

Desentrañando el acoso laboral docente: *parecidos de familia* en las experiencias de mujeres docentes del Estado de México

*Unraveling workplace harassment in teaching: Family resemblances
in the experiences of female teachers in the State of Mexico*

Julia Lizette Villa Tun

RESUMEN

Este trabajo se deriva de una tesis de grado como Maestra en Investigación de la Educación en el Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México, división Nextlalpan, que examina las culturas organizacionales escolares que propician el acoso laboral entre docentes del Estado de México, centrándose en la experiencia de nueve mujeres docentes. La investigación utiliza la metodología de la historia oral y el concepto de *parecidos de familia* de Ludwig Wittgenstein, buscando identificar patrones y divergencias entre las experiencias de acoso laboral recolectadas a través de entrevistas semiestructuradas. El estudio emplea un cuadro de parecidos de familia para analizar las entrevistas, permitiendo una comprensión de las experiencias de acoso laboral, sus consecuencias y las estrategias de resistencia empleadas por las víctimas. Los hallazgos revelan a las mujeres como el sector más vulnerable, lo que confiere una dimensión de género al acoso laboral entre docentes. Además, el estudio identifica la multidireccionalidad del acoso laboral, así como diferencias significativas derivadas de factores como el género del acosador y la vulnerabilidad de las docentes de nuevo ingreso. Las conclusiones subrayan la necesidad de abordar el acoso laboral en el ámbito educativo desde una perspectiva multidimensional que responda a las dinámicas de género y las estructuras de poder presentes dentro de estas instituciones. Este estudio, como parte de una investigación de grado más amplia, contribuye significativamente a la comprensión del acoso laboral en contextos educativos, dando voz a esas historias cotidianas que conocemos y que, como docentes, incluso vivimos.

Palabras clave: Acoso laboral, cultura organizacional, docentes, estudios de género, historia oral.

ABSTRACT

This paper stems from a Master's thesis in Education Research at the Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México, Nextlalpan division, which examines the school organizational cultures that foster workplace harassment among teachers in the State of Mexico, focusing on the experiences of nine female teachers. The research employs the oral history methodology and Ludwig Wittgenstein's concept of *family resemblances*, seeking to identify patterns and divergences among workplace harassment experiences collected through semi-structured interviews. The study utilizes a family resemblances framework to analyze the interviews, allowing for an understanding of workplace harassment experiences, their consequences, and the resistance strategies employed by the victims. The findings reveal women as the most vulnerable sector, conferring a gender dimension to workplace harassment among teachers. Furthermore, the study identifies the multidirectionality of workplace harassment, as well as significant differences derived from factors such as the harasser's gender and the vulnerability of newly hired female teachers. The conclusions underscore the need to address workplace harassment in the educational field from a multidimensional perspective that responds to the gender dynamics and power structures present within these institutions. This study, as part of a broader graduate research, significantly contributes to the understanding of workplace harassment in educational contexts, giving voice to those everyday stories that we know and that, as teachers, we even experience.

Keywords: Workplace harassment, organizational culture, teachers, gender studies, oral history.

Julia Lizette Villa Tun. Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México, Nextlalpan, México. Es Licenciada en Mercadotecnia, maestrante en Investigación de la Educación, técnico docente en el Centro de Bachillerato Tecnológico Jaime Keller Torres, Huehuetoca. Correo electrónico: julia.villa@isceem.edu.mx. ID: <https://orcid.org/0009-0002-4696-8490>.

Introducción

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, constituye una problemática que impacta las dinámicas sociales y laborales en diversos contextos, incluido el educativo. En las instituciones escolares este fenómeno no solo afecta el bienestar de los docentes sino que también refleja patrones culturales y organizacionales profundamente arraigados y que merecen un análisis a través de la historia presente de la educación.

Este estudio se centró en las culturas organizacionales escolares que propician el acoso laboral entre docentes en el Estado de México, analizando específicamente las experiencias de nueve mujeres docentes a través de la metodología de la historia oral. En este contexto, se emplea el concepto de *parecidos de familia* de Ludwig Wittgenstein como herramienta teórica para identificar patrones y divergencias en las vivencias relatadas, lo que permite construir un marco comparativo que enriquece la comprensión del fenómeno en cuestión.

La investigación abordó dos aspectos fundamentales: primero, cómo las culturas organizacionales escolares han evolucionado históricamente para normalizar ciertas dinámicas de poder y exclusión, y segundo, cómo las experiencias individuales de las docentes reflejan tales estructuras. Este enfoque aporta una perspectiva al campo de la historia de la educación al explorar cómo los fenómenos de acoso laboral se enmarcan en contextos históricos más amplios, influyendo en las prácticas educativas y en las relaciones laborales.

A través de este análisis se buscó no solo visibilizar las dinámicas de acoso laboral en las escuelas sino también contribuir al entendimiento de cómo las narrativas individuales, recopiladas mediante historia oral, permiten reconstruir la memoria colectiva de experiencias marginales en la historia educativa. Este enfoque amplía las discusiones historiográficas al incluir voces que tradicionalmente han sido excluidas, posicionando al presente estudio como una contribución al análisis de sujetos y memorias marginadas en el ámbito educativo.

El presente artículo se deriva de la información obtenida en mi tesis de grado, cuyo objetivo central fue analizar las culturas organizacionales escolares que propician el *mobbing* o acoso laboral entre docentes, partiendo del supuesto de que este fenómeno constituye una forma de violencia, ya sea real o simbólica, ejercida por docentes que perciben a otros colegas como amenazas a su posición dentro de la institución. Para ello se trabajó con nueve informantes mujeres docentes en el Estado de México, utilizando la metodología de la historia oral para capturar sus experiencias y percepciones.

Esta investigación tuvo como propósito principal analizar las culturas organizacionales escolares que propiciaron el acoso laboral entre docentes en el Estado de México, enfocándose específicamente en las experiencias de nueve mujeres docentes. A través del análisis de testimonios recopilados mediante historia oral y el uso del

concepto de parecidos de familia de Ludwig Wittgenstein, se identificaron patrones y divergencias en las dinámicas de acoso laboral, sus efectos y las estrategias de resistencia adoptadas por las víctimas.

En este sentido, se establecieron los siguientes objetivos: en primer lugar, comprender cómo las dinámicas de acoso laboral reflejan patrones históricos y culturales presentes en las instituciones educativas. Como segundo objetivo se estableció visibilizar las experiencias de mujeres docentes como sujetos históricamente marginados en el análisis de las culturas organizacionales escolares, y finalmente contribuir al campo de la historia de la educación integrando enfoques cualitativos que rescataron narrativas individuales y colectivas.

El enfoque metodológico combinó la historia oral con el concepto de parecidos de familia, proporcionando una perspectiva adecuada para analizar fenómenos educativos complejos desde un marco histórico y cultural. La historia oral, enmarcada en las ideas de Jorge Aceves Lozano (2012), resultó especialmente valiosa para capturar la diversidad y riqueza de las experiencias humanas, permitiendo rescatar las voces de aquellas docentes que, en muchos casos, han sido ignoradas en las narrativas educativas tradicionales.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas con nueve mujeres docentes del Estado de México, seleccionadas por sus experiencias directas de acoso laboral en diversos contextos educativos. Las entrevistas fueron transcritas literalmente y analizadas a través de técnicas de codificación manual y colorimetría. Este proceso facilitó la identificación de “joyas semánticas”, fragmentos significativos que encapsularon los aspectos clave de las experiencias narradas.

El concepto de parecidos de familia se utilizó como herramienta analítica para identificar similitudes y diferencias entre los testimonios. Este marco permitió evitar generalizaciones rígidas y destacó las particularidades de cada caso, enriqueciendo la comprensión del fenómeno. Asimismo, esta metodología conectó directamente con el campo de la historia de la educación, al explorar cómo las culturas organizacionales escolares han perpetuado dinámicas de exclusión y violencia que reflejan procesos históricos más amplios.

Ludwig Wittgenstein, en su obra *Investigaciones filosóficas*, introduce el concepto de *parecidos de familia* para explicar cómo ciertas categorías o conceptos no se definen por una esencia común sino por una red de similitudes superpuestas y entrelazadas. Wittgenstein argumenta que los miembros de una categoría se parecen entre sí de múltiples maneras, sin que haya una característica única que todos compartan (Wittgenstein, 2021).

Aplicar el concepto de parecidos de familia a la metodología de entrevistas de historia oral permite una comprensión más matizada y compleja de fenómenos sociales como el acoso laboral entre docentes. En lugar de buscar una definición rígida y

universal del acoso laboral, se puede identificar una serie de características y experiencias comunes que se solapan de diversas maneras entre los testimonios individuales.

La historia social, que se enfoca en las experiencias de la “gente común” (Samuel et al., 1991), se beneficia enormemente de un enfoque de parecidos de familia. Este enfoque permite a los historiadores captar la multiplicidad de voces y perspectivas, reconociendo que las experiencias humanas son intrínsecamente diversas y complejas. La historia oral, al dar voz a individuos que a menudo son ignorados en las narrativas históricas tradicionales, permite que emerjan estas redes de similitudes y diferencias.

Luis González y González, uno de los principales exponentes de la microhistoria, ha resaltado la importancia de las historias locales y personales para comprender los grandes procesos históricos. La microhistoria, como enfoque metodológico, se centra en los detalles y experiencias individuales, proporcionando una mirada profunda y detallada de la vida cotidiana y los fenómenos sociales (González, 1994). Utilizando el concepto de parecidos de familia se puede enriquecer esta perspectiva al destacar cómo las historias personales de acoso laboral entre docentes se entrelazan y reflejan dinámicas más amplias.

Natalie Zemon Davis, en su obra “Las formas de la historia social”, profundiza en la razón por la cual la historia social otorga relevancia a las historias individuales. Ella sostiene que el estudio de casos aislados no constituye simplemente un elemento insignificante, sino que representa bloques de poder local que interactúan con otras entidades y reciben influencias y señales de otros bloques, así como de centros de poder institucionalizados (Zemon, 1991). Este enfoque se complementa con el uso de los parecidos de familia, permitiendo una visión holística que integra las experiencias individuales en un contexto más amplio.

El concepto de parecidos de familia propuesto por Wittgenstein ofrece una herramienta valiosa para la metodología de entrevistas de historia oral e historia social al permitir apreciar las similitudes y diferencias entre las experiencias individuales, este enfoque enriquece la comprensión de fenómenos complejos, como el acoso laboral entre docentes. Al adoptar una perspectiva que valora la diversidad y la pluralidad de voces, los historiadores pueden construir narrativas más inclusivas y matizadas, que reflejen la complejidad y riqueza de la experiencia humana.

Metodología para construir un cuadro de parecidos de familia

La historia oral permite rescatar las narrativas de actores que han sido tradicionalmente excluidos de las versiones oficiales de la historia educativa, como es el caso de las docentes que enfrentan dinámicas de acoso laboral. Este enfoque permite, además de documentar sus experiencias, reconstruir patrones históricos de subordinación y exclusión que han caracterizado a las culturas organizacionales escolares desde el siglo xx.

Este estudio adopta la historia oral como herramienta metodológica para reconstruir la memoria colectiva de las docentes que han sufrido acoso laboral, contextualizando estas experiencias dentro de las dinámicas históricas que han caracterizado al sistema educativo en México. La inclusión del concepto de parecidos de familia permite identificar patrones recurrentes de exclusión, subordinación y violencia, conectando los casos analizados con prácticas institucionales y culturales que tienen continuidad histórica. Estas herramientas metodológicas no solamente iluminan las dinámicas actuales, también posicionan a las docentes como sujetos históricos cuyas narrativas contribuyen a reconfigurar el entendimiento del rol del magisterio en el contexto educativo.

El cuadro de parecidos de familia proporcionó una herramienta poderosa para el análisis comparativo de las experiencias de acoso laboral entre docentes. A través de la combinación de técnicas tradicionales de la historia oral, como la colorimetría y la codificación manual, con un enfoque detallado y sistemático, se logró una comprensión profunda y holística de las vivencias de las docentes. Esta metodología facilitó el análisis de los testimonios y permitió visualizar y contextualizar las experiencias individuales dentro de un marco más amplio y comprensible.

La elaboración del cuadro de parecidos de familia en esta investigación sobre acoso laboral entre docentes del Estado de México se basó en una serie de técnicas metodológicas propias de la historia oral, combinadas con un análisis detallado y comparativo de los testimonios obtenidos.

Para comenzar, transcribí literalmente las entrevistas realizadas a las nueve docentes informantes para asegurar la fidelidad de sus testimonios. Este primer paso es básico para capturar la esencia y los matices de cada experiencia relatada por ellas. Posteriormente cada documento de historia oral resultante de las entrevistas fue revisado a detalle para identificar errores y asegurar coherencia en el registro de las vivencias compartidas, para proceder a una lectura detallada con el fin de identificar temas recurrentes y patrones emergentes en los testimonios. La técnica de colorimetría jugó un papel fundamental, al aplicar diferentes colores para destacar citas y fragmentos que consideré *joyas semánticas* que facilitarían la identificación de temas centrales, y permitir una visualización clara y organizada de los temas recurrentes y variaciones de los testimonios, de acuerdo con las categorías de la investigación y los ejes temáticos determinados en la problematización. Estas joyas semánticas facilitaron la identificación de los temas centrales.

La codificación se realizó manualmente, utilizando etiquetas descriptivas para organizar la información en categorías temáticas relevantes para la investigación que incluyeron formas de acoso laboral, impacto emocional, respuestas institucionales y estrategias de resistencia. Aunque este proceso se llevó a cabo de manera manual, se recomienda el uso de herramientas como Atlas.ti para futuras investigaciones, ya que

este *software* de análisis cualitativo podría facilitar y agilizar el proceso de codificación y categorización de datos.

Una vez definidas las categorías clave, se construyó una matriz comparativa, en la cual los encabezados de las columnas corresponden a las categorías identificadas, mientras que las filas se dedicaron a los pseudónimos de cada una de las docentes participantes. En cada celda de la matriz se registraron las similitudes y diferencias en las experiencias de las docentes informantes en relación con las categorías definidas, para generar una visualización de los patrones comunes y las discrepancias entre los testimonios.

El siguiente paso fue identificar y analizar los patrones y diferencias entre los casos, prestando atención a los patrones comunes en las experiencias de acoso laboral de las docentes, como las formas más frecuentes de acoso, las respuestas emocionales predominantes y las estrategias de afrontamiento más utilizadas, destacando diferencias significativas, como las variaciones en el apoyo institucional recibido y las percepciones individuales sobre la gravedad del acoso.

Para contextualizar los hallazgos se hizo un análisis comparativo para ubicarlos dentro del marco teórico de la historia social y la historia oral, a través de las joyas semánticas que jugaron un papel crucial para entender las dinámicas de acoso dentro de las culturas organizacionales escolares, ya que proporcionaron una comprensión más profunda y matizada de las experiencias de las docentes informantes. Estas citas y fragmentos destacados no solo visualizaron aspectos críticos de cada testimonio, sino que también permitieron una comparación nutrida y focalizada entre las diferentes experiencias analizadas.

El cuadro de los parecidos de familia proporcionó ventajas en el análisis de los testimonios. Primero, facilitó la identificación de patrones y similitudes entre las experiencias de las docentes, permitiendo un análisis comparativo tanto de las recurrencias como de las diferencias entre los nueve testimonios. En segundo lugar, al proporcionar una estructura sistemática esta metodología hizo más factible el análisis de grandes volúmenes de datos cualitativos. Para finalizar, permitió una visualización de los datos destacando las conexiones y contrastes entre los testimonios, proporcionando una comprensión integral y detallada de las experiencias de las docentes.

Aunque el cuadro de parecidos de familia genera una estructura interesante para el análisis cualitativo y la comparación de experiencias, se deben reconocer y abordar sus limitaciones como la subjetividad del análisis y el riesgo de generalización. Debemos ser conscientes de estas limitantes y mitigar sus efectos para asegurar que el análisis sea riguroso, ético y representativo de las experiencias individuales de los informantes.

El cuadro de parecidos de familia que he elaborado a partir de los testimonios de estas nueve docentes del Estado de México está estructurado para capturar y analizar las complejidades del acoso laboral que de acuerdo con su testimonio han experimentado.

Estructura del cuadro de parecidos de familia

El cuadro de parecidos de familia, elaborado a partir de los testimonios de nueve docentes mujeres del Estado de México, está estructurado para capturar y analizar las manifestaciones del acoso laboral en el contexto de la educación como campo laboral y está organizado en categorías clave como tipos de violencia, dinámicas de acoso laboral, consecuencias del acoso, respuestas institucionales y estrategias de resistencia; el cuadro permite una comparación detallada y multidimensional de las experiencias individuales. La determinación de joyas semánticas y el uso de la colorimetría son fundamentales para codificar y resaltar la información y facilitar la identificación de patrones y diferencias entre los diferentes casos, para asegurar que las voces de las informantes se representen de manera significativa, y producir una base para un análisis cualitativo del acoso laboral entre docentes.

Cada columna del cuadro corresponde a una docente informante, identificada de manera anónima para proteger su identidad. Esta disposición permite un seguimiento coherente y la comparación de las experiencias individuales sin comprometer la confidencialidad de las participantes, algo esencial en investigaciones de este tipo. Las filas del cuadro están divididas en categorías de análisis seleccionadas para capturar los aspectos más relevantes del acoso laboral. Las principales categorías son:

- Tipos de violencia: abarcando las violencias física, psicológica, verbal y simbólica, permitiendo entender la variedad de formas en que se manifiesta el acoso laboral. Esta categoría es fundamental para identificar las diferentes dimensiones del acoso laboral.
- Dinámicas de acoso laboral: describe las formas específicas de acoso, tales como el aislamiento, la difamación y la intimidación, identificando patrones comunes en la manera en que se lleva a cabo el acoso y permitiendo ver cómo se estructura y perpetúa el acoso en diferentes contextos.
- Consecuencias del acoso: en esta categoría se detallan los efectos del acoso en la salud física y mental de las docentes, así como en sus relaciones personales y su desempeño laboral, y la comprensión de estas consecuencias es la base para entender el impacto del acoso laboral en cada experiencia individual.
- Respuestas institucionales: esta columna documenta las reacciones de las autoridades escolares frente a los casos de acoso reportados, proporcionando una visión de cómo las instituciones manejan estos problemas y, en dado caso, su falta de acción efectiva.
- Estrategias de resistencia: aquí se enumeran las medidas que las víctimas han tomado para enfrentar o resistir el acoso, revelando las formas en que las docentes intentan protegerse y responder al acoso. Esta sección es especialmente reveladora de la resiliencia y las estrategias de las víctimas.

Determinación de joyas semánticas y uso de colorimetría

Aunque las *joyas semánticas* no se incluyen explícitamente en el cuadro, su identificación ha sido fundamental para su construcción. Las joyas semánticas son frases o fragmentos del testimonio que encapsulan de manera significativa las experiencias y sentimientos de las informantes. Estas frases, destacadas en las transcripciones, han proporcionado la base para categorizar y analizar las experiencias reportadas.

La técnica de colorimetría ha jugado un papel primordial en la determinación de la información codificada en cada cuadro. Diferentes colores se utilizan para representar distintos tipos de violencia o dinámicas de acoso, facilitando la visualización rápida de patrones y similitudes entre los casos. Esta codificación por colores permite identificar áreas de mayor convergencia y divergencia de manera intuitiva y eficiente, para codificarlas y colocar lo más significativo en el cuadro.

En los casos de Dana, Isolda y Belinda, se observaron patrones recurrentes de acoso vertical y mixto, caracterizados por la manipulación de normas institucionales y el uso de subordinados o terceros como herramientas de violencia.

Por ejemplo, Dana narró cómo su superior y una subordinada convergieron en una red de hostigamiento: “Ella sabía perfectamente cómo manipular los procedimientos para que yo no pudiera actuar en su contra, y al mismo tiempo, mi jefe la protegía porque era conveniente para él”. Este testimonio comparte similitudes estructurales con el caso de Fiona, en el que la directora utilizó al presidente municipal y a un padre de familia para deslegitimarla: “La directora decía que yo había golpeado a un niño, y el papá llegó respaldado por el presidente municipal para acusarme públicamente, pero el niño ni siquiera era mi alumno”. Aunque los actores y tácticas varían, el patrón subyacente es el mismo: la institucionalización del acoso mediante alianzas estratégicas para aislar a las víctimas.

Este enfoque también permitió entender cómo las dinámicas horizontales entre colegas, como las experimentadas por Belinda, están conectadas a un sistema jerárquico más amplio. En su caso, su director incentivaba las quejas de los padres de familia como parte de una estrategia de hostigamiento: “Ponía a los padres de familia para que cualquier cosa que no les pareciera de mí, fueran y se quejaran”. Estas tácticas, aunque aparentemente distintas, comparten un mismo objetivo: consolidar el control institucional sobre las víctimas.

A través de los parecidos de familia se identificaron patrones de violencia simbólica que deshumanizan a las víctimas, afectando gravemente su salud mental. Los casos de Mila y Violeta revelan cómo las agresoras, en posiciones de poder, utilizaron comentarios y actitudes despectivas para atacar a las víctimas.

En el caso de Mila, su directora cuestionaba constantemente su apariencia, principalmente por ser una mujer que puede considerarse atractiva y que se esmeraba en su arreglo personal. Por su parte, Violeta relató cómo su supervisora utilizó su maternidad

como herramienta de control: “Me dijo que no me preocupara tanto por mi bebé, porque si Dios quería, me lo quitaba. Lo primero es la escuela”. A pesar de las diferencias contextuales, ambos casos comparten un patrón de violencia simbólica que subordina a las víctimas, reflejando narrativas históricas en las que las mujeres en el ámbito educativo han sido evaluadas más por su conformidad a roles de género que por su desempeño profesional.

Los parecidos de familia permitieron conectar los casos de Fiona, Belinda y Eréndira, en los cuales los directivos involucraron a padres de familia para intensificar el acoso. Este patrón resalta cómo las instituciones educativas externalizan las dinámicas de violencia, utilizando actores externos como herramientas para aislar y hostigar a las víctimas.

Fiona narró cómo fue acusada falsamente de maltrato infantil, con el respaldo del presidente municipal: “Todos estaban en complot y yo no sabía. Fue porque ella fue a decir que yo le había pegado a un niño”. De manera similar, Eréndira explicó cómo los directivos fomentaron que los padres firmaran acusaciones en su contra: “Llegan los padres de familia, y la supervisora misteriosamente empieza a arengarlos para que firmen la relatoría de hechos acusándome de maltrato”. Estas estrategias, aunque distintas en ejecución, comparten la característica común de deslegitimar a las víctimas a través de alianzas con terceros.

Los parecidos de familia permitieron observar cómo las prácticas de exclusión y subordinación documentadas en las narrativas actuales tienen raíces en dinámicas históricas del sistema educativo mexicano. Estas dinámicas, como la delegación de responsabilidades a padres de familia para controlar a los docentes, reflejan continuidades con prácticas históricas de disciplinamiento comunitario en las escuelas rurales del siglo xx.

También se evidenció cómo las instituciones responden al intento de denuncia con un recrudecimiento de las agresiones, perpetuando un ciclo de violencia. Dana explicó: “Cada vez que intentaba hablar del problema, las cosas se ponían peor”. Este patrón también se observa en el caso de Mila, quien, tras presentar una queja formal, fue públicamente humillada por su coordinador: “Yo soy de la idea de que lloren en su casa y no en la mía”. Estas similitudes resaltan cómo las instituciones educativas no solo fallan en proteger a las víctimas, sino que además las castigan por intentar romper el silencio, consolidando una cultura de impunidad y violencia.

El cuadro de parecidos de familia también permitió superar las limitaciones de un análisis caso por caso, conectando experiencias individuales en un marco más amplio que evidenció patrones estructurales. Este análisis fue clave para:

- Identificar conexiones invisibles: aunque los contextos de los testimonios eran diferentes, el análisis mostró que compartían raíces comunes en las estructuras de poder de las instituciones educativas.
- Reconstruir dinámicas históricas: al vincular estas experiencias con narrativas históricas de género, exclusión y control, el cuadro permitió entender cómo las dinámicas actuales son una continuidad de prácticas institucionales arraigadas.

- Construir una visión sistémica: más allá de las particularidades de cada caso, el análisis reveló cómo las instituciones educativas operan como sistemas que perpetúan dinámicas de violencia y exclusión a través de estrategias simbólicas, económicas y de poder.

El cuadro de los parecidos de familia, por tanto, no solo iluminó las conexiones entre los casos, sino que también permitió posicionar estas dinámicas como parte de un problema estructural con raíces históricas profundas.

Funcionalidad de la estructura

La estructura del cuadro de parecidos de familia permite una comparación exhaustiva y multidimensional de las experiencias de acoso laboral entre las docentes. Al organizar la información en categorías específicas y utilizar la colorimetría para resaltar elementos clave, se facilita la identificación de patrones comunes y excepciones significativas. Esta organización también ayuda a mantener la claridad y coherencia del análisis, permitiendo que las experiencias individuales se contextualicen dentro de un marco más amplio y comprensible.

El uso de joyas semánticas asegura que las voces de las informantes sean representadas de manera fiel y significativa, proporcionando una base sólida para el análisis cualitativo. Aunque no se incluyan directamente en el cuadro, su influencia es evidente en la precisión y profundidad del análisis. Además, las notas analíticas complementan el cuadro, ofreciendo interpretaciones y reflexiones que enriquecen la comprensión de las dinámicas de acoso laborales.

Este cuadro de parecidos de familia está diseñado para proporcionar una visión integral y comparativa de las experiencias de acoso laboral entre docentes, utilizando técnicas cualitativas avanzadas para asegurar un análisis riguroso y significativo. Esta herramienta metodológica no solo ayuda a identificar y comparar patrones de acoso, sino que también ilumina las complejidades y matices de las experiencias individuales, proporcionando una base sólida para futuras intervenciones y estudios en el campo del acoso laboral en el ámbito educativo.

Principales hallazgos

El análisis de las entrevistas semiestructuradas a través del cuadro de parecidos de familia (ver Tabla 1) reveló patrones significativos importantes en las experiencias de acoso laboral de las informantes de esta investigación. Esta metodología permitió identificar similitudes en las experiencias y resaltar las diferencias sutiles que benefician la comprensión de este fenómeno. Entre los hallazgos más relevantes cito los que considero más importantes:

Todas las participantes del estudio son mujeres, subrayando así la dimensión de género en el acoso laboral en el ámbito educativo, siendo las mujeres el sector más

Tabla 1 (a)
Cuadro de parecidos de familia de experiencias de acoso laboral entre docentes del Estado de México

		Beatriz*	Belinda*	Danna*	Fiona*	Mila*	Isolda*	Eréndira*	Penélope*	Violeta*
Información general	Género	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer
	Edad	De 30 a 40	De 30 a 35	42 años	28 años	De 45 a 50	35 años	44 años	De 30 a 35	De 35 a 40
	Estado civil	Soltera	Divorciada	Soltera	Soltera	Casada	Soltera	Divorciada	Divorciada	Divorciada
	Padre	Presente	Presente	Ausente	Autoritario	Ausente	Violento	Presente	Presente	Presente
	Madre	Presente	Presente	Presente	Evasiva	Presente	Presente	Presente	Presente	Presente
	Hermanos	Uno	Sin mención	Dos	Tres	Dos	Dos	Dos	Dos	Dos
	Hijos	No	Uno	No	No	No	Uno	Tres	Dos	Uno
Localidad	Urbana	Semiurbana	Urbana	Urbana	Urbana	Semirural	Urbana	Semirural	Urbana	
Información laboral	Grado de estudios	Posgrado	Posgrado	Posgrado	Posgrado en progreso	Normalista	Posgrado en progreso	Posgrado inconcluso	Licenciatura	Posgrado
	Cargo laboral	Docente	Docente	Subdirectora y Directora	Docente	Docente	Docente	Docente	Docente	Directora
	Nivel educativo	Preescolar	Telesecundaria	Primaria	Primaria	Telesecundaria	Bachillerato	Bachillerato	Bachillerato	Preescolar
	Situación laboral	Plaza definitiva	Plaza definitiva	Plaza definitiva	Plaza definitiva	Plaza definitiva	Plaza definitiva	Plaza definitiva	Plaza definitiva	Plaza definitiva
	Años de servicio	Más de 15	Dos	Casi 20	Dos	Casi 30	Once	Dos	Más de 5	Más de 15
	Zona laboral	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Semiurbana	Semiurbana	Semirural	Semirural	Urbana
	Procedencia	Local	Foránea	Local	Foránea	Local	Local	Local	Local	Local
Experiencias de acoso laboral	Estado del <i>mobbing</i>	Finalizado por cierre de escuela	Actual	Actual	Finalizado	Finalizado	Actual	Actual	Actual	Finalizado
	Perpetrador de <i>mobbing</i>	Compañera	Director	Compañera	Compañera	Directora	Director y subdirector	Subdirector	Director y subdirector	Dos supervisores
	Género del perpetrador	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer
	Cómplices	Directora y Supervisión	Compañeros y madres de familia	Directivos y supervisión por hacer omisión	Padres de familia, jefe directo, CNDH municipal, presidente municipal	Autoridades educativas y sindicales. Compañera de trabajo	Compañeros, orientadores técnicos	Compañeros, contacto sindical, padres de familia y alumnos organizados por el director, personal del Departamento de Educación	Algunos compañeros que toman ventaja de la situación	Directora de contra turno
	Mecanismo de resistencia y agencia de la víctima	Escritos a supervisión. Se respalda con la calidad de su trabajo	Escrito a diversas instancias internas y externas al magisterio y a la SEP	Se manejó el protocolo interno, y una defensa de una situación legal surgida por el acoso	Interno, comunicando a su jefe directo (Conafe)	Solicita ayuda sindical sin éxito, acude a otras instancias jerárquicas sin ayuda, hasta que decide subir a niveles jerárquicos más grandes en el gobierno	Interno informal	Solicita ayuda sindical sin éxito, puesto que el perpetrador era del sindicato. Busca ayuda en el departamento sin éxito inicial	Escritos a supervisión y pláticas en consejos técnicos	Apoyo del Departamento, que únicamente se dan por informados. Defensa legal. Conocimiento del reglamento
	Respuesta del perpetrador principal	Mantiene el acoso de forma directa. Se victimiza por los resultados del acoso en sus relaciones sociales	Mantiene el acoso de forma indirecta. Inicia represalias por iniciar procesos de resistencia	Mantiene el acoso de forma directa	Mantiene el acoso de forma indirecta	Mantiene y recrudece el acoso de forma directa	Se retracta y disminuye el nivel de acoso	Mantiene el acoso de forma indirecta	Mantiene el acoso de forma directa sin consecuencias	La primera perpetradora incrementa el acoso. La segunda lo detiene al intervenir el jurídico

Tabla 1 (b)

Cuadro de parecidos de familia de experiencias de acoso laboral entre docentes del Estado de México

		Beatriz*	Belinda*	Danna*	Fiona*	Mila*	Isolda*	Eréndira*	Penélope*	Violeta*
Experiencias de acoso laboral	Acciones de los cómplices ante la agencia y resistencia de la víctima	Los cómplices iniciales como la Directora también es blanco de acoso por parte de la perpetradora principal	Mantiene el aislamiento y respaldo al director que es el perpetrador principal	Se ven perjudicados por la acción de la perpetradora. El supervisor muda su oficina a la escuela donde ocurre esta dinámica para tratar de controlar a la perpetradora	La comisiónada de la CNDH del municipio se disculpa. El padre de familia pide una disculpa por escrito y la hace pública. El presidente municipal se esconde. El jefe directo pide disculpas después de terminar su relación con la perpetradora	No menciona las consecuencias de la persona que levantó falsos en su contra. Sus compañeras la aíslan y rechazan	La orientadora que utilizan como instrumento de ataque se disculpa. Los compañeros disminuyen el acoso	Mantiene el acoso y el castigo por las vías administrativas	Continúa la dinámica	La directora de contrarrollo no ve como peligro que la supervisora se mude a su escuela. Violeta lo permite porque no tiene nada que esconder
Conocimiento del reglamento	Sin información	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	
Instituciones externas de apoyo	Ninguna	CNDH del municipio, mencionan no conocer de esos asuntos	Ninguno	Ninguno	Organismo central del gobierno del Estado de México, Instituto de la Mujer del Estado de México, y CNDH (Toluca)	Ninguno	CNDH de Toluca y Contraloría	Ninguno	Ninguno	
Solución	Ninguna	Ninguna	Cambio de adscripción por ascenso	Cambio de adscripción	Resolución a su favor, la directora únicamente tuvo cambio de adscripción	Ninguna	A su favor, con consecuencias. Se encuentra en resguardo en una supervisión al momento de la entrevista	Ninguna	Cambio de adscripción, puesto que en el primer caso de acoso la docente se encontraba en estado de gravedad. En el segundo caso, la supervisora fue la que cambió de adscripción	
Estrategias de agencia	Resistencia	Búsqueda de cambio de adscripción	Conocer los estatutos legales del servicio docente para proteger su trabajo	Resistencia	Solicitar apoyo a otras instituciones y dentro del mismo mecanismo magisterial	Resistencia y confrontación espontánea	Solicitud de apoyo a otras instituciones y dentro del mismo mecanismo magisterial	Resistencia	Resistencia, conocimiento del reglamento, apoyo legal y adaptación	

Tabla 1 (c)

Cuadro de parecidos de familia de experiencias de acoso laboral entre docentes del Estado de México

	Beatriz*	Belinda*	Danna*	Fiona*	Mila*	Isolda*	Eréndira*	Penélope*	Violeta*	
Experiencias de acoso laboral	Experiencias de acoso	Desacreditación. Intimidación. Manipulación psicológica. Uso indebido de autoridad. Vigilar y tomar fotografías sin consentimiento	Acoso sexual. Aislamiento social. Desacreditación. Infravaloración del trabajo. Intimidación. Sabotaje profesional. Abuso verbal. Manipulación psicológica	Vigilancia extrema. Falsas acusaciones. Hostigamiento. Sabotaje profesional. Intimidación y amenazas. Abuso verbal. Uso indebido de la autoridad. Aislamiento social. Desacreditación	Calumnias públicas. Desacreditación. Sabotaje profesional. Intimidación y amenazas. Ataques personales. Uso indebido de la autoridad (municipio y CNDH distrital)	Desacreditación y calumnias. Intimidación y amenazas. Aislamiento social. Ataques personales. Uso indebido de la autoridad	Acoso sexual. Desacreditación. Infravaloración del trabajo. Intimidación y amenazas. Sabotaje profesional. Ataques personales. Abuso verbal. Manipulación psicológica. Retención de información	Acoso sexual. Desacreditación. Intimidación y amenazas. Sabotaje profesional. Ataques personales. Retención de información. Calumnias. Riesgo de vida	Aislamiento social. Desacreditación. Infravaloración del trabajo. Sabotaje profesional. Abuso verbal. Uso indebido de la autoridad	Desacreditación. Sabotaje profesional. Intimidación y amenazas. Ataques personales. Abuso verbal. Difamación
Consecuencias personales del acoso	Ansiedad	Depresión y daño a la autoestima	Ansiedad y aislamiento	Ansiedad, amenazas a su seguridad personal	Ansiedad, depresión, daño a su reputación	Depresión, ansiedad	Desarrolló hipertensión	Pensamientos suicidas y daño a la autoestima	Ansiedad y angustia	
Relevancia del caso	Muestra la normalización y aceptación de las situaciones de acoso entre docentes	Acoso a docentes foráneas y de nuevo ingreso por la condición de ser mujer	Acoso entre directivos, y de profesores a directivos. La informante manifiesta admiración por su acosadora	Acoso por situaciones de poder personal del acosador, que utiliza a padres de familia faltos de ética y con posiciones de poder dentro del municipio, así como manipulación de instituciones como la CNDH al utilizarla como herramienta de acoso laboral	La envidia como detonante de acoso laboral a través de acusaciones falsas de acoso sexual hacia los estudiantes. Se lleva el caso hasta las últimas consecuencias	Acoso sexual y conflicto de interés afectan a docentes nuevos, con violencia económica debido a descendencia con el acosador. El acoso, perpetuado por cambios en la dirección y complacencia de otros docentes, continúa por indicaciones superiores	Cómo la personalidad y el estilo de vida formado desde la historia personal, hace que los sujetos reaccionen al acoso y defiendan su ideal hasta las últimas consecuencias. También es interesante por cómo se instiga a toda una comunidad para atacar a un docente	Acoso laboral a docentes de nuevo ingreso, con consecuencias psicológicas graves que lleva a tener pensamientos suicidas y desoladores producto de los mecanismos de acoso laboral	Hostigamiento por el buen desempeño como docente. Ataques por la condición de ser mujer durante el embarazo y actos de corrupción que implican incluso armas de fuego	
Violencias	Ginopia	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí
	Física	No	No	No	Sí	Sí	No	Sí	No	No
	Sexual	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	No	No
	Simbólica	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	De género	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	Económica	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	Estructural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	Institucional	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
	Neuronal	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	Estética	No	No	No	No	No	No	No	Sí	No

Fuente: Elaboración propia.

vulnerable o bien más visible. El estado civil, la existencia de descendencias y factores de edad muestran diferencias significativas en las experiencias de acoso, sugiriendo que la condición de ser mujer es un factor principal en estos casos, por lo que podría considerarse también violencia de género. Los testimonios revelaron que las mujeres son especialmente vulnerables en un contexto donde las jerarquías educativas reproducen dinámicas patriarcales.

La violencia simbólica ejercida contra las docentes, como el cuestionamiento de su apariencia o su rol como madres, se vincula con narrativas históricas que han definido a las maestras como figuras de sacrificio, sujetas a expectativas morales y estéticas estrictas. Estas narrativas, originadas en los modelos de enseñanza femenina del siglo XIX, se han perpetuado en las instituciones escolares, limitando la agencia de las docentes.

Las víctimas de acoso laboral entrevistadas tienen diferentes rangos en la jerarquía laboral docente, lo que evidenció que el acoso laboral es un fenómeno multidireccional, que no respeta relaciones jerárquicas tradicionales, ya que se presenta de forma ascendente, descendente y horizontal.

Respecto al género del acosador y la naturaleza del acoso laboral, cuando el acosador es hombre, las experiencias de acoso en el lugar de trabajo se manifiestan en un principio como consecuencia de un acoso sexual hacia la víctima, pero cuando la acosadora es mujer, el acoso se presenta como una manifestación de poder que se caracteriza por una aparente falta de empatía y acciones percibidas como más crueles en los testimonios de las víctimas.

La vulnerabilidad de los docentes de nuevo ingreso se observa como una incidencia constante y significativa de acoso laboral entre docentes, siete de las entrevistadas manifestaron experiencias de hostigamiento y acoso laboral por parte de superiores y pares en su primer año de servicio.

Las manifestaciones de acoso más presentadas son aislamiento profesional, sobrecarga de trabajo, difamación y rumores, menosprecio de logros profesionales y, en casos de acosadores masculinos, conductas de acoso sexual.

Los impactos en las víctimas son estrés crónico, problemas de salud mental, disminución de la autoestima y confianza profesional, además del deterioro en las relaciones personales y laborales con sus demás compañeros de trabajo.

Respecto a las estrategias de afrontamiento, las docentes buscaron apoyo en colegas y familiares, realizaron documentación de incidentes, lo que implica una autopersecución de sus acciones en el lugar de trabajo.

En todos los casos en algún momento existió una confrontación directa con el acosador, lo que lleva a analizar los factores contextuales del acoso y las respuestas institucionales. Respecto a los factores contextuales del magisterio, las estructuras jerárquicas son rígidas; existe una normalización de comportamientos abusivos en el gremio docente y no existe una política clara respecto al acoso laboral (Estado de México).

La respuesta institucional ante el acoso tuvo variaciones significativas en cómo las instituciones educativas respondieron a las denuncias de acoso, desde la inacción total hasta intervenciones efectivas, pero en algunos casos hubo intervención de otros organismos ajenos al magisterio como la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Contraloría del Estado de México y la ahora Secretaría de la Mujer.

Finalmente, el análisis que permite realizar el cuadro de parecidos de familia mostró que factores como el género, la edad, la antigüedad en el puesto y el rango jerárquico interactúan con las dinámicas de acoso, creando experiencias únicas para cada víctima que compartió su testimonio.

El cuadro de parecidos de familia fue instrumental para organizar y analizar las experiencias narradas, identificando tanto patrones comunes como diferencias individuales. Esta herramienta permitió visualizar redes de similitudes y diferencias al identificar características recurrentes, como el uso de la violencia simbólica y la instrumentalización de actores externos que conectan los casos en un marco sistémico de exclusión y control.

También sirvió para contextualizar las dinámicas en un marco histórico, al evidenciar cómo las dinámicas actuales de acoso laboral tienen una continuidad histórica, vinculándose con prácticas de exclusión y subordinación en el sistema educativo mexicano. Igualmente se resaltan las estrategias de resistencia desarrolladas por las víctimas, que a pesar de ser limitadas y que se establecen en su mayoría dentro de redes de apoyo informales, les permitieron afrontar las agresiones y visibilizar su situación.

Estos hallazgos proporcionaron una visión más completa del acoso laboral entre docentes y evidenciaron la complejidad del fenómeno. La herramienta de análisis que constituye el cuadro de parecidos de familia demuestra así ser exitosa para capturar tanto los patrones generales como las particularidades de cada caso, permitiendo una comprensión más profunda y matizada del acoso laboral entre docentes del Estado de México.

Conclusiones

El análisis del acoso laboral en el ámbito educativo permitió develar las complejidades y patrones comunes en las dinámicas de exclusión y violencia vividas por docentes mujeres en el Estado de México. La herramienta del cuadro de parecidos de familia fue fundamental para estructurar esta investigación, ya que permitió conectar y contrastar experiencias aparentemente únicas dentro de un marco analítico global.

El uso de este cuadro permitió visualizar patrones y conexiones entre los casos; a través de categorías definidas, como tipos de violencia, impacto emocional, respuestas de las instituciones ligadas al magisterio y estrategias de agencia o resistencia, fue posible identificar similitudes y diferencias significativas entre los diferentes casos, y a pesar de las variaciones de los contextos individuales, las experiencias comparten raíces comunes en las estructuras del poder institucional del magisterio.

Al reconstruir narrativas de la historia del tiempo presente, esta herramienta me permitió vincular las experiencias de acoso laboral con las dinámicas históricas de exclusión y control en las instituciones educativas, donde la perpetuación de jerarquías rígidas y prácticas de género opresivas y discriminatorias evidencian la continuidad de tales dinámicas a lo largo del tiempo.

Más allá de analizar casos individuales, el cuadro permitió construir un entendimiento más holístico y amplio del acoso laboral como un fenómeno estructural que opera en niveles simbólicos, económicos y organizativos. Este análisis destacó cómo las instituciones educativas no solamente reproducen las dinámicas de violencia sino que también pueden intensificarlas. Me ayudó a no limitarme a recopilar testimonios, sino que permitió representarlos fielmente, destacando la diversidad de vivencias y las complejidades del acoso laboral.

El enfoque de los parecidos de familia contribuyó a revelar tanto las dinámicas actuales de acoso como las estructuras históricas que las sustentan. Este trabajo busca visibilizar un problema profundamente arraigado en las culturas organizacionales escolares, así como abrir un espacio para reflexionar sobre la transformación del rol docente en México. Con esta herramienta se logró construir un puente entre las narrativas individuales y los patrones sistémicos, posicionando a las víctimas no solo como receptoras de violencia sino como actores clave en la lucha por una cultura organizacional más justa y humana.

Referencias

- Aceves, J. (coord.) (2012). *Historia oral. Ensayos y aportes de investigación. Seminario de historia oral y enfoque biográfico* (3a. ed.). CIESAS.
- González y González, L. (1980). De la múltiple utilización de la historia. En C. Pereyra, *Historia ¿para qué?* (pp. 53-74). Siglo XXI.
- Samuel, R., Breuilly, J., Clark, J., Hopkins, K., Carradine, D., y Sanchis Martínez, M. (1991). ¿Qué es la historia social? *Historia Social*, (10), 135-149. <http://www.jstor.org/stable/40340279>
- Villa Tun, J. (2024). *Enemigo en casa: el acoso laboral (mobbing) entre docentes. Una mirada desde las culturas escolares* [Tesis de maestría, Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México (ISCEEM)].
- Wittgenstein, L. (2021). *Investigaciones filosóficas*. Trotta.
- Zemon, N. (1991). Las formas de la historia social. *Historia Social*, (10), 177-182. <https://www.jstor.org/stable/40340282>

Cómo citar este artículo:

Villa Tun, J. L. (2025). Desentrañando el acoso laboral docente: parecidos de familia en las experiencias de mujeres docentes del Estado de México. *Anuario Mexicano de Historia de la Educación*, 4(2), 377-392. <https://doi.org/10.29351/amhe.v4i2.696>



Todos los contenidos de *Anuario Mexicano de Historia de la Educación* se publican bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento No-Comercial 4.0 Internacional, y pueden ser usados gratuitamente para fines no comerciales, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia.