



InterAcción y Perspectiv

Revista de Trabajo Social

ISSN 2244-808X
D.L. pp 201002Z43506

Julio-septiembre 2024
Vol. 14 No. 2



Universidad del Zulia
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Investigaciones en Trabajo Social

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

El hostigamiento en la práctica profesional en Trabajo Social

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10910137>

Nemesio Castillo Viveros*, Rogelio Rodríguez Hernández**, Leticia Ortiz Aguilar*** y
María Adriana Osio Martínez**

Resumen

El Trabajo Social, una disciplina compleja y extensa, se ve afectada por el acoso y hostigamiento en el ámbito, un tema poco discutido en la literatura sobre la profesión. Este fenómeno afecta la integridad y calidad del servicio de los trabajadores sociales, manifestándose en interacciones con usuarios, colegas y dentro de las instituciones. El propósito de este trabajo es conocer la prevalencia de distintos tipos de hostigamiento en una muestra de practicantes de trabajo social. Los resultados de esta investigación revelan una tendencia creciente de comportamientos hostiles en la transición de estudiante a profesional, especialmente en formas de maltrato y desacreditación. El estudio adoptó un diseño no experimental de corte transversal-descriptivo. Participaron estudiantes de Trabajo Social en prácticas escolares. Se utilizó la Escala Cisneros para medir hostigamiento psicológico en el lugar de práctica. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios en línea y se analizaron estadísticamente con el software IBM SPSS 25. En el estudio participaron 77 practicantes de Trabajo Social, la mayoría eran mujeres, reflejando la predominancia femenina en el campo. Los y las practicantes experimentaron hostigamiento en diversas formas. Aproximadamente el 41.6% de los practicantes enfrentaron aislamiento emocional, intimidación y violencia verbal. Se discuten las implicaciones de los resultados para una práctica profesional en ambientes donde se respete la integridad de los y las trabajadoras sociales.

Palabras clave: Acoso, hostigamiento y práctica escolar.

Abstract

The harassment in the professional practice in Social Work

Social Work, a complex and extensive discipline, is affected by harassment and bullying in the field, a topic seldom discussed in the literature on the profession. This phenomenon impacts the integrity and quality of service provided by social workers, manifesting in interactions with clients, colleagues, and within institutions. The purpose of this study is to determine the prevalence of various types of harassment among a sample of social work practitioners. The results of this research reveal a growing trend of hostile behaviors during the transition from student to professional, especially in forms of mistreatment and discrediting. The study adopted a non-experimental cross-sectional descriptive design, involving social work students in school placements. The Cisneros Scale was used to measure psychological harassment in the workplace. Data were collected through online questionnaires and analyzed statistically using IBM SPSS 25

software. The study included 77 social work practitioners, the majority of whom were women, reflecting the predominance of females in the field. Practitioners experienced harassment in various forms. Approximately 41.6% of the practitioners faced emotional isolation, bullying, and verbal abuse. The implications of the results for professional practice in environments where the integrity of social workers is respected are discussed.

Keywords: Harassment, bullying y school practice.

Recibido: 28/01/2024 Aceptado: 08/03/2024

* Investigador de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Ciudad Juárez, Chihuahua, México. E-mail: nemesio.catillo@uacj.mx

** Investigador de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Ciudad Juárez, Chihuahua, México. E-mail: rogelio.rodriquez@uacj.mx

*** Investigadora de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Ciudad Juárez, Chihuahua, México. E-mail: ortiz@uacj.mx

**** Investigadora de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Ciudad Juárez, Chihuahua, México. E-mail: mosio@uacj.mx

1. Introducción

El Trabajo Social se enfoca en promover el bienestar social y la justicia, y está estrechamente relacionado con los derechos humanos. Los trabajadores sociales defienden los derechos humanos, ayudan a las personas a acceder a servicios sociales, luchan contra la discriminación, empoderan a las comunidades y trabajan en situaciones de crisis para garantizar el respeto a los derechos humanos, sin embargo, es necesario reconocer que existen retos para asegurar una educación integral basada en los derechos humanos. Esto no solo implica la transmisión de conocimientos técnicos, sino también la promoción de valores éticos y la conciencia de la importancia de respetar y proteger los derechos de todas las personas. La mejora continua de los métodos pedagógicos y la integración de los principios de los derechos humanos en el currículo son fundamentales para este propósito, asegurando que la formación profesional prepare a los estudiantes para el campo y en la construcción de ciudadanos responsables y conscientes en la sociedad.

El campo del Trabajo Social es amplio y complejo, dando lugar a ciertos descuidos profesionales, estudiantes y profesionistas se enfrentan diariamente a desafíos que ponen a prueba sus habilidades teóricas, metodológicas, técnicas y personales. Estos desafíos son, en su mayoría, reconocidos y abordados en la formación y práctica del trabajo social. Sin embargo, hay aspectos de la práctica escolar que a menudo quedan en el descuido o son difíciles de resolver, o que raramente se discuten o investigan. Uno de estos es hostigamiento, un fenómeno que aparece dentro de la práctica profesional y que representa una barrera significativa para el ejercicio del Trabajo Social. Este puede manifestarse a través de interacciones con usuarios, colegas, o dentro de las estructuras institucionales.

Haciendo una revisión de literatura sobre el tema se observa que hay pocos estudios o, en caso, no es considerado un tema de discusión dentro de la profesión, lo relacionado con acoso y hostigamiento, por lo anterior puede ponerse en riesgo la

integridad y el bienestar del trabajador social, además, compromete la calidad del servicio brindado los individuos, grupos y comunidades.

En este trabajo, vamos a utilizar el concepto de "mobbing" (acoso laboral) porque es el término más adecuado y cercano para comprender el hostigamiento en el ámbito de la práctica social. El término "mobbing" se refiere a una situación en la que un individuo o grupo de individuos ejerce presión, hostiga o maltrata a un compañero de trabajo de manera continua y deliberada. Este comportamiento puede tener graves consecuencias tanto para la víctima como para el entorno laboral en general (Nava et.al, 2021), en lo particular la práctica escolar. Para comprender completamente el fenómeno del "mobbing", también examinaremos estudios e investigaciones previas desde otras disciplinas, lo que nos permitirá establecer un marco sólido para nuestro análisis. Además, abordaremos la importancia de la concienciación y la promoción de un entorno laboral saludable y libre de acoso, destacando la necesidad de políticas y medidas preventivas en el ámbito de la práctica escolar,

2. Acosos laborales en el campo profesional

El fenómeno del *mobbing*, aunque no es reciente, puede considerarse tan antiguo como la misma existencia de las organizaciones (De Miguel y Prieto, 2016). Sin embargo, su estudio, definición y sistematización son relativamente recientes. El término hizo su primera aparición en el campo de la etología en la década de 1960, cuando Konrad Lorenz observó cómo especies más pequeñas se agrupaban para hostigar a un individuo más grande que percibían como una amenaza (Lorenz, 1998).

Según Boge, alrededor de 1970, se produjo un cambio significativo en la forma en que se percibía y se abordaba la violencia entre estudiantes en el debate escolar en los países nórdicos. Este cambio se dio cuando se introdujo el concepto de "*mobbing*" (Boge, 2018). En un artículo publicado en 1969, el médico sueco Peter-Paul Heinemann usó este concepto en el ámbito escolar, observando cómo un grupo de niños acosaba física y psicológicamente a un compañero solitario. Heinemann manifestó su rechazo hacia tales conductas y las consideró inaceptables para la sociedad (Larsson, 2018). Sin embargo, no fue hasta la década de 1980 cuando Heinz Leymann identificó comportamientos similares en el contexto laboral, donde un empleado o un grupo de empleados buscaban sistemáticamente dañar a un colega al que percibían como una amenaza, dando origen al término "acoso laboral" (Leymann, 1996). Leymann definió el "mobbing" como una "serie continua de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera persona, denominada "objetivo". Este acoso se caracteriza por una comunicación hostil y sin ética, dirigida sistemáticamente por uno o varios individuos contra otro, lo que coloca a la víctima en una posición de indefensión y desamparo y se mantiene activamente en esta situación. Este patrón suele ser recurrente (al menos una vez a la semana) y persiste durante un período considerable (al menos seis meses de duración)" (Leymann, 1996).

Desde entonces, el término "mobbing" ha sido ampliamente adoptado para describir situaciones de acoso psicológico en el entorno laboral en todo el mundo. El "mobbing" implica una serie de comportamientos hostiles, como burlas, exclusión social, difamación, y sabotaje laboral, que se dirigen de manera persistente hacia un individuo específico en el lugar de trabajo. Estos actos pueden causar un daño significativo a la salud mental y emocional de la víctima, lo que a menudo se traduce en una disminución del rendimiento laboral y una disminución en la calidad de vida en general (Nava et. al, 2021).

En la actualidad no hay información precisa sobre la extensión del fenómeno, aunque hay estudios que indagan su prevalencia en contextos profesionales específicos. En una investigación realizada por Medina-Gómez para conocer la prevalencia de *mobbing* y sus características asociadas en trabajadores usuarios de una unidad de medicina familiar (UMF) en Ciudad de México, encontró que un 45.5% de la población ha experimentado violencia con una intensidad baja, mientras que un 11.6% ha enfrentado violencia de intensidad media y un 10.2% ha sido víctima de violencia de alta intensidad. En lo que respecta al acoso laboral psicológico, el 20.2% de los trabajadores reportaron un nivel alto de acoso, el 10.5% sufrió acoso de intensidad baja y el 5.4% experimentó acoso de intensidad media. La prevalencia general de acoso laboral fue del 36.1%, siendo el grupo de edad de 26 a 35 años el más afectado. Se observó que la prevalencia de *mobbing* fue mayor entre las mujeres (35.3%), aunque esta diferencia no resultó estadísticamente significativa ($p = 0.13$). Sin embargo, se encontró que el *mobbing* fue significativamente más alto en las mujeres cuando se presentaba en su nivel más alto (RMP: 1.60; $p = 0.04$). Además, el 41.9% del *mobbing* fue perpetrado por superiores hacia empleados, el 13.8% ocurrió entre compañeros y el 9.6% experimentó acoso tanto de compañeros como de superiores.

Molero Pérez-Fuentes y Gázquez publicaron en el 2016 un estudio amplio titulado "El acoso laboral entre el personal de enfermería" en el cual se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura científica sobre el acoso entre profesionales de enfermería, con un enfoque en la prevalencia, factores de riesgo y consecuencias, lo autores realizaron búsquedas en diversas bases de datos nacionales e internacionales, así como en directorios de revistas de acceso abierto, limitando la búsqueda al período de 2005 a 2014. De un total de 96 publicaciones, se eligieron 18 para su revisión. Los resultados de esta revisión indicaron que la prevalencia del acoso entre el personal de enfermería se sitúa en torno al 17-20%. Se identificaron factores de riesgo, como la edad inferior a 30 años, una corta trayectoria profesional y el trabajo en unidades o turnos específicos. Las consecuencias del acoso para las víctimas incluyeron problemas psicológicos, un bajo rendimiento laboral y la deterioración de las relaciones sociales. Este estudio resalta la falta de producción científica significativa sobre el tema y subraya la necesidad de desarrollar instrumentos de evaluación adecuados para medir las conductas de intimidación y acoso entre los profesionales de enfermería.

De acuerdo con Ponce-de-León (2012):

“generalmente el trabajador social ha tenido, históricamente por su formación, una actitud investigadora básica, ligada a la investigación participativa, que le ha permitido realizar diagnósticos y elaborar proyectos de intervención orientados al cambio, pero en raras ocasiones los diagnósticos estaban orientados hacia un proyecto de investigación premeditado que permitiera teorizar la práctica más allá de los fines institucionales y meramente prácticos” (p. 143).

Lo cual se hace énfasis en profundizar el campo de la profesión, incorporando nuevos conocimientos metodológicos que permitan problematizar la realidad y generar nuevos marcos conceptuales e interpretativos de la intervención.

Por su parte, Sena (2015) comenta que la profesión tiene una conexión intrínseca con el cuidado, tanto a nivel personal como social, debido a su identidad histórica. A lo largo de la historia, la sociedad ha distorsionado el valor del cuidado al asociarlo principalmente con lo femenino, lo que ha llevado a la subvaloración y la invisibilización de las actividades de cuidado. Esta subvaloración se ha reflejado en la remuneración baja, largas jornadas laborales, intentos de asignar tareas no relacionadas con la profesión y cargas de trabajo excesivas. Argumenta que estas estas prácticas socavan el derecho a la autonomía profesional y afectan directamente a nuestra calidad de vida, generando condiciones laborales precarias.

El acoso laboral representa una forma grave de precarización laboral que atenta contra la dignidad de la persona y afecta su autoestima y subjetividad como profesionales. Por lo tanto, es esencial que reflexionemos sobre nuestras prácticas y adoptemos un enfoque autocrítico para prevenir situaciones de este tipo.

Según Sena (2015), es importante reconocer que dentro de nuestra profesión existen personas en el campo profesional que ocupan posiciones en organizaciones e instituciones y que pueden exhibir comportamientos que nos alertan sobre la posible presencia de colegas con tendencias acosadoras. La autora plantea que es un error creer que todos somos inherentemente buenos y éticos. Observamos expresiones y sufrimientos entre algunos colegas que experimentan hostigamiento por parte de otros debido a sus habilidades y formación, y a veces se intenta desacreditarlos y menospreciarlos. Existen “colegas que se constituyen en testigos mudos de situaciones, mientras otros valientemente visibilizan la existencia del problema y generan solidaridad con las víctimas. Es importante mirar a nuestro alrededor y pensarnos en torno a este fenómeno social del cual los trabajadores sociales no estamos libres, tomar conciencia de este, sensibilizarnos y una vez más comprometernos con nuestra acción profesional en ambientes de trabajo saludables” (Sena, 2015, p. 19).

3. Práctica profesional y acoso laboral

Desde la perspectiva del Trabajo Social, el acoso laboral es un tema que no solo afecta a los profesionales en el ámbito laboral, sino que también tiene un impacto directo

en la población atendida por los trabajadores sociales. Los trabajadores sociales desempeñan un papel fundamental en la promoción de la justicia social, el bienestar y la igualdad de oportunidades para las personas y comunidades que enfrentan desafíos y vulnerabilidades. Trabajar en un ambiente hostil y de acoso laboral, capacidad de la trabajadora social para brindar servicios de calidad se ve comprometida. El estrés, la ansiedad y la disminución de la autoestima resultantes del acoso pueden afectar la empatía y la eficacia del trabajador social al interactuar con el usuario. Además, el agotamiento emocional y la desmotivación pueden llevar a la disminución de la calidad de los servicios prestados, lo que, en última instancia, afecta negativamente a las personas y comunidades que dependen de la ayuda del trabajador social.

De acuerdo con Ruth Noemí Parola (2020), las prácticas profesionales en los planes de estudio suelen ser vistas como un elemento "dado" o natural en la profesión, lo que puede llevar a una falta de cuestionamiento crítico y problematización. La autora argumenta que las prácticas preprofesionales y profesionales en Trabajo Social deben ser constantemente re-significadas, entendiendo qué está en juego en estos espacios de intervención. Subraya la necesidad de discutir y cuestionar los marcos normativos y modos de interpretación que se imprimen en estas prácticas, para evitar que se naturalicen y perpetúen sin crítica. Parola argumenta que explora la relación entre teoría y práctica en Trabajo Social, y cómo esta relación es a menudo mal interpretada o simplificada, se sugiere que la práctica no solo es la aplicación de la teoría, sino que también debe ser un espacio de generación de conocimiento y reflexión crítica. Se enfatiza la necesidad de una supervisión efectiva de las prácticas y de un enfoque que permita a los estudiantes ver la complejidad de las realidades sociales con las que trabajarán. Por su parte, la trabajadora social señala la importancia de considerar las condiciones institucionales, políticas y culturales en las que se desarrollan las prácticas preprofesionales, se aboga por un enfoque más integrador y crítico en la formación de trabajadores sociales, uno que reconozca la complejidad de las intervenciones sociales y la importancia de un posicionamiento ético y político claro en la práctica.

Consideramos necesario enfatizar la práctica profesional y los fenómenos que ahí aparecen, de acuerdo Casá (2016) "por años la práctica profesional permaneció en el nivel de la experiencia, es decir, de una acción sustentada en el conocimiento inmediato, cuyo criterio de verdad era el éxito de la acción: resolver problemas" (p. 126). Es necesario profundizar sobre lo que aparece en la práctica profesional para reflexionarlo científicamente y convertirlo en conocimiento que mejore futuras intervenciones en el campo de Trabajo Social.

En un estudio sobre acoso y hostigamiento sexual en estudiantes de trabajo social de la Universidad Autónoma de Nuevo León, se encontró un 82.7 % de los encuestados afirmó tener conocimiento sobre el tema, mientras que un 17.3 % respondió que no estaba seguro o no sabía qué era. Además, se indagó sobre si las estudiantes de trabajo social estaban familiarizadas con el procedimiento formal para denunciar el hostigamiento sexual en su universidad. Resultó que solo un 24.1 % de las estudiantes

encuestadas afirmó tener un claro entendimiento del procedimiento, mientras que un 53.9 % respondió de manera ambivalente, lo que sugiere cierta falta de conocimiento sobre dicho procedimiento. Un 24.1 % admitió no conocer en absoluto el proceso de denuncia (Escalera y Amador, 2020).

Repensar la supervisión de la práctica es fundamental para dar seguimiento a las problemáticas y necesidades de conocimiento que requiera el estudiante. Así como lo plantea Domínguez-Pachón (2011), en el contexto de las prácticas de formación en Trabajo Social, es importante destacar que el supervisor no debe reemplazar al estudiante en su proceso de aprendizaje, evitando proporcionarle una cantidad excesiva de información. A diferencia de un profesor teórico, el supervisor no tiene la responsabilidad de transmitir conceptos, incluyendo los procedimientos estándar o modelos de comportamiento. En cambio, su función principal es enseñar el trabajo real y evaluar su desarrollo y resultados, manteniéndose fiel al conocimiento teórico adquirido en la institución educativa. Es importante reconocer que, en ciertos casos, el supervisor puede necesitar complementar los conocimientos del estudiante mediante sugerencias de lecturas o la transmisión de ciertas nociones. Sin embargo, la función principal del supervisor radica en su posición única como intermediario entre la institución educativa y el entorno laboral, lo que le permite evaluar qué material proporcionar al estudiante y guiarlo en la reflexión sobre su propio desempeño (Domínguez-Pachón, 2011). Por su parte, la supervisora deberá estar encargada de dar cumplimiento al reglamento de práctica, en el que se estipula el estricto cuidado de las funciones y evitar cualquier tipo de control o acoso de las y los practicantes.

En virtud de la importancia de contar con ambientes que propicien el ejercicio de la profesión de forma segura y enriquecedora, y de la carencia de datos objetivos sobre la extensión y características de la problemática, el presente estudio tiene como propósito de conocer la prevalencia del *mobbing* en el ejercicio del trabajo social. Concretamente, se busca conocer la prevalencia del fenómeno en una muestra de estudiantes desarrollando la práctica escolar y en otra muestra de personas en el ejercicio de la profesión. Asimismo, se pretende conocer los principales contextos donde se da la problemática del acoso y sus principales perpetradores en ambas muestras.

4. Método

Tipo de estudio

El estudio tiene un diseño no experimental de corte transversal-descriptivo.

Participantes

Se eligieron a estudiantes (para garantizar el anonimato, no daremos el nombre de la universidad) que estuvieran realizando su práctica escolar o la hubieran realizado en el semestre anterior, mientras la otra fue conformada por profesionales que estuvieran ejerciendo la profesión del Trabajo Social. Los criterios de selección de los estudiantes fueron: 1) estar dados de alta como estudiantes en el semestre en curso, y 2) estar desarrollando alguna práctica escolar o haberla realizado en el semestre anterior. En total, se logró la participación de 77 estudiantes.

Instrumentos

Para conocer la frecuencia de acoso percibido en el lugar de la práctica escolar o desempeño profesional se empleó la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (*mobbing*) en la versión de Patlán-Pérez et al. (2022), la cual consta de 43 reactivos con seis opciones de respuesta tipo Likert (nunca – todos los días). Las dimensiones del acoso que contiene el instrumento son Aislamiento Emocional (cuatro reactivos, $\alpha = .79$), Intimidación (cuatro reactivos, $\alpha = .89$), Violencia Verbal (siete reactivos, $\alpha = .87$), Maltrato y Humillación (once reactivos, $\alpha = .93$), Sabotaje y Situaciones Deshonestas (ocho reactivos, $\alpha = .94$) y Desacreditación Profesional (nueve reactivos, $\alpha = .94$).

Asimismo, se construyó un cuestionario para conocer las características generales de la participante, tales como la edad, sexo, etc.

Procedimiento

La aplicación de los instrumentos se hizo en línea con el uso de *Google Forms*. Antes de participar en el estudio la participante debía leer y aceptar los términos de una carta de consentimiento informado, donde se explicaba el fin del estudio y se aseguraba la confidencialidad y anonimato de la información recolectada. El proyecto fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad (Resolución CEI-2022-2-687).

Análisis de la información

En esta etapa del estudio se usó únicamente estadística descriptiva para analizar la información recolectada. El programa informático empleado para analizar los datos fue el IBM SPSS 25 para Windows.

5. Resultados

En la tabla 1 analizada se perfila un conjunto de 77 estudiantes de diferentes prácticas escolares, con una edad promedio de 24.1 años, con una distribución de edades que se extiende desde los 20 hasta los 52 años y una desviación estándar de 4.76, apuntando a una diversidad moderada de edades. La muestra se caracteriza por una marcada mayoría de mujeres, representando el 94.8%, en contraste con solo un 5.2% de hombres, lo que resalta una predominancia de mujeres.

En el estudio aplicado a estudiantes de las prácticas escolares, fueron tomadas en cuenta cinco prácticas sociales en este estudio, incluyendo la de Grupo, Comunidad I y II, el Taller de Práctica Institucional, así como el trabajo social centrado en Casos Individuales y en el Contexto Familiar. Estas prácticas sociales desempeñan un papel fundamental en la comprensión y el análisis de varios aspectos relacionados con la violencia y el acoso en el entorno escolar. Un 2.6% de los encuestados estaba cursado la práctica de grupo, lo que podría reflejar una orientación curricular hacia experiencias

prácticas más individualizadas o una menor prevalencia de este tipo de actividades. Contrariamente, las prácticas comunitarias, especificadas como Comunidad I o II, son las que concentran la mayor participación estudiantil con un 29.6%, lo que subraya su importancia dentro del esquema de formación práctica. Próximos en proporción están aquellos que se dedican al estudio de casos específicos y a los talleres de práctica institucional, con un 27.3% y un 26% respectivamente. Por su parte, un 15.6% de los estudiantes ya había completado el conjunto de prácticas establecido por el programa académico.

Respeto al lugar donde realizaron la práctica, se encontró que un 37.7% de ellas se llevaron a cabo en organizaciones sociales. Esto significa que un número considerable de estudiantes de Trabajo Social realizaron sus prácticas en instituciones sin fines de lucro, ONG u otras organizaciones similares. Además, un 16.9% de las prácticas tuvieron lugar en instituciones gubernamentales, lo que indica que una proporción menor de alumnado obtuvieron su experiencia práctica en agencias gubernamentales a nivel estatal o municipal. Por otro lado, solamente un 5.2% de las prácticas se desarrollaron en el sector empresarial privado. Esto sugiere que un porcentaje relativamente bajo de realizó sus prácticas en empresas privadas. Finalmente, el ámbito educativo representó el 40.3% de las prácticas. Esto significa que la mayoría de los estudiantes de la universidad tuvieron la oportunidad de adquirir experiencia práctica en instituciones educativas (Tabla 1).

Tabla 1
Características de las estudiantes (n = 77)

Edad promedio (mínima-máxima, DE)		24.1 (20-52; 4.76)
Sexo	Mujer	94.8%
	Hombre	5.2%
Semestre		
Práctica escolar ejercida (%)		
	Grupo	2.6%
	Comunidad I o II	29.6%
	Caso	27.3%
	Taller de Práctica Institucional	26%
	Ya cursó todas las prácticas	15.6%
Institución donde realizan la práctica (%)		
	Organización social	37.7%
	Institución gubernamental	16.9%
	Empresa privada	5.2%
	Institución educativa	40.3%

Fuente: Elaboración propia

Se encuentra información relevante sobre la incidencia hostigamiento y acoso en el entorno escolar, basada en una muestra de 77 practicantes. Estos practicantes informaron sobre su experiencia en diferentes categorías de acoso, y los resultados se expresan como porcentajes de participantes que han experimentado cada tipo de acoso al menos una vez en el último año.

En primer lugar, el aislamiento emocional afectó al 41.6% de los encuestados, lo que indica que una proporción significativa se sintió excluida o marginada emocionalmente en su entorno educativo o laboral. En segundo lugar, la intimidación, se observó en el 45.5% de los participantes, lo que refleja que casi la mitad de ellos informaron haber sido objeto de comportamientos agresivos, amenazas o situaciones intimidatorias. En el tema de la violencia verbal afectó al 41.6% de los practicantes, señalando que un porcentaje similar enfrentó insultos, comentarios hirientes o palabras ofensivas en su contexto de trabajo o estudio.

En cuanto al maltrato y humillación, el 35.1% de los encuestados reportó haber experimentado estas conductas, lo que implica actos degradantes o abusivos por parte de otros. Por su parte, el sabotaje y situaciones deshonestas afectó al 31.2% de los practicantes, indicando que más de una cuarta parte enfrentó acciones destinadas a perjudicar su desempeño o reputación de manera injusta. Finalmente, la desacreditación profesional impactó al 42.9% de los encuestados, lo que sugiere que una proporción significativa de practicantes experimentó intentos de dañar su reputación o credibilidad en su campo de trabajo o en el contexto escolar (Ver tabla 2).

Tabla 2
Porcentaje de participantes que ha recibido algún acto de acoso en la práctica escolar o ejercicio de la profesión al menos una vez en el último año

Practicantes (n = 77)	
Asilamiento emocional	41.6%
Intimidación	45.5%
Violencia verbal	41.6%
Maltrato y humillación	35.1%
Sabotaje y situaciones deshonestas	31.2%
Desacreditación profesional	42.9%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 muestra datos sobre los principales perpetradores en seis tipos de acoso experimentados por participantes practicantes de Trabajo Social (n = 77). Los tipos de acoso incluyen aislamiento emocional, intimidación, violencia verbal, maltrato y humillación, sabotaje y situaciones deshonestas, y desacreditación profesional. Para cada tipo de acoso, se identifican los perpetradores, que pueden ser jefes o supervisores, compañeros, usuarios, subordinados y otras personas.

La tabla 3 proporciona información detallada sobre los principales perpetradores en seis categorías diferentes de acoso que las participantes han experimentado en el último año. Estos datos se basan en una muestra de 77 practicantes y muestran quiénes fueron los principales responsables de cada tipo de acoso.

Referente al aislamiento emocional, se encontró que el principal grupo responsable de actos de aislamiento emocional fue identificado como jefes o supervisores, representando el 14.3% de los casos, lo que indica que las figuras de autoridad en el ámbito laboral o educativo desempeñaron un papel importante en este tipo de violencia. También se mencionan otras personas en un 6.5% y compañeros con un 7.8%. Por otro lado, usuarios y subordinados no fueron identificados como perpetradores significativos en este tipo de acoso.

Con relación con la intimidación los "jefes o supervisores también destacan como los principales perpetradores en el caso de la intimidación, con un 16.9%, sugiriendo que las figuras de autoridad también influyen en este tipo de comportamiento. compañeros" y subordinados se mencionan en menor medida, con un 1.3% y un 2.6%, respectivamente. Usuarios" y otras personas no se informaron como perpetradores importantes en esta categoría.

Continuado con la violencia verbal, aquí, los jefes o supervisores se les identifica como los principales perpetradores, con un 19.5%. Los compañeros también desempeñaron un papel significativo en este tipo de acoso, representando el 14.3%. Usuarios y otras personas se mencionaron en menor medida, con un 1.3% y un 5.2%, respectivamente.

Respecto al maltrato y humillación, nuevamente, los jefes o supervisores se identificaron como los principales perpetradores en la categoría de maltrato y humillación, con un 20.8%. Los compañeros también se mencionan de manera destacada, con un 13%. Usuarios y otras personas aparecen en un 1.3% y un 1.3%, respectivamente.

También en el sabotaje y situaciones deshonestas jefes o supervisores son los principales perpetradores con un 13%, seguidos por "compañeros" con un 9.1%. Otras personas también se mencionan en un 6.5%. No se informaron usuarios en esta categoría.

Finalmente, en la desacreditación profesional, nuevamente los jefes o supervisores se destacan como los principales perpetradores, con un 20.8%. Los compañeros también desempeñaron un papel importante, representando el 15.6%. Usuarios y otras personas se mencionaron en menor medida, con un 1.3% y un 5.2%, respectivamente.

Estos resultados muestran la responsabilidad en diferentes tipos de acoso y hostigamiento experimentados por practicantes. Los jefes o supervisores son señalados con frecuencia como perpetradores, lo que subraya la importancia de abordar la conducta de estas figuras de autoridad en el educativo. Además, estos datos proporcionan información valiosa para desarrollar estrategias de prevención y concienciación sobre el acoso en estas comunidades.

Tabla 3
Principales perpetradores en los seis tipos de acoso vividos por las participantes en el último año

Practicantes (n = 77)	
Asilamiento emocional	
Jefes o supervisores	14.3%
Compañeros	7.8%
Usuarios	1.3%
Subordinados	0%
Otras personas	6.5%
Intimidación	
Jefes o supervisores	16.9%
Compañeros	1.3%
Usuarios	0%
Subordinados	2.6%
Otras personas	0%
Violencia verbal	
Jefes o supervisores	19.5%
Compañeros	14.3%
Usuarios	1.3%
Otras personas	5.2%
Maltrato y humillación	
Jefes o supervisores	20.8%
Compañeros	13%
Usuarios	1.3%
Otras personas	1.3%
Sabotaje y situaciones deshonestas	

Jefes o supervisores	13%
Compañeros	9.1%
Otras personas	6.5%
Desacreditación profesional	20.8%
Jefes o supervisores	15.6%
Compañeros	1.3%
Usuarios	5.2%
Otras personas	

Fuente: Elaboración propia

6. Discusión

En un estudio exploratorio y descriptivo de tipo cuantitativo, enfocado en los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Arturo Prat (UNAP) en Chile, encontraron que la violencia psicológica es la forma más común de agresión y no presenta variaciones significativas entre géneros. Sin embargo, en otras formas de violencia, las diferencias entre hombres y mujeres son notables. Por ejemplo, el acoso laboral afecta más a las mujeres jóvenes, con un 42% de ellas frente a un 21% de hombres. Esta brecha de género se amplía en casos de violencia sexual. Los datos revelan que el 50% de las estudiantes ha sufrido acoso sexual, mientras que solo el 14% de los hombres ha experimentado lo mismo. El acoso en la calle es otro tema abordado, afectando al 89% de las mujeres (Garcés, Santos y Castillo, 2020). En nuestro estudio analizan la violencia en el entorno escolar, aunque abordan diferentes aspectos, nos enfocamos en estudiantes practicantes y profesionistas, destacando que el 19.5% de las prácticas de violencia verbal involucran a jefes o supervisores. Además, el maltrato y la humillación son cometidos en un 20.8% por jefes o supervisores en el caso de practicantes.

En una investigación realizada con médicos residentes de un hospital de pediatría en el año 2017, se encontró que el 67% de los residentes reportaron al menos un tipo de maltrato, mientras que el 23% reportó dos tipos diferentes. Ningún residente informó haber experimentado tres o más tipos de acoso. Los profesores fueron los principales perpetradores del abuso (24%), seguidos de residentes de mayor jerarquía (21.5%) y personal médico femenino (13.7%). Cinco residentes también mencionaron haber sido víctimas de abuso por parte de familiares de pacientes o los mismos pacientes. Los eventos ocurrieron con mayor frecuencia en el segundo año de residencia, seguido del tercer año y el primer año de especialización en una rama médica.

En cuanto a la duración de los episodios de acoso, el 53.3% de ellos tuvo una duración de más de seis meses. Además, el 24% de los residentes no hicieron nada al respecto, 13% lo compartieron con amigos o lo reportaron a las autoridades del hospital, y otros abordaron el problema de diversas maneras, como confrontar al agresor, solicitar

un cambio de rotación o incluso recurrir a las autoridades legales. El temor a represalias fue la razón principal para no reportar el acoso, seguido de la preocupación de que empeoraría la situación o la percepción de que no lograrían nada al hacerlo (Sepúlveda et al., 2017). Estos hallazgos indican la presencia significativa de acoso en el entorno de los residentes médicos, destacando la importancia de abordar este problema en el ámbito de la educación y la salud.

Principalmente, en Trabajo Social se identificaron seis tipos diferentes de acoso laboral. En la mayoría de estos tipos, los jefes o supervisores se destacaron como los principales perpetradores, aunque se observó una tendencia creciente de abuso por parte de jefes o supervisores hacia los profesionistas en comparación con los practicantes. Por ejemplo, en la "intimidación", los jefes o supervisores fueron los principales perpetradores tanto para practicantes (16.9%) como para profesionistas (28.6%). Además, la "violencia Verbal" pareció ser más prominente en las experiencias de practicantes, donde los jefes o supervisores (19.5%) y compañeros (14.3%) eran los principales perpetradores, mientras que, para los profesionistas, los jefes o supervisores (35%) lideraban la lista.

Con respecto a médicos residentes en un hospital de pediatría, se encontró que el 67% de los residentes reportaron al menos un tipo de maltrato, y los principales perpetradores fueron los profesores (24%), seguidos de residentes de mayor jerarquía (21.5%) y personal médico femenino (13.7%). Además, más del 50% de los episodios de acoso tuvieron una duración de más de seis meses, y las respuestas ante el acoso variaron, desde confrontar al agresor hasta recurrir a las autoridades legales. Este estudio resalta la presencia significativa de acoso en el entorno de los médicos residentes y la importancia de abordar esta problemática en el ámbito de la educación médica y la salud. En su mayoría quienes provocan el acoso laboral son principalmente jefes inmediatos.

En otra investigación con 101 médicos residentes y médicos internos en un hospital de segundo nivel de atención en la Ciudad de México en el 2023, en el cual las edades fueron en promedio de 27.2 años y una predominancia del sexo femenino (74.3%), se identificó que el 19.8% de los médicos en formación experimentó acoso laboral, o *mobbing*. Además, se observó que la incidencia de *mobbing* fue más alta en el grupo de edad de 26-28 años, donde el 60% sufrió acoso laboral. Entre las mujeres, el 90% reportó haber experimentado *mobbing*. Tanto los residentes de segundo año, como los de tercer año y en Urgencias Médicas experimentaron un 20% de acoso laboral (Vilchis-Chaparro y Cruz-Ruiz, 2023). Estos datos muestran diferencias en la prevalencia y los factores asociados al acoso laboral en los dos contextos estudiados, con énfasis en la jerarquía de autoridad en el estudio de Trabajo Social y en las características personales en el estudio de médicos residentes.

Por su parte, Derive S, et al. (2018) realizaron una pesquisa con 143 residentes en el Estado de México, encuentran que el 84% de los residentes informó haber

experimentado maltratos durante su periodo de residencia. Los tipos más comunes de maltrato incluyeron abuso psicológico, como humillaciones (78%), abuso académico, como guardias de castigo (50%) y negación de la enseñanza (40%), y abuso físico, como golpes (16%) y privación de necesidades básicas, como comida (35%) y acceso al baño (21%). Además, el 21% de los residentes dijo que fue presionado para consumir alcohol en contra de su voluntad. Estos abusos fueron más frecuentes en especialidades quirúrgicas que en médicas. Como resultado de estos maltratos, una gran mayoría de los residentes informó experimentar síntomas de burnout (89%), depresión (71%), ansiedad (78%) y una disminución en la calidad de la atención a sus pacientes (58%). Los principales perpetradores de los maltratos fueron residentes de jerarquía superior y médicos de base, lo que los autores concluyen que los maltratos durante la residencia son una problemática frecuente que afecta tanto la salud como la formación de los residentes, lo que tiene implicaciones significativas en un entorno de alta demanda de atención médica y recursos limitados.

En ambos estudios se destaca la prevalencia del acoso en entornos profesionales, con médicos residentes, se encontró que el 84% había experimentado algún tipo de maltrato, siendo el psicológico el más común, seguido del académico y físico. Los responsables principales fueron residentes de jerarquía superior y médicos de base. Esto tuvo un impacto significativo en la salud y el desempeño de los residentes. Por otro lado, en nuestro trabajo social, se identificaron seis tipos diferentes de acoso. En general, los jefes o supervisores fueron los principales perpetradores de acoso en el entorno laboral, con una tendencia a aumentar su comportamiento abusivo hacia los profesionistas en comparación con los practicantes. La intimidación por parte de "otras personas" entre los profesionistas también fue notablemente alta. Esto sugiere una dinámica de acoso más compleja en niveles profesionales y una problemática relacionada con la autoridad en el ámbito laboral.

En lo general, podemos decir que en ambos estudios encuentran la presencia de acoso en sus respectivos campos, con diferencias en la naturaleza del acoso y los perpetradores principales, pero con un impacto negativo en la salud y el desempeño de los profesionales en formación o en ejercicio. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar y prevenir el acoso en entornos profesionales para proteger los derechos y la dignidad de los individuos y mejorar la calidad de la formación y la atención médica.

7. Conclusiones

Es necesario que las instituciones educativas y las organizaciones de trabajo social reconozcan y contribuyan relaciones de trabajo enmarcados en ambientes laborales más sanos. Se requiere de políticas más sólidas, formación continua y un compromiso claro para crear un entorno de trabajo seguro y amigable. Cabe destacar que, enfrentar y superar el acoso en la práctica del trabajo social beneficia a los profesionales del campo y mejora la calidad del apoyo y la asistencia brindada a aquellos en necesidad.

Estos hallazgos revelan una tendencia de acoso en diferentes formas tanto en la etapa de práctica escolar como en el ejercicio profesional de los egresados de la universidad. La transición de estudiante a profesional parece agravar ciertos tipos de acoso, como el maltrato y la desacreditación profesional. Este patrón subraya la necesidad de abordar el acoso en el ámbito educativo y laboral, estableciendo políticas y prácticas más efectivas para su prevención y manejo. La violencia verbal, siendo igualmente prevalente en ambos grupos, es general es necesario plantear la necesidad de fomentar un ambiente de respeto y profesionalismo desde las etapas formativas.

Los resultados del estudio destacan la importancia de abordar el acoso laboral en el campo de trabajo social, con un énfasis en la necesidad de promover ambientes escolares más saludables y respetuosos, especialmente en lo que respecta a las relaciones con jefes y supervisores.

Referencias Bibliográficas

- Boge, C., & Larsson, A. (2018). Understanding pupil violence: Bullying theory as technoscience in Sweden and Norway Nordic **Journal of Educational History**, 5(2), 131-149 <https://doi.org/10.36368/njedh.v5i2.121>
- Casá, E. (2016). La producción de conocimiento en Trabajo Social: una mirada desde Bourdieu. **Temas y Debates**, 32, 111-130. <https://doi.org/10.35305/tyd.v0i32.346>
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. **PERSPECTIVAS**, (38), 25-44. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tlng=es
- Derive, S., Casas Martínez, M. D., Obrador Vera, G. T., Villa, A. R., & Contreras, D. (2018). Percepción de maltrato durante la residencia médica en México: medición y análisis bioético. *Investigación en Educación Médica*, 7(26), 35-44. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.04.004>
- Domínguez-Pachón, M. J. (2011). La formación para la práctica profesional del trabajador social. **Acciones e Investigaciones Sociales**, (1 Ext), 418. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.20061%20Ext434
- Escalera-Silva, L. A., & Amador-Corral, S. R. (2021). Conocimiento de las acciones de prevención y denuncia del acoso sexual entre estudiantes de trabajo social de una institución de educación superior en México. **Ciencia y Sociedad**, 46(1), 9-22. <https://doi.org/10.22206/cys.2021.v46i1.pp9-22>
- Garcés-Estrada, C., Santos-Pérez, A., & Castillo-Collado, L. (2020). Universidad y Violencia de Género: Experiencia en Estudiantes Universitarios de Trabajo Social

en la Región de Tarapacá. **Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva**, 14(2), 59-77. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782020000200059>

- Larsson, A. (2008). La historia conceptual del "Mobbing" (Resúmenes de ponencia y de artículo). Departamento de Estudios Históricos, Filosóficos y Religiosos, Área: Historia de la Ciencia y las Ideas, Universidad de Umeå, Suecia. Edición Bilingüe.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. **European journal of work and organizational psychology**, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lorenz, K. (1998). **Sobre la agresión: el pretendido mal**. Siglo XXI.
- Medina-Gómez, O. S. (2016). Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados. **Gaceta Médica de México**, 152(4), 452-456. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1306>.
- Molero-Jurado, M. M., Pérez-Fuentes, M. C., & Gázquez-Linares, J. J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. **Enfermería Universitaria**, 13(2), 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>
- Nava, M., Reyes-Escalante, A. Y., Nava-González, W., & Cobos-Floriano, S. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. **Región y Sociedad**, 32, e1306. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1306>
- Parola, R. N. (2020). Problematizando las prácticas preprofesionales en Trabajo Social. Desafíos y perspectivas. **Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social**, (29), 73-88. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i29.8714>
- Patlán Pérez, J., Rocha Pino, A., Barrera Garcés, G., León García, P., Leyva Santana, M., & Moreno Requena, S. (2022). Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización. **RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración E Informática**, 48-67. <https://doi.org/10.36677/recai.v11i31.17608>
- Ponce-de-León-Romero, L. (2012). Teorizar la experiencia profesional del trabajo social. **Portularia**, 12, 141-147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161024437015>
- Sena, T. E. (2015). Acoso laboral y Trabajo Social. (Ponencia). Día Nacional del Trabajo Social 2015.
- Sepúlveda-Vildósola A., Mota-Nova A., Fajardo-Dolci G. y Reyes-Lagunes, L. (2017). Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido. **Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social** 56(1), 92-101. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=72055>.

- Vilchis-Chaparro, E., & Cruz-Ruiz, L. (2023). Mobbing en médicos residentes e internos en un hospital de segundo nivel de atención en la CDMX. **Revista mexicana de medicina familiar**, 10(1), 17-23. <https://doi.org/10.24875/rmf.22000064>