académico. Es decir, quien hostiga trata de reunir e inventar un historial de faltas que los hace como verdaderos ante los ojos de sus pares, antes los medios de comunicación y ante la sociedad. En términos de Ibarra *et al.* (2015), el acoso tiene como elementos la repetición y la persistencia de la(s) conducta(s) de acoso cuyos efectos siempre negativos y devastadores en la persona del acosado; y el acoso como una manifestación centrada más en las repercusiones nocivas para la víctima que en las intenciones del victimario.

El acoso académico lleva implícito una serie de factores de riesgo como el acoso laboral y sexual; la falta de liderazgo, sistemas de competencia relacionadas con las recompensas o el estatus (donde se entretejen una serie de complicidades con tribus, clanes o feudos con afinidad política e ideológica y subalternos subordinados); los desequilibrios entre el trabajo y la vida, comportamiento discriminatorio, aspectos relacionados con la salud psicológica y emocional; la relación entre la identidad social y la jerarquía, las oportunidades de competencia y mejores salarios, entre otros. Pero también a una serie de consecuencias como la depresión, el declive de la productividad, la decadencia en la relaciones interpersonales, el deterioro de la salud y el emocional, aumenta la depresión y el estrés y la decadencia del ambiente organizacional y educativo entre otros aspectos (Ibarra *et al.*, 2015).



La mayoría de estos elementos han estado presentes en varias instituciones académicas del país y la entidad mexiquense no ha sido la excepción. Se sufre acoso por parte de la autoridad universitaria hacia académicos y académicas que además de lo que hemos mencionado hay un acoso moral o psicológico, Salinas (2008), lo cual se ha reconocido como una trampa de la modernidad o posmodernidad.

Las consecuencias laborales del acoso universitario son la separación del cargo (por despido o por cambio de adscripción). Entre las consecuencias del acoso se encuentran los daños psicológicos del académico o personal administrativo de quienes es/son acosado/acosada y entre sus superiores, lo cual conduce al síndrome de *burnout*. Además, se padece de una obstaculización para alcanzar puestos directivos (porque los de arriba se oponen si el acosado piensa diferente a los esquemas prevalecientes), lo cual refrenda el denominado “techo de cristal” que limita a hombres y mujeres a escalar en la estructura organizacional de la institución (Escalante *et al.*, 2016).

Lo peor del acoso es cuando es institucional, porque el entorno laboral es de hostigamiento sistemático hacia un empleado o grupo de compañeros derivado de sus superiores, con el fin de forzarle a abandonar el puesto, disminuir su autoestima de cara a la promoción interna o por la satisfacción que algunas personas derivan de esa situación; generalmente consiste en intimidar, desacreditar, ningunear, humillar, excluir o aislar a la víctima. A este tipo de acoso se le denomina acoso grupal o *mobbing*. Se considera que el acoso institucional es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias. Expertos lo definen como “ser objeto de agresión por los miembros del propio grupo social”, y lo distingue de dos situaciones próximas (Ibarra *et al.*, 2015): el rechazo social (porque se le ha creado una mala imagen adentro y hacia afuera de la institución), en el que el individuo puede ser excluido por sus pares de contactos e interacciones, en algunos casos (perseguido, traicionado y en ocasiones lleva una buena dosis de politización), en otros casos no es perseguido, pero sí presenta desatención social, en la que el individuo es simplemente, ignorado, rechazado, discriminado o en el peor de los casos expulsado con fabricación de hechos no comprobados.

Las personas que sufren acoso laboral (o son presionados) se pueden dividir en tres grupos: i) los envidiables (clase intelectual dominante, intelectuales orgánicos o conservadores),³ personas brillantes y liberales (académicos (as) críticos (as) y con un compromiso político hacia la sociedad) y atractivas (por su productividad), pero consideradas como personas peligrosas o competitivas por los líderes implícitos. La organización académica conservadora, que se sienten cuestionados por su mera presencia o su filo-

³ Se refiere al intelectual oficial del antiguo régimen, del presidencialismo del llamado “periodo neoliberal”, esto es, de 1982 que dio inicio en el sexenio de Miguel de la Madrid hasta 2018 en nuestro país. Véase en ¿Qué es un intelectual orgánico?, disponible en <https://www.letraslibres.com/mexico/politica/que-es-un-intelectual-organico> (consultado el 31/0/2021) y la institución cargando con sus corrupciones y con su deshonestidad académica.

sofía del servilismo; ii) los vulnerables, individuos con alguna peculiaridad o defecto, o, simplemente, depresivos necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de ser inofensivos e indefensos (los cuales son cooptados por la elite del área o institución y que solamente cumplen horas nalga y de baja productividad); y iii) los amenazantes (oportunistas y cuya productividad es cuestionable), activos (los que siempre han vivido al cobijo de la estructura orgánica institucional pero que son parte de la división del trabajo de las instituciones académicas), eficaces y trabajadores, que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas o implantar una nueva cultura sobre los rubros sustantivos del quehacer académico (la docencia, investigación, extensión y vinculación), pero que muchas veces han sufrido un acoso laboral institucional histórico (González, 2007). El asunto aquí, es que estos ingredientes del acoso laboral institucional trunca proyectos académicos de gran envergadura al descapitalizar organismos académicos, truncan proyectos profesionales, individuales y de posicionamiento institucional. Todo esto conduce a consecuencias perversas que implican riesgos, contingencia, ambivalencia e indeterminación en el campo de la ciencia de este país, Giddens *et al.* (1996).

Esto es un tema que viven a diario compañeros y compañeras universitarias, lo cual demanda con apremio medidas preventivas en su atención a través de un marco jurídico acorde con los tiempos de la posmodernidad o de la globalización pandémica del SARS-CoV-2. Además que pudiera ser un tema para nuestra revista en su contenido a futuro inmediato.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONAPO, s/f, *Regiones de origen y destino de la migración México-Estados Unidos*, disponible en http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/intensidad_migratoria/pdf/Regiones.pdf (consultado el 30/08/2021).

Escalante Ferrer, Esther, López Francés, Inmaculada y Gómez Orozco, Fulgencio Miguel, 2016, *Acoso laboral en las universidades públicas: comparación México-España*, disponible en https://www.researchgate.net/publication/338991991_Acoso_laboral_en_las_universidades_publicas_comparacion_Mexico-Espana (consultado el 30/0/2021).

Giddens, Antony, Bauman, Z., Luhmann, N., Beck, U., 1996, *Las consecuencias perversas de la modernidad: modernidad, contingencia y riesgo*, disponible en <https://www.uv.mx/blogs/tipmal/files/2016/09/A-GIDDENS-LAS-CONSECUENCIAS-PERVERSAS-DE-LA-MODERNIDAD.pdf?fbclid=IwAR0MOImZxfHb-fKtWySTtAEqqZWRM1GHfksaYdUozBIQDQ5wvC2fw6nkiGsA> (consultado el 31/0/2021).

González de Rivera y Revuelta, José Luis, 2007, *El síndrome de acoso institucional (Mobbing)*, disponible en <http://www.arearh.com/salud%20laboral/mobbing.htm> (consultado el 30/0/2021).

Ibarra Uribe, Luz Marina, Escalante Ferrer, Ana Esther y Mendizábal Bermúdez, Gabriela, 2015, *El acoso laboral entre los trabajadores universitarios*, disponible en <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UbZecKh1b5sJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056007.pdf+&cd=10&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx> (consultado el 30/08/2021).

Salinas García, Eutropia, 2008, *Acoso moral en el trabajo. Una perspectiva sociológica*, disponible en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9646/1/tesis_eutropia_salinas.pdf (consultado el 30/08/2021).

RESUMEN CURRICULAR DEL AUTOR

Juan Gabino González Becerril

Maestro en Estudios de Población por El Colegio de la Frontera Norte. Es profesor-investigador de tiempo completo en el Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población de la Universidad Autónoma del Estado de México (CIEAP/UAEM) y es director de la revista *Papeles de Población* editada por la misma institución.

Dirección electrónica: gonzalezg2012@hotmail.com