



Rectores acosados.

Mobbing a directivos docentes en instituciones educativas públicas de Colombia

Tesis Doctoral presentada por:

Zareth Díaz García

Asesora

Dra. Marina Polo de Rebillou

Caracas, Mayo de 2016



Universidad Católica Andrés Bello

Dirección General de los Estudios de Postgrado Área de Humanidades y Educación

Doctorado en Educación

Línea de Investigación: Currículum y gerencia de la educación

Rectores acosados.

Mobbing a directivos docentes en instituciones educativas públicas de Colombia

Trabajo de investigación que presenta

Zareth Díaz García

para la obtención del Grado de Doctor en Educación

Bajo la dirección de la Dra. Marina Polo de Rebillou

Caracas, Mayo de 2016

Dedicatoria

Donde hay poca justicia es un peligro tener razón.

Francisco de Quevedo (1580-1645). Escritor español.

A cientos de compañeros Directivos Docentes Rectores, servidores del Estado Colombiano, que hemos visto la miseria de nuestras vidas profesionales, laborales, personales y de bienestar; a causa de la tolerancia de nuestros empleadores que haciendo caso omiso a nuestras necesidades humanas y de trabajo, incluso en actitudes cómplices, nos han dejado solos, enfrentando la toxicidad del acoso laboral.

Esta investigación sirva para que la academia, los hacedores de política, los empleadores, los jueces y nosotros mismos, conozcamos del fenómeno al que muchas veces nos exponemos, reconozcamos que es un mal que muchos padecemos, pero del que poco hablamos, comprendamos que no estamos solos y que existen vías legales para emprender sin temor el camino de la justicia frente a quienes tantas afectaciones nos hacen.

Agradecimientos

A mi Mami y mi Papi, mi Esposo, mis hijos Valeria y Gonzalo, a mis hermanitos y familiares que cada día me animan y me alientan a seguir adelante en la búsqueda de mi superación académica, profesional, laboral y personal, para ser una mejor mujer, hija, esposa, madre, hermana, compañera y amiga.

A mi Asesora Doctora Marina Polo de Rebillou, su esposo Jean Luis Rebillou y su Señora Madre Doña Claudina Mimo quienes me acogieron, corrigieron y direccionaron con gran sabiduría, precisión a afecto por esta fatigada ruta académica.

Al Doctor Leonardo Carvajal, con todo su equipo docente, administrativo y de servicios del Doctorado en Educación de la Universidad Católica Andrés Bello, quienes me permitieron ser la primera estudiante internacional en el programa, en una experiencia mutua, llena de aprendizaje, alegría, conocimiento, interculturalidad y afecto.

A mis verdugos, que al hacerme víctima de acoso laboral me permitieron un campo empírico de investigación, dándome motivos e impulso para estudiar, profundizar, reconocer, indagar y estructurar conocimientos que le servirán a tantos compañeros Directivos Docentes Rectores víctimas, en la búsqueda de justicia.

Contenido

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Resumen.....	9
Palabras Claves:.....	9
Problema de Investigación.....	10
Situación Problemática	10
Estado del Arte de la Investigación	14
Preguntas de Investigación	21
Justificación	22
Objetivos de la Investigación	24
Objetivo General.....	24
Objetivos Específicos.....	24
Soporte Teórico	25
Acoso Laboral o Mobbing.....	25
Mobbing como Manifestación de Violencia.....	31
Manifestaciones del Mobbing	32
Valoración del Mobbing.....	37
Leymann Inventory of Psychological Terrorization, Lipt.....	37
Escala Cisneros.....	39
Protagonistas del Acoso Escolar	40
Verdugo o Acosador.....	40
Víctima o Acosado	41
Espectador.....	43
Relación Víctima – Verdugo	45
Efectos del Mobbing.....	45
Estrategias para afrontar y defenderse	48
Directivo Docente Rector	49
Ruta Metodológica	53
Enfoque de la Investigación	53
Investigación Cualitativa.....	53
Perspectiva Biográfica.....	53
Historias de Vida	54

Relatos de Vida	55
Construcción Teórica	57
Fases de la Investigación	58
Fase 1. Exploración	58
Fase 2. Trabajo de Campo	59
Fase 3. Análisis	63
Historias de Vida	63
Me aniquilaron	63
Una Jefe de Núcleo Educativo que seguramente queria ser Rectora	86
Duele más que se metan con sus amigas, que con ella misma	111
Alcaldesa al acecho	131
Categorías de análisis	140
Génesis del acoso	141
Llegada a la institución	142
Inicio del acoso laboral	144
Verdugos	148
El rol que desempeñan los verdugos	148
El papel de los observadores	152
Condiciones actuales de los verdugos	155
Maniobras	156
Acciones concretas de acoso.	158
Estrategias de mitigación	167
Afectaciones al acosado	171
Conclusiones	179
Recomendaciones	184
Bibliografía	187
ANEXOS	196
Anexo A Muestra de Categorías creadas en alertas de google	197
Anexo B Categoría de análisis de acoso laboral	198
Anexo C Categoría de análisis mobbing	199
Anexo E Cantidad diaria de información	200
Anexo F Tipo de información	201
Anexo G Sectores que registran información	201

Anexo H Países que registran información	201
Anexo I Escala Cisneros.....	202
Anexo J Entrevista exploratoria.....	203
Anexo K Entrevista definitiva	205
Anexo L Muestra de comentarios a las narraciones.....	208
Anexo M Categorías de análisis	209
Anexo N Entrevistas	210
Entrevista Clara.....	210
Entrevista Pedro	219
Entrevista Antonio	226
Entrevista José	226
Anexo Ñ Entrevistas desde la perspectiva de los observadores indiferentes.....	235
Entrevista desde la perspectiva de los observadores indiferentes - la docente -	235
Entrevista desde la perspectiva de los observadores indiferentes – padre de familia -	239

Tablas

Tabla 1. Leymann Inventory of Psychological Terrorization LIPT	37
Tabla 2. Calendario de entrevistas a Rectores.....	61
Tabla 3. Narraciones de Rectores Acosados	62
Tabla 4. Primeras categorías incipientes.....	63
Tabla 5. Categorías de análisis	140
Tabla 6. Características institucionales.....	142
Tabla 7. Llegada a la institución	143
Tabla 8. Origen del acoso laboral.....	145
Tabla 9. Rol que desempeñan los verdugos	148
Tabla 10. Papel de los observadores	153
Tabla 11. Condición actual del verdugo	155
Tabla 12. Conductas que constituyen acoso.	158

Tabla 13. Vinculación de miembros de la comunidad.....	163
--	-----

Tabla 14. Estrategias para la mitigación del acoso	167
--	-----

Tabla 15. Afectaciones al acosado	171
---	-----

Ilustraciones

Ilustración 1 Pasquín	69
-----------------------------	----

Ilustración 2 Pasquín segunda parte.....	70
--	----

Ilustración 3 Citación inconsulta a padres de familia	71
---	----

Ilustración 4 Estudiantes en paro en el colegio	74
---	----

Ilustración 5 Concejales municipales incitando a los estudiantes.....	76
---	----

Ilustración 6 Publicación en Facebook vinculando a mi familia	79
---	----

Ilustración 7 Publicación en Facebook desacreditándome	80
--	----

Ilustración 8 Twists Concejal	81
-------------------------------------	----

Resumen

Existía una invisibilidad del acoso laboral en relación vertical de abajo hacia arriba donde el personal a cargo, acosa laboralmente a su superior. El acoso laboral al directivo docente Rector no se ha denunciado, ni siquiera por la comunidad académica. Se desconocían los agentes que la generan, las prácticas, los grupos que se movilizan, las afectaciones al clima laboral, las emociones que le suscitan a las víctimas así como las lesiones que les dejan. Al no encontrar registro sobre este tema, se plantearon algunas preguntas de investigación, las cuales permitieron construir un cuerpo de conocimiento al respecto: ¿Cómo ampliar la comprensión del acoso laboral como categoría conceptual que ha desconocido a los directivos docentes Rectores como sujetos acosados? ¿Cuál es la génesis del acoso laboral al directivo docente Rector? ¿Existe un punto de quiebre que provoque la situación de acoso? ¿Quién o quienes toman la posición de verdugos de los directivos docentes Rectores acosados? Con un enfoque cualitativo, desde una perspectiva biográfica sustentada en historias de vida de Rectores y Rectoras víctimas de acoso laboral; se sometieron los datos de entrevistas abiertas a la codificación, categorización y saturación teóricas, que permitió alcanzar los objetivos propuestos, entre ellos: a) Detallar la génesis del acoso laboral al directivo docente Rector. b) Determinar el rol que representan y los intereses evidentes o no, de quien o quienes toman la posición de verdugos de los directivos docentes Rectores acosados. c) Describir y encontrar regularidades en las maniobras, prácticas y movilizaciones que ejecutan los acosadores para asediar al directivo docente Rector. e) Identificar la permeabilidad, afectación o involucramiento de los distintos miembros de la escuela. El impacto de este estudio radica en la visibilización y ampliación en la comprensión de un tema que es recurrente en la escuela, pero que al estar oculto presenta un panorama desolador para la víctima que se declara abandonado a su suerte, y termina por afectar todas las dinámicas institucionales.

Palabras Claves:

Acoso laboral. Mobbing. Directivo Docente Rector. Clima laboral. Biografía. Relatos – Historia de Vida.

Problema de Investigación

La configuración de un marco de comprensión que revele las ausencias en el conocimiento construido y la invisibilidad de un grupo humano en relación al mismo, es el propósito de este capítulo, se acude a la contextualización desde diferentes escenarios, delimitando y definiendo el problema de investigación.

Situación Problemática

Soy Zareth Díaz García, directivo docente Rectora¹ en la Institución Educativa Departamental (IED²) Miguel Samper del municipio de Guaduas en Cundinamarca, (Colombia), cuenta con 33.000 habitantes, y una población escolar, en este colegio, de 3800 estudiantes desde grado cero a once, en jornadas: diurna, nocturna y dominical; en edad escolar, extra edad y adulta, distribuidas en 43 sedes educativas y articulación en la educación media técnica con el Sistema Nacional de Aprendizaje (SENA), con 165 docentes, 5 auxiliares administrativos, 2 auxiliares de servicios, 2 celadores y 6 aseadoras. Llegué por voluntad propia en una permuta de plaza laboral que hicimos con el Rector que se encontraba antes en este colegio, ya que a él le favorecía por cercanía a su hogar y a mí me parecía un reto profesional exigente para este momento de mi vida.

Antes de llegar tenía información de pasillo, que se genera entre los docentes, según la cual el la IED Samper era uno de los colegios más pesados del departamento en términos de su convivencia laboral. En los últimos diez años pasaron por este colegio 8 Rectores, algunos con la intención de mejorar su nivelación salarial para la jubilación³, otros, castigados por algún interés politiquero y otros, de buena fe. Todos, por presiones, fueron uno a uno buscando su traslado y reubicados en otras instituciones. Eso conllevó al

¹ En Colombia para el sector oficial existen dos cargos de tipo docente; el docente, quien es el responsable de las áreas y trabaja directamente en el aula de clase; y el directivo docente, que puede ser directivo docente coordinador, quien puede desempeñarse en la convivencia escolar velando por el orden o en la coordinación académica asumiendo las responsabilidades propias del diseño y seguimiento curricular y evaluativo. El directivo docente rector, ejerce las funciones de director de escuela, que en el caso colombiano es de una institución educativa escolar IED, con responsabilidades presupuestales, laborales, académicas y de

² Con la sanción de la ley 715 de 2001 se creó una nueva estructura administrativa escolar para el sector oficial, que se denomina Institución Educativa IE, que puede ser de carácter distrital, departamental o municipal según pertenezca a una entidad territorial certificada en educación. Las IE integran varias escuelas, jardines infantiles y colegios, la norma ordena que una integración debe estar articulada en un único proyecto educativo institucional y debe garantizar el tránsito de todos los estudiantes sin interrupción desde grado cero hasta grado once.

³ El rector tiene un incremento salarial en relación al número de estudiantes y jornadas que atienda, en la IED Miguel Samper es el 60% de sobresueldo.

empoderamiento de un grupo de docentes que aprendieron las maniobras suficientes para sacar a los Rectores que no se acomodaran a sus intereses.

Yo no iba a ser la excepción. Mi padre, sorprendido, a tan solo un par de semanas de nuestra ubicación en el pueblo, escuchó a uno de los docentes del Samper, jactándose en una cafetería de “que la nueva Rectora era una “culicagada”⁴ y que no les iba a aguantar ni quince días”; comentario que develó las no muy buenas intenciones de algunos docentes para conmigo. El primer año fue tenso, pero diplomático. Empecé a identificar los gestores del mal ambiente laboral: chismes, intrigas, comentarios desalentadores, desinformaciones, manipulación de estudiantes, paro de estudiantes, empoderamiento de jóvenes estudiantes para cometer acciones delictivas... Sobreviví a ese primer año.

Al inicio del segundo año de trabajo, tenía claridad de la gente honesta y comprometida con el bienestar general, también de los docentes indiferentes y desinteresados a cualquier proceso, como también de los que aunaron todos sus esfuerzos con el propósito de lograr mi salida del colegio. Ha sido el momento más cruel, frustrante, triste, desmotivador y humillante de mi vida profesional. Un grupo de docentes que se empeñó en mi destrucción y traslado, utilizando toda suerte de acciones que desacreditaran mi labor y permitieran soportar a las autoridades mi necesaria reubicación:

- ❖ incumplían horarios para generar caos entre estudiantes,*
- ❖ permitían desordenes anárquicos entre los jóvenes,*
- ❖ con alto volumen de ruido que impedían hacer clase a quienes así lo desearan,*
- ❖ un coordinador que se prestó para hacer seguimiento a los niveles de ruido que a su juicio eran motivados por las decisiones de la Rectora,*
- ❖ un coordinador que se encerró en su oficina a atender pequeños casos de estudiantes, para contribuir al caos general debido a su ausencia,*
- ❖ una coordinadora permisiva con sus docentes allegados permitiéndoles incumplimientos de la jornada laboral,*

⁴ Término empleado para referirse a persona muy joven sin experiencia.

- ❖ *docentes provocadoras de peleas entre estudiantes, impulsándolos a hostigarse entre ellos por su origen entre rural y urbano o de jornada entre mañana y tarde,*
- ❖ *incremento intencionado de las incapacidades de salud para contribuir al desorden,*
- ❖ *omisión de acción ante conflicto de estudiantes,*
- ❖ *incumplimiento de labores propias del cargo docente: entrega de notas, direcciones de grado, izadas de bandera, estímulo a participar de eventos,*
- ❖ *desinformación a padres de familia: todo era culpa de la Rectora, todo era malo, todo estaba mejor antes, todo se solucionaría si se iba,*
- ❖ *elaboración y distribución de pasquines vulgares e irrespetuosos con calumnias sobre la gestión de la Rectora manipulando a padres y estudiantes para que estuvieran en mi contra,*
- ❖ *intrigas entre la comunidad sobre la procedencia de mis bienes, la inversión de mis recursos y el dinero para mis viajes y estudios,*
- ❖ *manipulación de todo el consejo municipal y el personero municipal, para citarme a una sesión del consejo para ponerme en ridículo, además de hacerlos firmar al unísono mi solicitud de traslado al Señor Gobernador del Departamento,*
- ❖ *festejo y descrédito por parte de muchos de los concejales en un grosera sesión del consejo municipal donde uno de los honorables informo de la orden que según él había dado el Señor Gobernador de mi traslado,*
- ❖ *se referían a mi públicamente en términos despectivos y ofensivos,*
- ❖ *participación de los medios de comunicación del municipio para desacreditar la labor de la Rectora y exigir su salida del pueblo,*
- ❖ *quejas infundadas de acoso laboral de mi parte ante la Secretaria de Educación Departamental,*
- ❖ *saturación de toda clase de quejas ante la secretaria de educación, en el ámbito laboral, de gestión y presupuestal....,*
- ❖ *denuncia de mis actuaciones ante entidades de orden nacional.*

Éstas y muchas más acciones deshonestas, destructivas, corrosivas y tendenciosas, fueron mi pan diario; enemiga gratis de un grupo de docentes, de un montón de padres y de una gran cantidad de estudiantes, más la totalidad del consejo municipal y el personero del pueblo, desacreditada, humillada, calumniada, injuriada, amenazada en mi estabilidad laboral y en consecuencia familiar, emocionalmente destruida. Todas las mañanas me levantaba agotada, enferma, frustrada, triste, deprimida... me ponía una máscara de sonrisas y entraba a laborar. Muchas veces regresaba a mi casa, buscaba los brazos de mi esposo y me ponía a llorar... era tan frustrante, tan amargo, tan triste... Mis padres me apoyaron todo el tiempo, me escuchaban, me animaban, me hacían sentir mejor, pero como dice el dicho “la procesión iba por dentro”. Estaba siendo acosada, y ni siquiera yo me percataba de ello.

En principio creía que el tema era un hecho habitual y cotidiano; en las organizaciones es propio que se produzcan conflictos. No es positivo pensar, tal como lo plantea Peralta, (2004):

....siempre en el conflicto como una forma negativa o como elemento que perjudique la estabilidad de la organización y de sus integrantes, ya que del conflicto también se pueden aprovechar sus elementos positivos, obligando a las partes a buscar soluciones favorables, generando espacios de encuentro, aumentando la motivación y mejorando los sistemas de normas y de funcionamiento (p.118).

Me inquietó demasiado el tema del conflicto. Tras largas búsquedas llegué a Félix Guattari (2008) con su libro “Micropolítica: cartografías del deseo”, que tiene como punto de partida el supuesto de que existe “el” orden del mundo, orden que no puede ser tocado sin que se comprometa la propia idea de vida social organizada, orden que determina las relaciones con la producción, con la naturaleza, con los hechos, con el movimiento, con el cuerpo, con la alimentación; orden que fabrica la relación del hombre con el mundo y consigo mismo. La tentativa de control social, a través de la producción de subjetividad a escala planetaria, choca con factores de resistencia considerables, llevando a eliminar todo aquel proceso diferente al “establishment”.

Guattari & Rolnik, (2006) denominó como micropolítica, las “posiciones meramente defensivas, por miedo a la marginalización en la cual corremos el riesgo de ser confinados cuando osamos crear territorios singulares, independientes de las serializaciones subjetivas, por miedo a que esa marginalización llegue a comprometer la propia posibilidad de supervivencia (un riesgo real)” (p. 46).

La problemática micropolítica no se sitúa en el nivel de la representación, sino en el nivel de la producción de subjetividad. Se refiere a los modos de expresión que pasan no sólo por el lenguaje, sino también por niveles semióticos heterogéneos. Por lo tanto, no se trata de elaborar una especie de referente general interestructural, una estructura general de significantes del inconsciente al cual se reducirían todos los niveles estructurales específicos. Se trata de hacer exactamente la operación inversa, que, a pesar de los sistemas de equivalencia y de traducibilidad estructurales, va a incidir en los puntos de singularidad, en los procesos de singularización, que son las raíces productoras de la subjetividad en su pluralidad. Todos los fenómenos importantes de la actualidad implican alguna dimensión del deseo y de subjetividad.

Más allá de una lucha entre representaciones o subjetividades entre distintos grupos de personas en una organización, se trata de un tema perverso y tóxico, es la trascendencia a un acoso laboral, que afectó no solamente mi vida, sino que ha afectado y continua afectando a varios compañeros directivos docentes Rectores, y que se ha constituido en una práctica recurrente en las organizaciones escolares, que indudablemente afecta el clima laboral y la convivencia escolar, por cuanto en la mayoría de las ocasiones involucra a distintos miembros de la comunidad educativa, incluidos padres de familia, estudiantes y autoridades del orden nacional, departamental y municipal. Para lograr un panorama más amplio del fenómeno del acoso laboral entre docentes, se determinó un estado del arte de la investigación.

Estado del Arte de la Investigación

La Universidad de Alcalá de Madrid ha adelantado desde 2001 diferentes estudios que alertan de una incidencia epidemiológica del mobbing entre el 9% y el 15 % de los trabajadores activos ocupados. “De manera muy especial afecta a los trabajadores de las Administraciones públicas, alcanzando a más del 22 % de los trabajadores encuestados en

diferentes administraciones públicas” (Piñuel y Zabala, 2015, p. 28). Los resultados de los estudios ofrecieron una incidencia del mobbing en España de entre el 9% y el 11 % del total de los trabajadores activos ocupados y confirmaron que los sectores con más casos de mobbing son las administraciones públicas, las empresas que proveen de servicios sociales y personales a la comunidad, el sector sanitario y las organizaciones del sector terciario. En el mismo sentido se presenta el fenómeno en otros países europeos.

Diversas investigaciones de la Escala Cisneros han demostrado una elevada fiabilidad con un 96%, bajo la estructura bidimensional de conducta de acoso y gravedad del acoso, midiendo: autoestima, burnout (realización personal), cansancio emocional, despersonalización, depresión, abandono profesional y estrés postraumático.

Piñuel (2003) confirmó la predominancia del mobbing descendente practicado por jefes sobre las demás modalidades, y se observó la existencia de un relevante porcentaje de casos de maltrato habitual procedente del exterior de la organización. En cuanto al género, se observa que los acosadores varones acosan por igual a hombres y mujeres y que las mujeres tienden a ser más frecuentemente acosadas por otras mujeres.

La investigación de Giraldo en 2005 recoge datos de algunas investigaciones realizadas en el país: el 20,9% de los encuestados en agosto de 2004, en las cinco ciudades principales de Colombia (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga), manifestó haber sufrido algún tipo de acoso en su entorno laboral. Un estudio técnico descriptivo realizado por la Universidad de Antioquia y el Ministerio de la Protección Social también en 2004 sobre la violencia en el trabajo en empresas, en las mismas ciudades, encontró que el acoso laboral está afectando en mayor medida la calidad y el ambiente de trabajo, la salud y vida de los trabajadores en todos los sectores. Este estudio informa que es un fenómeno social importante que está atentando contra la seguridad y la salud en los ambientes de trabajo 19,8% para Colombia, y que el problema puede ser aún mayor de lo que se anuncia. Estas cifras no son nada despreciables ya que, “de acuerdo con la Universidad de Antioquia y el Ministerio de la Protección Social 2004, corresponden a un índice de prevalencia que duplica al de los países europeos, convirtiéndose en una voz de alerta para nuestra sociedad, reclamando urgentes medidas legales y psicosociales”. (p. 10)

Ante la inquietud por conocer la situación del acoso laboral, en el propósito de identificar la recurrencia en el sector educativo en particular, las posibles manifestaciones, sujetos o sucesos que intervienen, las acciones académicas, administrativas, psicológicas o políticas que se generen. Creé unas alertas de Google⁵ “acoso laboral”⁶ y “mobbing”⁷, que hacen referencia al mismo fenómeno, para hacerle seguimiento por un espacio de tiempo que me permitiera hacer un juicioso análisis al respecto.

Con las alertas de la herramienta Google, que llegaron diariamente a mi correo electrónico, diseñé una matriz de recolección de información⁸, donde incluí las dos categorías de análisis. Por la enorme cantidad de información que se acumuló, opté por tomar, para el análisis solamente, la proveniente de un mes, comprendido entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre de 2014; con las variables de: fecha, cantidad de información por fecha, denominación de título, tipo de información (blog, denuncia, resultado de investigación, sentencias judiciales, ensayos académicos, asesoría profesional, política pública o varios), sector donde se produce la información, asunto, implicados, fuente, país de origen y la dirección URL. De esta matriz se dedujeron las siguientes observaciones:

- ❖ Diariamente, tanto en la categoría mobbing como en la de acoso laboral, se emite una información en la web, con una frecuencia de entre 1, 2 y 3 informaciones diarias en un 55% de los días del mes.⁹
- ❖ De las 115 informaciones analizadas¹⁰, el 60% corresponde a denuncias de diferentes sectores: industrial, judicial, educativo, transportador, gubernamental, energético, etc.; el 20% en la variable varios, corresponde a columnas de opinión, críticas, invitaciones a participación de eventos, informes de inspección, etc.; con un 9% la variable asesoría profesional da cuenta de expertos psicólogos y juristas que describen elementos, situaciones, condiciones y dan sugerencias para prevenir y combatir el acoso laboral.

⁵ Ver ilustración 1, Alertas Google: Sistema orientado a búsquedas bibliográficas. Categorías creadas en Alertas de Google.

⁶ Ver ilustración 2, Categoría de análisis Acoso Laboral.

⁷ Ver ilustración 3, Categoría de análisis Mobbing.

⁸ Ver Tabla **¡Error! Sólo el documento principal.** Matriz de recolección de información web sobre Acoso Laboral

⁹ Ver Tabla 2 Cantidad diaria de información.

¹⁰ Ver Tabla 3 Tipo de información

- ❖ En cuanto a los sectores¹¹ que presentan mayor recurrencia de episodios o información relacionada con el acoso laboral se encuentran con un 22% el sector gubernamental, con principal denuncia de acoso en esferas de alto nivel departamental y municipal en una relación vertical de arriba hacia abajo, donde un superior acosa laboralmente a alguien subalterno. En este sector, con alguna frecuencia, se da el acoso horizontal entre pares. El sector denominado varios, con un 20% corresponde a columnas de opinión, críticas, invitaciones a participación de eventos, informes de inspección, etc.; en el 16% se ubica el sector industrial privado referido al bancario, asegurador, alimentos, transportador, energético, con principal denuncia de acoso en esferas de alto nivel departamental y municipal en una relación vertical de arriba hacia abajo.

El sector educación, con apenas el 10% de denuncia, manifiesta el acoso laboral en relación vertical de arriba hacia abajo donde un superior acosa laboralmente al docente por lo general, con algunos casos de personal administrativo. Los sectores judiciales, policial y salud, cada uno con un 6%, denuncian acoso en el mismo sentido de relación que los sectores anteriores. Resulta interesante visibilizar, con tan solo el 2%, el sector académico, correspondiente a invitaciones o informes de eventos como congresos, foros o socializaciones.

- ❖ En cuanto a los países¹² de donde proviene la información recolectada, España cuenta con el 30%, el 19% es de México, el 16% Argentina, 12% Chile, Colombia y Venezuela con un 6% cada uno; con tan solo el 0,8% cada uno, Paraguay, Panamá y Perú.

El análisis de la información recolectada en la web a través de las alertas de google, permitió inferir que el mobbing o acoso laborales es un tema frecuente, vigente, de total actualidad; también se evidenció que la mayor proporción de la información registrada corresponde a denuncias de acoso laboral en relación vertical de arriba hacia abajo, donde un superior acosa laboralmente al personal a su cargo, con algunas excepciones en el sector gubernamental de alto nivel donde el acoso se da entre iguales; que la denuncia sea la mayor alerta en esta categoría de análisis, deja entrever que el acoso

¹¹ Ver Tabla 4 Sectores

¹² Ver Tabla 5 Países que registran información

laboral es una práctica usual y de cierta frecuencia, que el sector de mayor denuncia es el gubernamental, que el sector educativo tiene una baja tasa de denuncia y que se presenta en relación vertical de arriba hacia abajo. No obstante, cabe destacar que existe un fuerte llamado de profesionales y autoridades a denunciar el acoso laboral, por cuanto, según ellos mismos explican, existe una alta tendencia a ocultar este tipo de situaciones, dejando una ventana abierta a sucesos que jamás llegarán al conocimiento ni de las autoridades, ni de los medios de comunicación.

Estos presupuestos permitieron afirmar la invisibilidad del acoso laboral en relación vertical de abajo hacia arriba, donde el personal a cargo acosa laboralmente a su superior. Así mismo, que el acoso laboral del que es algunas veces objeto el directivo docente Rector no se ha denunciado. No existe para los medios de comunicación, mucho menos para la comunidad académica; de allí que se desconozcan los agentes que lo generan, las prácticas a las que acuden los grupos que movilizan, las emociones, frustraciones o sentimientos que suscitan a los afectados y, por qué no, las lesiones que les dejan y las afectaciones al clima laboral.

Pese a la información encontrada, no resultaba suficiente para emprender la tarea de formular una investigación de tesis doctoral. De allí que emprendí otro análisis que dio mayor soporte a los hallazgos iniciales. Constituí nuevamente unas alertas, esta vez en google académico. Por la coincidencia en los elementos constitutivos de los informes y artículos encontrados, opté por hacer un análisis cualitativo que permitiera determinar la ausencia, las visibilidades, coincidencias y variables de la información académica que se está produciendo al respecto, cuyos resultados se reseñan a continuación:

- ❖ La mayor cantidad de documentos que se publican en relación al tema del acoso laboral tiene origen en la psicología y el derecho, que fragmenta la comprensión en conjunto del fenómeno y compartimenta el saber. “Las distintas disciplinas sociales claman por una ampliación de sus campos de estudio, de manera que haga posible la inclusión de nuevos temas no considerados hasta ahora. Así mismo, buscan establecer nexos entre sí para hacer frente a los desafíos de la vida contemporánea. ” (Herrera, 2010, p. 24)

- ❖ Los artículos, en gran medida inician por recorridos históricos acerca de la evolución del concepto, y citan regularmente a Heinz Leymann, en la década de los ochenta, quien usó por primera vez al termino mobbing en referencia al acoso o psico terror laboral.
- ❖ La conceptualización que se halla, pasa por los elementos que constituyen la situación de acoso laboral, las formas en que se manifiesta, destacando las cuarenta y cinco descritas por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization; reseña las denominaciones con que se ha conocido el acoso laboral, describe las relaciones víctima verdugo, por su condición de poder frente al otro, las estrategias a que acuden los verdugos y víctimas para acechar, afrontar y defenderse, y luego formulan recomendaciones para afrontar la situación de acoso laboral entre actitudes personales y denuncias legales.
- ❖ En algunos textos, los autores dedican su atención exclusivamente a determinado aspecto relacionado con la identificación del acoso: causas, impacto y riesgos sociales y económicos, condiciones de acceso a la justicia, características de las víctimas y verdugos.
- ❖ Se identificaron investigaciones de tipo causal, que hacen énfasis en las características demográficas o de personalidad de las víctimas. Otras ponen el acento en las condiciones del ambiente de trabajo como predictores.
- ❖ Algunos estudios no encuentran relaciones entre el acoso laboral y el bienestar psicológico, o bien encuentran vinculaciones irrelevantes con los problemas de salud física. “Ciertos estudios ponen de manifiesto relaciones significativas con la satisfacción laboral, mientras que otros no las hallan” (Topa Cantisano, Depolo, & Morales Domínguez, 2007. p. 91).
- ❖ La mayoría de la información empírica de las investigaciones se obtiene por auto informe. No presta atención a datos que puedan aportar observadores externos cercanos a la situación como supervisores, familiares y compañeros de trabajo.

El análisis de artículos en revistas indexadas de diversas partes del mundo, permitió afinar el estado de arte de esta investigación, para abordar diversas situaciones que motivaron aún más el desarrollo de esta investigación:

- ❖ Se han pronunciado los psicólogos y abogados en la construcción de conocimiento sobre acoso laboral. No se encuentran construcciones de los docentes y directivos docentes que aporten a la categoría acoso laboral, como profesionales de la educación con esta experiencia, que involucra y afecta las gestiones: académica, administrativa, de convivencia y comunitaria.
- ❖ Existen algunos estudios que se han centrado en las manifestaciones de acoso a docentes, tanto en la escuela como en la educación superior, particularmente en el campo de la salud; no encuentro registro de la experiencia del directivo docente Rector como sujeto de acoso laboral por parte de sus compañeros docentes.

Preguntas de Investigación

Expresado este conjunto de ideas sobre el estado de arte, sobre la temática que delimito el tema de investigación, centrado en el acoso laboral a directivos docentes Rectores, se formularon unas preguntas que permitieron construir y ampliar el conocimiento en este sentido:

- ❖ ¿Cómo ampliar la comprensión del acoso laboral como categoría conceptual que abarque a los directivos docentes Rectores como sujetos acosados, a los docentes como sujetos acosadores y la escuela como escenario de acoso laboral?
- ❖ ¿Cuál es la génesis del acoso laboral al directivo docente Rector? ¿Existe un punto de quiebre que provoque la situación de acoso?
- ❖ ¿Quién o quiénes toman la posición de verdugos de los directivos docentes Rectores acosados? ¿Qué rol representan y qué intereses, evidentes o no, pueden tener para gestar el acoso?
- ❖ ¿Cuáles son las maniobras, prácticas y movilizaciones que ejecutan los verdugos para acosar al directivo docente Rector?
- ❖ ¿Cómo permea, afecta o involucra a los distintos miembros de la escuela el acoso al directivo docente Rector? ¿Quiénes toman partido en el acoso o en la defensa del Rector? ¿A qué estrategias acuden en el respaldo a verdugos o víctima?
- ❖ ¿Qué rol desempeñan las autoridades de orden municipal y departamental en las situaciones de acoso a Rectores?
- ❖ ¿Qué emociones, sentimientos y afectaciones de salud experimenta el directivo docente Rector durante y después de la situación de acoso?

Justificación

Como se planteó en el análisis anteriormente expuesto el mobbing o acoso laboral es un tema frecuente, vigente, sentido y de total actualidad, con evidencia de creciente cantidad de denuncias en relación vertical de arriba hacia abajo donde un superior acosa laboralmente al personal a cargo. No obstante, no se evidencia a los directivos docente Rectores como sujetos acosados, a los docentes cómo sujetos que acosan y la escuela como escenario de acoso laboral, lo cual, sin lugar a dudas, afecta no solamente a quien sufre el acoso, sino que involucra y altera el clima laboral y la convivencia escolar. Esta es quizá la razón de mayor importancia para dar inicio a esta investigación, con miras a ampliar la comprensión del tema al abordarlo desde esta orientación invertida de la verticalidad, vale decir de abajo hacia arriba, y dentro del ambiente educativo.

Son muchos los que ajenos a los datos de la investigación pretenden colocar en un plano de igualdad la verdad de las víctimas y la verdad de los perseguidores, como si la realidad fuera una cuestión de perspectiva y no existieran datos objetivos y objetivables para poder evaluar y medir el modo en que las conductas de acoso psicológico existen en verdad y de ese modo acreditar que las víctimas no deliran ni están simulando o mintiendo. (Piñuel y Zabala, 2015, p. 20)

La ausencia de neutralidad, impasibilidad o apatía ante las víctimas del acoso psicológico laboral, perpetua el statu quo, nos convierte en cómplices eficaces de todos los perseguidores; son las víctimas de acoso quienes bajo ninguna circunstancia son merecedoras y culpables de lo que les sucede, el motor y la verdadera fuente del saber científico y real entorno al acoso psicológico en el trabajo.

La profesión docente conlleva altos riesgos de daño para la salud de quien la ejerce. El nivel de bienestar social, biológico y psicológico de la persona se ve disminuido a causa del acoso laboral. “Cuando un docente sufre de mobbing las instituciones educativas se ven afectadas con un bajo nivel en la calidad de educación que brindan los docentes.” (González Caballero, 2014, p.15). “La salud mental de los docentes es un componente primordial en la calidad educativa, si la salud mental de los docentes se ve perjudicada

ocasionará una afectación en su rendimiento e influirá en la salud mental de sus estudiantes” según sostienen Claro y Bedregal (2003).

El impacto de este estudio radica en la visibilización y ampliación en la comprensión de un tema que es recurrente en la escuela, pero que al estar oculto presenta un panorama desolador para la víctima que se declara abandonada a su suerte, ahogándose en una soledad que tiende a destruirla y termina por afectar todas las dinámicas institucionales: las emociones, desempeños y relaciones entre víctima y verdugos, el clima laboral de todos los maestros, la convivencia escolar entre los estudiantes por el involucramiento que van teniendo, y que, por estar inmersos en estas situaciones, terminan bajando su nivel de rendimiento. También los padres y autoridades de todo orden se ven involucrados y empieza la escuela a convertirse en un problema para el estado. El conflicto se pone a la orden del día sin hallar salida.

La comprensión adecuada del problema permitió encontrar regularidades, prácticas, usos, actores, mecanismos, estrategias, apoyos y claridades para que educadores, directivos docentes, administradores, entidades de salud de docentes, autoridades, legisladores y académicos asuman posiciones acertadas en relación a situaciones de acoso en la escuela, apoyen y definan planes y programas de prevención, apoyo y mitigación de riesgo de acoso, el cual involucra a tantas personas y afecta tantas dinámicas escolares.

La viabilidad de esta investigación, se dio por su ubicación en la teoría crítica postmoderna de oposición, desde la epistemología del sur, que rescata el valor de la experiencia y me permitió como autora, tener voz, pronunciarme, enunciar, narrarme y compartir ese saber que en mi condición de directiva docente Rectora poseo, en interlocución con otros; la sociología de las ausencias identifica unos vacíos en el devenir del conocimiento y la sociología de las emergencias visibiliza aquellas acciones, sentimientos, procedimientos, confrontaciones, maneras de afrontar, pensar y construir que tienen aquellos que han estado hegemónicamente sin voz. La auto etnografía desde la narrativa autobiográfica, resultó altamente útil a este tipo de construcción teórica, que en diálogo con otras autobiografías, permitió visibilizar elementos afines al sujeto de investigación y a los propósitos del estudio.

Objetivos de la Investigación

La rigurosidad de la investigación cualitativa, desde una perspectiva biográfica sustentada en historias de vida de Rectores y Rectoras víctimas de acoso laboral; con una construcción conceptual a la luz de la teoría fundamentada, exigió plantear los siguientes objetivos:

Objetivo General

Reconocer a los directivos docentes Rectores como sujetos acosados, a los docentes cómo sujetos que acosan y a la escuela como escenario de acoso laboral, dentro del conocimiento existente acerca del acoso laboral.

Objetivos Específicos

1. Especificar la génesis del acoso laboral al directivo docente Rector.
2. Determinar el rol que representan y los intereses evidentes o no, de quien o quienes toman la posición de verdugos de los directivos docentes Rectores acosados.
3. Describir regularidades en las maniobras, prácticas y movilizaciones que ejecutan los verdugos para acosar al directivo docente Rector.
4. Identificar la permeabilidad, afectación o involucramiento de los distintos miembros de la escuela en el acoso al directivo docente Rector.
5. Describir las estrategias a las que acude el directivo docente Rector para defenderse, mitigar y dar a conocer su situación de acoso.
6. Especificar el rol que desempeñan las autoridades de orden municipal y departamental en las situaciones de acoso a Rectores.
7. Dilucidar las emociones, sentimientos y afectaciones de salud que experimenta el directivo docente Rector durante y después de la situación de acoso.

Soporte Teórico

Para abordar cualquier hecho o fenómeno de la realidad, debe realizarse una adecuada conceptualización, que responda a la pregunta: ¿qué antecedentes existen? que permita obtener una visión completa del conocimiento científico que se tiene acerca del tema, las formas como se ha abordado, los ángulos desde los que se ha analizado, las miradas desde las que se ha observado y los distintitos focos que se han visibilizado, para poder determinar la ruta a seguir en la construcción de un nuevo aporte, variable, innovación o focalización diferente que nutra la categoría de análisis de la investigación y aporte al conocimiento científico existente.

Acoso Laboral o Mobbing

Por cuanto el objetivo de esta investigación es ampliar la comprensión del acoso laboral como categoría conceptual que ha desconocido a los directivos docentes Rectores como sujetos acosados, a los docentes cómo sujetos que acosan y a la escuela como escenario de acoso laboral; luego de analizar el escenario laboral deseable de seguridad y prevención, en este momento me dedicare a conceptualizar el acoso laboral o mobbing precisando características, errores, roles y estrategias propias del fenómeno de estudio.

Heinz Leymann (1932- 1999) padre fundador de los estudios sobre el mobbing a nivel mundial, indica el origen del término en la etología con Konrad Lorenz quien lo empleó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor. Utilizado posteriormente desde la medicina, para describir el comportamiento social infantil altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, dirigido en la mayoría de los casos contra un único niño fuera del aula. Siguiendo esta tradición, Leymann adoptó el término mobbing al principio de los 80, para referirse a un tipo de conducta similar en el mundo laboral. La comunidad académica europea en los 90, empleó el término de acoso psicológico en el trabajo - mobbing para referirse a un serio e importante estresor social en la vida laboral actual, “parece ser el término preferido en Europa, mientras que bullying es el término más empleado en Reino Unido, hostigamiento y abuso emocional han sido utilizados en Canadá y EEUU de forma análoga al mobbing” (Piñuel y Zabala, 2015, p. 18).

El término mobbing responde a diversas expresiones traducidas al español, entre ellas las más usuales se encuentran: “el mecanismo del chivo expiatorio” Thylefors, 1987; “el abuso de poder en el trabajo” Bassman, 1992; “los comportamientos incívicos” Andersson y Pearson, 1999; “la persecución laboral” Olweus, 1994; “el acoso moral en el trabajo” Hirigoyen, 1999; “acoso psicológico laboral” Iñaki Piñuel, 2003; “linchamiento emocional en el trabajo” Peña Saint Martin, 2007. Heinz Leymann en su artículo *The Content and Development of Mobbing at Work* 1996 señaló ‘Harassment’ (Hostigamiento) o Psicoterror como otra expresión que se puede encontrar en la literatura.

Diferentes términos han sido acuñados para describir aquellas situaciones en las que superiores, subordinados y compañeros de trabajo sistemáticamente hostigan o acosan a otros empleados, todas las definiciones del acoso enfatizan la exposición a comportamientos agresivos repetidos y duraderos que son percibidos como hostiles por otros miembros de la organización y que pueden amenazar la salud laboral del trabajador. Se ha contrastado por numerosas investigaciones que existe una fuerte relación entre la exposición a estas conductas y la disminución del bienestar y la satisfacción laboral si estas conductas tienen lugar con regularidad.” (Piñuel y Zabala, 2015, p. 19); algunas definiciones de mobbing son:

Terror psíquico o mobbing en la vida laboral significa comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo. También hay casos en que tal mobbing es mutuo hasta que uno de los participantes se convierte en el desvalido. Estas acciones tienen lugar con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo período (por lo menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social. Esta definición elimina conflictos temporales y se centra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a ocasionar estados patológicos psiquiátricos y/o psicosomáticos. (Leymann, 1990, p. 6)

Ante lo expresado por el autor anterior Piñuel y Zabala, (2015) opinan:

El concepto de mobbing queda definido por el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas,

expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. (p. 29)

Piñuel, en su obra del año 2003, puntualizaba lo siguiente:

En el ámbito laboral, se define el mobbing como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. El mobbing tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc...) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas. (p. 55)

Leymann en 1996 diferenció el término inglés bullying del término mobbing, de la siguiente manera:

...ya que la mayoría de las veces esta destructiva (in)comunicación no tiene claramente las características de violencia física del “bullying”; sino que muy frecuentemente se realiza de un modo muy cuidadoso, sofisticado (de no dejar pruebas tangibles); lo que no disminuye, al contrario, multiplica, su efecto estigmatizador. (p. 170).

Igualmente el autor planteó que el el bullying escolar está fuertemente caracterizado por actos físicamente agresivos. Por el contrario, la violencia física raramente aparece en el síndrome laboral adulto.

Para efectos de este estudio adoptaré la distinción que hace Leymann y emplearé el término bullying para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y el término mobbing para la conducta adulta.

Para el caso particular de Colombia, el Congreso de la República el 23 de enero de 2006 expide la Ley 1010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, se transcribe lo pertinente:

Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajado.

Artículo 7°. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. (Ley 1010 de 2006, p. 5)

Mobbing como Manifestación de Violencia

El mobbing forma parte de un fenómeno de mayor amplitud: la violencia en el lugar de trabajo. El concepto de violencia va más allá de la agresión física e incluye otras conductas que pueden intimidar a quien las sufre. “Así, la violencia en el lugar de trabajo le incorpora a las agresiones físicas la existencia de conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o de acoso”. (Peralta 2004, p. 112)

El término mobbing significa acoso o psicoterror laboral, desde la perspectiva de Ortiz Montalbán 2013, consiste en que una persona o un grupo de personas ejecuten una violencia psicológica, de forma continuada y prolongada en el tiempo, hacia una misma persona en su lugar de trabajo. “Se le considera a la violencia psicológica uno de los elementos constitutivos del fenómeno laboral denominado mobbing” (Ortiz Montalbán, 2013, p. 3).

Las respuestas violentas son una violación a los derechos humanos. La violencia psicológica es una de las manifestaciones de la violencia que se caracteriza por establecer un patrón de actos, eventos y circunstancias que afecta física, emocional y mentalmente a la

persona que la recibe. “Se manifiesta como una especie de tensión que se genera en cualquier organización y que impacta de manera particular los centros de trabajo y las relaciones interpersonales y laborales entre compañeros” (Ortiz Montalbán, 2013, p. 2).

Este autor categoriza la violencia psicológica por sus características, en dos grandes grupos:

El maltrato psicológico

Tiene dos facetas que pueden llamarse maltrato pasivo y maltrato activo.

El maltrato pasivo es la falta de atención hacia la víctima, cuando ésta depende de la persona agresora.

El maltrato activo es un trato degradante continuado que ataca a la dignidad de la persona. Los malos tratos emocionales son los más difíciles de detectar, porque la víctima muchas veces no llega a tomar conciencia de que lo es.

El acoso psicológico

Es una forma de violencia que se ejerce sobre una persona, con una estrategia, una metodología y un objetivo, para conseguir el derrumbamiento y la destrucción moral de la víctima.

En la Psicología Social, la investigación sobre el conflicto, la violencia y la agresión es voluminosa. Sin embargo los investigadores del conflicto, aunque han tratado de varios aspectos, poco se han detenido en sus efectos sobre la salud de las personas implicadas en el conflicto en la escuela, no se han percatado de la escuela como escenario de mobbing, el Rector como víctima y los docentes como verdugos de ellos.

Manifestaciones del Mobbing

Para poder hablar de acoso tiene que haber un continuo y una estrategia de violencia psicológica encaminados a lograr que la víctima caiga en un estado de desesperación, malestar, desorientación y depresión, para que abandone el ejercicio de un derecho. Hay que poner de relieve que una de las estrategias del acosador es hacer que la víctima se crea culpable de la situación y, por supuesto, que así lo crean todos los posibles testigos.

La segunda condición imprescindible para que se produzca el acoso moral es la complicidad implícita o el consentimiento del resto del grupo, que, o bien colaboran, o bien son testigos silenciosos de la injusticia, pero callan por temor a represalias, por satisfacción íntima o simplemente por egoísmo: mientras no me toque a mí! “En muchas ocasiones, la víctima apenas tiene conciencia de que lo es y ni siquiera es capaz de verbalizar lo que está sucediendo. Solamente percibe una sensación desagradable, insuficiente para ella como para calificar el caso de acoso.” (Ortiz Montalbán, 2013, p. 7)

Los tres criterios diagnósticos más comúnmente aceptados por la mayoría de los investigadores europeos, y que sirven para dilucidar si estamos o no ante casos de mobbing según Leymann 1990, son:

- ❖ La existencia de una o más conductas de hostigamiento psicológico que ocurren en el ámbito del trabajo aunque pueden tener extensión a otros ámbitos (existencia de conductas de maltrato psicológico objetivables y reales).
- ❖ La duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un período de tiempo y que por lo tanto que no responde a una acción puntual o esporádica (exclusión del carácter puntual o incidental y manifestación de un proceso en el tiempo de tipo persecutorio diferente de un acto puntual de agresión verbal o psicológica).
- ❖ La repetición o el encadenamiento de las conductas de hostigamiento que se producen con cierta periodicidad. La frecuencia de los comportamientos de acoso es un indicador directo de la intensidad o gravedad del caso y por lo tanto es un estimador de la probabilidad de daño (encadenamiento de comportamientos que manifiesta un proceso de persecución o una intencionalidad negativa de perjudicar o dañar).

La concurrencia de estas tres características acreditan la existencia de un trabajador sometido a un cuadro de Acoso Psicológico en el trabajo o Mobbing.” (Piñuel y Zabala, 2015, p. 34). El mobbing evoluciona después de un cierto tiempo de conflicto, a veces muy rápidamente, otras veces después de semanas o meses, regularmente se manifiesta en cuatro fases según Leymann:

Fase 1: El Incidente Crítico Original. Con respecto a las situaciones investigadas, se sabe que la situación activadora más frecuentemente observada es un conflicto (por lo general sobre el trabajo); pero no se sabe mucho en detalle acerca de incidentes críticos y otros probables estados activadores en la vida laboral.

Fase 2: Mobbing y Estigmatización. Muchas de las acciones comunicativas que pueden observarse ocurren con bastante frecuencia en la vida cotidiana. Pero dentro del marco del fenómeno de hostigamiento, tienen un efecto perjudicial, ya que estas acciones son utilizadas constante y sistemáticamente durante un largo período, con la intención de causar daño (o poner a alguien fuera de combate). Todas las acciones observadas tienen el común denominador de estar basadas en el deseo de meterse con una persona o castigarlo(a). Así, la manipulación es la principal característica del suceso. Lo que mostró ser manipulado es:

1. La reputación de la víctima (correr rumores, difamación, ponerla en ridículo).
2. Comunicación hacia la víctima (a la víctima no se le permite expresarse, nadie le habla a él o ella, continuas críticas en voz alta y miradas significativas).
3. Las circunstancias sociales (la víctima es aislada, le hacen el vacío).
4. La naturaleza de o la posibilidad de cumplir en su trabajo (no dar trabajo, tarea humillantes o sin sentido).
5. Violencia y amenazas de violencia.

Fase 3: Administración de Personal. Cuando la administración interviene, la denuncia se convierte oficialmente en un caso. En la investigación mencionada anteriormente se ha demostrado que, durante esta fase, las personas pueden enfrentarse con graves violaciones de la justicia. La administración tiende a asumir los prejuicios de los compañeros de trabajo de la víctima. Este es uno de los resultados de la situación de acoso psicológico, lo que convierte a la persona en un individuo marcado.

Fase 4: Expulsión

Por lo que a la situación de acoso psicológico en los lugares de trabajo se refiere, se sabe bastante bien en qué circunstancias sociales terminan las personas, cuando han sido expulsadas de la vida laboral. En los países escandinavos, las situaciones más peligrosas que dan pie a posteriores estigmatizaciones son licencias por enfermedad de largo plazo, estar sin trabajo (pero todavía empleado), el traslado a tareas degradantes y tratamiento psiquiátrico. (Leymann, Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo, 1990, p. 8)

Piñuel y Zabala (2015), también exponen unos objetivos que describen formas de manifestación del mobbing:

Primer objetivo del mobbing: desestabilizar psicológicamente a la víctima y así perjudicar su desempeño. Se pretende que se equivoque, que incurra en errores, que se sienta insegura y paralizada ante las decisiones que ha de adoptar para desempeñar su trabajo. Para ello se va a usar contra ella todo tipo de maquinaciones, incluidas las trampas y los intentos deliberados de que cometa errores decisivos para poder cargársela con un motivo o causa.

El mobbing significa un comportamiento perverso: bajo apariencia de querer ayudar a la víctima a que lo haga mejor, busca denigrar, humillar, maltratar y hundir emocionalmente a la persona con la expectativa de que entre en una espiral que le induzca a hacer mal su trabajo” (Piñuel y Zabala, 2015, p. 37).

Segundo objetivo del mobbing: romper la imagen profesional y personal de la víctima. Para conseguir el desprestigio de su víctima, el autor del mobbing tira de una estrategia que pasa por magnificar la importancia de los pequeños errores, o de nimiedades sin importancia. Los va a exagerar usándolos como argumentos que le permiten negar la profesionalidad o buen hacer de su víctima, presentándola como incompetente, malintencionada o torpe.

La acusación central versará sobre elementos que sirven al propósito de aquel que acosa: destruir o eliminar de manera violenta aunque sutil la imagen y reputación pública del trabajador que se ha elegido como target u objetivo a eliminar.

Tercer objetivo del mobbing: romper las redes de comunicación para aislar a la víctima y conseguir la indiferencia de su entorno. A este proceso de satanización, la mayoría asiste al principio en la indiferencia, pero poco a poco el despliegue de mecanismos psicológicos individuales y grupales de tipo defensivo va a ir concitando una masa de acosadores que lincharán unánimemente a la víctima.

La persona que sufre acoso psicológico en su trabajo recibe un tipo de violencia psicológica reiterada mediante conductas de maltrato activo en el ámbito de su trabajo que se producen de forma sistemática y recurrente, durante un período que puede llegar a durar meses e incluso años.

Cuarto objetivo del mobbing: destruir o reducir la empleabilidad del trabajador. La empleabilidad es la capacidad de trabajar o ser empleable de un ser humano. Es sinónimo del valor añadido económico que presenta la persona para el empleador, es decir la razón por la que la contrata.

Su adscripción a la organización o su reclutamiento es interesante debido a este valor añadido que presenta el trabajador. Si se quiebra este valor añadido o resulta disminuido o dañado del algún modo, es esperable que tarde o temprano la organización se plantee prescindir de un trabajador que ya no resulta interesante mantener contratado.

Por ello quienes acosan suelen emplearse a fondo para intentar disminuir o destruir la empleabilidad de sus víctimas.

La destrucción de la empleabilidad aboca a las víctimas de mobbing a una situación profesional imposible. Según Fidalgo & Piñuel, (2004)

Se trata de un crimen perfecto. No deja huella. Lo que parece al exterior es el simple caso de un mal profesional, vago, perezoso, mal encarado o con una pésima actitud hacia el trabajo a hacia sus compañeros. Se cierra el círculo de la representación persecutoria en contra de la víctima, que no lo va a parecer a las personas de su entorno profesional. (p. 623)

Valoración del Mobbing

Al igual que en distintos fenómenos de orden social o psicológico, se acude a distintas metodologías para valorar el estado o afectación de los fenómenos de estudio, el mobbing no escapa a estas metodologías a través de escalas como la de Leymann o la Cisneros de Piñuel, pese a estas valoraciones Leymann estima que “las personas casi nunca sufren de grados de mobbing - uno es víctima o no.” (Leymann, ob. cit. p. 7)

Leymann Inventory of Psychological Terrorization, Lipt

Leymann diseñó el Inventory of Psychological Terrorization con una lista de hasta 45 formas o comportamientos que se hacen presentes en la situación de acoso o terror psicológico, se mencionan abajo por la importancia que tuvo para esta investigación.

Tabla 1. Leymann Inventory of Psychological Terrorization LIPT

Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT	
A	Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:
1	El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
2	Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
3	Los compañeros le impiden expresarse.
4	Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
5	Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6	Se producen críticas hacia su vida privada.
7	Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8	Se le amenaza verbalmente.
9	Se le amenaza por escrito
10	Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
11	Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT	
B	Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:
12	No se habla nunca con la víctima.
13	No se le deja que se dirija a uno.
14	Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
15	Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16	Se niega la presencia física de la víctima.
C	Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:
17	Se maldice o se calumnia a la víctima.
18	Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima.
19	Se ridiculiza a la víctima.
20	Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
21	Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
22	Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
23	Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
24	Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
25	Se hace burla de su vida privada.
26	Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
27	Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
28	Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29	Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
30	Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
31	Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT	
D	Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
32	No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
33	Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
34	Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas
35	Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
36	Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
37	Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
38	Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.
E	Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.
39	Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
40	Se le amenaza físicamente.
41	Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
42	Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
43	Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
44	Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
45	Se agrede sexualmente a la víctima.

Fuente propia.

Escala Cisneros

En 2000 Piñuel, con el objetivo de evaluar no sólo el mobbing en el entorno laboral de las organizaciones, sino también sus consecuencias, elaboró el barómetro Cisneros. Este cuestionario consta de una escala específicamente diseñada para evaluar las conductas de acoso psicológico. Dicha escala, sigue las mismas pautas que el LIPT de Leymann, menciona 43 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectado por cada una de las conductas de acoso.

El análisis de la escala Cisneros (Ver anexo I) citado en Fidalgo & Piñuel (2004) responde a tres índices.

El primero, el número total de estrategias de acoso (NEAP), es un simple recuento de las respuestas diferentes de cero, que nos informa del número total de estrategias de acoso sufridas. El segundo, el índice global de acoso psicológico (IGAP), igual a la suma de la puntuación en los ítems dividida del número de ítems, es un índice global del grado de acoso sufrido. Este índice ofrece la misma información que obtendríamos de utilizar la puntuación total en el test (en una escala de 0 a 258 puntos), con la ventaja de que dicha información se expresa ahora en la misma escala en la que se responden los ítems (de 0 a 6). El tercero, el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso (IMAP), es igual a la suma de la puntuación en los ítems dividida entre el valor del índice NEAP. Este índice nos indica la intensidad promedio de las estrategias de acoso sufridas. (p.117)

Protagonistas del Acoso Escolar

El mobbing no obedece a la casualidad sino a una causalidad de tipo perverso. Aunque no es esperable que quien acose reconozca lo que pretende conseguir con el mobbing, lo cierto es que el objetivo de la práctica del mobbing o “móvil” del acoso psicológico en el trabajo suele ser “intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización, someterla, anularla o incluso destruirla; en escena siempre están un verdugo o acosador, una víctima o acosado y unos espectadores.

Verdugo o Acosador

El profesor Leymann, solía insistir en que el comportamiento del acosador obedecía casi siempre a un intento del mismo de encubrir o camuflar sus propias deficiencias profesionales: “El miedo y la inseguridad que experimentan hacia sus propias carreras profesionales, su propia reputación o su posición en la organización, les compele a denigrar a otras personas” (Topa Cantisano, Depolo, & Morales Domínguez, 2007, p. 78).

No siempre el acoso tiende a la eliminación. “A veces lo que pretende quien acosa es mostrar a la víctima o a los demás su poder, y hacerlo mediante la destrucción de alguien

al que va a victimizar” (Piñuel y Zabala, 2015, p. 31). Cuyas prácticas habitualmente son negadas, pero que se pueden establecer o acreditar externamente por testigos, registros, grabaciones o documentos. “El mobbing no se encuentra tan sólo en una supuestamente paranoide o autorreferencial de las víctimas, sino en las conductas de hostigamiento que existen en la realidad y como tales pueden ser evaluadas y monitorizadas”. (Piñuel, 2003, p. 8).

Para este autor, con el mobbing los que acosan tienden a canalizar y satisfacer una serie de impulsos y tendencias psicopáticas; esa necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suelen presentar los hostigadores, procede de una serie de tendencias psicopatológicas o de personalidades mórbidas o pre mórbidas. “Así, auto promotores aberrantes, maquiavélicos, narcisistas o paranoides, aprovechan la situación que les brindan los entornos revueltos, turbulentos y desregulados de las modernas organizaciones para cebarse sobre sus víctimas.” (Piñuel y Zabala, 2015, p. 33)

El acosador es quien insulta y agrede constantemente a sus compañeros, sin sentir culpa por esto; le gusta humillar, hacer bromas pesadas, poner apodos y en algunos casos se puede encontrar en ellos comportamientos racistas, xenófobos o sexistas. Este tiene un desequilibrio de fuerzas a su favor que le permite establecer una relación de dominancia que le hace sentirse bien a nivel social e individual. “Por lo general, actúa de manera agresiva con el fin de sobresalir, mostrar que tiene poder o buscar aprobación por parte de sus pares y así aumentar su sentimiento de superioridad” (Leymann, ob cit, p.114).

Las estrategias que utilizan las personas que utilizan este tipo de violencia son sutiles, como se ha visto más bien de índole psicológica, pues la intención es no dejar rastro o huella del acoso. “Lo que se pretende es hacer pasar a la persona afectada por incompetente, improductivo, demasiado sensible o problemático y, de paso, no poder ser acusados de nada, debido a la difícil demostrabilidad de una agresión de tipo psicológico” (Piñuel y Zabala, 2015, p. 72).

Víctima o Acosado

Giraldo (2005) , puntualiza que en Colombia el mobbing es el "crimen perfecto", ya que no deja huella, poco se conoce acerca de él y la víctima frecuentemente se culpa por la

actitud del victimario, siendo un fenómeno que apenas si causa escozor en lo que parece una práctica cada vez más frecuente entre jefes y empleados.

En la actualidad, la verdadera razón de por qué el mobbing ocurre en los lugares de trabajo es desconocida, “el azar y ciertas circunstancias desafortunadas determinan quien se convierte en víctima y quien no” (Leymann, 1996, ob cit, p. 79).

Este autor, se opuso enérgicamente durante toda su vida a la idea de que la personalidad de un individuo predisponga a convertirse en objeto de comportamientos de acoso.

Piñuel y Zabala, (2015) manifiestan que

El comportamiento errático, alterado, neurótico y obsesivo de muchas víctimas debía según Leymann ser entendido como una respuesta natural a una situación anormal, y los cambios en la personalidad de las víctimas como la consecuencia de haber estado expuestos a la experiencia traumática del mobbing que debería ser entendida como un trauma relacional complejo que ocurre en el entorno laboral”. (p. 22)

De esta manera lo señala Leymann (1996):

...la categorización y la terminología apropiada ofrecen una nueva visión del mobbing. Así como antes, agresores y espectadores podían ejercitar libremente su poder, arrogándose el derecho exclusivo a explicar y explicitar la situación, una alternativa a ello se ofrece hoy día: allí donde anteriormente los agresores podían afirmar que la situación derivaba del comportamiento de su víctima, ahora es posible demostrar que ésta solamente busca preservarse de la violencia de su entorno.

Las afirmaciones procedentes de un entorno hostil, que pretendían presentar el resultado como una causa, ya no resisten ningún análisis. Ésta es, quizá, la ayuda más importante que nuestras investigaciones han aportado a las víctimas...” (p. 101)

Situar la verdad de los perseguidores en el mismo plano que la verdad de las víctimas supone que ya no hay diferencia, ni verdad para nadie. “Los partidarios del relativismo se reivindican desde una sinceridad y aparente ecuanimidad ante el acoso, pero esa neutralidad supone una tácita colaboración en el linchamiento de víctimas inocentes” (Fidalgo & Piñuel, 2004, p. 20). Es obligatorio elegir siempre entre estas dos perspectivas: la de la víctima o la del victimario. “En materia de mobbing, evitar tomar partido supone siempre una estafa” (Piñuel y Zabala, 2015, p. 22).

Aún hoy, muchas de las víctimas de mobbing, en lugar de ser percibidas como tales, suelen ser consideradas como merecedoras de su castigo. En este sentido, Leymann 1990, consideraba que las condiciones del ambiente de trabajo eran las causas fundamentales del mobbing: factores organizativos relacionados con las deficiencias en el diseño del trabajo, deficiencias en los estilos de liderazgo, una posición expuesta socialmente, y un bajo nivel moral dentro del departamento, y que los factores de personalidad eran irrelevantes para el estudio del mismo.

Espectador

Leymann (1996), indica que los espectadores o testigos son quienes observan los episodios de acoso, quienes prefieren en muchos de los casos callarse y no denunciar el acoso, esto permite que los acosadores se sientan envalentonados y por consecuencia continúen en su conducta.

Camacho Ramírez, Morales Vargas, & Güiza Suárez (2014), afirman que los observadores suelen ser un compañero del acosador, del acosado o de los dos, que con su comportamiento y de forma inconsciente fomentan la conducta de acoso, estos participantes pueden tomar dos posturas: por una parte ignoran la situación de acoso porque no les afecta directamente a ellos o por otra parte a través de risas y comentarios animan al acosador.

Sieglin (2012), advierte el escaso análisis que se le ha dado a los espectadores dentro del tema del mobbing. Se trata de un punto ciego llamativo dado que el acoso laboral adquiere sus rasgos en extremo nocivos justamente por su carácter público. De hecho Sieglin (2012) afirma que

El efecto humillante y degradante producido por gritos, insultos y amenazas lanzados hacia la víctima se potencializa en presencia de terceras personas. En el caso de los rumores y chismes sembrados por el acosador, los colegas de la víctima son activamente involucrados por el agresor quien intenta cortar los vínculos afectivos y comunicativos de la víctima con el entorno socio laboral (p. 192). Los agresores persiguen entonces casi siempre un doble objetivo: lastimar a la víctima y manipular a los demás trabajadores para potencializar de esta manera el efecto dañino del acoso sobre la víctima y para enganchar al público de manera directa o indirecta en los actos agresivos.

Según el mencionado autor, los observadores terminan afectados dentro del proceso de acoso laboral por cuanto provoca un aumento de los conflictos de rol, la disminución de la satisfacción laboral, reducción de la ciudadanía institucional, incremento de los niveles de ansiedad, del ausentismo laboral y un mayor deseo de cambiarse de trabajo. “Frente al acoso de un colega los espectadores tienen al menos dos opciones de acción: pueden intervenir a favor de la víctima (espectadores activos); o bien, descartar entremeterse en el conflicto (espectadores pasivos).” (Sieglin, 2012, p. 194)

La observación pasiva de una agresión hacia otra persona genera considerables niveles de estrés, estrés que experimenta sensaciones de vulnerabilidad y temor de convertirse también en objeto de agresión. La pasividad frente al acoso presenciado forma así parte de una estrategia de autoprotección. Algunos observadores aunque se sienten incómodos frente el acoso, prefieren no intervenir por temor a represalias, o por considerar que su mediación no cambiaría en nada la situación; resultan involucrados entre deber de solidaridad y respeto ante un compañero acosado, la necesidad de autoprotección y la impotencia.

Termina entonces el observador afectado en la situación de acoso, por cuanto hace parte de una estructura organizacional, que deben lidiar con las reacciones adversas de los agresores y las tensiones que se generan dentro de la organización, lo que desencadena elevados niveles de estrés psicológico.

La situación de acoso laboral en la organización afecta a las demás personas que se ven involucradas, los espectadores reportan menos satisfacción con el control del trabajo, el

clima social y el liderazgo, y presentaban mayores conflictos de roles comparados con los que no habían sido testigos.

Relación Víctima – Verdugo

Las relaciones en la organización escolar están mediadas por el poder, incluso entre personas que ocupan categorías laborales idénticas, se presentan, por: antigüedad en la institución, lugar de origen, vínculos con personas cuyo poder es aún mayor, aspiraciones, ubicaciones en departamentos, áreas o cargos con algún peso específico. De esta manera, la persona puede hacer uso de su poder hasta convertirse en agresor de otras a quien considere diferentes o amenazantes.

Ortiz Montalbán (2013), distinguen dos formas según la relación víctima-verdugo dentro del acoso psicológico:

Acoso vertical. El acosador se halla en una posición de poder superior a la de su víctima, ya se trate de poder social, económico, laboral, jerárquico, etc. Se trata de una situación en la que el acosador es superior al acosado, como un jefe, un patrono, un profesor, un mando del ejército, etc.

Acoso horizontal. El acosador se halla en la misma posición de poder que su víctima y se trata de acoso entre iguales. Es una situación en que el acosador se vale de su fuerza física o moral para hostigar a otra persona de su mismo nivel jerárquico o social, con la aquiescencia del entorno, como el matón del barrio, un compañero del colegio o del trabajo, etc.

Efectos del Mobbing

El Mobbing o psicoterror es una situación social extrema, que asume una persona y que afecta a toda una organización; que genera diversos efectos sociales, biológicos, psicológicos, organizacionales y económicos, regularmente negativos, por ejemplo:

Consecuencias sociales: alto porcentaje de expulsión, muchos períodos de licencia por enfermedad a través de los años, transferencias desprestigiosas a otros trabajos, aislamiento social, empleo sin ningún trabajo real que hacer, estigmatización, desempleo voluntario, inadaptación social. Las víctimas son muy susceptibles a la crítica, con actitudes

de desconfianza y con conductas de inadaptación social: aislamiento, evitación, retraimiento, agresividad u hostilidad.

Socio-psicológicos: desgaste en múltiples exámenes y diagnósticos psiquiátricos, enfermedades profesionales psicosociales. “Pérdida de recursos de afrontamiento; muchos recursos de afrontamiento están vinculados a situaciones sociales, y como éstas cambian en una dirección negativa, el sistema de afrontamiento se rompe”. (Giraldo, 2005, p. 4)

Psicológicos: sensación de desesperación y de impotencia total, sentimiento de gran furia acerca de la falta de remedios legales, gran ansiedad y desesperación. Otras consecuencias psicológicas hacen referencia a distorsiones cognitivas a nivel de concentración, atención, memoria, sentimientos de amenaza, de fracaso, impotencia, apatía, frustración, infravaloración, susceptibilidad, hipersensibilidad, aislamiento, irritabilidad, depresión grave y en algunos casos hasta el suicidio.

Psicosomáticos y psiquiátricos: depresiones, hiperactividad, compulsión, suicidios, enfermedad psicosomática. Bravo Villarraga & Sandoval Molina (2014), puntualizan en que las experiencias derivadas de esta situación social tienen un efecto sobre el sistema inmunológico, que genera a nivel psíquico sintomatología muy diversa en el trabajador afectado. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto sería la ansiedad, la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo puede generalizarse a otras situaciones.

Desde el punto de vista clínico, fue Leymann (1996) quien señaló que el estrés postraumático es probablemente el diagnóstico psicológico asumido para el 95% de los sujetos sometidos al mobbing. El cuadro de daño psicológico en forma de enfermedad que encontramos de forma más habitual como secuela en los casos de mobbing suele ser el Síndrome de Estrés Postraumático (SEPT) en su forma cronicada. “Un cuadro que muy frecuentemente se confunde con la depresión y con los problemas de ansiedad también frecuentes en estos casos. El SEPT sigue siendo hoy por hoy un cuadro muy mal identificado por los profesionales que evalúan a las víctimas de acoso, a tal extremo que algunos lo hemos denominado la herida invisible del mobbing” (Piñuel y Zabala, 2015, p. 24).

Físicos: Giraldo (2005) especifica la existencia de varias manifestaciones patológicas y psicosomáticas, que van desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos: trastornos gastrointestinales, dolores de cabeza, óseos, musculares, así como problemas coronarios, alteraciones del apetito, del sueño y de tipo sexual; que se agudizan con el escaso apoyo afectivo dentro de la organización y fuera de ella.

Consecuencias familiares: el entorno familiar del afectado “padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar y que posiblemente experimente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a drogas” (Giraldo 2005, p. 6).

También surgen problemas de pareja, con los hijos y demás familiares debido a que los canales de comunicación se averían, se deterioran las relaciones y ocurren tendencias al aislamiento de los afectados.

Consecuencias para la organización: rendimiento, clima laboral y accidentalidad. Tener personas en situación de mobbing perturba el desarrollo del trabajo, distorsiona la comunicación y la colaboración entre los trabajadores, resulta imposible el trabajo en grupo, se entorpecen los circuitos de información y comunicación, se obstruyen las relaciones y en consecuencia el desempeño de las funciones del cargo. Se disminuye la cantidad y calidad del trabajo por parte de la persona afectada. Incrementa el ausentismo de la persona afectada, lleva a pérdidas en la fuerza de trabajo, ya que previsiblemente la persona intentará cambiar de trabajo.

El clima laboral se tensa, “la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales y la confianza, que señalan la atmósfera laboral de una empresa, se verán afectados negativamente ante la existencia de problemas de este tipo” (Giraldo, 2005, p. 5).

Consecuencias Económicas para la Organización y para la Sociedad: Leymann (1996), habla del impacto económico, tanto para la organización del estado como para la privada, que al perder la fuerza de trabajo, incrementa los costos de asistencia a enfermedades, costos de las pensiones de invalidez, entre otros. El autor plantea:

Largos períodos de licencia por enfermedad; una caída catastrófica en la producción de parte de todo el grupo; la necesidad de frecuentes intervenciones de los encargados de personal, consultores de personal, administradores de diversos grados, personal de salud laboral, consultores externos, los centros de cuidado de la salud de la empresa y así sucesivamente. (p. 9)

Estrategias para afrontar y defenderse

El profesor y estudioso del tema de la violencia psicológica Iñaki Piñuel ha indicado que el reproche más frecuente que se dirigen a sí mismas las víctimas del acoso laboral es “no haber hecho frente a tiempo al problema”. La negación del problema suele ser el primer y principal obstáculo para comenzar a darle respuesta y solución al problema, de manera que se pretende hacer frente cuando ya es demasiado tarde. (Piñuel y Zabala, 2015)

Esta negación o inhibición ante el problema se produce, cuando el afectado percibe que es una amenaza extraordinaria para su integridad, pero, cuyo afrontamiento efectivo es percibido como extremadamente doloroso. Ortiz Montalbán (2013) expone la esperanza del afectado, como: “dejar pasar el tiempo con la ilusión de que éste lo remedia todo, pero la experiencia práctica apunta a todo lo contrario: lo que se produce en realidad es la complicación del problema” (p. 9).

Piñuel 2003, argumenta la necesidad de ser asertivos, afrontar el problema y plantar cara de manera decidida desde el primer momento, ya que el mecanismo destructivo del hostigamiento psicológico, no puede operar cómodamente contra una víctima activa y asertiva que responde a las agresiones.

Ortiz Montalbán (2013), explica que la persona que exhibe violencia psicológica requiere para su actuación de la paralización de la víctima desde el principio y que ésta no haga nada. El mecanismo perverso de la violencia psicológica requiere y cuenta con la paralización de la persona afectada. Este retraso en el afrontamiento activo del problema, así como la llamada "reacción poliánica" ('no querer ver el mal', 'no pensar mal', 'no criticar', 'no hacer daño a nadie'). Para Piñuel (2003), lo único que consiguen es facilitar el camino al acosador hacia nuevas agresiones y nuevas víctimas.

Otras acciones recomendables son: “ser menos previsible, actuar con decisión cuando alguien evite el contacto directo y solo se vale de indirectas, no discutir inútilmente

ni recurrir a amenazas, no implicar a otros gratuitamente con sus comentarios y mantenerse firme y hablar siempre delante de testigos” (Ortiz Montalbán, 2013, p. 10).

Directivo Docente Rector

Con la Ley 715 de 2001 se crean las instituciones educativas como integraciones de varias escuelas alrededor de un colegio que ofertan la educación preescolar, básica, media y media técnica; en su haber con tres, cinco, diez, quince, veinte o hasta cuarenta y tres sedes anexas como es el caso del colegio que yo administro. Esta misma ley determinó las funciones de los Rectores y las formas de ingreso y permanencia en el cargo como reza seguidamente:

Artículo 9°. Instituciones educativas.

Institución educativa es un conjunto de personas y bienes promovida por las autoridades públicas o por particulares, cuya finalidad será prestar un año de educación preescolar y nueve grados de educación básica como mínimo, y la media. Las que no ofrecen la totalidad de dichos grados se denominarán centros educativos y deberán asociarse con otras instituciones con el fin de ofrecer el ciclo de educación básica completa a los estudiantes.

Las medidas que determinan la constitución y expansión de las Instituciones Educativas “se apoyan en discursos que defienden la descentralización y racionalización de la administración escolar, donde el director se constituye en una figura clave para la gestión de este nuevo modelo normativo de organización escolar” (Bocchio, 2015, p. 116).

Artículo 10. Funciones de Rectores o Directores.

El Rector o Director de las instituciones educativas públicas, que serán designados por concurso, además de las funciones señaladas en otras normas, tendrá las siguientes:

10.1. Dirigir la preparación del Proyecto Educativo Institucional con la participación de los distintos actores de la comunidad educativa.

10.2. Presidir el Consejo Directivo y el Consejo Académico de la institución y coordinar los distintos órganos del Gobierno Escolar.

10.3. Representar el establecimiento ante las autoridades educativas y la comunidad escolar.

10.4. Formular planes anuales de acción y de mejoramiento de calidad, y dirigir su ejecución.

10.5. Dirigir el trabajo de los equipos docentes y establecer contactos interinstitucionales para el logro de las metas educativas.

10.6. Realizar el control sobre el cumplimiento de las funciones correspondientes al personal docente y administrativo y reportar las novedades e irregularidades del personal a la secretaría de educación distrital, municipal, departamental o quien haga sus veces.

10.7. Administrar el personal asignado a la institución en lo relacionado con las novedades y los permisos.

10.8. Participar en la definición de perfiles para la selección del personal docente, y en su selección definitiva.

10.9. Distribuir las asignaciones académicas, y demás funciones de docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo, de conformidad con las normas sobre la materia.

10.10. Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.

10.11. Imponer las sanciones disciplinarias propias del sistema de control interno disciplinario de conformidad con las normas vigentes.

10.12. Proponer a los docentes que serán apoyados para recibir capacitación.

10.13. Suministrar información oportuna al departamento, distrito o municipio, de acuerdo con sus requerimientos.

10.14. Responder por la calidad de la prestación del servicio en su institución.

10.15. Rendir un informe al Consejo Directivo de la Institución Educativa al menos cada seis meses.

10.16. Administrar el Fondo de Servicios Educativos y los recursos que por incentivos se le asignen, en los términos de la presente ley.

10.17. Publicar una vez al semestre en lugares públicos y comunicar por escrito a los padres de familia, los docentes a cargo de cada asignatura, los horarios y la carga docente de cada uno de ellos.

10.18. Las demás que le asigne el gobernador o alcalde para la correcta prestación del servicio educativo.

Este conjunto normativo coloca al directivo docente Rector en una posición de vital importancia para definir el rumbo de las Instituciones Educativas, como así también, “en una lógica de superioridad para ejecutar la visión del líder y del proyecto de organización que lleva adelante con el apoyo de actores de su confianza” (Bocchio, 2015, p. 129). Sustentada por las lógicas de mercado, donde el Rector asume responsabilidades propias de un gerente empresarial.

Son precisamente este tipo de organizaciones, normas y responsabilidades las que hacen que el rol del Rector sea muy complejo de desarrollar por cuanto cada sede educativa que integra la institución es un universo, un mundo al que difícilmente el Rector puede prestar la debida atención, acompañamiento o seguimiento; de allí que desde los estudios en sociología de las ciencias, se aborde el problema de la representación común de diversos mundos sociales entrelazados.

“El papel del director puede definirse en la práctica entre dos extremos: líder carismático ante sus colegas y pringado de turno (mandado, de y por la Administración educativa)” (Sendón, 2007, p. 7). Se encuentra en la odisea de mantener el difícil equilibrio entre las funciones propias del cargo y las expectativas de colegialidad.

Las escuelas públicas son parte de un complejo sistema de gobierno en el que los directores están subordinados a un sistema de control jerárquico. Como gestores intermedios deben responder a sus administradores superiores, pero dado que los límites escolares se han ampliado, deben responder también y rendir cuentas ante los padres como clientes y ante otros sectores sociales. De ahí que, a menudo, los directores se enfrenten con

“el intento de satisfacer imperativos políticos y administrativos simultáneamente”. (Sendón, 2007, p. 7)

El director escolar tiene la autoridad propia del cargo al interior de la institución, es el responsable de la escuela; debe velar por el buen funcionamiento, sobre todo por la ejecución de las disposiciones normativas, y le corresponde ejercer el poder y el control de la organización de modo unipersonal. De otra parte, el discurso público exige también el trabajo democrático, participativo y ciudadano; encomienda a los profesores, padres, estudiantes y representantes del sector productivo, que diseñen el proyecto educativo institucional, parte de currículo y tomen decisiones que les corresponde a partir de los mínimos dictados por el Ministerio de Educación Nacional.

Ruta Metodológica

El enfoque metodológico es cualitativo, abordado desde una perspectiva biográfica, donde los Rectores, incluida yo, a través de historias de vida, narramos y develamos las diferentes subjetividades, acciones y dinámicas bajo las que hemos vivido los episodios de mobbing en las instituciones educativas; las fases de la investigación permitieron hacer un seguimiento riguroso de la investigación, dando lugar el alcance de los objetivos propuestos.

Enfoque de la Investigación

Comprender el mobbing en las instituciones educativas y en particular del que el Rector es víctima: como sujeto que no se ha narrado, que ha estado excluido del conocimiento al respecto, que ha estado marginado y sin voz; cómo ya se ha evidenciado, implica una enorme complejidad. El método cualitativo permitió “conceptualizar sobre la realidad con base en el comportamiento, los conocimientos, las actitudes y los valores que guían el comportamiento de las personas estudiadas, los relatos de vida se convierten en una herramienta de gran utilidad y versatilidad en dicho campo” (Vásquez Cardozo, (2005, p. 41).

Investigación Cualitativa

La investigación cualitativa resulta de gran utilidad en la comprensión de los fenómenos socioeducativos, su finalidad es la elaboración conceptual y el desarrollo teórico. Sandín (2003), especifico los rasgos característicos propios de la investigación cualitativa, que como investigadora considere: la atención al contexto, la focalización en ambientes naturales, la búsqueda de respuestas en el mundo real, el abordaje holístico de la experiencia de las personas, el "yo como instrumento" y el carácter interpretativo.

La metodología cualitativa reivindica un aspecto importante del conocimiento social que es la propia experiencia humana, “el relato de diferentes actores, ya sea sobre procesos sociales, o sobre aspectos puntuales que sirven para la construcción del conocimiento social más allá del dato estadístico” (Vásquez Cardozo, (2005, p. 55).

Perspectiva Biográfica

Los relatos de vida y la autobiografía, cobran importancia, no en el marco de las historias personales, “no hay nada más aburrido y vacío que esas memorias de personajes

que no hablan más que de ellos mismos” (Bertaux, (1980, p. 5); sino en la amplia posibilidad de describir un universo social desconocido, donde la perspectiva autobiográfica se constituye en una herramienta para alcanzar una mirada etnográfica del mundo, del mundo de quien se elabora la autobiografía. Una nueva perspectiva que, entre otras características, permitió reconciliar, de una vez por todas, la observación y la reflexión.

Historias de Vida

Para algunos autores la historia vida es “la tesis de las voces excluidas”, “la voz de los sin voz”, postula que “los métodos narrativos proveen el acceso a las perspectivas y experiencias de grupos oprimidos faltos del poder de hacer que sus voces sean escuchadas a través de modos tradicionales en los discursos académicos” (Hornillo Araujo & Sarasola Sánchez-Serrano, (2003, p. 115).

Para comprender con mayor profundidad el concepto de historia de vida, es necesario entender la “historia”, como la historia de personas del común, “no se refiere a las hazañas de héroes y grandes conquistadores, hombres de ciencia, políticos o banqueros famosos; al contrario, es el reflejo de una vida sencilla, sin fama ni gloria” (Arjona Garrido & Checa Olmos, 1998, p. 67). Y el término “vida”, diferente de las biografías que narran los escritores o las crónicas que describen personas de relevancia política, histórica o social; “más bien es el relato contado en primera persona por un protagonista cualquiera, de “un hombre de la calle”; aunque ha de ser una persona que se exprese con cierta fluidez y venga acompañado de una buena dosis de memoria.” (Arjona Garrido & Checa Olmos, 1998, p. 71).

El conocimiento que se genera al interior de las instituciones educativas está formado por historias personales y profesionales, la técnica de historias de vida es una valiosa oportunidad para que distintos actores manifiesten y narren su sabiduría práctica, “refuercen el poder de acción del sujeto sobre sí mismo y sobre su ambiente, asociándolo a la construcción de los saberes producidos” (González Monteagudo, 2008, p. 23) y se hallen reconocidos como personas. “Entraña la revalorización de la subjetividad, de las experiencias y de las relaciones interpersonales, reivindicando asimismo la particularidad y la diversidad de los sujetos comunes.” (Barbieri, 2007, p. 65).

Como lo señala Villarroel (1999), las historias de vida son una herramienta importante cuando se trata de conocer y comprender fenómenos de naturaleza psico social como los sistemas de creencias y de representaciones, en tanto relato de diferentes actores ya sea de procesos sociales, elementos puntuales de fenómenos sociales que sirven de correlato o punto de referencia para construir el conocimiento social.

La flexibilidad de su utilización la hace una herramienta versátil en la investigación cualitativa, aun cuando se cruce con información cuantitativa. No hay una especificidad sobre cuántas historias deben hacerse; el número adecuado depende del interés y del enfoque de la investigación.

Relatos de Vida

Los relatos de vida, por ser al fin y al cabo relatos de experiencia, llevan una carga significativa capaz de interesar a un tiempo a los investigadores y a los simples lectores. Y como la experiencia es interacción entre el yo y el mundo, revela a la vez al uno y al otro, al uno por el otro. “El relato de vida no es simplemente una suma de informaciones que podría obtenerse por otros medios, sino ante todo una estructura, la reconstrucción de una experiencia vivida en un discurso, un acto de comunicación” (Lejeune , 2009, p. 36)

Un relato de vida, en general, se elabora según la técnica de entrevista semi dirigida, esto hace que el entrevistador esté atento a la lógica del propio discurso y utiliza sus intervenciones tanto para hacer que se explicita como para que desarrolle, y para reconducir al orden preestablecido.

Esta metodología da la posibilidad de rescatar las experiencias personales como parte del tejido social donde se entreteje cada una de las vidas particulares, y en esa medida permite el acercamiento a procesos sociales de cambio, a indagar por las construcciones colectivas, a rastrear permanencias y transformaciones a partir de un espacio y un tiempo concreto y particular.

En este punto vale la pena aclarar los dos términos utilizados hasta aquí: historias, o relatos de vida. Este último responde a la tradición de la escuela francesa, y en oportunidades se utiliza como equivalente de historias de vida; sin embargo la investigadora brasilera Suely Kofes (1998), hace una diferencia importante de estos conceptos en su trabajo sobre la relación entre mujeres dueñas de casa y empleadas

domésticas en Brasil. En el método biográfico, en todos los casos biografía, autobiografía, relatos de vida y las historias de vida se refieren a parte de la vida, de las trayectorias o de temas de la vida de un individuo, pero con variaciones:

El relato de vida, se entiende como motivado por el investigador, e implica su presencia como oyente e interlocutor. En tal sentido, el material que le sirve de base está restringido a la entrevista, se retoma como fue narrado sin complementar con otras fuentes, y se trabaja sólo aquella parte de la vida que atañe al tema de investigación, sin agotar las otras facetas de la biografía. A este respecto, la autora citada trabaja tres aspectos: “la entrevista, lo narrativo y las posibilidades analíticas, buscando darle así mayor relevancia al relato que sintetiza información, evocación y reflexión; posteriormente, compara solamente dos de los relatos recogidos.” (Vásquez Cardozo, 2005, p. 58)

La historia de vida, en cambio, supone la consulta de otras fuentes además de la entrevista, tales como cartas, diarios y encuestas biográficas, y la consideración de elementos más complejos como el tiempo, con el fin de reconstruir el acontecer completo o parcial de la vida de personas, grupos y colectividades.

El tiempo es el hilo conductor de la narración, desde allí se articulan los recuerdos y los olvidos, la importancia que pueda darse a los diferentes episodios, lo que surge como experiencia de cambio. Otro hilo que puede permitir tejer la narración, es el temático. Parece más fácil evocar experiencias de trabajo, de vida familiar, de conflictos, etc.; allí la ordenación cronológica se da más fácilmente si se relaciona con estas series, y la definición de un eje por el investigador coincide en gran parte con la práctica de la asociación del testimonio.

En este sentido y para lograr la mayor profundidad y conocimiento de las características, comprensiones, actuaciones y dinámicas del mobbing hacia el Rector en las instituciones educativas, resulta pertinente usar la técnica de historias de vida “tanto por la información que ofrece, “de primera mano”, como por su posterior aplicación a otros campos investigativos. Escuchar los pensamientos, sentimientos, miedos, esperanzas, ilusiones o frustraciones; los logros, las alegrías, los ascensos sociales, de mano de quienes lo han vivido” (Arjona Garrido & Checa Olmos, 1998, p. 7).

Construcción Teórica

La construcción teórica permitió desarrollar análisis basados en los datos cualitativos; busca generar aportes a las teorías a partir de datos recopilados y analizados de manera sistemática. “Es una metodología científica, porque necesita rigurosidad en la fundamentación y en la construcción de los conceptos, pero también es un proceso creativo en donde los investigadores deben explorar diferentes caminos” (Coffey & Atkinson, 2003, p. 14).

Acudió a la entrevista abierta, que es el mayor insumo de datos; la entrevista es susceptible al nivel de confianza entre investigador y entrevistado, las condiciones al momento de la entrevista, el confort del lugar del encuentro, la logística de: hidratación, alimentación, temperatura, iluminación y niveles de interrupción, la fluidez de los entrevistados y el significado atribuido a la experiencia particular.

En el muestreo teórico, las unidades de análisis se conforman en el trabajo de campo, se van generando en el desarrollo de la investigación, a medida que la investigación avanza se conocen los: grupos, informantes o escenarios que hay que agotar; se caracteriza por delimitar patrones comportamentales y actitudinales, para este estudio: ser Rector del sector público, considerarse víctima de acoso laboral.

El trayecto de recolección, análisis y categorización de datos se repite hasta la saturación teórica; es un método de comparación constante, el investigador va configurando códigos una y otra vez, ellos a su vez se van agrupando por afinidad y continuamente se van comparando para complementarlos o reacomodarlos. La definición de categorías es un proceso inductivo que compara de manera paralela todos los elementos de cada unidad de análisis: “el incidente se registra y clasifica, en una categoría, se compara con los ya clasificados dentro de la misma categoría, un incidente con los otros y los incidentes con las propiedades de las categorías” (Inciarte, 2011, pág. 13).

Inciarte (2011) especifica que una primera codificación es abierta, en ella se dividen y codifican los datos en conceptos y categorías. Posteriormente, se comparan los nuevos datos con las categorías resultantes de anteriores comparaciones, éstas a su vez permiten relacionarlas entre sí, hasta tener un cuerpo de información que permita explicar los conceptos y precisar la teoría. De este ejercicio salen las explicaciones y los sentidos a

todos los datos y sus relaciones, y por lo tanto explica el patrón de comportamiento social objeto de estudio.

A la par, codifique y analise los datos con el fin de desarrollar conceptos, mediante la continua comparación los va refinando: identifica sus propiedades, explora las relaciones de unos con otros y los integra de manera coherente, “el resultado es una interpretación analítica del mundo de los participantes y de los procesos para construir esos mundos” (Strauss & Corbin, 2002, pág. 234).

Rodríguez y Valdeoriola (2013) sostienen que construir una teoría implica que los hallazgos de la investigación se presenten como un conjunto de conceptos interrelacionados en afirmaciones que puedan usarse para explicar un fenómeno social determinado; en este estudio se empleó el razonamiento inductivo como proceso cognitivo en la recolección de datos, se realizó un proceso analítico riguroso y sistemático, y se organizaron los resultados.

Simultáneamente a la codificación, escribi comentarios digitales al texto en los que quedaron registrados las emociones, reflexiones, reseñas teóricas, interrogantes, conexiones entre códigos y categorías; que ayudaron a construir los aportes a la conceptualización. Estas dinámicas de investigación en la que fluyen de manera paralela: códigos, categorías, memos y análisis, exige una “sensibilidad teórica en cada paso del proceso de investigación para generar una teoría que esté fundamentada en los datos y no en ideas preconcebidas o teorías ya existentes” (Rodríguez Gómez & Valdeoriola Roquet, 2013, pág. 61).

Fases de la Investigación

La ruta metodológica siguió las fases planificadas en el proyecto de investigación: 1. Exploración; 2. Trabajo de Campo; 3. Análisis; y 4. Contrastación; las cuales se fueron retroalimentando a partir de los datos recogidos.

Fase 1. Exploración

La función exploratoria de la investigación, se adelantó a partir de mi propia historia de vida y la entrevista que posteriormente se transformó en la narración de la Rectora

Sandra¹³, que hacen parte constitutiva del capítulo narraciones y se emplearon en su totalidad; juntas permitieron en principio ajustar el cuestionario de la entrevista, en lo referente a: efectos del acoso en sus vidas, consecuencias en su vida personal, laboral y de salud, como lo que tiene que ver con la estimación que los Rectores tienen de los efectos o perjuicios que el acoso laboral a los Rectores ocasionan a la educación de un país; que eran elementos que inicialmente no se habían tenido en cuenta. Además permitió prever elementos técnicos y logísticos del momento propio de la entrevista, ejemplo: definir un lugar más tranquilo, menos ruidoso y ajustar el dispositivo de grabación con el mayor de los audios posibles.

La exploración, se adelantó en primera instancia con mi narración, seguidamente mediante entrevista semi estructurada, cara a cara con la Rectora seleccionada (Ver anexo J); permitieron “abarcar la mayor cantidad posible de procesos esenciales, los rasgos estructurales más relevantes, que dieron paso una vez aparecieron, a un trabajo más intensivo de centrar el análisis en un aspecto que dio más información sobre los ejes centrales de la investigación” (Vásquez Cardozo, 2005). Esta fase también permitió que las preguntas se fueran afinando, facilitando el flujo de las entrevistas por la menor interrupción de las narraciones para hacer aclaraciones y precisiones de términos.

Fase 2. Trabajo de Campo

La fase exploratoria definió la estructura de la entrevista a realizar, la inclusión de algunos tópicos que facilitaron las narraciones más fluidas y ricas en datos reveladores para el objeto de estudio (Ver anexo K).

La selección de los Rectores y Rectoras a entrevistar siguió el criterio de ser funcionario del estado y víctima de mobbing en la institución educativa que administra. La manera de ubicarlos no fue sencilla, por cuanto es difícil que un Rector o Rectora admita encontrarse o haberse encontrado en situación de acoso laboral; de allí que aproveché las

¹³ Los nombres de todos los Rectores y Rectoras que participaron de las entrevistas que posteriormente se transformaron en narrativas de Historia de Vida, fueron cambiados, al igual que el nombre de sus instituciones educativas y los municipios en los cuales laboran; para salvaguardar su identidad, intimidad, libertad y seguridad.

diversas reuniones de Rectores del departamento de Cundinamarca en Colombia, que es mi lugar de trabajo, para exponer los propósitos de mi tesis doctoral que tuvo origen en mi particular condición de Rectora acosada, e indagué en compañeros que hayan tenido o estuviesen viviendo situaciones similares y que estuviesen dispuestos a narrarme su historia de vida.

Referidos por los Rectores seleccionados para las entrevistas, se escogió un docente y un padre de familia, espectadores del acoso laboral al Directivo Docente Rector para realizarles una entrevista que reflejara sus percepciones a modo de validación de las narraciones de los Rectores.

En el trabajo de campo participaron ocho compañeros Rectores y Rectoras, mediante entrevistas que posteriormente se convirtieron en narraciones, el análisis de cada una de ellas dio origen a un primer nivel de categorización desde unos comentarios al texto (Ver anexo K), donde se encontraron las primeras regularidades entre las distintas narraciones; en un análisis de mayor profundidad que se fue desarrollando de manera alterna a las entrevistas se logró la saturación teórica y en consecuencia el límite de muestra. Este tipo de muestreo es no probabilístico, tal y como lo plantea Coffey & Atkinson, (2003) “se caracteriza por el hecho de que el investigador, en base a unos criterios establecidos de antemano, selecciona los casos que considera oportunos” (p. 71). Para mi caso se tomaron los dos criterios expresados en párrafos anteriores: Ser empleado público y Rector

Definí unas pautas de trabajo de campo, que aseguraron la organización, el seguimiento de una ruta coherente en el proceso de entrevista, la logística, los instrumentos técnicos y el cumplimiento de los propósitos planteados; siguiendo las pautas de García, (2013) cuando acota que “el acceso es una fase compleja y delicada, pues de ella depende una buena entrada en el campo o un recibimiento lleno de obstáculos” (p. 8). Por lo que se establecieron los siguientes compromisos:

- ❖ El anonimato de los informantes, el de sus instituciones y el de sus acosadores. Este estudio amplió la comprensión de una categoría de análisis social, de ningún modo se buscó juzgar, denunciar, victimizar o poner en evidencia a ningún miembro de la

institución o la comunidad educativa. En cada caso se cambiaran los nombres de: instituciones, municipios y personas.

- ❖ El uso, de la información recogida con fines puramente investigativos y académicos.

Luego de establecer los compromisos de entrevista con los Rectores seleccionados en las diversas reuniones del departamento, en una segunda instancia y de manera más formal, por correo electrónico, se les explicaron los objetivos del estudio y se concertaron los momentos para realizar las entrevistas tal y como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 2. Calendario de entrevistas a Rectores

RECTORES	FECHA	LUGAR
Zareth	No aplica	
Sandra	Noviembre 17 de 2015	Restaurante en Bogotá
Lucía	Noviembre 19 de 2015	Restaurante en Bogotá
Milena	Noviembre 26 de 2015	Restaurante en La Vega
Clara	Noviembre 27 de 2015	Restaurante en Bogotá
Carmen	Febrero 17 de 2016	Rectoría de su Colegio
Pedro	Febrero 19 de 2016	Rectoría de su Colegio
Antonio	Febrero 24 de 2016	Restaurante en Bogotá
José	Marzo 15 de 2016	Rectoría de su Colegio

Fuente propia.

Se dispusieron de todos los medios necesarios: el 80% de las entrevistas se dieron en el marco de un almuerzo entre el Rector o Rectora y yo, en un lugar cómodo en cuanto a tranquilidad, iluminación, sonido ambiente y temperatura, sin interrupciones, sobre todo un espacio alejado de sus instituciones donde se sintieran tranquilos de hablar, de expresar sus emociones, incluso llorar. Se contó con el almuerzo, agua, tinto o líquido según el gusto de cada quien. Se dispusieron dos dispositivos de grabación para evitar la pérdida de alguna entrevista. El restante 20% de las entrevistas se desarrollaron al interior de las oficinas de los Rectores en sus propios colegios, en sus municipios, con las connotaciones propias de intranquilidad y premura.

Tabla 3. Narraciones de Rectores Acosados

NARRACIONES	
RECTORES	NOMBRE DE LA NARRACIÓN
Zareth	Me aniquilaron
Sandra	Una Jefe de Núcleo que seguramente quería ser Rectora
Lucía	Duele más que se metan con sus amigas, que con ella misma
Milena	Alcaldesa al acecho
Clara	El coordinador la asfixio
Carmen	Su jefe de núcleo la hostiño
Pedro	Pagador, Alcalde y Cura buscan su salida
Antonio	Alcalde detrás suyo
José	Pagador violento en su contra

Fuente propia.

La propuesta metodológica exigió transcribir inmediatamente las entrevistas, hacer su examen inmediatamente, construir el saber sociológico a medida que se va acumulando, tal y como lo esboza Bertaux, (1980) cuando dice “El nivel de cuestionamiento mejora mucho y permite, sin duda, hacer aparecer más pronto la saturación” (p. 17). A partir de esta sugerencia seguí las recomendaciones de Huberman y Miles (1994) en cuanto a:

- ❖ Digitalizar las notas tomadas a mano, momentos después de su realización para evitar perder el mínimo de matices en las respuestas dadas.
- ❖ Descargar y almacenar los archivos de audio.
- ❖ Transcribir los archivos de audio, entrevistas, inmediatamente después de realizar la grabación para evitar perder sensaciones y aportes que se puedan puntualizar por lo reciente del proceso.

Así, mientras se transcribía se fue construyendo la narración de cada una de las historias de vida y en la medida que se fueron encontrando similitudes entre una y otra, se fueron generando comentarios que dieron lugar a unas primeras categorías incipientes. Siendo esto la esencia de la investigación cualitativa, lo que permitió ir constituyendo la construcción teórica.

Las categorías incipientes pueden observarse en la tabla siguiente, las cuales son conceptualizadas en el texto más adelante.

Tabla 4. Primeras categorías incipientes

PRIMERAS CATEGORIAS INCIPIENTES
Génesis del acoso
Verdugos
Maniobras
Afectación a la Escuela
Estrategias de mitigación
Afectaciones al acosado

Fuente propia.

Fase 3. Análisis

El insumo para adelantar esta fase de la investigación fue la transcripción de las entrevistas y las historias de vida construidas a partir de ellas.

Historias de Vida

Se realizaron ocho entrevistas de ellas se construyeron nueve narraciones, incluyendo la mía, se colocan a continuación solamente cuatro de ellas para hacer más ágil el documento, las demás se adjuntan como anexos de la investigación (Ver anexo M).

Me aniquilaron

Soy directivo docente Rectora en una Institución Educativa Oficial del Departamento de Cundinamarca en Colombia; el municipio donde está ubicada tiene 33.000 habitantes aproximadamente. La población escolar en este colegio es de 3800 estudiantes, desde grado cero hasta grado once. Cuenta con jornadas diurna, nocturna y dominical, con población en edad escolar, extra edad y adulta. Son 43 sedes educativas, “es monumental”. También esta articulado en la educación media técnica con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Tiene una planta de personal que consta de 165 docentes, 5 coordinadores, 5 auxiliares administrativos, 2 auxiliares de servicios, 2 celadores y 6 aseadoras.

Llegué a la institución por voluntad propia, en una permuta de plaza laboral que hicimos con el Rector que se encontraba antes en este colegio, ya que a él le favorecía, por

cercanía a su hogar, y a mí me parecía un reto profesional exigente para este momento de mi vida.

Antes de llegar tenía información de pasillo que se genera entre los docentes, que el colegio, era uno de los más pesados del departamento en cuanto a convivencia laboral. En los diez años antes de mi llegada, por él pasaron 8 Rectores, algunos con la intención de mejorar su nivelación salarial para jubilación¹⁴, otros, castigados por algún interés politiquero y otros, de buena fe. Todos, por presiones, fueron uno a uno buscando su traslado y reubicación en otras instituciones. Tanta inestabilidad directiva conllevó al empoderamiento de un grupo de docentes que aprendieron las maniobras suficientes para sacar a los Rectores que no se acomodaron a sus intereses.

Yo no iba a ser la excepción. Mi padre sorprendido, a tan sólo un par de semanas de nuestra ubicación en el pueblo, escuchó a uno de los docentes del colegio, jactándose en una cafetería de “que la nueva Rectora era una culicagada¹⁵ y que no les iba a aguantar ni quince días”. Fue el primer conocimiento que tuve de la mala voluntad que me tenían algunos compañeros. Este comentario develó las no muy buenas intenciones de algunos docentes para conmigo.

El primer año fue de conocimiento de la situación institucional; empecé a sentir la inconformidad de varios compañeros frente a mi rol en la institución y las iniciativas de mejoramiento planteadas. En varias oportunidades tuvimos diferencias por concepciones bien distintas de la pedagogía, la convivencia y la planificación con una Coordinadora. Ella optó, como estrategia en mi contra, por desinformar regularmente al colectivo de maestros, indicar acciones a los maestros y estudiantes que no se habían concertado, mencionar a los maestros informaciones en tono burlesco y satírico en mi contra, generar inconformidad y malestar entre los maestros, indisponiéndolos contra mí.

Esta situación fue generando una división muy marcada entre los maestros. Poco a poco se fueron conformando tres grupos visibles: los que estaban a favor de la Coordinadora, los que no tomaban ningún partido, y los que estaban de mi parte, la

¹⁴ El Rector tiene un incremento salarial en relación al número de estudiantes y jornadas que atienda, en la IED Miguel Samper es el 60% de sobresueldo.

¹⁵ Término empleado para referirse a persona muy joven sin experiencia.

Rectora. La Coordinadora estaba demasiado empoderada de la institución. Rectores anteriores le habían delegado muchísimas tareas propias del cargo de Rector y ella nunca concibió que yo asumiese la totalidad de mis responsabilidades de Rectora de la Institución. Ella ya no tenía poder.

Una de las primeras acciones de las que me percaté fue la manipulación de estudiantes por parte de la Coordinadora. El 10 de Abril de 2012, incitó, junto con algunos de sus maestros más cercanos, a los estudiantes de los grados superiores de la jornada de la tarde para que realizaran un paro de estudiantes con el fin de exigir el nombramiento de maestros. Argumentaba la Coordinadora que “la Rectora no había realizado ninguna gestión, que no servía para nada, que la única vía posible eran las vías de hecho, que era la única forma que les había funcionado siempre, para que la Secretaría de Educación Departamental nombrara los maestros, que tocaba ir al paro”. La mayoría de los maestros fueron a sus aulas coaccionados por mi presencia, pues, en aras del orden, me fui por los pasillos y las aulas a verificar que cumplieran con su deber. Unos maestros, en una acción permisiva, no dictan clase, motivan a los estudiantes a exigir sus derechos, a apoyar el paro, a salir de las aulas y pasearse al menos por el colegio; otros, motivan a la elaboración de carteles y, de manera tapada, promueven el paro y la salida a las vías nacionales para obstruir el gran flujo de tráfico que pasa por el municipio, ya que tenemos la carretera más transitada y congestionada del país.

Ese mismo día, elevé comunicación a la Secretaría de Educación Departamental (SEC), informándole de los hechos. Al respecto, nunca me dieron respuesta.

Luego, en una iniciativa por conocer el estado del avance en el cumplimiento de las competencias de los estudiantes y el desarrollo de proyectos por cada área, también en 2012, definí una organización alterna de horarios durante una semana para poder hacer las reuniones por áreas con los docentes, sin que ello perjudicara el normal desarrollo de la actividad académica de los estudiantes, para que no perdieran clase. Esta iniciativa ocasionó una gran batalla campal. Los maestros, liderados por la Coordinadora, se reunieron, discutieron, especularon y finalmente, en un oficio que me entregaron, manifestaron su negativa a aceptar esa estrategia de reunión. Ellos insistían que lo mejor era no citar estudiantes, hacerles perder clases.

En la búsqueda de una solución al cumplimiento de la estrategia de reunión planteada, informé de la negativa de unos docentes de aceptar una estrategia de reunión para modificar el diseño curricular del colegio, mediante correo electrónico a la Directora de Personal de Establecimientos Educativos de la Secretaría de Educación de Cundinamarca, con copia al correo institucional, para que los maestros conocieran de esta comunicación. Era la primera vez que los maestros mostraban el bloque de los inconformes y la no aceptación de disposiciones. Pedía, en dicha misiva, el favor de acompañamiento profesional para mejorar el clima laboral, que ya era tenso. La SEC nunca me dio respuesta alguna.

El primer año fue tenso pero diplomático. Empecé a identificar los gestores del mal ambiente laboral: chismes, intrigas, comentarios desalentadores, desinformaciones, manipulación de estudiantes, paro de estudiantes, empoderamiento de jóvenes estudiantes para cometer acciones delictivas... Sobrevivir a ese primer año, fue muy difícil.

Fue en el año 2013 cuándo la situación de acoso laboral inició en todas sus manifestaciones, originada en decisiones radicales que tomé junto con mi Consejo Directivo, para integrar a los estudiantes de la jornada de la mañana con los de la tarde, con miras a disponer lo necesario para la consolidación de la Jornada Única, que ya era un propósito del orden Nacional, Departamental y Municipal, con el beneplácito de mi Secretaría de Educación, quien me manifestó su apoyo a la iniciativa.

Amparados los docentes en el argumento de oposición a la integración de las dos jornadas se valieron de toda suerte de artimañas, desinformaciones, manipulaciones y hostigamientos, para hacerme sentir mal e indisponer a padres, estudiantes y autoridades del orden municipal y departamental en mi contra.

Los maestros manifestaron sus inconformidades con la conversión de la Jornada Única ante la Secretaría de Educación de Cundinamarca SEC, con el argumento de “que la Rectora de ese colegio se había enloquecido”. Lograron que el 13 de Febrero de 2013 llegara una comisión de la SEC a la Institución para “que jodieran a la Rectora”, “para que obligaran a la Rectora a montar la jornada de la tarde”, “para que le metieran un disciplinario”. Alguien con poder en la Secretaria de Educación les informó que la visita de la SEC llegaría al colegio. De hecho, en la SEC hay varios funcionarios natales del

municipio que se prestaban para los intereses de los maestros. YO era la Rectora del Colegio y no tenía ni idea de dicha visita. Los maestros, en cambio, tenían pleno conocimiento. Se hacían corrillos a la espera de que ese mismo día fuese trasladada del colegio. Como los maestros sabían que la visita iba a venir, tenían dispuestos a un grupo de padres, a un grupo de estudiantes totalmente aleccionados que recitaban todos los mismos discursos, las mismas quejas.

La hermana de una de las docentes líderes del acoso era la secretaria del Personero Municipal. A kilómetros se notaba la parcialidad de este funcionario en el proceso. Estaba absolutamente en contra de todo lo que la Rectora proponía y tenía total respaldo por los docentes acosadores. El Señor Personero, apareció en el colegio por obra y gracia del Espíritu Santo en dicha visita, pues también estaba informado. Manifestó a las funcionarias delegadas de la SEC para la visita que se hacía presente por las reiteradas quejas de la comunidad.

Dicha comisión no fue una visita. Fue un juicio público donde me dilapidaron, incriminaron y enjuiciaron; en frente de padres, estudiantes, docentes y el Personero municipal. Se manifestaron públicamente en mí contra varios compañeros docentes. Las quejas que se interpusieron en ese momento, son las que hasta la fecha se han dicho en todas las instancias a las que este grupo de maestros ha acudido:

- ❖ Construcción de muros
- ❖ Inconformidad con la asignación académica
- ❖ Contaminación auditiva
- ❖ Preferencia en la asignación
- ❖ Insuficiencia de la tienda escolar
- ❖ Insuficiencia en la capacidad de los baños
- ❖ Falta de planificación
- ❖ La modificación del Aula Galileo
- ❖ El uso como aulas de clase de las aulas de informática
- ❖ La falta de enfermería

Desafortunadamente para el grupo de maestros que me acosan, la emboscada que tenían en mi contra no les funcionó con la comisión de la Secretaría de Educación de

Cundinamarca. Esa reunión finalizó con el apoyo de la SEC a la implementación de la Jornada Única, que e invitó a los maestros a hacerse parte comprometida del proyecto. No obstante el respaldo de las funcionarias a mi gestión, fue un día espantoso. Estuve tensa todo el tiempo, nerviosa, sudorosa, preocupada, con miedo. Temía por la estabilidad en mi trabajo, por la permanencia en el municipio: mis padres ya estaban viviendo conmigo, mis hijos estudiaban en el colegio, no podía salir corriendo. Esa noche lloré largo rato en mi habitación, me sentía devastada.

Luego de esa emboscada y ante su derrota, emprendieron otra acción destructiva en mi contra. De la noche a la mañana, el día 23 de febrero de 2013, desde una camioneta gris, que, luego me enteré, era de un padre de familia de la institución, padre de uno de los estudiantes, cuyo Director de Curso era uno de los docentes que estaban en mi contra, entregó por todas las calles del municipio unos PASQUINES, en donde se alertaba a la población del municipio sobre mi proceder: nuevamente las mismas quejas interpuestas en la reunión del día 13 de febrero:

- ❖ Jornada única
- ❖ Cambio de horarios y asignaciones
- ❖ Ausencia de laboratorios
- ❖ Aula Galileo
- ❖ Hacinamiento de docentes y estudiantes
- ❖ Servicios sanitarios
- ❖ Improvisación
- ❖ El uso de las aulas de la Universidad

Ilustración 1. Pasquín

¡ALERTA GUADUAS!

¡SEÑORES PADRES DE FAMILIA DE GUADUAS!

¿QUE NOS ESTA PASANDO?

¿POR QUE NO ENTENDEMOS, QUE LO QUE ESTA EN JUEGO ES EL FUTURO DE NUESTROS HIJOS?

¿POR QUE PERMITIMOS QUE UNA SEÑORA VENGA A EXPERIMENTAR CON LA JUVENTUD GUADUENSE?

VEAMOS LO QUE SUCEDE:

DIRECTRIZ NACIONAL

EL ESTADO PLANTEA QUE LA EDUCACION EN LOS COLEGIOS PUBLICOS DEBE VOLVER A LA JORNADA COMPLETA, COMO EN ALGUNOS MUNICIPIOS DEBIDO A LA CANTIDAD DE ALUMNOS, LOS COLEGIOS TIENEN DOS O MAS JORNADAS, EL ESTADO PLANTEA UN PLAZO PARA IMPLEMENTAR ESTA DECISION.

COLEGIO MIGUEL SAMPER

EL COLEGIO MIGUEL SAMPER AGUDELO, NO POSEE LA INFRAESTRUCTURA NECESARIA PARA CUMPLIR CON ESTA DIRECTRIZ Y LOGRAR ALBERGAR LOS ALUMNOS DE LAS DOS JORNADAS, EN EL MISMO ESPACIO EN EL QUE FUNCIONA UNA.

LO IDEAL SERIA PLANTEAR UN PROYECTO DE INVERSION PARA CONSTRUIR LAS AULAS NECESARIAS Y AMPLIAR LA CAPACIDAD DEL COLEGIO EN LOS TERRENOS DEL MISMO, APOYANDONOS EN QUE SI EL MINISTERIO DE EDUCACION ES EL RESPONSABLE DE LA ORDEN, QUIEN MAS QUE ELLOS CONOCEN LAS LIMITACIONES DE ESPACIO, QUE PADECEMOS PARA QUE ADJUDICUEN LOS RECURSOS ECONOMICOS Y ASI LOGRAR EL OBJETIVO PLANTEADO, SIN OCACIONAR MAS INCONVENIENTES A LA COMUNIDAD.

¡PERO AQUÍ QUE PASA!

A LA SEÑORA RECTORA SE LE OCURRIO QUE, "HAY QUE FORZAR LA SITUACION, PARA QUE EL GOBIERNO NOS MANDE LA PLATICA, Y ASI PODER CONSTRUIR LAS AULAS", CREANDO EL CAOS EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL MUNICIPIO, UBICANDO Y REUBICANDO MUCHACHOS SIN TON NI SON, CAMBIANDO DE PARECER, DE HORARIOS Y NI DECIR QUE ESTA ASIGNANDO PROFESORES DE AREAS COMO QUIMICA, FISICA, CALCULO A DICTAR RELIGION Y HUMANIDADES. CON ESTE CRITERIO DE "FORZAR" ACABÓ CON LAS INSTALACIONES FISICAS DEL PLANTEL SIN QUE NADIE DIGA NADA, YA NO CONTAMOS CON LABORATORIO DE QUIMICA, FISICA Y DEL AULA DE TECNOLOGÍA GALILEO (ESTE SALÓN ESTABA DOTADO CON TODA LA HERRAMIENTA PARA LA FORMACION TECNICA DE LOS ALUMNOS).

EL HACINAMIENTO AL QUE SE SOMETE A LOS ALUMNOS ES IMPRESIONANTE, TODO POR EL CAPRICHIO DE LA RECTORA DE HACERLO YA, CUANDO SE PUEDE PROGRAMAR EL CAMBIO HACIENDO USO DEL TIEMPO Y DE LOS RECURSOS QUE NOS LLEGUEN. PERO NO, AQUÍ LA SEÑORA PREFERE FORZAR A LOS ALUMNOS AL PUNTO QUE LOS SERVICIOS SANITARIOS SON INSUFICIENTES Y LOS ORINALES SON UTILIZADOS POR LOS MUCHACHOS PARA DEPOSITAR SUS EXCREMENTOS, ¡SI ASI COMO LO LEEN! PERO ESO NO LE IMPORTA A LA SEÑORA, ¡HAY QUE FORZAR LA SITUACION!

Ilustración 2. Pasquín segunda parte

A LA RECTORA SE LE OCURRIO UNA BRILLANTE IDEA, COMO TODAS LAS SUYAS IMPROVISANDO EN TODO MOMENTO, UTILIZAR LAS INSTALACIONES DE CERES Y DE LA ESCUELA LA GRANJA PARA METER ALLI LOS ALUMNOS QUE NO CABEN EN EL COLEGIO...SI, ¿PERO A CAMBIO DE QUE? QUE LOS NIÑOS QUE ASISTÍAN A LA ESCUELA DE LA GRANJA POR SER LA MAS CERCANA A SU VIVIENDA, TENGAN QUE DESPLAZARSE A OTRAS ESCUELAS RETIRADAS DE SU CASA CON EL RIESGO QUE ESTO ACARREA, PERO ESE EL MENOR DE LOS MALES, LO MAS GRAVE ES QUE **¡GUADUAS SE QUEDA SIN UNIVERSIDAD!** SI SEÑORES, ASI COMO LO LEEN... SI, LAS INSTALACIONES DE LA UNIVERSIDAD SE VAN A UTILIZAR PARA DICTAR CLASES DEL COLEGIO, ¿EN DONDE SE DICTARAN LAS CLASES DE LAS CAPACITACIONES, TECNICAS TECNOLOGICAS Y PROFESIONALES QUE SE VIENEN DICTANDO?, ¿ADONDE TENDRAN QUE ASISTIR NUESTROS JOVENES RECIENTE GRADUADOS, O LOS QUE ESTAN POR GRADUARSE QUE NO TIENEN MAS OPCION DE EDUCACION?, EN GUADUAS, SE LUCHO DURANTE MUCHO TIEMPO POR TENER Y PODER BRINDARLE A LA COMUNIDAD, LA POSIBILIDAD DE EDUCACION SUPERIOR, PERO ESO A LA SEÑORA, NO LE IMPORTA Y AL ALCALDE, TAMPOCO, POR QUE EL SEÑOR LLEGO EN PARACAIDAS A ESTE PUEBLO Y NO SABE DE LA LUCHA DE SUS ANTECEDENTES POR LOGRAR ESTA UNIVERSIDAD, A LA FECHA SE HAN CANCELADO DOS CURSOS, EL TECNICO EN MANEJO DE MAQUINARIA PESADA Y EL TECNICO EN HSEQ PROGRAMADOS POR EL SENA, POR FALTA DE ESPACIO, ¿ESTO, LES PARECE JUSTO PARA LOS JOVENES QUE ESTABAN ASPIRANDO A ESAS CAPACITACIONES? PUES NO, NO PODEMOS PERMITIR QUE ESTO SIGA PASANDO SIN HACER NI DECIR NADA.

PERO HAY MAS...

NUESTROS HIJOS DEMUESTRAN QUE POR SU CORTA EDAD, NO ESTAN LISTOS PARA ESTAR SIN CONTROL COMO PRETENDE LA SEÑORA RECTORA. EN VARIAS OCASIONES ELLA SE HA DIRIGIDO A NOSOTROS LOS PADRES DE FAMILIA, COMO LOS RESPONSABLES DE LA EDUCACION DE NUESTROS HIJOS, Y NO SE LO DISCUTO ASI ES, DE LA FALTA DE AUTORIDAD EN EL HOGAR QUE DEMUESTRA EL COMPORTAMIENTO DE NUESTROS HIJOS... ES POSIBLE, PERO NO LO VAMOS A, AGRAVAR CON LA FALTA DE CONTROL EN EL COLEGIO, LA RECTORA, CONOCEDORA DE LA NATURALEZA DE LOS ADOLESCENTES Y PARA GRANJEARSE EL APOYO DE LOS MISMOS, LES DICE QUE NO SE PREOCUPEN, QUE EN CERES VAN A ESTAR COMO EN LA UNIVERSIDAD, QUE VAN A ESTAR MAS LIBRES, QUE PUEDEN ASISTIR CON EL CABELLO COMO QUIERAN, IGUAL CON EL UNIFORME, ES DECIR, EL PARAISO PARA UN ADOLESCENTE... Y QUE, CON ESE CUENTICO DE LA AUTORIDAD EN EL HOGAR, SE VA A PELAR EL CABEZAL Y ELUDE SU RESPONSABILIDAD EN EL PROCESO, NO SEÑORA, SI BIEN EL HOGAR ES RESPONSABLE DE FORMAR HIJOS EN VALORES, EL COLEGIO ES EL RESPONSABLE DE AFIRMAR ESTOS VALORES Y DE RESPONDER ANTE LA CONFIANZA DEPOSITADA EN USTEDES COMO EDUCADORES, A LA FECHA EN LA INSTITUCION, HAY MAS DE DIEZ NIÑAS EMBARAZADAS, NO NOS VAMOS A TILDAR DE MOJIGATOS, NI MUCHO MENOS, EL DATO SE MENCIONA PARA TENER PRESENTE, QUE SI PASA CON UN POCO DE CONTROL COMO SERA SIN NINGUNO...**PIENSE SEÑOR PADRE DE FAMILIA**

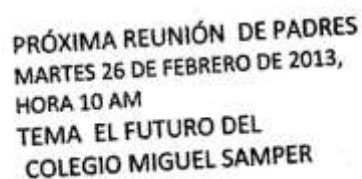
MARTES 26 DE FEBRERO DE 2013

REUNIÓN EN EL COLEGIO MIGUEL SAMPER HORA 10:00 AM

AGRADECEMOS SU ASISTENCIA Y APOYO

Además de dichas quejas, en este pasquín, invitaban a una reunión de padres, para generar un amotinamiento y un caos. No tengo ninguna duda en que los mismos maestros que manifestaron su inconformismo en la reunión del 13 de febrero, fueron quienes motivaron este pasquín y la convocatoria a la reunión de padres.

Ilustración 3. Citación inconsulta a padres de familia



PRÓXIMA REUNIÓN DE PADRES
MARTES 26 DE FEBRERO DE 2013,
HORA 10 AM
TEMA EL FUTURO DEL
COLEGIO MIGUEL SAMPER

Afortunadamente me di cuenta a tiempo, y, mediante circular, logré informar a la comunidad de lo que sucedía y evité un evento desafortunado.

No sé de dónde sacaba fuerzas para soportar tantas bajezas. Poner a terceros para actuar de esta manera, emplear un pasquín para desacreditar mi labor era nefasto. Me sentía como una cucaracha, lloré demasiado, oculta, en mi casa, para que ni mis padres, ni mis hijos me vieran... Sufrí enormemente.

Frente al alto volumen de quejas interpuestas por un grupo de maestros ante la SEC, la Directora de Personal tomó una decisión bastante controversial y en un oficio solicitó se consultara a la comunidad educativa en cuanto a sus quejas o a su respaldo a la gestión de la Rectora. Dicha comunicación agudizó aún más el tenso clima laboral. El día jueves 18 de Julio de 2013, nuevamente en un juicio en mi contra, se reunieron los docentes de Secundaria de la institución para: “Emitir un concepto de si conocemos la existencia de inconformidades y quejas sobre abuso de autoridad de la Rectora Zareth Díaz García”. Nuevamente iniciaron sus incriminaciones, con los mismos argumentos antes descritos.

El 22 de Mayo de 2013 fui invitada al Consejo Municipal para aclarar las supuestas inconformidades que la comunidad tenía sobre mi gestión. Nuevamente los docentes, que tienen familiares y amigos en esta instancia municipal, lograron manipular los hilos y obtener que me convocara. De manera extraoficial he escuchado los audios de varias sesiones que se han celebrado en mi contra. En ellos los mismos maestros han participado y han despotricado terriblemente de mí: me han llamado “Troncha toro”, personaje caricaturesco que hace alusión a mi condición de persona gorda. En otra sesión del Consejo Municipal, el Señor Presidente dijo a los maestros que ya el Señor Gobernador le había confirmado que La Rectora no llegaría al día del amor y la amistad en el colegio, que iba a ser trasladada. Esa noche, a la salida de la sesión, los maestros celebraron y echaron voladores en el parque principal del pueblo. Eso fue en 2013 y aún sigo en el colegio. Ello llevó al Señor Presidente del Concejo, al ver que su compromiso con los maestros no se había cumplido, a transformar mi traslado en un asunto personal y reto principal de si mismo.

Producto de tanta presión ante el Consejo Municipal, en una de las sesiones del año 2013, los maestros lograron que la totalidad de los 13 concejales del municipio firmaran una solicitud al Señor Gobernador pidiendo mi traslado. Se atrevieron a decir que “La Rectora era la mejor Rectora del Departamento, pero que sencillamente no la querían en el municipio”. Algo que me sorprendió mucho de los audios de las sesiones del consejo Municipal de los años 2013, 2014 y 2015 fue el énfasis que se hizo de mi condición de foránea. Por no ser del municipio, no tenía derecho a trabajar aquí. Otra cosa que me sorprendió fue la fecha de caducidad que le ponían a mi gestión. Para los maestros que asistían a estas sesiones y para varios de los Señores Concejales ya mi tiempo se había acabado, y ampliamente, ya mi ciclo había terminado.

La última sesión celebrada en torno a mí por el Consejo municipal, fue solicitada por los maestros del colegio en medio del paro nacional del magisterio y tuvo lugar el 8 de mayo de 2015. Una vez más, y luego de tres años, con las mismas denuncias, que hasta la fecha no han prosperado ante ninguno de los innumerables entes de control que nos han realizado visita y auditoria:

- ❖ Privatización del colegio
- ❖ Imperialismo - neoliberalismo
- ❖ Imposición de una jornada
- ❖ Edificaciones en detrimento
- ❖ Hacinamiento
- ❖ Desaparición del Aula Galileo
- ❖ Desaparición de los laboratorios de física y química
- ❖ Pérdida de la emisora
- ❖ Manejos inadecuados de la tienda escolar
- ❖ Nepotismo
- ❖ Traslados
- ❖ Intimidación

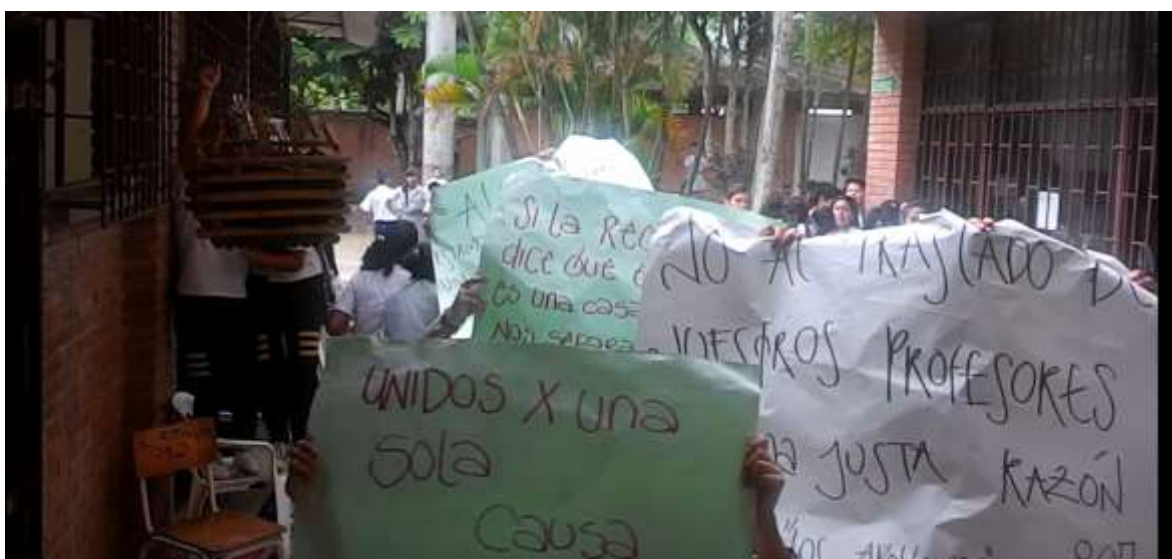
El día 19 de Julio de 2013, uno de los docentes que estaba en mi contra, se fue, lanza en ristre, contra el Personero Estudiantil. Esa situación me afectó muchísimo, me sentí responsable por la estabilidad emocional y académica del estudiante. El Personero Estudiantil era un joven brillante, juicioso, responsable, muy honesto en sus apreciaciones. Siempre apoyó los procesos de esta Rectoría, creía en el proyecto de conversión de la Jornada Única y era consciente de las maniobras que algunos docentes efectuaban para entorpecer el proceso. Que se metieran con él era meterse conmigo. Me afectó mucho emocionalmente.

El 21 de agosto de 2013, uno de los maestros acosadores, me abordó a la entrada del colegio en un pasillo y me dijo que él me iba a demostrar quien tenía que salir primero del colegio. Fue totalmente amenazante. Mediante oficio, se lo comuniqué a la Secretaría de Educación de Cundinamarca.

El 28 de agosto de 2013, nuevamente, los docentes desplegaron sus estrategias y manipularon a los estudiantes para que se movilizaran en paro. No orientaron sus clases, asistieron al aula y permitieron que los estudiantes hicieran lo que quisieran. Éstos se salieron de las aulas, pasearon por todo el colegio. En algunas aulas de clase los docentes invitaron a la realización de carteleros en contra de la Rectora y en favor de unos docentes

que habían sido trasladados por el nominador, por su mala convivencia. Pronunciaron arengas en el patio, gritando “que se vaya la Rectora”, “que no trasladen a uno de los maestros”. Me persiguieron y acosaron. Fue necesario enviar una circular a los padres de familia, informándoles de los pormenores del paro adelantado por los estudiantes y la manipulación por parte de algunos docentes.

Ilustración 4. Estudiantes en paro en el colegio



¡Qué momentos tan horribles! Sin paz, sin tranquilidad, cuidándome la espalda, llena de temor, sin saber qué otra maniobra emplearían, angustiada... Es muy triste no poder conciliar el sueño, mantener el cerebro prendido lleno de problemas, sufrir de insomnio, levantarse con dolor en todo el cuerpo, empezar a sentir los dolores articulares por el exceso de estrés. Empecé a tener bursitis en los codos, que pronto se transformó en epicondilitis, manguito rotador y túnel del carpo. Sin hablar de la depresión y ansiedad.

El 22 de agosto de 2013, la SEC nuevamente anuncia visita a la institución, por cuanto las quejas persisten.

El 2 de diciembre de 2013 fui, junto con los miembros de mi Consejo Directivo, denunciada por calumnia e injuria ante la fiscalía, por parte de dos docentes, quienes, en su

momento, fueron los principales promotores del acoso laboral en mi contra. Fueron trasladados a otras instituciones y hoy, a mi juicio, no representan amenaza para mí. Han sido momentos altamente difíciles. Los miembros de mi Consejo Directivo, que siempre me respaldaron, demostraron su total angustia y frustración. No podían creer estar denunciados por personajes que habían lesionado tanto a la comunidad educativa, mientras que ellos, que habían tomado la decisión de defender los intereses de la institución y de los alumnos, pudiesen llegar hasta la cárcel por ese motivo. Pedimos respaldo jurídico a la Secretaría de Educación y nunca nos fue otorgado. Nos tocó sacar de nuestros propios recursos para pagar un abogado y defendernos. Finalmente, en contra de nuestra voluntad, pero por pura conveniencia procesal, llegamos a una concertación y finalizó el tema. Fueron meses de desilusión, tristeza y frustración.

También para agosto de 2013, uno de los maestros acosadores, en una acción altamente incomoda e intimidatoria, empezó a grabar todo detalle de la vida del colegio: maestros en sus clases, estudiantes comprando sus onces al descanso, las filas para sacar fotocopias, etc. Fue necesario interrogar mediante oficio al docente, para que informara el motivo por el cual estaba filmando absolutamente todo lo que sucedía en la institución, situación que se constituyó en acoso no solamente para mí, sino para muchos compañeros docentes y funcionarios de servicios, que me manifestaron su inconformidad. Sentíamos que nuestra libertad estaba siendo vulnerada; nos sentíamos perseguidos.

En Agosto de 2013, fui nuevamente convocada al Consejo Municipal. La totalidad del Consejo Directivo de la Institución manifestamos por escrito la negativa de asistir a la sesión, en virtud de que ya habíamos sido citados en otra oportunidad y que el trato había sido grosero, parcializado, desinformado y acusador. Nuevamente el Consejo Municipal tomaba partido en esta situación.

También en agosto de 2013, los compañeros jubilados se sumaron al acoso, manifestándose en contra de la gestión de la Rectora, ante el Señor Personero Municipal y nuevamente ante el Consejo Municipal. No tengo ninguna duda que su comunicación tiene origen en las informaciones o desinformaciones que algunos maestros les hicieron llegar a los compañeros jubilados, que son figuras muy respetadas y queridas para la comunidad educativa.

El 6 de septiembre de 2013, pongo en conocimiento a la Secretaría de Educación de Cundinamarca de la incitación que el Señor Presidente del Consejo Municipal, junto con otro honorable miembro del Consejo Municipal, les hicieron a los estudiantes, para que siguieran con las acciones en contra de la Rectora, y les manifestaron su apoyo para lograr su traslado.

Ilustración 5 Concejales municipales incitando a los estudiantes



Nuevamente fui enjuiciada el 11 y el 12 de septiembre de 2013, en una comisión de la Secretaría de Educación de Cundinamarca, cuyo único propósito era “conocer la situación desde diferentes puntos de vista que se está presentando en la Institución Educativa frente al tema de la Rectora Zareth Díaz y algunos docentes”. Reiteradamente las mismas quejas por los mismos docentes con los mismos argumentos.

En aras de bajar la tensión al conflicto laboral al interior de la institución, el 4 de diciembre de 2013, pedí ayuda a la SEC, para que se les concediera el traslado que

voluntariamente estaban solicitando algunos de los docentes que estaban en conflicto en la institución. Gloria a Dios! Cuatro de ellos por su propia voluntad fueron reubicados dentro del proceso masivo de traslados. Pero ese no fue el fin del acoso laboral en mi contra.

A raíz del traslado voluntario de varios compañeros que estaban en conflicto, la situación en 2014 fue tremendamente tensa. Los grupos de maestros divididos, los comentarios, las descalificaciones, nuevamente las quejas ante el Consejo Municipal, ante la Secretaría de Educación y ante la Procuraduría, las desinformaciones. Mi salud se empezó a deteriorar, fue necesario acudir a medicina laboral. Fui incapacitada del 14 de Octubre al 5 de diciembre de 2014, por dolores de articulaciones superiores asociados al estrés.

En 2015, nuevamente, se agudizó el acoso, a causa de una comunicación que yo envié a la SEC, donde solicitaba apoyo para un docente en una difícil situación de salud y manifesté temer por su vida, por cuanto en el municipio no había la atención médica que él requería en caso de emergencia, y que, además, su eventual traslado en ambulancia se vería dificultado por ser ésta la vía más congestionada del país. Esta comunicación fue tomada por parte de los docentes como una afrenta y una nueva situación de amenaza para ellos. Interpretación totalmente distinta de la intención que yo perseguía, que era el bienestar del docente. Pues bien, su esposa, en ocasión del paro nacional del magisterio, se victimizó frente a los compañeros y generó un malestar mayúsculo entre ellos en mi contra. Nuevamente salieron a decir toda clase de calumnias e injurias, pusieron nuevamente en tela de juicio toda mi gestión. Las reuniones del paro de maestros eran para redactar cartas y organizar manifestaciones en mi contra. Con radicado del 17 de julio de 2015, los maestros volvieron a denunciarme por las mismas cosas que me habían denunciado en los últimos tres años, ante 8 distintos organismos. En esta oportunidad: Procuraduría, Contraloría, Ministerio de Educación Nacional, Gobernador de Cundinamarca, Secretaría de Educación de Cundinamarca, Control Interno, Personería Municipal y Presidencia de la República. No tenían un solo argumento nuevo, seguían manifestando exactamente las mismas cosas: Aula Galileo, laboratorios, hacinamiento, asignaciones académicas injustas, manejos indebidos de la tienda escolar. Llegaron hasta involucrar a mi familia, hasta poner

en entredicho el origen de mis recursos y mencionar en denuncias a mis padres, hermanos y esposo.

Han realizado auditorias, nos han llegado investigaciones, nos han indagado de todas partes. Durante la última visita de una funcionaria de la Dirección Administrativa y Financiera de la SEC, casi me infarté. Fue tremendamente acusadora. Me incriminó, se paseó por todo el colegio tomando fotos, haciendo entrevistas y dando órdenes; de lejos se notaba que la funcionaria venía totalmente parcializada, aleccionada. Venía a darme con todo. Luego de esa visita definitivamente entre en crisis de salud.

Por añadidura, me enteré que la persona en quien más confiaba, quien desempeñaba el cargo de auxiliar administrativo con funciones de secretaria ejecutiva pagadora, que conocía de todas las cosas y manejos de la institución, se había puesto en mi contra. Fue ella quien direccionó a la funcionaria de la Dirección administrativa y financiera. El padre de familia Representante de los Padres de Familia al Consejo Directivo del año 2015 me contó muy sorprendido que me cuidara de ella, que ella los había reunido a él y los 2 docentes representantes al Consejo Directivo y les había dicho que se cuidaran de mí, que no me fuesen a aprobar nada sin su consentimiento, que ella era la única que podría decidir en que invertir o no los recursos. Mediante comunicación del 17 de octubre de 2015 a la Directora de personal de establecimientos educativos de la SEC, le solicité el cambio de funciones por falta de confianza y negligencia, situación a la que la Jefe accedió, con la novedad de que la Funcionaria en una acción desesperada se fue hasta donde la Secretaría de Educación del Departamento y le dijo que yo la quería cambiar de sus funciones porque ella no quiso acceder a mis solicitudes de malos manejos de dinero. Eso es una calumnia, un descredito de proporciones mayores. Finalmente la Secretaría de Educación desistió de su cambio de funciones y aún la tengo de secretaria ejecutiva pagadora, pero con la misma desconfianza que manifesté desde la solicitud de su cambio de funciones.

La más reciente forma de ultrajarme, injuriarme, hostigarme, intimidarme y lesionar mi salud psicológica, emocional, y física fue a través de las redes sociales. Lo he puesto en conocimiento de la Secretaría de Educación, sin que se pronunciara al respecto. En el pasado mes de octubre, nuevamente mediante terceros, pusieron estas comunicaciones, hasta amenazantes, en redes sociales. Sin lugar a dudas los mismos maestros estuvieron

detrás de ello. Fueron exactamente las mismas denuncias realizadas desde el año 2013. La temporada vacacional para mí fue un suplicio. Un Concejal electo se dedicó a twittear calumnias en mi contra, exigiendo a la Secretaría de Educación que me investigara. Cada tweet me alteraba, incomodaba y ponía mal.

Ilustración 6. Publicación en Facebook vinculando a mi familia



Ilustración 7. Publicación en Facebook desacreditándome



Ilustración 8. Twists Concejal



Ahora bien, producto de tanta tensión, presión y stress, se agudizaron los problemas articulares de mis codos, hombros, muñecas, cadera, columna cervical y rodillas. Cada nuevo problema ocasionaba un espasmo en mis articulaciones, las endurecía. Se ponían rígidas y me causaban intenso dolor. A esta condición se le sumaron la angustia, el miedo e insomnio. Fue necesario acudir a psiquiatría. El diagnóstico de la profesional fue: “Paciente no apta para laborar por presencia de los siguientes síntomas: trastorno mixto de ansiedad y depresión, reacción al estrés agudo, medicada con Fluoxetina tabletas 20mg, Trazodona tabletas 50mg, Alprazolam tabletas 0.25mg”. Soy madre de un niño de 5 años y una niña de 12 años. Mi esposo tiene 65 años y no devenga pensión, mis padres, de la tercera edad, están a mi cargo. Saber que me iba a pensionar por invalidez con tan sólo el 54% de mi salario, a más de 17 años de la edad que me correspondería para jubilarme, me alteró mucho más, me dio muchísima angustia. ¿Con qué mantendría a mi familia? \$2.000.000 no me serían suficientes. No era justo tener que salir de mi trabajo, porque a un puñado de compañeros sencillamente no les caí bien. Me odiaron y se empecinaron en aniquilarme.

Esta situación me tenía apartada de mi trabajo, con probabilidad muy alta de ser jubilada por enfermedad profesional. La incertidumbre de las condiciones de vida lejos de mi profesión, de lo único productivo que sé hacer, sin los ingresos que solía percibir y la vida que solía llevar, agudizaba más mi ansiedad.

De otra parte, el haberme apartado de mi institución educativa debido a mis incapacidades, abrió una oportunidad de oro para que mis acosadores tomaran el poder de la institución. Al ausentarme de mi cargo de manera temporal, dejé encargada de la Rectoría a una fiel compañera docente, que es coordinadora y formaba parte de mi equipo de trabajo. Los cuatro primeros meses, ella estuvo a cargo de la institución. Diariamente me llamaba, me consultaba y entre ambas tomábamos las decisiones importantes.

Todo cambió en enero de 2016, con la nueva administración de las entidades territoriales, en ocasión de las pasadas elecciones del mes de octubre. Tuvimos nuevos diputados, Gobernadores, Alcaldes y Concejales en todo el país. En el municipio, quien quedó de Alcalde fue compañero maestro aliado de los docentes que me acosaron laboralmente. En su campaña rumbo a la alcaldía, en plaza pública y en múltiples oportunidades, prometió que una de sus primeras tareas sería sacar a la Rectora del colegio.

Con su llegada y muy poco esfuerzo ante la nueva administración departamental, logró que quitaran del encargo a la coordinadora que yo había sugerido y que llevaba 4 meses en el encargo, y que pusieran en ese encargo a uno de los compañeros que están dentro del grupo de los docentes acosadores.

Eso ha sido uno de los golpes más bajos que he recibido. El nuevo Rector encargado, quien cubre mi lugar mientras persiste mi incapacidad laboral, se ha dedicado a acabar con todo lo que yo había construido: cambió las asignaciones académicas, a quienes estaban a mi favor los tiene humillados, los ha pasado a otras cargas, les ha gritado y exigido que le dijeran “Señor Rector”. Cursó invitaciones a autoridades municipales y departamentales para mostrarles los presuntos daños que yo ocasioné a la institución. Se refiere a mí en los siguientes términos, mostrándoles espacios: “Lo que esta Señora acabó en cuatro años”. Le dio orden al personal de celaduría y vigilancia de no dejarme ingresar. Para acabar de completar, estuvo haciendo una campaña destructora de mi nombre. Me han llamado proveedores para decirme que el Señor Rector les responde, cuando preguntan por mí: “Esa Señora está en problemas, está investigada, ante Procuraduría, Contraloría y Fiscalía”. Se ha dedicado a desacreditarme y acabar con mi buen nombre.

Fueron varios los compañeros que me llamaron, visitaron y escribieron para expresarme su tormento frente a este nuevo Rector. Todo ello por haber sido en algún momento cercanos a mí. Una de las coordinadoras dijo que ella no iba a soportar tanto maltrato y humillación, que ella iba a tomar sus incapacidades por problemas de voz y se iba a hacer pensionar; una docente que se sentía igualmente hostigada, de la misma manera iba a iniciar su proceso de enfermedad profesional por manguito rotador y hacerse pensionar; la otra coordinadora estaba esperando a que el nuevo “Señor Rector” pidiera su cabeza para regresar a su base de docente de aula. Fueron tantas las represalias en contra de mis aliados y tantos los clamores de ellos hacia mí, pidiendo mi pronto regreso, que por una parte me hicieron sentir culpable por haberlos expuesto a ello y, por otra parte, más frustrada y deprimida.

El pasado mes de diciembre tomé valor y en una tarea bastante dolorosa hice catarsis de cada uno de los hechos de los que fui víctima. Recopilé más de 120 folios con pruebas y redacté la denuncia de acoso laboral contra ocho compañeros docentes y la

auxiliar administrativa con funciones de pagadora. Radiqué denuncia ante el comité de convivencia laboral de la Secretaría de Educación Departamental, ante la Oficina de Control Interno de la Gobernación de Cundinamarca y ante el Ministerio de Trabajo. Esta última ha sido la única instancia que a la fecha se ha pronunciado. Ya me convocó para ampliar la denuncia. Me sentí muy cómoda y respaldada por dicho organismo.

El trabajo en esta institución ha sido el momento más cruel, frustrante, triste, desmotivador y humillante de mi vida profesional. Un grupo de docentes que se empecinó en mi destrucción y traslado, utilizando toda suerte de acciones para desacreditar mi labor y soportar a las autoridades mi necesaria reubicación, entre ellas:

- ❖ incumplían horarios para generar caos entre estudiantes,
- ❖ permitían desordenes anárquicos entre los jóvenes,
- ❖ con alto volumen de ruido que impedían hacer clase a quienes así lo deseasen,
- ❖ un coordinador que se prestó para hacer seguimiento a los niveles de ruido que a su juicio eran motivados por las decisiones de la Rectora,
- ❖ un coordinador que se encerró en su oficina a atender pequeños casos de estudiantes, para contribuir al caos general ante la ausencia de su presencia
- ❖ una coordinadora permisiva con sus docentes allegados, permitiéndoles ingresos fuera de su jornada laboral y salidas dentro de la misma
- ❖ docentes provocadoras de peleas entre estudiantes, impulsándoles a hostigarse entre ellos, por su origen entre rural y urbano o de jornada entre mañana y tarde,
- ❖ incremento intencionado de las incapacidades de salud para contribuir al desorden,
- ❖ omisión de acción ante conflicto de estudiantes,
- ❖ incumplimiento de labores propias del cargo docente: entrega de notas, direcciones de grado, izadas de bandera, estímulo a participar en eventos,
- ❖ desinformación a padres de familia: todo era culpa de la Rectora, todo era malo, todo estaba mejor antes, todo se solucionaría si se iba,
- ❖ elaboración y distribución de pasquines vulgares e irrespetuosos con calumnias sobre la gestión de la Rectora, manipulando a padres y estudiantes para que estuvieran en mi contra,

- ❖ intrigas entre la comunidad sobre la procedencia de mis bienes, la inversión de mis recursos y el dinero para mis viajes y estudios,
- ❖ manipulación de todo el Consejo Municipal y el personero municipal, para citarme a una sesión del Consejo, para ponerme en ridículo, además de hacerlos firmar al unísono mi solicitud de traslado al Señor Gobernador del Departamento,
- ❖ festejo y descredito por parte de muchos de los Concejales en una grosera sesión del Consejo Municipal, donde uno de los honorables informó de la orden de mi traslado que, según él, había dado el Señor Gobernador,
- ❖ se referían a mi públicamente en términos despectivos y ofensivos,
- ❖ préstamo de los medios de comunicación del municipio para desacreditar la labor de la Rectora y exigir su salida del pueblo,
- ❖ quejas infundadas de acoso laboral de mi parte ante la Secretaría de Educación Departamental
- ❖ saturación de toda clase de quejas ante la Secretaría de Educación, en el ámbito laboral, de gestión y presupuestario....
- ❖ Denuncia de mis actuaciones ante entidades del orden nacional.

Estas y muchas más acciones deshonestas, destructivas, corrosivas y tendenciosas fueron mi realidad cotidiana. Enemiga gratis de un grupo de docentes, de un montón de padres y de una gran cantidad de estudiantes, más de la totalidad del Consejo Municipal y el personero del pueblo, desacreditada, humillada, calumniada, injuriada, amenazada en mi estabilidad laboral y en consecuencia familiar, emocionalmente destruida. Todas las mañanas me levantaba agotada, enferma, frustrada, triste, deprimida... Me ponía una máscara de sonrisas y entraba a laborar, muchas veces regresaba a mi casa, buscaba los brazos de mi esposo y me ponía a llorar... Era tan frustrante, tan amargo, tan triste... mis padres me apoyaron todo el tiempo, me escuchaban, me animaban, me hacían sentir mejor, pero, como se suele decir “la procesión iba por dentro”. Estaba siendo acosada, y ni siquiera me percataba de ello.

Una Jefe de Núcleo¹⁶ Educativo que seguramente queria ser Rectora¹⁷

La Institución que Sandra dirige no es tan grande como muchas otras del casco urbano en el Departamento. Es un colegio que tiene diez sedes y mil cuatrocientos cincuenta estudiantes, aproximadamente sesenta docentes, tres coordinadores, un orientador, un pagador y una secretaria. El colegio está ubicado en el casco urbano, allí opera la sede de bachillerato, con más o menos setecientos estudiantes. Tiene una sede de primaria cercana con quinientos estudiantes y la sede de preescolar, con casi cien. Las otras siete sedes suman ciento veinte niños. El Estado garantiza la educación en todas partes que se requiera, no cierra escuelas rurales por baja matrícula escolar.

La totalidad del municipio es de tradición política conservadora, pero hay dos grupos políticos conservadores que quieren el poder del municipio. Esa pugna se traslada desde la realidad municipal hasta el interior de la institución. Suele suceder en estos municipios que el Rector es encasillado con alguno de los bandos o fuerzas políticas de los municipios. Tenga él preferencia alguna o no, la gente comienza a mirar si el Rector toma partido de una u otra manera. Así mismo, termina siendo enemigo de alguien, un enemigo en el 90% de los casos “gratis”, y desde ese momento declarado objetivo de un grupo o fuerza política. Ahí comienza su persecución.

Uno de los Rectores que pasó por la institución salió en medio de una lucha política municipal muy fuerte. Las diferencias con los docentes fueron muy profundas. Él se fue en unas condiciones muy indecorosas: echaron voladores y hubo parranda porque se iba el Rector. A partir de ese momento la plaza¹⁸ quedó como señalada. Rector que iba llegando, Rector que no duraba.

¹⁶ Con la Ley 715 de 2001, el Gobierno Nacional termina con los cargos de Supervisores y Directores de Núcleo a nivel nacional. Deja los procedimientos para la inspección, supervisión y vigilancia de la educación, en manos de los departamentos, distritos y municipios certificados; abre la posibilidad de modificar o eliminar los núcleos educativos en función de las necesidades del servicio.

De acuerdo con esta Ley, se podrán asignar funciones administrativas, académicas o pedagógicas, a los actuales docentes directivos que se desempeñen como Supervisores y Directores de núcleo educativo.

¹⁷ El relato a continuación es producto de la entrevista realizada a una Directiva Docente Rectora del Departamento de Cundinamarca, que considera ser víctima de acoso laboral en su lugar de trabajo. Para efectos de este estudio, no se precisa su nombre real, ni se identifica la institución o municipio, en garantía de su tranquilidad y seguridad.

¹⁸ Lugar de asignación laboral, lugar de trabajo.

Nadie quería esa plaza. Cualquiera que se atreviera duraba diez meses. Aparecieron Rectores en encargo, Directores de núcleo encargados. se iban y volvían, en una época estuvo prácticamente escondida la plaza, hasta el año 2007 que finalmente llega un Rector, que generó el caos en el colegio, era un Rector nuevo, nunca había sido Rector, con unas costumbres extrañas para un pueblo tan conservador, formaba parte de un grupo, era una secta, como un grupo religioso, él mando quitar del colegio todas las imágenes religiosas y la Virgen. La comunidad educativa se puso tenaz, además el Rector entrego una lista con el nombre de 15 docentes al Alcalde antes de salir de su periodo de gobierno para que fuesen trasladados, los mandaron para diferentes veredas del municipio súper lejos, porque él los consideraba sus enemigos, ello llevo al municipio y a la institución al caos.

El Secretario de Educación tuvo que posesionarse, y al día siguiente, ir a estarse prácticamente tres días en el municipio aplacando a la comunidad y poniéndole orden, mirando la manera de reversar los traslados, de devolver todo, de mirar como volvía a poner el orden, calmar a la gente y buscar un reemplazo de este Rector que finalmente fue trasladado a otro municipio súper lejano. Nuevamente lo mismo, “se fue el Rector” y voladores, fiesta y parranda, una cosa muy fuerte para el que se va y también que genera como miedo al que va a venir.

Después de eso llegó un Director de núcleo encargado seis meses, luego llega otro Rector que tampoco había tenido experiencia como Rector, venía del municipio de La Peña, era un profesor que después fue coordinador y consiguió un encargo para la Rectoría; él estuvo once meses, argumento que iba del municipio por cuestiones de política. Con su salida no se generó tantos caos, él logro que no echaran voladores, que no hiciera fiesta ni se dieran aplausos por su partida, dejo a la gente un poco más organizada y más calmada.

En el 2010 llego otro Rector que aparentemente venia “castigado”¹⁹ del municipio de La Mesa, este Rector tomo una posición, como de, yo me encierro en mi oficina, yo dirijo desde acá, y ya, ó sea, él no tomo partidos políticos de ninguna parte, pero tampoco hizo ningún tipo de acercamiento con los profesores, ni con los coordinadores, en otras palabras,

¹⁹ Se considera que un Rector es castigado cuándo es trasladado sin su consentimiento a un lugar que no le conviene, lejos de su hogar. Suele suceder por manipulaciones politiqueras que quieren la plaza del Rector para algún Rector amigo, o porque el Rector que quieren sacar no les es útil a sus intereses. Algunas otras veces para solucionar de alguna manera los problemas de convivencia al interior.

él entregó el mando del colegio a los coordinadores y él quedó como un Rector escondido, como un Rector invisible; este Rector estuvo ahí hasta que a finales del 2010 llegó la Rectora, la que viene castigada supuestamente, la que Sandra reemplazó; ella llegó a resolver muchos problemas que dejó este Rector, porque un colegio necesita un Rector, cuando el Rector no ejerce, sino que simplemente se limita a estar presente, pero no ejerce, también genera un caos.

El caos político había bajado para ese momento. El caos ya era un asunto más interno del colegio; los docentes necesitaban un norte y la institución también. Desde 2004, época en que empezó todo el desorden, hasta el momento en que llegó la última Rectora, que Sandra reemplazó, el colegio, otrora uno de los mejores, había perdido el horizonte institucional. Se perdió todo, hasta el PEI²⁰.

Sandra llevaba cuatro años en uno de los colegios de la zona rural del municipio, cuando se enteró que la Rectora del colegio del casco urbano se iba a ir. Nadie quería coger esa plaza por muchos años clasificada por la Secretaría de Educación como una plaza “castigo”²¹, porque en el transcurso de siete u ocho años tuvo once Rectores. Las probabilidades apuntaban a que Sandra no aguantaría un año. La Rectora saliente había venido de otro colegio, también “castigada”. ella fue Rectora había ocupado el primer lugar en el concurso del año 2005, cuando ganó el concurso, surgieron algunos inconvenientes y fue mandada a otro colegio, estando en ese colegio se presentó una situación de hurto con una pagadora y finalmente la Rectora salió “castigada” literalmente, esa fue la palabra que le dijeron en Secretaría de educación.

(La Rectora anterior) Viajaba diariamente desde Facatativá, un viaje de casi tres horas. Era muy duro para ella, adulta mayor. Al finalizar el año, no aguantó más físicamente, tomó la decisión de renunciar y llamó a Sandra, ofreciéndole la vacante. Sandra tuvo que solicitar el traslado antes de la renuncia, y, junto con ella, ir a la Secretaría de Educación, para que le dejaran esa plaza de trabajo, porque no tenía padrino político, ni a alguien conocido en la Secretaría de Educación. A pesar de todo, muchas personas estaban detrás

²⁰ Proyecto Educativo Institucional PEI.

²¹ Se considera que una plaza laboral es castigo, cuando en ella no permanecen por largos años sus Rectores, sea por lo difícil de su convivencia, por los problemas que en ella se generan o por el difícil acceso y lejanía de la ciudad capital.

de esa plaza, porque queda en un pueblo muy cercano a Bogotá. Es una ubicación buena y por tanto codiciada por los politiqueros de la Región, que querían ubicar allí a Rectores afines a sus intereses. Lleva ya cuatro años en ese colegio, haciendo consciencia. Los problemas que dieron origen a su acoso llevan casi lo que lleva en el colegio. El primer año no fue problemático. Fue un año de adaptación, para conocer, para ubicarse en la institución, para conocer a la gente con quien trabajaba. Luego, comenzó a organizarse políticamente un grupo opuesto al Alcalde que administra actualmente el municipio. Con esto, fue que comenzaron a surgir una serie de situaciones que le generaron grandes dificultades en el trabajo, en las cuales la Jefe del Núcleo del municipio desempeñó un papel protagónico.

El detonante del acoso tiene origen en una decisión del Alcalde. El colegio tiene cuatro sedes urbanas, una de ellas, gigantesca, de una cuadra. Fue antiguamente el Colegio María Auxiliadora. En esas instalaciones funcionan el SENA²², la parte administrativa del colegio, el laboratorio de agroindustria y las sedes de algunos convenios con instituciones de educación para el trabajo. El Alcalde del municipio, un día, asistió a una reunión del Consejo Directivo²³ y planteó el préstamo de uno de los patios de la institución que da hacia la calle principal del pueblo. Solicitó un acuerdo para que se permitiera que los carros de transporte municipal entraran por una puerta del colegio y salieran por la calle principal. También propuso que en uno de los patios de esa sede, donde no había estudiantes, desocupado, por ende, la mayor parte del tiempo, pudiera hacerse el cargue y descargue de pasajeros, con miras a mejorar la movilidad en el municipio.

El Concejo Directivo manifestó enfáticamente su desacuerdo y el Alcalde insistió para que hiciera una juiciosa reflexión. Fue enfático en los beneficios que la institución podría obtener por concepto del arrendamiento, por cuanto las empresas de transporte estaban dispuestas a pagar un canon generoso. Como es una cuadra completa a la redonda, fácilmente los carros podrían entrar por una puerta, atravesar el patio y salir por la otra puerta. De esta manera, no tendrían que recoger y dejar los pasajeros en la calle. Presionó al

²² Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Entidad encargada de la formación para el mundo del trabajo con programas no titulados y titulados en niveles técnicos, tecnológicos y especialistas. Es la empresa más querida por los Colombianos.

²³ Máxima Instancia de decisión del Gobierno Escolar, esta ordenada por la Ley 115 y el Decreto 1860, tiene participación de todos los miembros de la comunidad educativa con voz y voto.

Consejo Directivo, argumentando que él estaba pidiendo en comodato a la Gobernación esa planta física, para poderla administrar, porque se trataba de un espacio que no tenía estudiantes. Finalmente, el Consejo Directivo le dijo que lo iba a pensar, pero que, en honor a la verdad, consideraban el proyecto inviable, por los problemas administrativos que les acarrearía dicha decisión, ya que el uso de suelo del predio era para fines educativos, mas no comerciales y su legítima propiedad no era del Consejo Directivo, ni del municipio, ya que la planta física era de la Gobernación Departamental.

El debate finalizó en esa reunión. No obstante, la información se filtró al municipio, de manera fragmentada, como de costumbre. A los pocos días, aparecieron una serie de derechos de petición²⁴, interpuestos ante la Procuraduría General de la Nación, donde el ex Alcalde del municipio, que era del grupo político contrario del Alcalde, acusó a la Rectora Sandra de haber destruido los patios de recreo del colegio, para convertirlos en el Terminal de Transporte del municipio. El Alcalde sólo había a hacer una propuesta al Concejo Directivo y quedó en un acta, dónde consta que nunca hubo ningún acuerdo.

El ex Alcalde, en su acusación, denunció además el funcionamiento de unos locales comerciales contruidos en lo que fueron en algún momento aulas escolares. Otros Rectores abrieron, cambiaron la pared por puertas y convirtieron cuatro salones en locales que dan a la calle de esa misma planta física. Eso lo habían hecho con la autorización de este mismo ex Alcalde del municipio. Sandra llegó a ese colegio en el año 2012 y los locales ya existían desde el año 2005.

En el derecho de petición, el ex Alcalde dice: “que la sociedad Chiguana²⁵, tiene que ver con sorpresa, como la Administración Municipal y la Secretaría de Educación han permitido que la Rectora del colegio destruya los patios de recreo, para convertirlos en el Terminal de Transporte del municipio, y destruya las aulas de clase para convertirlas en locales comerciales”. Se suscitó una conmoción impresionante. Sandra recibió unas citaciones de la Secretaría de Educación pidiéndole que diera explicaciones de lo que

²⁴ El derecho de petición está consagrado en la Constitución Política de Colombia como fundamental, es decir, que forma parte de los derechos de la persona humana y que su protección judicial inmediata puede lograrse mediante el ejercicio de la acción de tutela.

²⁵ Gentilicio plural de los natales de Choachí, Cundinamarca.

estaba pasando, porque tenían que dar respuesta a un derecho petición presentado a la Procuraduría.

La Rectora explicó, en primer lugar, que en los predios de la institución no existía ningún Terminal de Transporte; que sí existían cuatro locales comerciales que dan a la calle, pero que ella en su administración no los creó, que ella sólo refrendó contratos vigentes desde el año 2005 año, y siempre con los mismos arrendadores. Cuando ella llegó, simplemente recibió y continuó con los arriendos, puesto que si esos contratos llevaban entre cinco y seis años funcionando, estaban avalados por todo el mundo e incluso por la Jefe de Núcleo del municipio, quien también había sido Rectora del colegio.

Luego de recibir esa información, la Secretaría de Educación designó a la Jefe de Núcleo para verificar la veracidad de los hechos. Fue cuando las cosas empezaron a complicarse para Sandra. La Jefe de Núcleo había sido Rectora del colegio. Sabía cómo funcionaba todo. Llegó, tomó fotos, levantó un informe en el cual dejó sentado que efectivamente ahí funcionaban cuatro locales comerciales, cuyos contratos de arrendamiento tenía la Rectora. Se refirió al patio de recreo en cuestión, mencionando que ella ahí encontró unos carros guardados. Ese patio nunca fue un patio de recreo, porque esa sede, llamada sede A, no tiene estudiantes. Todos los estudiantes están en lo que se llama la sede B. Uno de los Rectores, en el año 2010, firmó un contrato de arriendo para el uso del patio de la sede A como parqueadero para guardar entre cuatro y cinco carros. Existía un contrato legal. Se entregaban informes a la Secretaría de Educación, se rendía cuentas a la Contraloría. Nunca nadie emitió reservas y menos aún críticas al respecto.

Sandra nunca vio el informe que la Jefe de Núcleo entregó. Días después fue citada a la oficina de Bienes y Rentas de la Gobernación, donde le solicitaron que explicara por qué razón estaba usufructuando un dinero de un predio que era de la Gobernación, y no del municipio. Bienes y Rentas añadió que ese dinero no lo podía cobrar el colegio, que los arriendos eran de la Gobernación. Sandra, en la misma oportunidad, se enteró que el ex Alcalde no había puesto un derecho de petición, sino dieciséis derechos de petición a todas las IAS²⁶, las cuales habían sido remitidas a la Secretaría de Educación y a Bienes y Rentas.

²⁶ IAS, popularmente se le mencionan así a todos los organismos de control del orden departamental y nacional cuyo nombre termina en IA, Contraloría, Procuraduría, Fiscalía...

Éstas, a su vez, mandaron todo a Control Interno Disciplinario, lo que colocaba a Sandra en una situación más que delicada.

Para dar respuesta al derecho de petición al ciudadano, la respuesta que dieron todas las entidades, fue sobre el desconocimiento que ellos tenían del asunto, mencionando el traslado a la entidad competente para la investigación de los mismos, por lo tanto todos transfirieron el asunto a la oficina de Control Interno y Disciplinario, para que ellos disciplinaran a la Rectora del colegio. Sandra no comprende, “a qué horas terminó metida en todo ese rollo”.

Meses después, le llegaron las comunicaciones de Control Interno y Disciplinario. Pidió copia del archivo y se encontró con el acta que había entregado la Jefe de Núcleo. En el mismo, rezaba textualmente así: “que sí, que hay unos locales, y que hay un patio donde hay unos carros parqueados, que ella no sabe si es un terminal o no es un terminal”. Sandra se percata de que algo raro pasaba, no comprendía porque, si la Jefe de Núcleo sabía cómo funcionaba el tema de los locales, siendo la Rectora del colegio por más de un año, conocedora de toda la historia de la institución y siendo la Jefe de Núcleo del municipio por más de 10 años; ¿en su informe mentía?, ¿porque no explico cómo se construyeron esos locales?, ¿en la administración de quién?, ¿qué Sandra no los creó?, la Jefe de Núcleo lo que hizo fue dar constancia de lo que estaba pasando, sin aclarar las circunstancias. Ya que la Jefe de Núcleo, en su condición de ex Rectora, conocía perfectamente la realidad del colegio, todo resultaba lamentablemente claro.

En una decisión inesperada, la oficina de Bienes y Rentas decidió quitarle a la Institución Educativa la sede A, quedando la misma bajo el poder de la Gobernación, a través de la Inmobiliaria de Cundinamarca. Se renovaron los contratos de arriendo, pero todos los arriendos que se percibían para el colegio como recursos propios, ahora ingresaban a la Tesorería Departamental... Perdieron los estudiantes de la institución estos recursos, con los que se les proveía bienestar. Sandra, junto con el Alcalde, durante casi un año, litigó con la Gobernación y la oficina de Bienes y Rentas para no perder la sede, porque, en última instancia, en ninguna parte la ley dice que es ilegal tener locales, y era falso que hubiera funcionado algún Terminal de Transporte.

La Secretaría de Educación envió a un ingeniero a verificar la situación, el cual hizo exactamente lo mismo que la Jefe de Núcleo: llegó, tomó fotos. Nunca le preguntó algo a la Rectora, tampoco al Alcalde, ni a los arrendatarios de los locales. Su único interés era verificar la existencia de los locales. Ello dio mérito para el inicio del proceso disciplinario contra la Rectora. La Secretaría de Educación dijo no saber nada, desconocer por qué eso estaba ocurriendo. La Jefe de Núcleo calló. El Alcalde y la Rectora eran los que iban a hablar con la Secretaría de Educación, a hablar con el uno y con el otro. Finalmente, nadie asumió, nadie se comprometió. En esto prácticamente pasó un año.

Es oportuno recordar que estos acontecimientos coincidieron con la conformación del grupo político de oposición al Alcalde. Sandra, preocupada por la situación, decidió acudir a la Asociación de Rectores de Cundinamarca, ARCUN²⁷, y solicitar a un abogado que la asesorara, para conocer si realmente estaba cometiendo algún tipo de falta, si estaba haciendo algo ilegal. Cuando llegó a la oficina de los abogados de ARCUN, cuál no fue su sorpresa al darse cuenta de que uno de los abogados era el ex Personero del municipio, amigo del ex Alcalde. El mismo le dijo que él no era la persona más idónea para orientarla, que él conocía ese problema, y le advirtió que todo eso era una lucha politiquera, una batalla entre el ex Alcalde en contra del Alcalde. Lamentablemente, ella estaba en el medio de todo, y que, si era necesario, aquél no vacilaría en “llevársela por delante”. Le sugirió que buscara a un abogado. Le tocó pagar para que la defendieran de los procesos que le habían incoado. Apelaron y entregaron a Control Interno y Disciplinario todas las pruebas que demostraban la existencia de los locales antes de su llegada a la administración de la Institución Educativa, que, por ende, ella no los creó, porque, en la acusación, se decía que ella había destruido las aulas de clase para convertirlas en locales, y convertir el patio de recreo en el Terminal de Transporte. Se logró demostrar que esas acusaciones eran falsas.

No obstante, tiempo después, le sorprendió que Control Interno y Disciplinario no había archivado el caso, sino que había dado mérito para abrir una investigación disciplinaria, por cuanto lo anterior era una acción preliminar. Cuando Sandra fue a conocer el tema del auto de investigación disciplinar en su contra, se enteró que el caso suyo había pasado por cinco abogados de Control Interno y Disciplinario. El último le manifestó que tenía mucha

²⁷ El Sindicato de los Rectores del Departamento.

presión de arriba²⁸, que el caso no se podía cerrar, porque el quejoso seguía interponiendo recursos y recursos. De allí que él necesitaba investigar más a fondo, y que por eso reabrió el proceso disciplinario. La Rectora quedó muy preocupada, entendió claramente que era una persecución, que estaban dispuestos hacer lo que tuvieran hacer para acabar con ella.

En razón a la pérdida de la administración de la sede A por parte de la institución Educativa y del municipio, Sandra fue objeto de innumerables comentarios hostiles en Facebook. Le atribuyeron la pérdida de la sede, dijeron que por ella les habían quitado la sede. También involucraron al Alcalde, diciendo que se había dejado quitar la sede. A ambos los culparon de no hacer nada. Eran la comidilla de todo el pueblo.

En alguna oportunidad Sandra cuestionó a la Jefe de Núcleo. Le recordó que ella había sido Rectora de la institución y que, por tanto, tenía pleno conocimiento de todo. ¿Por qué, entonces, en el acta, no había aclarado los hechos? La Jefe de Núcleo le respondió que a ella la mandaron a verificar la existencia de unos locales, y eso fue lo que hizo.

Algo muy bochornoso vino a complicar la situación. Dos de sus coordinadores dejaron sus hogares, porque se enamoraron con sendas profesoras provisionales. Eso fue muy mal visto en el pueblo. Mandaron un correo electrónico con fotos pornográficas de ambas parejas. Obviamente, expresaron su indignación por la falta de moral, por la total y absoluta pérdida de valores y principios en el colegio y, evidentemente, “todo porque la Rectora Sandra XXXXX no es capaz de hacer”, y “permitió que se vaya la moral”, “permitió que se vayan los valores”. La oportunidad era demasiado buena. La acusaron a ella, la Rectora. El correo se volvió viral. Lo tuvieron como mil personas, Sandra interpuso la queja ante Secretaría de Educación. Consignó los correos y nadie hizo algo, nadie contestó. Le informó a la Jefe Núcleo, quien le dijo: “Ay, eso, no se meta en eso, qué cosa tan cochina, tan terrible, eso manténgase alejada, al margen”. En cuanto al Alcalde, le aconsejó lo mismo. Pero, a Sandra, le afectó mucho ver su nombre involucrado en semejante suceso.

Meses después de toda la conmoción por el proceso disciplinario y los correos virales, comenzaron a aparecer una serie de quejas anónimas, puestas también en todas las IAS, con fecha de 3, 4 y 5 de septiembre, todas escritas con el mismo formato, como si un mismo

²⁸ Refiriéndose a que hay gente, políticos poderosos, con interés en que ese caso no se cierre.

grupo de personas se hubiesen puesto de acuerdo para introducir nuevas acusaciones en contra de la Rectora.

Fue acusada de certificar las horas extras de algunos docentes de la jornada nocturna²⁹ sin que ellos hubiesen ido a trabajar. La queja era tan absurda que fue consignada en septiembre y en la misma se decía que en octubre algunos profesores iban a faltar, y se preguntaba lo que se pudiera hacer para suplir esas faltas, ya que la Rectora las iba a certificar. Sandra siempre había manejado la nocturna. Nunca había tenido quejas, nunca nadie personalmente había manifestado alguna inconformidad. La Rectora hizo seguimiento a las quejas interpuestas, y encontró que las personas que aparecían firmando las acusaciones eran padres y estudiantes de la institución. Al ser interrogados por las razones de su queja, afirmaron no tener conocimiento de la misma y que sus nombres habían sido usados a tal efecto. Sandra sospechó que una de sus docentes, esposa del ex Alcalde, podía haber sido el autor intelectual de la maniobra en su contra, que se repitió varias veces.

De hecho, interpusieron otras, del mismo tipo. Una, sobre los permisos de algunos docentes, otra, acerca de la organización de la semana cultural, donde denunciaban el permiso de ingreso a terceros a la institución para realizar actividades con los niños, hecho que calificaron como gravísimo, pues ignoraban que eran los instructores de danza, música y teatro de la alcaldía municipal. Se quejaron también de la presencia de una ex funcionaria del colegio, que a menudo entraba y salía del colegio, como si eso fuese algún delito.

Sandra se enteró de la existencia de dichas quejas, porque, una vez más, la Secretaría de Educación asignó a la Jefe de Núcleo para la verificación de las quejas. La Jefe de Núcleo tenía información valiosa para ella y, con intensiones lesivas evidentes, llegó a la institución a recaudar las pruebas. Pretendía demostrar la doble certificación de horas extras de una docente. Sandra explicó que efectivamente la Secretaría de Educación, en la resolución de horas extras, había colocado a una docente dos veces, pero que ella lo reportó en su debido momento a la SEC y que fue corregido.

²⁹ La jornada nocturna se paga con horas extras a docentes de la misma institución que laboran en la jornada diurna. El Rector los propone y mes a mes certifica ante la SEC las horas extras efectivamente laboradas, para su liquidación en nómina.

La Jefe de Núcleo, al no encontrar mérito en su verificación, se concentró en hacer que los estudiantes dejaran constancia, en el acta, de la ausencia de la Rectora en las noches³⁰. Explicó y allí quedó consignado que la Rectora devengaba un sobre sueldo de doble jornada, sin estar presente en las horas de la noche e hizo muchísimo énfasis en que la Rectora devengaba un sobre sueldo, por tener jornada nocturna. Sandra se opuso a la denuncia, argumentando que este no era el objeto de la queja motivo de la visita.

Por segunda o tercera vez, la Jefe de Núcleo levantó nuevamente un acta, que no le permitió copiar a la Rectora, en donde Sandra terminaba siendo acusada de grosera, altanera, de no reconocer a la Jefe de Núcleo como representante de la Secretaría de Educación, de desconocer su autoridad. La Jefe de Núcleo, de manera enfática, aseveró que ella podía ir al colegio cuando quisiera, a la hora que quisiera, porque ella representaba la Secretaría de Educación. La Rectora le manifestó su desacuerdo, le expresó que en ningún momento le había negado el derecho a entrar al colegio, pero que consideraba que debían existir unos protocolos que habían de respetarse; que si ella estaba asignada por la Secretaría de Educación, al menos debía traer un oficio remisorio e informarle con anticipación que iba a presentarse a hacer una indagación, para ella disponer del tiempo para atenderla y acompañar el proceso; que debía dejar copia de las actas que levantara y le recordó que no podía salirse de lo que venía a indagar. El enfrentamiento dejó una relación más que tirante con la Jefe de Núcleo.

La segunda mitad del año, la Rectora se la pasó solventando quejas. A finales de octubre, fue llamada a Secretaría de Educación a enterarse de una serie de inconsistencias en el Sistema Integrado de Matriculas SIMAT³¹. Muchos colegios tenían esas inconsistencias. Era un proceso normal de revisión y depuración, que el Ministerio de Educación Nacional MEN exigía a las entidades territoriales. El colegio de Sandra tenía muchísimas, cerca de setecientas inconsistencias: de documentos, de duplicación, de edad. Se le dieron diez días de plazo para resolverlas. Como era tanto el desorden que había en el

³⁰ El Rector es un Docente Directivo que por ocupar este cargo goza de un sobresueldo entre el 25% y 35% más de su salario básico dependiendo de la cantidad de estudiantes que atiende. También existe otro sobresueldo por la cantidad de jornadas escolares que atienda entre el 20% y 25%.

³¹ Todos los niños y niñas del país de colegios tanto públicos como privados, deben estar registrados en este sistema de información. Este se cruza con la información de otros sistemas en salud y subsidios para garantizar la prestación del servicio y los compromisos que los padres adquieren para recibirlos.

SIMAT, la Rectora tomó la decisión junto con sus coordinadores, de llevar a cabo una jornada especial con las familias. Se citó a los padres y estudiantes, se dictó una charla sobre la importancia de la exactitud de los documentos, su correspondencia con la tarjeta de identidad. Luego, cada padre con sus hijos pasó con los profesores, para verificar los documentos, actualizarlos y adecuarlos a las exigencias del SIMAT.

Ese día se presentó la Jefe Núcleo, diciendo que la Directora de Inspección y Vigilancia de la SEC la había enviado, porque alguien había llamado para decir que en el colegio no se estaba dictando clases, sino que se estaba haciendo matrículas. Levantó un acta donde manifestaba que había podido verificar que ningún maestro estaba dictando clase, sino que se estaba refrendando las matrículas. Este suceso nuevamente enfrentó a la Jefe de Núcleo con la Rectora. Sandra le dijo que no podía redactar tal acta, porque los docentes estaban ahí, trabajando. La Jefe de Núcleo le exigió le explicara, el motivo por el cual 1400 estudiantes habían dejado de recibir clase³². La Rectora le explicó que estaban realizando una actividad de índole administrativa, cuya finalidad era asegurar el buen desarrollo del proceso académico de todo el año escolar y, asimismo, no perjudicar a ningún alumno. Podía observar que los docentes estaban presentes, cumpliendo su jornada laboral, que asistieron los alumnos con su uniforme y los padres de familia, previamente convocados. Y se había hecho una reunión en el auditorio, presidida por la Rectora.

En una maniobra que Sandra comprendió como sospechosa, la Jefe de Núcleo se excusó porque su computador se le bloqueó. Le pidió a la Rectora que le pusiera una secretaria para que le ayudara a escribir el acta. Ella no accedió, explicándole que tenía solamente una secretaria y que estaba sumamente ocupada. La Jefe de Núcleo, molesta, le contestó que ella se encargaría y le haría llegar el acta dos o tres días después. Nunca llegó. Pero, un par de semanas más tarde, regresó al colegio, solicitando le firmara unos escritos, mediante los cuales Sandra debía comprometerse a no volver a suspender clases. La Rectora no conocía ningún acta y ¿sí debía firmar unos compromisos? No firmó. El malestar se agudizaba.

³² Esta acusación podría ser altamente lesiva para Sandra y para los maestros. El Decreto 1850 de 2002 exige el cumplimiento de las horas efectivas de clase de los estudiantes. Y el Rector debe velar por su cumplimiento. Su incumplimiento puede acarrear sanciones disciplinarias, la pérdida del día de salario y en consecuencia de la prima de prestación de servicios, al finalizar el año escolar, que corresponde a medio salario efectivo mensual.

Dentro de la misma institución, la confianza se agrietó. Dos coordinadores, que hasta el momento le habían dado todo su apoyo, se prestaron para facilitar información a la Jefe de Núcleo. Además, Sandra duda de la honestidad de uno de sus administrativos, porque no sabe realmente de qué lado está. A veces pareciera que se está prestando para traicionarla, pero de pronto habla con ella y pareciera que no. La duda socava la confianza y empeora el clima laboral.

Además de la presión con la Jefe de Núcleo, comenzó intensificarse el contexto político, porque iniciaron las campañas políticas territoriales. El Rector de un pueblo pasa a ser botín de campaña de uno u otro partido de la contienda. Empezaron a correr todo tipo de rumores en su contra. Ejemplo: que la Rectora no llegó a trabajar a las 7am, sino que llegó a las 8am. Luego, se generalizó: la Rectora no madruga, sino que llega a las 8am. La acumulación de falsedades terminó generando malestar, haciéndole sentir que todos los ojos del municipio la observaban. Necesariamente, surgieron sentimientos encontrados. La Rectora cambió, ya no pudo volver a trabajar tranquila. Se sentía observada, vigilada, amenazada.

Al inicio del año escolar, en el mes de febrero, en ocasión de la primera reunión de padres de familia, un grupo de padres, pidió a la Rectora que les acompañara al salón de noveno, porque tenían una queja. Le manifestaron su profunda inconformidad, porque había unos alumnos, en el salón de clase, que se masturbaban delante de las alumnas. Sandra les respondió que era una queja muy delicada, que debía ser particularizada, que por favor identificaran a esos alumnos. Les invitó hablar en privado con las alumnas, para aclarar si lo que los niños estaban haciendo era realmente masturbarse, o si más bien estaban teniendo algún tipo de conductas obscenas, groseras o vulgares que les incomodaban.

Luego le dieron el nombre de cuatro estudiantes. Los padres de tres de ellos estaban allí. Se acordó una reunión para el día siguiente en la oficina de la rectoría, junto con el director de grupo y los coordinadores, para dilucidar lo sucedido, estudiar de qué manera el colegio podía abordar el problema, tomar decisiones y resolver la situación. Al día siguiente, los alumnos negaron las acusaciones. La reunión se tornó muy difícil. Una de las madres, la del estudiante objeto de las mayores acusaciones, le ordenó no hablar, no

manifestar nada más. Luego, ella y su hijo se retiraron del recinto. No se logró verificar exactamente lo sucedido para llegar a acuerdos. No obstante, la percepción que prevaleció fue que sí estaban pasando cosas, pero que no se trataba propiamente de masturbación delante de los compañeros, pues las alumnas dijeron que el alumno cogía la cartuchera y se la frotaba sobre su pantalón y se las ponía en la cara, acciones vulgares, obscenas, groseras, que a las niñas les incomodaron, pero que realmente no era lo que se estaba diciendo.

Pese a no haber llegado a acuerdos, la Rectora instruyó a Orientación Escolar realizar una intervención, con un psicólogo, para llevar a cabo una labor de educación sexual preventiva.

Sorpresivamente, la madre del alumno que se retiró de la reunión, al día siguiente fue al colegio, canceló la matrícula de su hijo y lo retiró. Un par de meses después, la Rectora recibió un oficio de la Secretaría de Educación cuestionándola por maltrato a ese alumno. Se le reprochaba haberlo acusado de masturbarse, se afirmaba que había perdido el control en la reunión, que le gritó, que no lo dejó hablar, y otras calumnias más, que a Sandra le parecieron rarísimas. Y, nuevamente, la SEC delegó en la Jefe de Núcleo la tarea de verificación de los hechos.

La Jefe de Núcleo llegó a la rectoría de la institución con el defensor del menor, el menor que la acusó (que ya no estudiaba en el colegio), su padrastro, que no estuvo en la reunión y su madre. Pidió un espacio en la oficina de la rectoría, para realizar la indagación. La Rectora se opuso rotundamente, porque en la reunión objeto de la acusación estuvieron presentes trece personas. En ese momento, faltaban diez personas más por participar. Manifestó su desacuerdo en que el padrastro del alumno, quien no estuvo presente en la reunión anterior, asistiera. Tampoco le pareció procedente la presencia del defensor del menor, por cuanto, si era una diligencia del defensor del menor, la reunión debería realizarse en su despacho y no en la rectoría.

La Jefe de Núcleo, le indicó que ese no era el procedimiento, a lo que la Rectora le exigió le mostrara por escrito los procedimientos establecidos por la Secretaría de Educación³³, indignada, llamó a la Secretaría de Educación. Nadie le dio razón alguna. Por

³³ No existe ningún procedimiento claramente definido y público que establezca los criterios para la asignación de este tipo de verificaciones y la forma como debe ser llevada a cabo.

último, llamó al Personero municipal. Éste le respondió que atendiera la visita. Sandra tenía sobrados motivos para cuidarse de la Jefe de Núcleo. Le preguntó el motivo de la diligencia, y ella le respondió que era para verificar la queja. La Rectora también le preguntó cómo la iba a verificar, y ella le indicó que iban a escuchar primero al alumno. Por esto estaba el defensor del menor.

El defensor del menor hizo unas preguntas al alumno, que él contestó. La Jefe de Núcleo pidió a la madre que hablara. La señora dijo todo lo que quiso. La Jefe de Núcleo, aparentemente, tomaba nota, no grababa nada. Luego escuchó al señor y cuando le correspondía escuchar a la Rectora, le solicitó que le remitiera por escrito una narración de lo sucedido. Sandra, indignada, le pidió le diera la razón de este cambio de procedimiento. Exigió se le aplicara el mismo procedimiento y solicitó se oyera a las otras diez personas que habían asistido a la reunión. La Jefe de Núcleo le respondió que ella no iba a entrevistar a alguien más. La Rectora le reiteró que, si a ella la habían enviado a verificar la queja, tenía que escuchar a todas y cada una de las personas que estuvieron en la reunión. La Jefe de Núcleo se ofuscó y dijo que la Rectora era una grosera, una altanera, que con ella no se podía hablar, que era una persona muy difícil. ¿Difícil porque Sandra hacía valer sus derechos y exigía un trato justo e imparcial? Finalmente, la Rectora se retiró de la reunión. La Jefe de Núcleo se quedó con los padres del niño y el abogado. Levantó un acta y entregó su informe.

Sandra se opuso a la forma como se había realizado la verificación. Elevó petición a la Secretaría de Educación, pidiendo se le describieran los procedimientos que se deben seguir cuando se asigna un Jefe de Núcleo para la verificación de una queja. Hasta la fecha, no ha recibido respuesta alguna.

Producto de esa queja y del acta de esa verificación, a Sandra le abrieron un nuevo proceso disciplinario, con unas acusaciones gravísimas. Se asustó, se estresó muchísimo. Su esposo la ayudó a conseguir una abogada experta en procesos disciplinarios, quien sigue defendiéndola, porque aún no se ha cerrado el caso. Los informes que entregaba la Jefe de Núcleo a Control Interno y Disciplinario, detallaban minuciosamente los hechos destinados a demostrar su culpabilidad. Además, en la Dirección de Inspección y Vigilancia de la

Secretaría de Educación, daban crédito a todo elemento que en su contra actuara. Y, de inmediato, remitían el asunto a Control Interno y Disciplinario.

Frente a esta andanada de acusaciones, Sandra fue a Control Interno y Disciplinario, para que le notificaran todos los procesos que tenía en curso, y se dio cuenta de que los soportes de todas esas acusaciones no eran otra cosa que las actas de la Jefe de Núcleo. Todas redactas de la misma manera, en su contra, y todas con el aval de la Dirección de Inspección y Vigilancia de la Secretaría de Educación. Esto le comprobó que lo que le sucedía no era casualidad, qué detrás de todo siempre había estado la Jefe de Núcleo. En la búsqueda de alternativas para mejorar su situación laboral, tomó la decisión de entrar al programa de Rectores Líderes Transformadores RLT³⁴, al que debía asistir durante toda una semana cuatro veces al año, conocida como la semana intensiva.

Tuvo la mala fortuna de tener varias plazas vacantes de docentes, por renuncia al finalizar el año inmediatamente anterior, plazas que, al mes de marzo, no había cubierto la SEC, con los respectivos nombramientos. La situación fue generando enorme malestar entre padres y estudiantes del colegio. Estando ella en un intensivo del programa RLT, al inicio del año escolar³⁵, fuera del colegio, los padres de familia protestaron formalmente la falta de muchos profesores y quien apareció en la escena institucional para apaciguar a los padres de familia fue la Jefe de Núcleo, quien, junto con dos coordinadores del colegio, convocó una asamblea de padres de familia, sin el conocimiento ni, menos aún, el consentimiento de la Rectora.

Ellos informaron a la comunidad educativa que la Rectora desconocía a la Jefe de Núcleo, que jamás le dio a conocer la necesidad de nombramiento de los docentes que hacían falta, que la Rectora la ignoraba a ella como autoridad delegada de la Secretaría de Educación, porque si la Rectora le hubiese informado, ya estarían nombrados los maestros,

³⁴ RLT es un programa liderado por: Empresarios por la educación, FUNDECA, Universidad Autónoma de Manizales, British Council, Coaching Group, MEN, SEM y Universidades representativas de la comunidad académica, creado para generar procesos de reflexión y acción al interior de las instituciones educativas que permitan comprender sus propias realidades y las del contexto, para desplegar opciones orientadas a su desarrollo personal y como Rector que redunden en beneficio de las organizaciones lideradas.

³⁵ Fecha desafortunada para todos los Rectores participantes del programa por cuanto son los momentos en que el colegio exige mayor presencia. La SEC suele hacer programaciones del tiempo de los Rectores sin tener en cuenta este tipo de factores que afectan la vida de las comunidades educativas. La asistencia a las semanas intensivas del programa RLT eran de carácter obligatorio so pena incurrir en falta disciplinaria.

porque ella sí habría hecho la gestión ante la Secretaría de Educación. La responsabilidad de semejante falla, no era de ella, sino de la Rectora. Loes invitó a que nombraran una comisión encargada de elevar la queja a la Secretaría de Educación. Lo que efectivamente hicieron. La Secretaría de Educación los atendió y les concedió el nombramiento de los maestros correspondientes.

Con esa acción, lo que quedó en evidencia fue la aparente negligencia de la Rectora, aunque, en realidad, había solicitado en múltiples oportunidades a la SEC le nombrara los maestros, sin obtener resultado. En cambio, los padres, junto con la Jefe de Núcleo, sí lo lograron fácilmente. Eso desestabilizó mucho a Sandra, se enfermó aún más, ya que, días antes de que eso ocurriera, en ocasión de la entrega, en el colegio, del Aula Vive Digital³⁶, con la presencia de la Secretaria de Educación Departamental, había aprovechado la oportunidad para rogar una vez más se acelerara el nombramiento de los docentes, además de la docena de oficios que ya había dirigido a tal efecto y en vano. Más aún, días después había interpuesto un derecho de petición, pidiendo los docentes, y eso se lo informó a la Jefe de Núcleo. Tal absurdo era desesperante, pues la inepta, a los ojos de todos, era ella.

Como consecuencia de esta serie de sucesos y alteraciones, Sandra se enfermó. Tuvo que salir del programa RLT para la Clínica Fundadores, afectada por una gastritis aguda. Fue incapacitada por unos días. Se le acentuó el vértigo que venía padeciendo, entró en un estado de depresión, de llanto, de angustia. Oía el nombre de la Jefe de Núcleo y se descomponía, cerraba los ojos, se acostaba a dormir y la veía, soñaba con ella, sentía que la perseguía. Tuvo que consultar al médico. Le ordenaron una cantidad de exámenes, que no arrojaron causa física para el vértigo. El médico tomo la decisión de enviarla a consulta psicológica, de donde salió para psiquiatría.

La sometieron a una serie de pruebas, con el fin de identificar las causas del vértigo. En casi todas coincidían la presencia, la llamada, la carta, el oficio, la queja de la Jefe de Núcleo. Con sólo encontrársela en la carretera, le daba vértigo. Comenzó un proceso de atención y seguimiento psicológico y psiquiátrico.

³⁶ Aula especializada que entrega el Ministerio de las TIC, con computadores y conectividad para el servicio de toda la comunidad.

El ir a las semanas intensivas del programa Rectores Líderes Transformadores RLT la alejaban del colegio, Secretaría de Educación programaba muchísimas reuniones también, la ausencia al colegio era alta, por estar en tareas propias del cargo, pero fuera de la institución; Sandra se percató que cuando ella faltaba al colegio, pasaban muchas cosas internamente, cosas que ella no se daba cuenta, cuando ella llegaba, muchas veces se encontraba con un ambiente laboral difícil para trabajar.

Tener que lidiar con cinco procesos disciplinarios estresa a cualquiera. Mantener una relación sumamente difícil con los coordinadores, quienes, siempre que ella no estaba en el colegio, buscaban la manera de demostrar su ausencia y generar el caos, para que se sintiera la falta de la Rectora, y que siempre terminaban apoyándose en la Jefe de Núcleo, para que ella salvara “el caos existente en el colegio por la ausencia de la Rectora”, empeora todo. Esta campaña de desprestigio se salía ampliamente de los límites del colegio, de la comunidad de padres y del municipio.

De hecho, en semanas intensivas del programa RLT, Sandra encontró a compañeros Rectores de la Región de Oriente, que comenzaron a preguntarle por su relación con la Jefe de Núcleo, a hablarle en torno a sus problemas, a lo que sucedía en su colegio. Ellos le advirtieron que la Jefe de Núcleo los mantenía informados, les comentaba que el colegio de ella era problemático, que había tenido problemas con un niño y con unas horas extra. Algunos hasta le relataron que la Jefe de Núcleo estuvo en sus colegios y les contó que no había podido presentarse con anterioridad, porque no salía del colegio de la Rectora Sandra, de resolver tantos problemas. Les dijo que este colegio estaba hecho un caos y que la Rectora era más que difícil.

Quedaba claro que la Jefe de Núcleo se dedicaba a desprestigiarle sistemáticamente. Ya no era simple chisme, ni imaginación suya. Ocurrió que una de las tutoras del programa RLT fue a visitarla al colegio, en ocasión de unos ejercicios propios del programa. Una vez finalizada la actividad, se sentaron a almorzar. En la conversación, salió el nombre de la Jefe de Núcleo, lo que motivó que la tutora visitante, solicitándole discreción, por cuanto no le parecía profesional, pero consideraba justo que Sandra lo supiera, le participara que, en el programa RLT, habían invitado a los Jefes de Núcleo de los Rectores que formaban parte del programa, para que ellos conocieran los propósitos, las metas y también las

ausencias que tendrían los Rectores de los colegios y, de esa manera, pudieran contar con su apoyo. Le comentó, además, que la Jefe de Núcleo, en ese encuentro y sin conocer a ninguno de los tutores líderes del programa, se les acercó y les manifestó su mayor consideración, por tener que trabajar con “esa señora”, que era muy difícil, problemática, egoísta, porque trabajaba sola, y no dejaba que nadie entrara en su colegio. No hubo quien se le escapara. Hizo lo propio con los miembros de los colegios del municipio, con el Alcalde, el Personero, la Comisaría, con todo el mundo. En su ir y venir, en varias ocasiones, le sugirió a la Rectora que solicitara su traslado. Sandra, ingenuamente, llegó a pensar que lo hacía porque se preocupaba por su bienestar. Pero, cuando pudo atar cabos, resultó evidente que todas esas insinuaciones lo único que pretendían era su salida del colegio y su debilitamiento afectivo.

En opinión de Sandra, es posible que la Jefe de Núcleo estuviera molesta porque ella había llegado a esa rectoría sin “palanca”³⁷. Este cargo, históricamente, había sido manipulado políticamente y Sandra lo obtuvo mediante traslado pulcro, sin apoyo, sin dinero de por medio, sin deberle el favor a nadie. Además, y hecho no menos importante, la Jefe de Núcleo, en algún momento, había sido Rectora del colegio. Por alguna razón las apuestas no daban más de diez meses a Sandra en el cargo. Los anteriores rectores no habían durado más de un año. Que Sandra llevara más de cuatro años en el colegio, era inconcebible para la Jefe de Núcleo, casi una ofensa. ¿Celos profesionales? Muy probablemente. ¿Celos de mujer? En última instancia, también. Sandra es más joven que la Jefe de Núcleo. Ella estaba acostumbrada a ser la reina. Llegaba al colegio y el colegio se detenía. Después de la llegada de Sandra, eso dejó de suceder. Además, Sandra es un poco parca, muy formal, consciente de que la Rectora no puede cancelar una reunión sólo porque llegó la Jefe de Núcleo.

La situación de Sandra, ya extremadamente delicada, tanto física como moralmente, iba a complicarse más aún a mitad de año, cuando la campaña electoral se desató en el municipio. Cuando el candidato a la alcaldía, de la oposición, inició su campaña, surgieron todo tipo de maniobras, una suerte de guerra sucia, que terminaba haciendo mella en la Rectora, a favor de la persona de la Jefe de Núcleo. Los medios de comunicación así como

³⁷ Palanca: ayuda que generalmente es de un político o persona con poder para poder acceder a un privilegio en una entidad tanto pública como privada.

las redes sociales jugaron un papel fundamental, Facebook muy en particular. A título de ejemplo, este acontecimiento.

El Alcalde tenía un caballo. En el mes de enero tienen lugar las ferias y fiestas del municipio. El Alcalde, sin la autorización de la Rectora, le pidió a uno de los celadores que le dejara, después de una cabalgata, guardar el caballo en el colegio. Entró el caballo a comer pasto, en un pequeño potrero del colegio, de la sede A, que estaba desocupada. Alguien tomó la foto y esa foto terminó llegando a las manos de Noticias UNO, que fue al municipio a filmar, para mostrar cómo el Alcalde de XXXX convirtió la sede A del colegio en el establo y la caballeriza de sus caballos. Noticia absolutamente amarillista que ubicó una vez más a Sandra en el ojo del huracán, víctima de críticas por un hecho que desconocía totalmente. Eso generó mucha más tensión y presión a la Rectora.

Finalizando el mes de agosto y ante tanta situación adversa, su vértigo nuevamente se intensificó y el médico tomó la decisión de remitirla a un psicólogo, quien, a su vez, la remitió a medicina laboral, que le otorgó un permiso de un mes, por incapacidad. Sandra quedó muy impresionada. Era la primera vez en su vida que le daban una incapacidad por medicina laboral. Como no estaba incapacitada por el vértigo propiamente dicho, sino por estrés, por ansiedad, por depresión, ella pensaba que eso le pasaba solamente a las personas afectiva y mentalmente desestabilizadas, y, al mismo tiempo, ese decía que no estaba loca, que no se iba a volver loca con todo lo que le estaba pasando.

A veces, cuando repasa todo lo que le ha pasado, se admira de no estar loca. Se ve como una persona muy fuerte. La psicóloga le ha dicho que, por su temperamento introvertido, a menudo se guardaba las emociones, no las exteriorizaba, no las manifestaba. Y somatizaba todo a través del vértigo. Últimamente, asumió su incapacidad. Consignó su incapacidad en MEDICOL³⁸. Le informaron que ellos se hacían cargo del trámite correspondiente ante Secretaría de Educación. A ella le entregaron una copia de la incapacidad, a presentar en su colegio. No obstante, Sandra, desconfiada, le mandó un oficio a la Jefe Núcleo, mediante el cual le informaba de su incapacidad por un mes, otorgada por medicina laboral.

³⁸ La empresa prestadora de servicios de salud del Magisterio en esta zona del país. Ellos expiden las únicas incapacidades médicas válidas ante la Secretaría de Educación, para ser tenidas en cuenta para efectos salariales y prestacionales.

Pasaron catorce días para que recibiera un correo de Secretaría de Educación, notificándole de un acto administrativo en su contra. Estaba destituida por abandono de cargo. Sandra quedó estupefacta, petrificada. Angustiada, se dirigió a Secretaría de Educación, se presentó ante la Directora de Personal de Establecimientos Educativos, Jefe directa de los Rectores del Departamento. Hizo pasar a seis colegas juntos. Sandra iba a entrar con ellos. La Directora le hizo una seña con la mano, desde su escritorio, indicándole que esperara. Sandra tuvo que decirle que ella también era Rectora. Entonces le permitió pasar, se le quedó mirando y le dijo: “¿Usted es la Rectora de XXXX?” Sandra asintió. “¿Cómo así que Usted se va quince días del colegio, y deja ese colegio manga por hombro? Tuvimos que nombrar en encargo a la Jefe de Núcleo, para que se pusiera al frente de ese caos”. Sandra tuvo que controlarse mucho para explicarle que ella había ido a laborar el 28 de agosto, que el 31 agosto lo había dedicado a instruir a los coordinadores, para que todas las actividades del mes de septiembre se realizaran sin contratiempo. La Directora de Personal fue tajante en decirle que ella no podía asignar funciones, que eso no era de su competencia. La Rectora le precisó que no había asignado funciones a nadie. Simplemente, había repartido responsabilidades, para que en su ausencia las actividades programadas fluyeran normalmente. Como respuesta, la Directora de Personal le informó que a partir del día siguiente, iría a su colegio, como Rectora encargada, la Jefe de Núcleo, para ponerse al frente del desorden que ella había dejado. Le recibió la incapacidad y le dijo que debía reversar el acto administrativo de abandono de cargo. A pesar del maltrato, Sandra logró pedirle que le explicara porque precisamente la Jefe de Núcleo la iba a remplazar durante su incapacidad. Le manifestó que ella la había venido persiguiendo desde hacía mucho tiempo, que ella era la causante de su enfermedad, y que esa actitud de la Secretaría de Educación era inconcebible. la tapa³⁹ Añadió que quedaba evidente que ellos tenían pleno conocimiento de la incapacidad desde el mismo día en que se emitió, y que no comprendía porque le habían tramitado un abandono de cargo. La Directora de Personal se limitó en manifestarle que reversaría todo y la despidió groseramente. Sandra, al salir de la oficina, quería llorar, tenía un nudo en la garganta, estaba aniquilada.

Tres días después recibió la llamada de un Diputado, quien, sorprendido, le preguntó lo que le pasaba. Le comentó que lo acababan de llamar para avisarle qué le habían corrido un

³⁹ Expresión para manifestar lo último que uno espera, insensato y temerario.

acto administrativo por abandono de cargo, que no le habían reversado el acto administrativo emitido por la Dirección de Personal. Eso fue como un nuevo balde de agua fría sobre los hombros de Sandra. Otra vez tuvo que salir corriendo a buscar la solución de un grave problema. Fue al MEDICOL, redactó unas cartas, las subió por el Sistema de Atención al Ciudadano SAT⁴⁰. Sandra admitió haber cometido el error de haber entregado su incapacidad en la mano a la Directora de Personal, sin copia firmada como recibido. Por ello, tuvo que redactar una comunicación contentiva de todo sucedido en la reunión presencial que habían sostenido, con los demás Rectores como testigos.

A pesar de sentirse prácticamente aniquilada, fue en ese momento que reaccionó y tomó valor. Llamó a un abogado en búsqueda de asesoría. Éste le explicó que eso que ella estaba padeciendo era un acoso laboral, e interpuso una demanda por tal motivo en contra de la Jefe de Núcleo, la Directora de Personal de Establecimientos Educativos y la Directora de Inspección y Vigilancia. En esta misma oportunidad, el abogado le señaló que la Ley 115, en su Artículo 131, permite que el Rector asigne sus funciones a alguien de su confianza, que tenga competencia mientras la Secretaría Educación lo legaliza y le significó que dirigiera una carta en estos términos a la misma Secretaría de Educación.

Quince días después regresó a su colegio, en pleno revuelo politiquero por las elecciones. Debido a su excesiva fragilidad emocional, se estresó enormemente, porque ella era uno de los blancos de la campaña de uno de los candidatos a la alcaldía. Volvió al médico, al psicólogo y este a su vez nuevamente a medicina laboral, quien le otorgó otro mes de incapacidad. Con la asesoría del abogado, redactó el oficio dirigido a la Secretaría de Educación, solicitando encargaran en sus funciones a una docente de su entera confianza. No obstante, el día en que fue a notificarse de su licencia por enfermedad profesional, vio que habían nombrado como Rectora encargada a la Jefe de Núcleo.

Enojada, triste y decepcionada se fue en busca de respuestas: la Directora de Personal no la recibió; la funcionaria de Bienestar Docente, que tiene en su poder su caso de acoso laboral, sin respuesta alguna desde hace más de un mes, se encontraba en licencia materna y la persona que la remplazaba estaba almorzando... Se le dijo que regresara después.

⁴⁰ Una plataforma web de la Secretaría de Educación para comunicación con la comunidad, entre ellos docentes y rectores, en tramites, sugerencias y solicitudes.

Mientras tanto, Sandra sigue incapacitada, a la espera de que se haga justicia por parte del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación Departamental. Actualmente, tanto la Jefe de Núcleo, como las Directoras denunciadas ya no trabajan en la SEC. La primera obtuvo su retiro forzoso por cumplir los 65 años de edad y las otras dos fueron remplazadas en ocasión del cambio de administración departamental.

La Rectora manifiesta que muchos de sus maestros e incluso padres de familia, ya han comprendido lo que pasó y le han manifestado su solidaridad, le han dado ánimo. La invitan a ser fuerte, a no dejarse vencer, a que cuide su salud. Este apoyo moral le complace y, a la vez, le duele, porque sabe perfectamente que nadie estaría dispuesto a actuar para defenderla, porque, si hubiesen querido hacerlo, ya lo habrían hecho. Sandra se siente sola. Sólo cuenta con su familia y su esposo. Siempre están a su lado. Él es el quien le ayuda con el abogado, la acompaña a las citas y audiencias, está pendiente, la asesora, la orienta. Trabaja con el Distrito. Ahí las cosas están claras, no tiene ese tipo de problemas.

Su esposo le ha sugerido que saliera de ese colegio. Ella le dice que prefiere quedarse, que esos puestos no son eternos, en clara referencia a la Jefe de Núcleo y a las Directoras. Si algún día tiene que salir, lo quiere hacer por la puerta grande. Añade que ella ha hecho una buena gestión, que no tiene por qué salir por la puerta de atrás. Admite que se ha equivocado en algunas cosas, como todo el mundo, pero asevera que ahora el colegio es un colegio al menos ordenado. Lo que no era en absoluto cuando llegó.

Ella no quiere irse a otro pueblo a lo mismo, a ser carne de cañón cada cuatro años, a que cada que haya campaña y a que cada que un concejal la coja entre ojos, a que cada que un personero la coja entre ojos, a que cada que no le guste a alguno del municipio, se vallan lanza en ristre contra ella e inicien nuevamente con el desprestigio, acusaciones y acosos en su contra; no quiere volver a pasar por las situaciones tan abrumadoras que ha tenido que soportar en ese pueblo.

Ella piensa, por la experiencia de su esposo, que el Distrito es muy diferente. Él lleva cinco años trabajando allí y sin problemas como los suyos. Ella quiere averiguar cómo solicitar y lograr el traslado interadministrativo para el Distrito, donde seguramente junto a su esposo encontrará el apoyo que tanta falta le hace. Prefiere ese camino a una pensión a temprana edad, por estrés postraumático, secuela de la depresión y ansiedad, producto del

acoso laboral. Si la pensionasen a sus 45 años, por estrés, por ansiedad, por depresión, esos diagnósticos podrían desfavorecerle en otros escenarios laborales como la Universidad o algún otro colegio. Además, no quiere que sus hijos la vean como la que no pudo con un colegio que le quedó grande. En sus momentos de profunda tristeza, se culpabiliza por no haberse dado cuenta desde el principio de todo lo que se tramaba en su contra. Además, tiene claro que su ausencia incide negativamente en la buena marcha de la institución. El colegio funciona por inercia.

Se desmoraliza al comentar que su compromiso con el trabajo ha cambiado, siente que todos estos años dedicados a defenderse han mermado su entusiasmo. Cree que su manera de ser ha cambiado. Ya no está tan dispuesta a escuchar a cada quien. Su prioridad es ella. Aquel amor hacia los estudiantes y los maestros, aquel deseo de que ellos estén bien, han cambiado, su compromiso con la institución ha disminuido. Y los promotores del acoso siguen ahí. Los coordinadores en el colegio y la Jefe de Núcleo, aunque ya se retiró, no sabe qué esperar de ella, porque seguirá viviendo en el pueblo. Afortunadamente, el candidato que había puesto precio a su cabeza, perdió las elecciones. Serán por lo menos cuatro años sin esa presión.

Sandra, luego de tan cruel experiencia, cree que para neutralizar el acoso tiene que cesar la impunidad. Percibe claramente que la Secretaría de Educación nunca fue contundente ante sus numerosos reclamos. Ella se manifestó, pasó cartas, informando las situaciones con sus coordinadores, lo de los pasquines y lo del Facebook. Nadie se ocupó de la situación. De allí que ella considera que en la medida que la impunidad va siguiendo, las situaciones de acoso van agudizándose, porque los verdugos siguen actuando a placer. Comenta con nostalgia que si un padre de familia va a Secretaría de Educación a interponer una queja en contra de un Rector, se le atiende; si un alumno o un maestro van, son escuchados y orientados, pero si es el Rector, no es importante. Acota que, en los ocho años que lleva en el cargo, siempre ha observado la misma conducta. Desconoce si eso pasa en todo el país, en todas las entidades territoriales, pero siente que a ella, en calidad de Rectora, muy poco apoyo se le ha dado. Por esto, se rehúsa a enfocar su renuncia como única solución a su situación.

Para ella no ha sido fácil haber tenido que ir a medicina laboral, que ir a psicología y mucho menos a psiquiatra. Socialmente hablando, se tiene el concepto de que el psiquiatra es para los locos. Sandra sabe que no es así. Sin embargo, el psiquiatra de nuestra EPS no es de ese tipo de psiquiatras con los cuales uno se sienta para verbalizar sus problemas. Es un señor que lo mira a uno durante cinco minutos y le “empepa”⁴¹. Ella se siente incómoda de tratarse con un psiquiatra, cree que eso la va a estigmatizar y, por eso, nadie en su colegio lo sabe. Ha dicho que va al fonoaudiólogo, a fisioterapia, hasta a psicología, pero al psiquiatra, no. Sandra considera que el acoso laboral le quitó mucha alegría, le robó juventud, paz. Dejó de dormir muchas noches. Apenas cerraba los ojos, aparecía la Jefe de Núcleo. Pensaba que le iban a embargar la pensión, y entonces ¿qué iba a ser de ella, de su estabilidad y la de sus niños pequeños? ¿Y si mañana su esposo se cansaba de ella y la dejaba sin trabajo? ¿Y si...? ¿Y si...? Semejante tortura, no se la desea a nadie.

⁴¹ Llena de medicamentos “pepas” a sus pacientes.

Duele más que se metan con sus amigas, que con ella misma

El colegio donde trabaja Lucía es una Escuela Normal Superior⁴², ubicada en el sector urbano. Está en la cabecera municipal, en el municipio propiamente dicho. Cuando llegó había aproximadamente 800 estudiantes. Ahora son aproximadamente 550, porque es un municipio muy pequeño, con dos colegios, y el otro colegio tiene una sede rural muy importante. Muy pocos estudiantes son realmente del municipio. Esos dos, “tres” colegios⁴³, están inmersos en la problemática de la mayoría de los planteles de los municipios pequeños o medianos, que se están quedando sin población, sin estudiantes, especialmente en la educación básica. En la básica secundaria y media, y formación complementaria la población es importante, porque el colegio recibe estudiantes de sexto grado hacia arriba, procedentes de toda la región, por la especialidad pedagógica que ofrece y la posibilidad de salir graduados como docentes. Hay gente que manda a sus hijos desde sexto grado. Hay alumnos que vienen de Sasaima, Villeta, Vergara, Nimaima, San Francisco, La Vega, y hasta de Albán⁴⁴.

Son los estudiantes de los grados superiores los que han permitido sostener la planta de docentes⁴⁵, porque ha disminuido ostensiblemente la de primaria. Ha sido necesario unificar incluso las escuelas urbanas tradicionales⁴⁶, reunir de 2 o 3 grados en un solo salón

⁴² Colegio que tiene su énfasis técnico en pedagogía para la formación de educadores. Cuenta con grado 12 y 13 para permitirle a egresados y foráneos formarse como profesores en convenio con una Institución de Educación Superior - Universidad.

⁴³ En muchas Entidades Territoriales del país, existe el fenómeno de tener dos o tres colegios en el casco urbano, que terminan convirtiéndose en enemigos por la mercantilización de los estudiantes; estudiantes que se deben conservar para mantener contratada y estable la planta de docentes y garantizar los recursos económicos para cada Institución; a los colegios anualmente les transfiere el Departamento e incluso algunos municipios, dinero al Fondo de Servicios Educativos por concepto de calidad y gratuidad, para que distribuyan en sus necesidades más sentidas.

⁴⁴ Albán es un municipio a 70 kilómetros de su municipio, más de hora y media de viaje en óptimas condiciones. Un lugar lejano para ir a estudiar diariamente.

⁴⁵ La planta docente de una Institución Educativa en Colombia se rige por el Decreto 1850 de 2002, que determina la relación de docente por número de estudiantes haciendo la diferencia para el sector urbano y el sector rural, la educación preescolar, básica, la media técnica y la media académica. Si en una escuela no hay los estudiantes suficientes para un grado escolar, se suprime el cargo, se entrega al docente a la Secretaría de Educación para ser reubicado y los estudiantes deben fusionarse con otro grupo de compañeros, así no sean de su mismo grado.

⁴⁶ La educación multigrado con un solo docente en Colombia siempre ha correspondido al sector rural con los modelos flexibles de educación como la Escuela Nueva, la Telesecundaria o la Postprimaria Rural. Las escuelas urbanas históricamente han trabajado con el modelo tradicional, un docente por grado y por aula.

de clase, con un solo docente. Esta situación es uno de los primeros reclamos que le habían hecho a la Rectora Lucía. Pese a darse cuenta del contexto, la culpaban de no gestionar, de no saber hacer las cosas y de no luchar por sus maestros, al momento de realizar los ajustes de personal, cada año, en Secretaría de Educación, cuando se daba el proceso que se conoce como Estudio Técnico de Planta.

Ella se encontraba trabajando en la Normal Superior de Mitú⁴⁷ y su especialidad era pedagogía y psicología. Era la profesora de Pedagogía de la Normal Indígena de Mitú, muy amiga del Coordinador, junto con su esposa y sus hijos. Había llegado procedente de Bogotá. Hallarse tan lejos sin conocer a nadie era difícil. Fue estableciéndose con ellos un vínculo tan fuerte, que parecían su otra familia. El tiempo pasó, los niños crecieron y el Coordinador y esposa ya no querían que sus hijos se quedaran estudiando en Mitú. Mandaron al chico mayor para Bogotá, y empezó el sufrimiento por la incertidumbre de la suerte del muchacho tan lejos de ellos.

La esposa del coordinador, también docente, empezó a buscar traslado, para acercarse a Bogotá y estar junto a su hijo. Un día le comentó a Lucía que había una vacante para la especialidad de ella en su pueblo. Lucía juraba que ella era de Bogotá, cuando le precisó que se trataba de un municipio cercano a Bogotá, que tenía una Normal. Logró su traslado y se fue. Dejó a su esposo como seis meses, tiempo que necesitó él también para obtener su traslado.

La madre de Lucía había ido a Mitú. El trauma fue brutal. Cuando se bajó en la calle central de Mitú, que era la zona de aterrizaje de los aviones, y vio todo el piso de arena y piedra, sin nada de pavimento, casi colapsó. Lo más duro fue observar el cuarto de su hija. Era de tablas, casi se infartó. Decía que ella también era maestra y que esas condiciones de vida le parecían terribles, que su hija no merecía vivir así. En ese tiempo no había sino luz de 6 a 10 de la noche y agua cada tres días y les tocaba bajar al río a bañarse, a lavar la ropa y la loza, llevar cargada el agua al hombro para tener en los baños. Se quedó cuatro días durante los cuales, mientras Lucía trabajaba, ella estaba sentada en el aeropuerto, viendo si algún avión de carga la sacaba.

⁴⁷ Mitú está en una de las regiones más apartadas del centro del país, queda al extremo sur en límites con Ecuador, pertenece al Departamento de Putumayo.

A los seis meses, en una de las vacaciones de fin de año, Lucía recibió una llamada de sus amigos de Mitú, que se habían trasladado cerca a Bogotá. Le informaron que había una vacante en la normal, en el área de pedagogía, su especialidad. Lucía la desestimó, quería quedarse otros añitos en Mitú, vivir un poco más la experiencia, pues no llevaba sino tres años. Ellos le hicieron ver que la oportunidad no se volvería a presentar. Pese al desinterés de Lucía, sus amigos y su madre, se confabularon. Tenían su hoja de vida en un computador en Bogotá. Convencieron a su hermana, la imprimieron, falsificaron la firma de Lucía y la pasaron a la alcaldía. En ese tiempo era el alcalde quien tomaba la decisión. Le gustó esa hoja de vida y la recomendación de su compañera. Solicitó hablar con Lucía.

Llamaron a Lucía al teléfono de la Normal. Era su ex coordinador, a quien respetaba muchísimo, y le dijo: “La llamo para decirle que usted tiene cita con el Alcalde el martes a las 2 de la tarde en la oficina de él en Bogotá. Hágame el favor, no me haga quedar mal.” Y colgó. La habían puesto entre la espada y la pared. El Padre, que era su jefe en Mitú, estaba muy enojado. No era justo que el ex coordinador estuviera sacando a los mejores profesores de allá. Sin embargo, él no la podía retener. Le hizo una solicitud de licencia no remunerada, para que, si en algún momento decidía volver, regresara. Encontraría las puertas abiertas. Le ofreció, incluso, mandarla para una de las comunidades como Rectora.

Hace veinte años dejó Mitú y empezó a trabajar en ese municipio. Trabajó como profesora durante 5 años. Luego hubo el primer concurso para Coordinación. Lo ganó y estuvo como Coordinadora durante 3 años. Posteriormente, llegó el primer ajuste de personal y, como la Normal empezaba ya a tener menos estudiantes, 860 en ese momento, dejaron un solo coordinador. El Rector entregó a Lucía. Tenían algunas diferencias administrativas.

Lucía era Coordinadora titular. En la Planta de Personal de su municipio no apareció registrada. Su otra compañera Coordinadora la acompañó al municipio vecino y, luego de hablar con el Alcalde y con el Rector, se dio cuenta que su nombre aparecía en la Planta de Personal de ese municipio. Quedó muy sorprendida, pasmada. Lucía jamás había salido de una Normal, toda su experiencia profesional era en las Normales. Casi se desmayó. El Rector le dijo que se presentara al otro día a trabajar y que se notificara de manera inmediata. Volteó la hoja y le indicó donde firmar. Traslado discrecional por

necesidad del servicio: fue uno de los primeros golpes a su dignidad. No obstante, agradece esa experiencia. Aprendió muchísimo. Era un colegio grande, muy grande. Coordinó todo el bachillerato académico, con más o menos 28 horarios. Se desempeñó en el cargo desde enero de 2004 hasta mayo de 2006. En diciembre se dejó convencer por su compañero Coordinador para participar en el concurso de Rectores. Resulta que lo ganó.

En este preciso momento, una de las Rectoras que dirigía uno de los colegios más grandes de Cundinamarca, que tiene 5000 estudiantes, con tres jornadas, mañana, tarde y noche, era amiga de la Secretaria de Educación y supo que iba a renunciar a la Secretaría. Le pidió que la trasladara a otra parte y entregó la rectoría. Por tanto, era necesario buscar a quién movían. Ocurrió que el Rector de donde trabajaba Lucía tenía el perfil adecuado y buen prestigio. Así se dio su traslado a Sabana, que le causó mucho disgusto. Como consecuencia, quedaba acéfalo el colegio que él manejaba, también grande. De esto salió otro movimiento de personal, el cual, a su vez, dejó otra vacante. Fue cuando acudir a las listas de las personas que habían aprobado el examen de concurso. Lucía estaba entre las primeras. Recibió su nombramiento. Cuando le llamó su ex Rector, casi se desmayó. Le dijo que era un hecho, que a él lo trasladaban y a ella también y que al día siguiente debía presentarse a firmar.

Asumió esa rectoría por 10 meses, mientras culminaba el concurso. Luego, como Rectora de planta, titular, en enero, le presentaron las vacantes que existían, y pudo escoger. Encontró el Colegio Departamental del municipio donde había llegado cuando se vino de Mitú, a media cuadra de su casa. Entró en periodo de prueba en 2007 hasta diciembre. La evaluaron y pasó. En marzo de 2008, recibió una llamada del Alcalde, informándole que había sido trasladada. Nuevamente, Lucía quedó atónita. Preguntó al Señor Alcalde si tenía quejas de su gestión en el colegio, a lo que él le respondió que no tenía queja alguna. Añadió que, precisamente, valoraba tanto su gestión, que la quería en la Normal Superior. Pese a las negativas de Lucía, el Alcalde, de manera enfática, le dijo que no le estaba preguntando, le advirtió que la estaba notificando, que pasara por la Secretaría de Educación, porque ya existía el acto administrativo de su traslado. Le explicó que el municipio necesitaba la aprobación en ocasión de la visita de verificación de calidad de la Normal, que el municipio no podía darse el lujo de perder esa verificación, de perder la

Normal, motor del pueblo. Y ella era la persona adecuada para responder por esa responsabilidad. Ella, una vez más, le dijo: “¿Usted tiene consciencia de la cantidad de enemigos que le van a salir, así como a mí?” Le contestó que sí.

Lucía siguió muy preocupada. Sabía que la situación iba a ser muy complicada. Este acto administrativo le había quitado el puesto a su ex Rector, quien fue reubicado en el colegio que tenía Lucía, donde ella había hecho su periodo de prueba. Sería esto el motivo de todos sus problemas. Su padre le rogó que no aceptara, su marido le dijo que se iba a acabar el matrimonio, primero, por la cantidad de tiempo que exigía ese colegio, luego, por lo que ya sabían que los colegas eran muy problemáticos. Una y otra vez le insistieron que no lo aceptara. En vano.

La relación con su ex Rector, de por sí, no podía ser igual. Él nunca le manifestó algún reclamo. Lucía lo llamó y le dijo que lo mejor era seguir como antes, porque el Alcalde la presionaba. Él asintió, pero nunca le explicó nada de la entrega, ni le mostró lo que le entregaba. Ella le pidió revisar y él le respondió que no tenía nada que revisar. Ella terminó recibiendo sin acta, pero dejó constancia por escrito: “Se me entrega este listado, pero sin posibilidad de verificación.”

Los profesores la recibieron de mala manera, inclusive docentes nuevos, que no la conocían, no habían trabajado con ella. En los días cercanos a la visita de verificación por parte del Ministerio de Educación, le dijeron que los estudiantes, apenas llegaran los funcionarios del Ministerio, iban hacer un paro para quejarse por el traslado de su Rector y la llegada de ella. Lucía citó al Concejo Estudiantil. Pidió que le expusieran sus motivos. Le confirmaron que era para manifestar su desacuerdo por el traslado del Rector. Les respondió que los comprendía, que estaba de acuerdo con el derecho a manifestar. Les preguntó la cantidad de participantes involucrados en la manifestación. Como las respuestas eran muy poco precisas, les sugirió que, en calidad de representante de los estudiantes, y de manera democrática, cada uno fuera a su salón y averiguara la asistencia de sus compañeros a la manifestación. Si ese era el deseo de la mayoría, ella no se opondría y con mucho gusto les ayudaría a organizarla. Todos fueron a los salones a realizar la consulta. La mayoría de los estudiantes no quería, ni le interesaba. El paro quedó suspendido. Lucía había logrado conjurar ese primer peligro. Descubrió después, evidentemente, que varios

profesores habían incitado a los estudiantes y a los representantes para que realizaran la marcha. Alegaban que ella le había quitado el puesto al Rector. Lucía aún duda que el Rector tuviera algo que ver en los hostigamientos de los que ha sido víctima. Más bien piensa que fue iniciativa de un grupo de maestros que eran los más allegados a él.

El día de la visita del Ministerio se reunió a los profesores. Los funcionarios del Ministerio explicaron la metodología a seguir, lo que debían hacer, cómo eran las preguntas para los padres y todos los pormenores del proceso. Cuando iba terminando la reunión, la Señora Coordinadora encargada manifestó que ellos necesitaban hablar acerca de las causas del cambio de Rector y “por qué les trajeron a esa”. Lucía intervino y declaró que, si este era el orden del día de la reunión, ella no tenía nada que hacer ahí y se retiró. Los funcionarios del Ministerio les contestaron que este no era el objeto de su visita al colegio y centraron nuevamente la reunión. Situación similar ocurrió en la reunión con el Consejo Estudiantil. Había quedado en evidencia que quien manejaba todo era la Coordinadora encargada y que la casi totalidad de los maestros estaba de su parte. Esta era la verdadera entrega del ex Rector: sus compañeros de toda la vida, de 27 años de labor en esta Normal. La verificación era patente.

Él era una persona muy flexible, Lucía, no tanto. Había profesores que, de los 5 días de trabajo, solo asistían a 2 y no justificaban su ausencia. Lucía le preguntaba a la Coordinadora, y ella daba alguna excusa o, a menudo sólo contestaba: “No, él ya se justificó” y no añadía nada. Los docentes no querían salir de semejante comodidad, para plegarse al ritmo y a la calidad de trabajo de Lucía, que conocían, porque ella alguna vez había sido Coordinadora de ese Colegio.

En ocasión de la visita del Ministerio, se habían quejado de la Rectora, tanto estudiantes como profesores y, a los 8 días, se produjo la renuncia irrevocable de la Coordinadora. La razón que daba, era incompatibilidad de caracteres. A Lucía le sorprendió mucho esto de la incompatibilidad de caracteres. No tenía consciencia de haber vivido situaciones conflictivas con la Coordinadora. Más bien recordaba que ella, cuando trabajaba en la media y la ahora Coordinadora en el sabatino, pasaba por su casa a buscarla con su carro y llevarla al colegio. ¿Incompatibilidad de caracteres? Solamente buscaba hacerle daño, generar desorden, crear el caos en la institución, hacerle la vida imposible. La

Coordinadora regresó al colectivo de profesores. La institución estuvo entre 3 o 4 meses sin Coordinador. Todo tuvo que hacerlo sola Lucía. Luego de mucho buscar y motivar, al fin convenció a una profesora de primaria que había sido estudiante de ella, para que la ayudara en la Coordinación. Aceptó y a partir de julio trabajó como Coordinadora.

Las reuniones de profesores eran espantosas. Todo lo que se les indicaba lo rechazaban, no estaban de acuerdo, no les gustaba nada de lo que se les planteaba, pero tampoco proponían alternativas. Tomaban decisiones y no las cumplían. Era un desastre, una lucha abierta. Buscaban que nada funcionara, para tener argumentos válidos para formular una solicitud de cambio de Rectora, por mala gestión.

Frente a la perspectiva de un nuevo proceso de verificación de calidad por parte del Ministerio, en vista de los antecedentes que habían obtenido en verificaciones de años anteriores, Lucía sabía perfectamente todo lo difícil que iba ser lograr la aprobación en ese momento y, más aún, con un ambiente de trabajo tan deteriorado. Ella debió sacrificarse, a costa de su salud y del bienestar de su familia. Los docentes, a duras penas, le rindieron a mitad. Como pudo completó lo que le hacía falta, lo organizó. La profesora que había renunciado a la Coordinación era la encargada del área de investigación. Fue un completo desastre. A pesar de todo, la Rectora sometió la Normal a la aprobación.

El Ministerio clasifica las Normales en 4 cuatro grupos. Las mejores, en el nivel 1, las que están mejorando en el nivel 2 y las demás, que necesitan mucha ayuda, en los niveles 3 y 4. En el año 2010, citaron a la Rectora en Bogotá, para recoger la resolución de visita y enterarse de la clasificación. Quedó en el nivel 2. En este preciso momento, era un logro muy significativo, tanto para la Normal como para el municipio. Meses después la llamaron al Ministerio para notificarle de la resolución de aprobación, concedida por 5 años sin ningún requerimiento. Lucía descansó, respiró. Había ido con el Pagador. Se abrazaron. Llamó al Alcalde, le dio la noticia. Estaba feliz y todos en el pueblo también. Los maestros nuevos, igualmente. Sólo el grupo de maestros que generaban el malestar en la institución, no mostró felicidad. Para ellos, ese logro era un fracaso.

Posteriormente, volvieron a citar a la Rectora al Ministerio. Tuvo la muy grata sorpresa de ver que su institución había sido seleccionada entre las nueve mejores Normales del país, que habían al nivel 1, y, por esa razón, le había sido asignada la

monitoria de dos Normales que se encontraban en nivel 4, con miras a asesorarlas y ayudarlas a mejorar. Asimismo, la mandaron para Tadó, en Chocó, y para un pueblito de Boyacá. Lucía ya no puede viajar. Le acaban de diagnosticar artrosis de la cadera y empezaba a sufrir dolores intensos. Delegó a dos de sus profesoras de pedagogía. Fue una experiencia única y estimulante. El día que recibió aquella noticia, la Rectora llamó al colegio y pidió que participaran el logro a los maestros que estaban en reunión. Una vez más, los docentes nuevos aplaudieron y gritaron de felicidad. Una vez más, los demás, en cambio, pusieron mala cara. En vista de tan buena clasificación, la Rectora aprovechó el relevo generacional, que se daba normalmente entre los docentes, para acotar que “si a media marcha estamos en nivel 1, con compromiso completo estaríamos volando.” Si Lucía no hubiese logrado la aprobación de la Normal, seguramente hubiese sido regresada a Mitú.

Al darse cuenta que no habían podido perjudicar a la Rectora en la parte académica y de aprobación de la Normal, idearon una nueva modalidad de ataque. Aparecieron unos escritos anónimos, en los casilleros del colegio, que decían textualmente: “Rectora Hijaeputa”. Lucía, entre sonrisas, menciona que ella ni siquiera se molestó, “porque de mi pueden decir lo que les dé la gana, no me molesta”. Ella pasó y vio lo que habían escrito. Como a los 10 minutos, llegó una empleada de mantenimiento gritando: “¡Virgen Santísima, Rectora, Rectora, hay un escrito horrible!, ¡Dios mío!, ¡Ya voy a limpiar, necesito pintura ya mismo!”. Lucía tuvo que tranquilizarla. Le indicó que podía quitarlo con detergentes. A Lucía sólo le preocupaba el impacto que podrían tener en los visitantes. A los 10 minutos, llegó la otra señora del aseo corriendo, y con el mismo problema. Lucía la calmó, le dijo que no tenía en ese momento dinero para pintura y que intentaran quitarlo con agua y jabón.

Lucía no se enojó, no mandó quitar el grafiti. Aprovechó la oportunidad para formar a los estudiantes. Les dijo que a ella le daba mucha vergüenza con la gente de afuera, que el buen nombre de la Normal, sí, le importaba. Entendía que pudieran tener problemas, pero que se los comunicaran por escrito, como debe ser. Y así quedó.

Desafortunadamente, los maestros que la acosaban, descubrieron qué era lo que efectivamente le hacía daño, lo que le dolía profundamente. Lucía, en medio de su angustia

y su soledad, tratando de mejorar la Normal, conoció a pedagogas que podían serle muy útil. Logró vincular a dos de ellas a la planta de personal docente de la institución. A una le entregó el eje fundamental de la pedagogía, que eran las didácticas. En su opinión, la didáctica es el eje fundamental del proceso de formación de los docentes, con miras a producir cambios pedagógicos en el país.

Por tanto, la Recto entregó esta dimensión de la formación a la profesora que consideraba podía manejarla adecuadamente. A la otra, la trajo por que manejaba lenguaje de señas. Era de su interés introducir el lenguaje de señas como proceso de inclusión. Además, sería un valor agregado para los futuros egresados, a la hora de competir en el mercado laboral. La persona que contrató a tal efecto había sido compañera suya de universidad, compañera de tesis. Conocía su trabajo, y la conocía muy bien. En medio de su soledad, quería tener una aliada de confianza. Tal vez no quería seguir sintiéndose sola. Ella era su amiga más antigua y sentía que ella era el apoyo que necesitaba en aquel momento. Si hubiese podido saber lo que sucedería...

Sus adversarios se percataron de la autenticidad de su amistad y comprendieron que era justo por donde le podían hacer daño. A esa mujer le han hecho de todo. La Normal ha devenido en un infierno para ella. Lucía, con inmenso dolor, varias veces le ha pedido que se fuera y ella ha persistido en que no se iría, mientras ella estuviera ahí, en medio de semejante jauría.

Los ataques fueron de todo tipo. Se pusieron de acuerdo varios profesores y hablaron con los grupos de estudiantes que para que dijeran que ella no servía para nada, que ella no manejaba temas, que no preparaba clase, que en la clase no hablaba de las temáticas que le correspondían. Empezaron a pasar quejas a la coordinación. La Coordinadora se dejó contaminar. Lucía entendió que el hecho de que la mayoría de los docentes fueran del pueblo y ellas, no, también jugaba en su contra.

De pronto, una estudiante le dijo a su amiga: “Profe, averigüe qué está pasando, porque una carpeta suya anda dando vuelta y algo le van hacer.” Lucía tenía organizado el acompañamiento de los docentes a la disciplina por parejas de profesores por semanas. Como hay número impar de docentes, su amiga había quedado sola y dijo que no tenía ningún problema en cumplir así. Una semana, citó a reunión de estudiantes. Llevó una

carpeta con trabajos ya corregidos, dentro de la carpeta iban unos trabajos y un cuaderno. La puso en la tarima, dio la charla y se le quedó la carpeta. Una niña la recogió y la dio a otro profesor. El incidente, aparentemente, no pasaría a mayores.

No se sabía lo que estaban tramando, cuando un alumno le dijo a la profesora: “Mire, yo la estimo, tenga cuidado.” Ella se puso a pensar y recordó lo de su carpeta. Indagó y una de las niñas le indicó qué profesor la tenía. Luego interrogó a la alumna que había recogido la carpeta, y ella, con total tranquilidad, le dijo que ella la había entregado a este docente, porque era su director de grupo. La profesora le reclamó el no habérsela devuelto a ella. Y la respuesta fue: “No sé, allá está y, de paso, le quiero decir que no nos gusta su clase y tenemos muchas quejas de usted.”

Frente a esta queja, y ante la ausencia del Coordinador, que duró 6 meses en incapacidad, por lesión en la rodilla, a Lucía le tocó asumir el problema. Citó al curso. Los interrogó en torno a las presuntas quejas en contra de la docente. Hubo sólo 6 personas que se quejaron, que dijeron que la clase no servía. Las otras 20 manifestaron no tener inconveniente, que era una excelente docente. Entre las críticas que expresaron, mencionaron que la profesora no les cerraba la puerta, ni los dejaba por fuera, que si se paraban y se salían, la profesora no les decía nada, no hacía nada para evitarlo, que la profesora no les recogía cuaderno. La Rectora aprovechó la oportunidad para formar docentes, contrastando con ellos pedagogía tradicional y pedagogía nueva. Les dio a entender que, en la Normal, se estaba valorando y enseñando autonomía y responsabilidad, que no comprendía su actitud.

También los hizo preguntas acerca de la carpeta. Uno de los estudiantes señaló que una de sus compañeras había traído la carpeta que era de la profesora, que les dejó ver las notas, la recogió y se la llevó. Puntualizó que un cuaderno, que venía en la carpeta, lo tomó la niña dueña del mismo. Lucía, entonces, se dirigió a la alumna que había tomado la carpeta, le precisó que ella no debía haber hecho eso, que a ella nadie la había encargado de mostrar notas, que su deber era regresar la carpeta a su dueño legítimo. Al otro día, llegó la madre de la alumna, acusando a la Rectora de haber tratado mal a su hija, y de sentir que la estaba agrediendo. Además, puso una queja ante la Secretaría de Educación del Departamento, en la Dirección de Cobertura y Permanencia. Como al mes, llegó la Jefe de

Núcleo del municipio, diciéndole que tenía una queja, que debían reunirse para levantar sus descargos. Lucía hizo lo que correspondía. Como parte de la averiguación, preguntaron a los estudiantes y obviamente la mayoría contestó que ni la Rectora, ni la Profesora habían sido groseras o agresivas con ellos.

Al mes siguiente, la Rectora recibió solicitud escrita de la madre de la alumna, exigiéndole copia de todo el proceso. Era imposible entregarle algo, porque Lucía no había sido la responsable de realizar el procedimiento. La Señora, una vez más, interpuso quejas: que la profesora se había inventado las notas y que no había sido solo esta vez, que ella no tenía ni idea de donde salían esas notas. Afortunadamente para la Rectora, la profesora era muy ordenada y tenía un cuaderno donde colocaba sus calificaciones. Cada una de sus notas tenía escrita la fecha y a qué tipo de evaluación correspondía. Le contestó que la docente, simplemente, le sacó fotocopia y entregó las planillas a la Secretaría del colegio como corresponde.

Para cerrar completar el caso, Lucía preguntó al profesor de grupo lo que había pasado con la carpeta. Admitió tenerla y, sarcásticamente añadió que a le habían pedido que la guardara y que eso fue lo que hizo. La Rectora le pidió que por favor se la entregara. Él fingió buscarla entre sus cosas. Luego, mencionó que no la había encontrado, que se había perdido. Se dio la vuelta y se fue. La Rectora y la profesora se miraron.

Terminando el año, en la evaluación de compromiso excepcional, como se denomina todo el componente comportamental de los estudiantes de formación complementaria, convocaron a la Rectora para hacer la evaluación. Cuando llegaron al nombre de la referida alumna, todos los docentes le dieron 5, la nota más alta. Lucía levantó la mano, y recordó que esa alumna había cometido una falta, que esta consignada en el manual de convivencia, que fue coger la carpeta de un profesor y esa carpeta se desapareció. Algunos docentes ni siquiera lo sabían. Luego de consultar el manual que textualmente rezaba: “Hacer perdidizas las cosas de la institución o de los profesores, 2,5.” La disputa que surgió fue realmente acérrima. Finalmente, no le dieron sino 3.

Intervino el profesor que había ocultado la carpeta: “Ah, Rectora, con respecto a la carpeta, ya volvió a aparecer.” De inmediato, Lucía lo confrontó, preguntándole sus razones por no haberla entregado al Coordinador, a la profesora o a ella. Con un descaro sin

precedentes, el profesor contestó que él no la había entregado, porque le iba hacer un estudio grafológico, porque él tenía la certeza de que esos trabajos estaban sin calificar y que la misma profesora había sido quien la que le había sacado la carpeta de sus cosas, que ella cogió la carpeta, calificó los trabajos y volvió y la dejó ahí, porque ella no había sacado las notas de los trabajos, que ella se las inventa y él lo iba a demostrar.” Lucía quedó sin poder hablar, al igual que el resto de los maestros. Sólo le preguntó si se daba cuenta de la gravedad de las acusaciones que estaba emitiendo en contra de su colega. Éste, le replicó que “ella inventaba sus notas, que nunca calificaba, que ella no sabía ni donde estaba parada”. Fueron unos ataques desmedidos, públicos. Lucía la veía y pensaba que se le iban a escurrir las lágrimas. La miraba y le daba mucho dolor saber que, por ser su amiga, era atacada de manera tan despiadada.

Por fortuna, no traspasó por las redes sociales, ni por pasquines. Sin embargo, crearon un grupo que se llamaba Normal Superior, donde empezaron a comparar el rector antiguo con ella. Fue necesario aclarar que no era una página oficial de la institución y que se les pedía se abstuvieran de compararla con el rector saliente, que cada uno era diferente. A menudo, escriben cosas muy buenas de la Normal, hablan del trabajo maravilloso de la Normal, pero jamás le dan el menor crédito a la Rectora.

Con tristeza refiere Lucía el cambio de trato que recibió de la Alcaldesa. Señala que se sentía muy apreciada por ella. La Alcaldesa había ejercido otro mandato, cuando ella era coordinadora y conocido su trabajo. Cuando la trasladaron para la Normal ella no era alcaldesa, pero le había manifestado sentirse muy contenta con ese su nombramiento. Pero cuando se posesionó para su segundo periodo de gobierno, Lucía no encontró la cordialidad habitual en ella. No entendía, se mostraba supremamente seca. Hasta que, al fin, se dio la oportunidad de hablar. Le dijo que ella estaba muy inconforme, que ella, la Alcaldesa, no comprendía que pasaba con Lucía, que no sabía qué estaba haciendo ahí, que ya nadie quería trabajar con ella, que sus compañeros no la querían, que ella hacía las cosas y no los tomaba en cuenta a ellos, que era impositiva y se tenía que hacer lo que Lucía dijera, que manejaba el colegio a su acomodo y traía a sus amigos, quienes, sí, hacían lo que querían.

De una manera muy cortés, Lucía tuvo que enfrentar tal juicio. Exhortó a la Alcaldesa a que no basara sus opiniones en comentarios, que le indicara quienes le habían

expresado tales quejas y los confrontaran con ella, para poder refutar cada uno de sus cuestionamientos. Le confirmó que una profesora, sí, era amiga de ella, pero que no podía decirse a la ligera que no servía para nada. Por esto mismo, Lucía, solicitó a los Rectores que su amiga había tenido en el transcurso de su vida profesional le hicieran llegar su concepto, bueno o malo, del desempeño de la profesora. Llegaron 8 reportes, diciendo: excelente profesora, buena profesional, comprometida, maravillosos proyectos, progreso de los estudiantes a su cargo. Y los trasmitió a la Alcaldesa, para su conocimiento. Además le expuso sus razones para que ella estuviera ahí: porque ella manejaba el lenguaje de señas, y que había aprendido por su cuenta el braille para enseñárselo a los estudiantes, lo que constituía un excelente valor agregado para los egresados de esa Normal, a la hora de solicitar trabajo.

En una nueva intromisión, la Alcaldesa logró que la Secretaría de Educación nombrara a una Coordinadora encargada, prima de ella. La impuso, pese al desacuerdo de la Rectora, porque esa persona era la Coordinadora que le había renunciado a ella cuando llegó a ocupar el cargo de Rectora, con el único propósito de contribuir al caos. No quería volver a trabajar con una persona que le había manifestado, en su momento, no querer trabajar con ella, presuntamente por incompatibilidad de caracteres. Finalmente, no pudo sino aceptarla, aunque ella había propuesto a una de las de pedagogía.

Por otra parte, una profesora de primaria, que se molestó mucho porque fue una de las que salieron por baja cobertura de matrícula y le tocó ser trasladada del casco urbano para una vereda, decidió molestar a la Rectora. Se casó con un abogado del pueblo, pendiente de todo lo que sucediera en la Normal, para asesorar a quien quisiera demandar a la Rectora. Así fue cómo la madre de la alumna vinculada al problema de la carpeta lo nombró como su apoderado. Se molestaron mucho cuando la Secretaría les contestó que consideraba que no había mérito. Luego, este mismo abogado logró hacerse acudiente de los hijos de la profesora y, luego de varias maniobras apoyadas por otros maestros, ingresó al Concejo Directivo y puso problema para todo, hasta que solicitó realizar una investigación contra Lucía, que aún sigue vigente.

La Rectora admite que cometió un error. Hubo un vendaval y había que limpiar y arreglar los daños rápidamente. Se demoró, porque nadie tenía los requisitos exigidos para

la contratación. Ocurre que el suegro de Lucía hace este tipo de trabajos. De tal manera que el pagador convenció a Lucía para contratar a su suegro, porque, decía él, le gustaba como trabajaba su suegro. Ella le preguntó si existían problemas, por ser su suegro. Le contestó que no creía que se presentaran problemas por tal motivo. El mismo le encargó el trabajo. El contrato más grande fue por dos millones de pesos. Esa fue la razón por la que el esposo de la profesora trasladada, el abogado, la mandó a investigar. Cuando Lucía fue a dar la declaración libre y espontánea, se enteró que el señor pagador, que era tan amigo de ella, al preguntársele si él sabía por qué se había escogido a esa persona y no a otra, había respondido que no tenía ni la menor idea, que nunca había sido consultado al respecto.

Los problemas continuaron con la alumna que algún día tomó la carpeta de la profesora. Como tenía el apoyo de los profesores opositores, empezó a encabezar un proyecto en el municipio. Se convirtió en un sujeto político. A la Alcaldesa le pareció maravilloso. La alumna aprovechó la cercanía, para comentarle comentó que la Rectora, en su momento, la había perseguido, que le había hecho la vida imposible. Un día, la Alcaldesa se movió hasta la Normal para decir a la Rectora que había recibido una carta de unos egresados, mediante la cual solicitaban se le hiciera una investigación. La Alcaldesa le solicitó que hablara con uno de los egresados firmantes.

La Rectora lo recibió. Él le dijo que le habían remitido quejas de varios estudiantes. Lucía se había enterado que habían tenido una reunión en un balneario del municipio, a la que no habían invitado a todo el mundo. En cambio, cuando la Normal o los Egresados hacen una convocatoria, la hacen pública, a través de los medios de comunicación y las redes sociales. Se invita a todo aquel que quiera asistir. Pero a la reunión a la que se refería el egresado, solamente habían convocado a los estudiantes que decían tener problemas con la Rectora. Le presentó toda suerte de reclamos a Lucía: que ella manejaba mal la Normal, que había muchísimas irregularidades y que esa era su preocupación como egresado. Por eso habían remitido una carta a la Alcaldesa, con copia a la Comisaria y a la Personería.

La Rectora le manifestó su agradecimiento, porque con esas quejas le iban a abrir una investigación más, que ella estaba dispuesta a que le investigaran lo que quisieran, ya que no había cometido ninguna irregularidad. Le solicitó que le explicara la razón por la cual no se había dirigido directamente a ella, si tenía alguna duda. Le recordó que la

Normal siempre había sido la casa de los egresados, que a él, en particular, siempre lo habían atendido. Añadió que ella no entendía la razón por la cual la convocatoria no había sido pública, menos aún hecha a espaldas suyas.

Al otro día, una vez más la Alcaldesa se comunicó con Lucía. Le pidió fuera a su oficina en la alcaldía, para que le refiriera lo conversado con el egresado. La Rectora, sin prevención alguna, fue. Cuando llegó, la Alcaldesa le pidió que invitara a la Coordinadora. Lucía no entendía, por cuanto la conversación había sido entre ella y el egresado. A pesar de todo, la llamó. Mientras la llamaba, se volteó y vio que en la mesa del despacho estaban la Personera, el Presidente de la Asociación de Padres, la alumna del caso de la carpeta, ya egresada, la Jefe de gobierno y la Alcaldesa. Le tenían preparado un juicio.

Le dijeron entre todos que ella actuaba según su buen placer, que su amiga la profesora de lenguaje de señas era muy mala y que ella persistía en mantenerla, que manejaba muy mal la institución, que se diera cuenta del trauma que le había causado a la ex alumna, “a la niña, que era tan buena” en palabras de la misma Alcaldesa. Frente a tan difícil situación, Lucía, lo único que contestó fue que todas y cada una de estas acusaciones ya habían recibido respuesta de la Secretaría de Educación. Por lo tanto, no tenía nada que añadir. Además, no entendía de qué tipo de reunión se trataba. No podía ser una JUME⁴⁸, por su composición. Aclaró que la Alcaldesa la había personalmente, para que le refiriera lo que había hablado con el egresado. Para concluir, dejó claro que si no le aclaraban de qué reunión se trataba, se retiraba de inmediato. La única reacción fue la de la Personera municipal, quien se burló de ella, comparándola con una china de dos años, porque sólo le decía no a todo.

Lucía tuvo la brillante idea, un día, de asumir el reto de impartir la formación complementaria a distancia, porque el gobernador se había comprometido con San Juan de Rioseco, su pueblo natal, a facilitarle este tipo de formación. Duró año y medio elaborando el proyecto. Y se lo aprobaron. En la actualidad, es una de las tres Normales de Colombia

⁴⁸ JUME. Junta Municipal de Educación, en cumplimiento con el Artículo 161, de la Ley 115 de 1994, la cual establece que en cada uno de los municipios de Colombia se conformará una junta de educación como órgano consultivo permanente en materias relacionadas con la prestación y organización del servicio público educativo, ajustado a los parámetros establecidos en el orden regional, departamental y nacional, mediante propuestas de programas y proyectos conducentes al mejoramiento de la calidad, cobertura y gestión del servicio educativo de la población.

que tienen la aprobación para ofrecer el ciclo complementario a distancia. Los sábados van los profesores a cumplir con su función de tutores. El reconocimiento que recibió la Normal, logro de Lucía, representó otro revés para sus opositores.

No obstante, de ello surgió otra de las innumerables acusaciones en su contra. Varias personas dijeron que estaban molestas, porque, del Ministerio, les había llegado la noticia según la cual ella estaba quitando recursos a la Normal y se los estaba llevando para San Juan. Le tocó explicar que lo que estaba realizando en San Juan era proyección para la Normal, que, gracias a eso, ahora la Normal, no solamente la conocían en San Juan, sino en toda Colombia, porque la buscaban en la página de internet. Ahora tenían estudiantes virtuales en toda Colombia. Con esto, estaba dando a conocer el pueblo y en ningún momento estaba trasladando la Normal. Ante la insistencia en ese tipo de acusaciones, que a pesar de sus argumentos no disminuían, fue convocada por el Concejo Municipal. Se presentó con proyecto en mano, les expuso todo, y, en lugar de amonestarla, lo que muchos esperaban, tuvieron que felicitarla, por la proyección que su esfuerzo estaba dando a la Normal y al municipio.

Menciona Lucía que nunca ha querido vincular la Secretaría de Educación con sus conflictos. Nunca se ha quejado de todo lo que ha padecido. Es incapaz de iniciar un proceso disciplinario a sus colegas. Dice que tendría que ser algo muy grave, delictivo, para para que llegara a esos extremos. En la Secretaría de Educación desconocen el infierno que ella está viviendo, ya que sus detractores, a excepción de la estudiante, no han actuado en su contra ante esa instancia.

Como, en su momento, la queja de la estudiante no prosperó, recientemente volvió a la palestra. Hace quince días, cuando entró a su oficina, encontró una notificación que le exigía presentarse a Control Interno y Disciplinario. Al leer con mayor atención el oficio, se percató que también iba dirigida a su amiga. Se había reactivado el mismo caso del año 2012. Dejaron todo, cogieron carro, analizaron durante todo el camino. No entendían. Al llegar a la gobernación, tan pronto como entregaron las cédulas, les facilitaron el expediente. Habían reintroducido la queja, demandado al Director de Cobertura y Permanencia y a la Jefe de Núcleo por no haberlas reportado a Control Interno y Disciplinario. De nuevo ellas se hallaban bajo investigación.

El respaldo por parte de sus compañeros, lo valora a través de su compromiso con el trabajo. Hay unos que trabajan mucho y al mismo ritmo de ella. Ellos jamás se han unido con sus detractores. Se quedan callados y colaboran en defensa de las posiciones que a juicio de Lucia son coherentes. Ataques van, ataques vienen. Lucia reitera que lo que más le duele, es que, como no pudieron con ella, de frente, se han volcado hacia su amiga y sus aliados, hacia la gente que realmente le trabaja.

Admite ser una persona muy fuerte, de carácter impulsivo. Ha debido aprender a manejarlo, a dominarse. No le afecta que la vean llorar, porque a veces llora. Eso no le afecta tanto. El ataque directo a ella le afecta sin dejar lesiones profundas. En cambio, sí le han causado lesiones profundas los ataques a sus allegados. Como es tan fuerte y ve que hay gente mucho más vulnerable, le toca seguir mostrándose como de hierro, para defender a la persona involucrada en el problema.

Y son tantos los problemas que Lucía se siente acosada. Nunca ha denunciado el acoso. Sigue con su concepto de no emitir quejas. Cree que es un asunto exclusivamente de ella, que no la van a poder doblegar, que no la van a poder sacar. Su mejor amiga, muchas veces le ha dicho: “Por Dios, vámonos ya, nos vamos a reventar aquí.” Tercamente le responde que se vaya ella. Su amiga le responde que no puede abandonarla y que lo único que le pide es que, cuando se vaya, le tramite su traslado.

Alguna vez fue citada por el Comité de Convivencia Laboral pero no precisamente en calidad de víctima sino de acusada. Un profesor de educación física, muy mayor, intentó pegarle cuando ella era profesora todavía. Luego, como Rectora, la recibió de muy mala manera. Formaba de los perjudicados por el cambio de Rector, ya que era de los docentes que asistían a laborar 2 días de los 5⁴⁹. Como Lucía no toleraba esos abusos, la acusó de acoso laboral. Fue citada al comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación. Ella se presentó, pero el docente no. De regreso al trabajo, lo interrogó al respecto. Le informó que él ya se había retractado por escrito. Antes de su retiro fue muy cordial con la Rectora. Alguna vez le dijo que ella tenía que quererlo y ser amiga de él.

⁴⁹ Este tipo de prebendas son las que ponen en discordia a los docentes con los Rectores; han asumido ciertas costumbres que no corresponden a sus funciones, cargos o responsabilidades, que a la postre creen se constituyen en derechos, que no se pueden sostener ante el cambio de un Rector apegado a la norma y exigente.

Lucía le respondió, delante de todos los maestros, que ella estaba allí para trabajar, no para hacer amigos.

En cuanto a las incidencias del acoso en su salud, en sus relaciones sociales y familiares, manifiesta estar muy enferma. Padece de artrosis de cadera. El médico le dijo que a mayor estrés, mayor dolor. Ha tenido épocas en las que sólo ha podido caminar con la faja puesta, y, sin embargo, grita cada vez que se coloca en pie. Debe darsse masajes para soportar el dolor. Tiene una hernia en la columna. A veces, le da el dolor, tanto en la columna como en la cadera. No obstante, sale a responder por su trabajo. No quiere quedarse en una cama, postrada. Sabe que si va en este momento al psicólogo, la van a incapacitar por estrés⁵⁰. Descuida de manera absurda e irresponsable su salud, pero insiste en que no puede asistir al médico, porque tiene que cerrar el semestre. No consiguió suficientes tutores para la educación distancia. Como es la responsable de ese proyecto, que no puede dejar sin una materia a los estudiantes y que la Coordinadora está en contra del proyecto, Lucía decidió diseñar la plataforma, asumir tutorías y calificar a los estudiantes.

Se volvió adicta al trabajo, lo que casi le costó perder a su esposo. De tanto querer cumplir, llevar la Normal siempre más alto, hubo momentos, cuando su hijo era pequeño, a eso de las 10 u 11 de la noche, en que su esposo la reprochaba que el niño no la había podido ver, y, obviamente, tampoco él. Ella se quedaba sacando notas, organizando cosas, cerraba con llave el portón y seguía trabajando en su oficina.

Por exceso de trabajo, llegaba de mal genio a su casa, demasiada cansada y con muchos problemas. No se comunicaba con su familia, no quería hablar de nada, sino quedarse así, como en paz, tranquila, aislada de quienes más la querían. Si su esposo le decía algo, ella de inmediato respondía de manera agresiva. Desde hace algo más de un año está tratando de salir a la 1:30 o a las 2, para la casa a almorzar. Ha intentado no volver con trabajo a la casa, a cambio de trabajar sin interrupción desde las 7am hasta las 2:30pm. Pese a su condición de salud tan delicada, no ha acatado las incapacidades que le han dado los médicos. No las reporta y va a trabajar. Tuvo que acatarla una sola vez, ya que estuvo hospitalizada por dengue hemorrágico. Casi no pide permisos.

⁵⁰ Es tan evidente su condición de salud, su deterioro físico y emocional que un psiquiatra la diagnosticó por estrés postraumático y síndrome mixto de ansiedad y depresión, con miras a pensión por invalidez.

Ha pensado en un traslado. Varias veces, estuvo viendo los lugares que salieron en el listado de traslados masivos el año pasado. Pero eran en Yacopí y Caparrapí y ella no está en condiciones de regresar a un pueblito. Ya estuvo en Mitú. Su hijo está en Bogotá, si se mueve, es para quedar más cerca de Bogotá, para poder acompañarlo más. Ha pensado en retirarse, porque ya tiene los 20 años de trabajo necesarios, pero no la edad de retiro. Le faltan 5 años para tener derecho a solicitar la pensión. Ha pasado por momentos en que le ha provocado salir a correr. Le angustia que ya tiene 50 años y que nadie, después, la contrate. La sacaron de la universidad donde trabajaba algunos fines de semana. Tenía tal vez uno de los puntajes más altos en evaluación de los estudiantes. Pese a ello, la sacaron. La inestabilidad económica es uno de los factores que le impide renunciar y salir corriendo de ese colegio donde la atormentan.

Los promotores del acoso están felices, buscando nuevas estrategias. Lucía los tenía un poquito calmados, porque les había dicho claramente que ella ya sabía que la estaban sometiendo a un mobbing, que ya había expuesto la situación a sus abogados. Pero volvió el mismo problema sin fin y, con él, los mismos tormentos de siempre.

Se ha sentido juzgada, pero no culpable. La juzgan por haber logrado llevar la Normal a unos niveles que no habían podido alcanzar nunca. Hasta hace poco, su compromiso con la educación, su dedicación eran inquebrantables. Pero, en estos últimos días, se ha sentido demasiado cansada. Ya no aguanta tantos esfuerzos y los que trabajan con ella, tampoco. Sobrecargados de responsabilidades, ya no pueden más.

Al interrogarla por la solución para poner fin al acoso que tanto daño le ha hecho, respondió que la única era irse. No hay otra solución. Su experiencia frente a la rectoría desde el 2008, las situaciones que le ha tocado sortear, el nivel de rechazo de sus opositores, el respaldo que logran conseguir entre estudiantes, padres y autoridades, le permiten afirmar que la única forma de terminar con el acoso sería yéndose. A tal punto que, en sus oraciones, le ruega al Creador, para que el Rector que quede no vaya ser fulano porque está en deuda con ella, tampoco zutano porque la odia, el otro porque no la puede ni ver, por favor que sea uno que no la conozca, que nunca haya tenido trato con ella, o alguien que la aprecie, para que vele por su Normal, que no la deje caer, que la siga ubicando entre las mejores del país, por el bien del municipio y de los estudiantes.

Asevera que con el acoso la educación pierde, y, en su caso, doblemente. ¿Qué autoridad moral puede tener para exigirle a un estudiante futuro maestro que se comporte éticamente, que sea objetivo en sus apreciaciones, si ve que sus maestros atacan con toda fuerza a otro maestro? Ciertamente es que el ataque es en contra de ella, y la que pierde es la institución. Sabe y afirma que el acoso, sí, ha dejado secuelas de todo tipo en su vida, que ha somatizado todos estos tormentos.

Siente que la quieren sacar, pero que no se atreven. La alternativa, entonces, es cansarla, llevarla a que ella misma solicite el traslado. En ocasión de un intercambio ácido con el Alcalde, le dijo que la sacara, que, así como un Alcalde la había traído, otro la sacara. Pero que no se atreviera a mandarla para el monte, porque ahí, sí, tendría pelea. Que la sacara, sí, pero más cerca de Bogotá, porque allá su hijo estaba, en la universidad. El Alcalde, al verla tan decidida, le dijo que no tenía motivo para esto. Aprovechó ella para exigirle apoyo suyo. Pero ella ya no es tan ingenua, como para creer que todo quedó solucionado. Sabe que pasarán unos cinco meses, o dos años, y, otra vez, resurgirán los problemas. Por un lado u otro.

Alcaldesa al acecho

El colegio donde trabajó Milena pertenece a un municipio más bien apartado de la capital, donde la pugna política cogía mucha intensidad. Era de esos municipios en los que el Alcalde y el Concejo de turno se creen dueños del municipio, donde un Rector deja de ser un funcionario del Departamento, para pasar a ser un empleado más del municipio. Daban por cierto que a las instituciones educativas podían ir a mandar, a ordenar y hacer y deshacer. Y si el Rector preservaba su autoridad, se convertía en enemigo. Debía ser eliminado.

El colegio contaba con 45 maestros y 6 funcionarios de personal administrativo. Era completamente rural, con más de 1000 estudiantes en sus sedes anexas. Se había llevado a cabo la integración de unas escuelas rurales, así como de una post primaria, fundada, como todas, en la ley 715. Esas integraciones, algunas hechas de una manera totalmente arbitraria y absurda, dificultaban mucho, a veces, la elaboración de un Proyecto Educativo Institucional (PEI), que realmente recogiera las necesidades y el sentir de todos. Se logró, pero con muchas dificultades y mucho trabajo. Por ser el colegio una Normal, articular la formación de profesores con la educación rural no había sido tarea fácil. Pero eso no le interesaba a nadie, “para eso estaba el Rector.” Poner de acuerdo a los maestros formadores con los maestros que se están formando para la vida rural, para el campo, para lo agropecuario, había sido un auténtico reto académico.

Desde siempre, o casi, en vista de la convulsada vida política del municipio, la Rectoría se había dejado en encargo⁵¹. Por tanto, la asumía alguna persona que fuera de la orientación política del Alcalde de turno. La persona que antecedió a Milena en el cargo, era una profesora con nexos muy fuertes con la administración municipal, sin la suficiente experiencia y formación para completar la labor de integración. Además, estuvo varios meses incapacitada. Tenía problemas de salud, iba muy poco a la institución. Debido a que la asistencia de la Rectora no era constante, la renovación periódica del certificado de calidad que se exige a las Normales, estaba peligrando seriamente. Milena encontró una institución en una situación académica delicada.

⁵¹ Sin Rector titular para que los Alcaldes de turno pusieran sus fichas políticas. Eso se ha corregido en parte, gracias a los concursos de mérito que se impulsaron en el país a partir del año 2005.

La llegada de la Rectora Milena a la Normal, por medio de un concurso de méritos, fue vista como un baldazo de agua fría por la administración municipal. La recibieron con mucho recelo, por quitarle el puesto a alguien que si era del municipio, que si tenía toda su confianza, todo su apoyo. Era la intrusa. La Alcaldesa, por ende, en el mismo instante que Milena pisó el colegio, le puso fecha de vencimiento. Juró que, antes que culminara su periodo como Alcaldesa, la Rectora debía haber salido de la Normal.

Acota Milena que aprobó el primer concurso de Rectores bajo el nuevo estatuto docente 1268. Por ser el primer concurso bajo ese nuevo régimen, la Secretaría de Educación Departamental de la época carecía de protocolos claros para la provisión de cargos. No se realizaron las debidas audiencias públicas para seleccionar la plaza laboral de acuerdo al mérito, sino que, de manera arbitraria, se asignó la ubicación de cada uno de los cargos en concurso. Milena recuerda a la Secretaria de Educación de aquel entonces como a una persona arbitraria, pedante y hasta grosera, quien no dejó que nadie pudiera sugerir su lugar de trabajo.

A su llegada a la Normal, la Rectora encontró un panorama desalentador. Resultados insuficientes en las pruebas de estado, maestros con un currículo inadecuado para formar a futuros maestros. Todo esto asentado en los informes dejados por los pares evaluadores en la anterior acreditación de calidad. De alguna fuente de financiación habría salido el presupuesto necesario para cancelar los honorarios de los asesores contratados para elaborar el PEI. Pero desconocían la índole de la institución. El producto fue algo que no tiene nada que ver con el contexto, unos planes de estudio que no se corresponden con la realidad y que poco o nada aportan a la formación de un maestro destinado a dar clases en un preescolar o primaria en medio rural.

Fue el primer gran reto de la nueva Rectora, tener que adecuar el colegio, volverlo cónsono con su naturaleza y propósitos. Las Normales deben hacer investigación y no se hacía. Alcanzar niveles satisfactorios para el momento de la siguiente certificación significaba sacrificarse durante cuatro años. Así se hizo. El esfuerzo, en el área académica, fue ingente. En el campo administrativo, la persona encargada estaba muy enferma, no iba casi. Esto exigió esfuerzos adicionales. No había salones suficientes. Si bien existían aulas mixtas, algo modernísimo para el momento, no se utilizaban, porque nadie se hacía

responsable. Hubo que acomodarlas para su debido uso. El volumen de gestiones administrativas necesarias para acondicionar la institución resultó impresionante y agotador. En su vida Milena no había trabajado tanto en un colegio. Para colmo, el pésimo ambiente laboral generado por la administración municipal complicaba todo. Los docentes, en su mayoría, oponían una descomunal fuerza de inercia. “No queremos, no podemos, no nos gusta.” Desalentar sistemáticamente a la Rectora, tal era el objetivo.

Los problemas se hicieron evidentes desde el principio. En la primera reunión de maestros, la Alcaldesa, de manera despectiva y mirándola desde arriba hacia abajo, le dijo, a manera de saludo y bienvenida: “¿Ah, usted es la nueva Rectora?”. Luego, siguió con la tradición de impartir órdenes, realizar reuniones de los docentes de la institución, sin tener en cuenta a la Rectora. Para el momento, no existía el decreto 509 que prohíbe que el Alcalde traslade a los profesores y a los Rectores. Amenazó a Milena, diciéndole claramente que si ella quería, la movería, porque, en su condición de Alcaldesa, era de su incumbencia. Afortunadamente para la Rectora, estaba en periodo de prueba⁵². Se encontraba concursando en ese cargo para esa plaza. La normativa empezó a cambiar, no lo pudo hacer. Pero fueron dos años espantosos.

Una de las situaciones de acoso más críticas, se gestó con la complicidad de una de las secretarías, nombrada por la gobernación, pero de la misma línea política de la Alcaldesa, y que llegó a ocupar el cargo de pagadora, funcionario, que, normalmente, debe gozar de la mayor confianza del Rector. Pasaba toda la información a la Alcaldesa e, inclusive, se ponían de acuerdo para ponerle trampas. También se hizo partícipe del acoso el Jefe de Núcleo. El casi no iba a trabajar, pero le pareció oportuno colaborar. Si había una queja de un alumno, la magnificaba, si un alumno perdía el año, hacía riguroso seguimiento, porque no lo podía perder. Remitía toda queja a la Secretaría de Educación. Se confabulaban concejales, el Jefe de Núcleo y la secretaria, para irse a la Secretaría de Educación a interponer quejas en contra de Milena. Con el pasar de los días, algunos concejales empezaron a promover su salida del colegio.

⁵² La norma específica que un docente o directivo docente en periodo de prueba no puede ser trasladado o reubicado durante, al menos dentro de los tres años siguientes a su nombramiento.

El Personero Municipal, funcionario puesto por el mismo municipio, tenía muchos vínculos y compromisos con la Administración municipal. Era muy diligente en atender las quejas infundadas y transmitir las a la oficina de Control Interno y Disciplinario de la Gobernación. Daba crédito y respaldaba toda queja en contra de Milena. Es más, las suscitaba y ayudaba a organizarlas.

La Rectora se encontró confrontada con una cantidad impresionante de procesos disciplinarios: porque dijo, porque no dijo, porque acosó, porque miró mal, porque prestó un salón para una actividad... Todo se volvió un delito. Remitían sus quejas a la procuraduría, pero, por competencia, se trasladaban a Control Interno y Disciplinario de la Gobernación. Fue agotador para Milena, aunque ninguna prosperó. Pero el desgaste moral y físico fue importante, así como el esfuerzo económico que tuvo que producir para pagar al abogado. Ella considera que la Secretaría de Educación debería tener un grupo de abogados, para defender a los Rectores involucrados en procesos disciplinarios en el ejercicio de sus funciones.

Abiertamente la Alcaldesa lo proclamaba: “Quien no está conmigo, está contra mí.” Amenazaba a todos, diciéndoles que iban a sufrir las mismas consecuencias. Afirmaba que Milena había venido a causarles daño, a inmiscuirse en los asuntos del municipio, su municipio, el de ellos, nativos de ahí. En consecuencia, la Rectora era quien debía irse. Una de las profesoras manejaba el proceso dentro la institución. Efectuaba reuniones fuera de la institución, se encontraba con gente de la alcaldía para organizar las acciones de sabotaje. Lograron agrupar prácticamente a la mitad de los docentes. Entre el personal administrativo estaban la pagadora, que lideraba el grupo, el secretario académico y el bibliotecario, esposo de la profesora líder. La Rectora no incurrió en errores que le pudieran perjudicar y la Alcaldesa, a pesar de su juramento, no logró su cometido. Trabajar en estas condiciones, no obstante, resultó un sufrimiento.

Milena recuerda haberse sentido acosada en muchas oportunidades. Un día, por ejemplo, iba en su carro, y, pese a que en el municipio no había policía de tránsito, la pararon. El policía le pidió la documentación del carro, le preguntó la razón por la cual otras personas viajaban en su carro, le dio a entender que estaba incurriendo en un hecho de transporte ilegal de pasajeros. Era del conocimiento de todos que viajaba a diario, junto

con otros docentes, desde otro municipio para irse al colegio. Otro día, desde un carro, megáfono en mano, hicieron público, por todo el pueblo, el aviso siguiente: “Todo el que tenga algo en contra de la Rectora del colegio, que quiera poner quejas en su contra, por favor que asista a la reunión que tendrá lugar en...”. Hicieron reuniones y reuniones, con la Alcaldesa, sin la Alcaldes, con la Junta de Acción Comunal, siempre desacreditando, acusando y calumniando a la Rectora.

Empezaron a llegar docentes nuevos. Desde la alcaldía, desplegaron todo su arsenal suasorio para atraerlos. Algunos les dijeron que ellos no querían involucrarse, que venían a trabajar. Otros se dejaron seducir. La Rectora, en palabras de ellos, era perseguidora, impositiva, intolerante, que iba a ponerlos a trabajar más de lo que rezaba la ley, aunque, bien lo sabían, el sindicato les decía que no debían dar ni un minuto más de lo que les correspondía. De esta manera, predispusieron a parte de los nuevos. Algunos le pusieron denuncias por acoso, que nunca pudieron demostrar. Fue muy difícil y agotador para Milena. Unos pocos docentes, felizmente, se pusieron abiertamente a defenderla. Asumieron el riesgo y creo que este fue el motivo más profundo que le permitió soportar los cuatro años que estuvo en la institución. De no haber sido por ellos, piensa que no habría durado ni dos meses.

Los docentes que, dentro de la institución, promovieron el acoso, utilizaron a los alumnos y a los padres de familia. Organizaron reuniones, satanizaron a la Rectora. Todo lo que decía o hacía se tornaba monstruoso: trataba a los niños de vándalos, a los docentes, los sometía a un acoso laboral intolerable. E imperaba la desinformación.

La pérdida del año escolar fue otra amenaza que blandieron ante los alumnos, para transformarla en herramienta para acosar a Milena. Les dijeron y repitieron que un Rector no dicta clases, de tal manera que si un estudiante pierde el año, es asunto de los docentes. Manipularon a los estudiantes que habían reprobado, para que plantearan exigencias y quejas a la Rectora. Si ella actuaba de una manera, se enemistaba a todos los maestros, incluyendo a los que tenía a su favor. Si actuaba de otra manera, se enemistaba a todos los padres de familia. Hiciera lo que hiciera, resultaría contraproducente. Situación desesperante.

A la Secretaría de Educación, no le importa lo que pase con un Rector. Que a un Rector lo estén molestando, hostigando, acosando les deja indiferentes. Milena no sabe de un Rector que haya recibido apoyo de la Secretaría. Por experiencia personal, en cambio, sabe que la dejaron sola, indefensa. La Secretaria de Educación le da crédito a todo lo que la comunidad diga, sin inspección previa. En cambio, nunca permitieron que ella se expresara. Su defensa, la sostuvo directamente en Control Interno y Disciplinario, porque la más mínima queja en su contra hasta allá llegó.

Repetidamente, la Alcaldesa, acompañada de diputados y concejales, iba a la Secretaría de Educación para solicitar el traslado de la Rectora. Argumentaba que la Rectora tenía investigaciones disciplinarias. La reciente modificación de la ley obligaba a la Secretaría a responder que, por presunciones, no la podían trasladar. Afortunadamente, hasta tanto no le definieran responsabilidades y sanciones, la Secretaría no tenía motivos para satisfacer la solicitud de la Alcaldesa, y sus intereses políticos.

Fueron cuatro años, llenos de todos los intentos habidos y por haber. La Secretaría de Educación, en los últimos meses antes del cambio de administración, la llamó. Se le participó que estaban dispuestos a colaborar, cuando ella, voluntariamente, quisiera tomar la decisión de irse. Que ella ya había luchado demasiado, que la situación en la región podía tornarse peligroso⁵³, que podrían hacer algo en contra de ella o de su familia. Era evidente que no tenían forma alguna para trasladarla. Reconocieron la calidad de su trabajo, pero la invitaron a escoger un lugar que le favoreciera. En su traslado, no consta que ella lo haya solicitado, porque ella jamás lo solicitó. Quedó consignado que fue por necesidades del servicio. Admite que su traslado le causó mucha tristeza. Pero hoy está segura que era la única forma de terminar con el acoso laboral del cual era víctima, y fue a iniciativa de la Secretaría de Educación.

Encontró respaldo en algunos de los docentes y gran parte de la comunidad, que reconocieron el valor de su trabajo. Ciertos padres de familia hasta hablaron con el Gobernador, para que evitar que ella se fuera. Hubo lágrimas por parte de algunos. El respaldo de su familia fue fundamental. Gracias a ellos fue que logró salir adelante. Su

⁵³ El municipio y la región donde trabajaba Milena tenía fuerte presencia de la guerrilla de las FARC. Para la época de los hechos, estaba muy fragilizada la seguridad.

esposo era docente en esa época. En una oportunidad, le dijo que ya no más, que él estaba cansado de tantas cosas, de verla estresada, agotada, agobiada de problemas recibir una llamada y quedar como paralizada, porque le informaban alguna nueva maniobra. Fueron cuatro años muy agotadores, muy estresantes. Fue llamada a Comité de Conciliación y Convivencia por perpetradora. A ella la denunciaron varias veces por acoso laboral, nunca, en cambio entendieron que ella era la persona acosada. Nunca hubo sentencia, porque no había pruebas contundentes. Lo que se buscaba era aniquilar su capacidad de resistir.

Se sintió juzgada muchas veces, pero culpable, nunca. Si algo Milena tenía claro, era que nunca había hecho algo de que avergonzarse. Sabía que algún día tendría que irse, pero con la frente en alto, por dejar una labor valiosa para la institución. Y así fue. Incluso le sirvió para que el Ministerio de Educación la tuviera en cuenta para asesorar otras instituciones.

Se consideró acosada desde el mismo día de su llegada al pueblo. Nunca denunció el acoso, porque no encontró ante quien hacerlo. Sabe muy bien que este respaldo no existía y que hoy tampoco existe para los Rectores del Departamento. Milena hizo y sigue haciendo parte del sindicato de Rectores, pero los mismos compañeros Rectores la juzgaron. Un solo compañero Rector supo de sus problemas en el municipio, porque ella misma se lo había manifestado, e intentó arruinarle la vida pidiendo traslado para el colegio donde trabajaba. Sobre todo su vida afectiva se vio severamente afectada. Llegó el momento en el que se sintió deprimida. Por fuerte que sea una persona, hay un momento en que siente que no puede más. Cuando aceptó la posibilidad de trasladarse, estaba deprimida. Ya no podía soportar más. Su salud empezó a deteriorarse. La angustia, el estrés, el insomnio, socavaban, día tras día, noche tras noche, su mente y su cuerpo.

No aceptó la idea de un permiso para ausentarse del colegio, menos aún, de una incapacitación. La situación no se lo permitía, porque sus enemigos hubiesen aprovechado la oportunidad para acabar con ella y todo el trabajo realizado. No podía permitirse el lujo de ausentarse ni un minuto. Le controlaban hasta la hora en que llegaba y salía. El deterioro físico se manifestó en su estómago.

Milena afirma que el acoso de estas magnitudes no mermó su compromiso con el trabajo, con la institución. Al contrario, su trabajo se volvió el centro de su vida. Empezó a

descuidar a su familia, su hogar, sus hijos, por estar pendiente del colegio. Fueron cuatro años en los cuales, hoy lo admite con tristeza, sus hijos pasaron a un segundo plano. Se desentendió de su familia, de sus hijos. Generó en ellos mucho dolor, al verla como la veían, a menudo triste, llorando, deprimida. Se derrumbó varias veces frente a su familia. En el trabajo, nunca. Pero ellos, sí, tuvieron que verla sufriendo muchísimo. Su hijo mayor, adolescente, le reclamaba que ella se había olvidado de él, que ella no estaba pendiente de su vida. Su esposo también, por supuesto. Casi acabó con su hogar, por no darse por vencida.

Está convencida de que la educación pierde cuando el Rector es víctima de acoso laboral, porque, finalmente, en estas peleas, los alumnos resultan perjudicados. De hecho, si el Rector dice blanco y los profesores, negro, los estudiantes no saben qué rumbo tomar. El no poder tener un PEI realmente consensuado retrasa el mejoramiento de las instituciones. Con tantos ataques en su contra, el Rector debe dedicar gran parte de sus esfuerzos a su defensa, en vez de velar por los intereses de la institución.

Hoy, después de tantos años, Milena piensa que el motivo del acoso era su cargo. Cada Alcalde lo quería para alguien de su confianza, por clientelismo político. Después de la llegada del segundo Alcalde, la Rectora esperó otros dos años. Cuando culminó su tarea, al lograr la certificación de acreditación de calidad que exigía el ministerio, pese a los ruegos de muy buena parte de la comunidad, aceptó irse. El desgaste le resultaba insoportable. Habían sido cuatro años demoledores. Llegar y encontrar un hueco lleno de agua sucia y piedras y dejar una piscina semi-olímpica, hermosísima, justificar y conseguir el presupuesto necesario para construir salones, obtener un restaurante escolar, computadores para todas las sedes, conectividad, representa horas y horas de intenso trabajo. Fueron cuatro años de muchos esfuerzos y satisfacción personal, pero, a la vez, de mucho dolor.

En la Alcaldía no querían entender que era un beneficio para su municipio, que finalmente el Rector se va y todo queda allí. Estos alcaldes no entienden que el Rector llega por concurso, que llega por méritos. Siguen queriendo poner al primo, manejar todo a su antojo. Para ellos todavía es muy difícil aceptar que viene un funcionario del Departamento, a raíz de un concurso a nivel nacional, que viene a trabajar por su

comunidad. Lo perciben como un foráneo, que usurpa un espacio. Esto mismo lo sintió en ocasión de su último traslado, aunque con menos intensidad.

Donde está actualmente, una vez le sacaron un pasquín. Un señor lo divulgó por todo el municipio. Ella no había dado el permiso para realizar un evento. La Rectora interpuso una tutela. No logró el respaldo de la juez del municipio. La tutela tuvo que llegar hasta la Corte Constitucional. Ella ganó el caso. La sentencia salió a su favor. El señor tuvo que pedirle excusas, públicamente. El fallo fue publicado por la prensa, llegaron los medios de comunicación, los más importantes del país, CARACOL, CMI y noticias UNO. Todos la entrevistaron. El señor era periodista y lo había divulgado con el ánimo de comunicar. La sentencia de la corte aclaró que eso no procedía, que un comunicador tenía límites lo que no sentó muy bien a los medios de comunicación. Pero la Corte Constitucional calificó el hecho como injuria y calumnia.

Categorías de análisis

Fue preciso llevar a cabo dos tipos de análisis, uno vertical, de cada relato del cual entre otras cosas, fueron emergiendo comentarios al texto, y otro horizontal, usando una matriz para la organización de los datos, sobre el conjunto de todos los relatos. Ello permitió establecer regularidades entre las narraciones (Ver anexo L), este ejercicio permitió establecer “un núcleo central de toda la historia, utilizando el fenómeno llamado saturación de información por repetitividad” (Arjona Garrido & Checa Olmos, 1998, p. 40). Fue necesario desarrollar agudeza para detectar subjetividades no expresadas tácitamente, la comunicación simbólica, facilitó percibir emociones y valores del entrevistado.

Dentro del proceso de análisis, se acudió a las recomendaciones expuestas por Vásquez Cardozo (2005) como: la asociación del testimonios, explicaciones, reflexiones sobre las causas y consecuencias de tal o cual fenómeno que se ha manifestado, el cotejo de fenómenos aparentemente sin relación para así ir construyendo una representación mental de los procesos sobre los que se ha concentrado la atención después de la fase exploratoria. Llegando al primer nivel de saturación que es una expresión de lo social, expresado a través de las voces individuales.

Tabla 5. Categorías de análisis

CATEGORIAS DE ANALISIS			
Categoría	Génesis del acoso		
Subcategorías	Características Institucionales	Llegada a la institución	Inicio del acoso laboral
Categoría	Verdugos		
Subcategorías	El rol que desempeñan los verdugos	El papel de los observadores	Condiciones actuales de los verdugos
Categoría	Maniobras		
Subcategorías	Acciones concretas de acoso		
Categoría	Afectación a la Escuela		
Categoría	Estrategias de mitigación		
Categoría	Afectaciones al acosado		

Fuente propia.

Para guiar el proceso de análisis de datos cualitativos, seguí el proceso general de análisis de datos cualitativo propuesto por Miles y Huberman en 1994. Partió con la lectura, reflexión, exploración, conexión y revisión; que permitió un proceso de escritura analítica, moviéndome entre la descripción, la comparación y la relación entre códigos y temas; para extraer datos relevantes, explicar cómo los fenómenos han ocurrido, argumentando los hallazgos y conectándolos con los de otros.

Para la reducción de datos se agruparon por coincidencia temas, asignándoles un código - una etiqueta que los distingue. Como lo señalan Trinidad, Carrero, & Soriano, (2006) “No son más que una palabra o una frase corta, que permite asignar unidades de significado a la información descriptiva o inferencial compilada durante la investigación” (p. 65). Ardila Suárez & Rueda Arenas, (2013) plantean que “Los códigos cualitativos son capturas de la esencia y elementos esenciales de la historia de la investigación que, cuando son unidos de acuerdo a similitudes y regularidades - patrones -, facilitan el desarrollo de categorías y así el análisis de sus conexiones. (p. 101)

Una vez elaborado el listado de códigos, avancé con el proceso de categorización, es organizando y agrupando diversos códigos afines. Esto siguiendo a Miles y Huberman (1994), en su definición de categorías: en cuanto que sean relevantes en relación a los objetivos y preguntas de investigación; y que todos los códigos queden incluidos dentro de alguna categoría. Como es propio de este diseño metodológico, la categorización concluyó con la saturación.

Génesis del acoso

Tomando a Leyman, correspondería a la Fase 1 del acoso, que él denominó, como incidente crítico original, del que señaló no conocer muchos detalles. Del análisis de las historias de vida de los Rectores acosados, emergió esta categoría de análisis con tres subcategorías constitutivas, que dan cuenta en primera instancia de las características institucionales donde laboran los Rectores acosados determinando o no su relación con la condición de acoso laboral; las condiciones bajo las que llegan estos Rectores a las instituciones educativas y los factores que ellos consideran dieron origen a su situación de acoso; todo ello constituye la génesis, el origen de su situación de acoso laboral.

Características Institucionales

El cuestionario que se empleó en las entrevistas, inició con la identificación de las instituciones educativas donde laboran los Rectores que colaboraron con este estudio; ello para determinar la relación de la condición de Rector acosado laboralmente con las características institucionales por sus variables de: ubicación, jornadas, especialidad, cantidad de estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios.

Tabla 6. Características institucionales

RECTORES	CARACTERÍSTICAS INSTITUCIONALES				
	UBICACIÓN	JORNADAS	ESPECIALIDAD	CANTIDAD DE ESTUDIANTES	CANTIDAD DE DOCENTES
Zareth	Urbana	Única - Nocturna - Dominical	Técnica Académica	Mayor a 3000	Más de 60
Sandra	Urbana	Única - Nocturna - Sabatina	Técnica Académica	Mayor a 1500	Menos de 50
Lucía	Urbana	Única - Sabatina	Académica	Mayor a 1500	Menos de 50
Milena	Rural	Única	Académica	Menor a 1000	Menos de 30
Clara	Urbana	Mañana Tarde Nocturna	Técnica Académica	Mayor a 1500	Menos de 50
Carmen	Urbana	Única	Académica	Menor a 1000	Menos de 30
Pedro	Urbana	Única	Técnica Académica	Menor a 1000	Menos de 30
Antonio	Urbana	Única - Nocturna	Técnica Académica	Menor a 1000	Menos de 30
José	Urbana	Mañana Tarde Nocturna	Técnica Académica	Mayor a 1500	Menos de 50

Fuente propia.

Por cuanto todos los Rectores tomados en cuenta en este análisis manifestaron ser víctimas de acoso laboral, y todos están en instituciones con características diferentes en sus variables de: ubicación, jornadas, especialidad, cantidad de estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios; no es posible establecer relación de la condición de Rector acosado laboralmente con las características institucionales.

Llegada a la institución

En la totalidad de los casos analizados se pudo determinar que el Rector acosado es un nuevo miembro de la institución educativa y de la comunidad, su inserción en la

institución fue por nombramiento, traslado, asignación por parte de la Secretaría de Educación del Departamento; ninguno de ellos reportó haber sido víctima luego de haber permanecido largo tiempo en su lugar de trabajo.

Tabla 7. Llegada a la institución

RECTORES	LLEGADA A LA INSTITUCIÓN		
	Nombramiento por concurso	Traslado voluntario	Traslado inconsulto
Zareth		X	
Sandra		X	
Lucía		X	
Milena	X		
Clara			X
Carmen		X	
Pedro			X
Antonio	X		
José		X	

Fuente propia.

Dos de los compañeros llegaron por primera vez a sus instituciones luego de aprobar concurso de méritos, remplazaban a un Rector que había solicitado traslado a alguna plaza vacante o que había renunciado, en algunas de ellas llegaron a remplazar a un coordinador o Jefe de Núcleo que estuvo en encargo de la Rectoría por largo período con la adversidad muchas veces, de tener que lidiar con él o ella al interior de la institución o en el mismo municipio, es ese el detonante muchas veces de la lucha de poderes al interior de las instituciones educativas; la misma situación sucedió con los cinco compañeros que se trasladaron de manera voluntaria a esas instituciones, con la novedad que algunos de ellos lo hicieron mediante permuta, lo que significa que en buenos términos y de común acuerdo el Rector que estaba allí se fue al colegio de dónde él venía y de manera recíproca éste al suyo.

La mayor de las dificultades en la llegada de un Rector a una institución es la arbitrariedad, como fue el caso de otros dos compañeros, trasladados por la entidad territorial de manera inconsulta, sin tener en cuenta sus necesidades o aspiraciones. En el Departamento a ellos se les denomina “los Rectores castigados”, suele asociarse ese tipo de traslados a una retaliación política, alguna dificultad en la convivencia o un indebido proceso disciplinario. Obviamente su llegada a las instituciones no es a gusto, ni de él como

Rector, ni mucho menos de los miembros de la institución educativa receptora, que seguramente se encontraba en manos de otro Rector que se vio afectado o beneficiado con dicho “castigo”; o en el encargo de un coordinador o Jefe de Núcleo que encuentra en el nuevo Rector una amenaza a su poder establecido.

Este tipo de traslados inconsultos, es una prueba más del poder que tienen los Alcaldes, que desde su posición política hacen exigencias a la Secretaría de Educación para que traslade y ubiquen los Rectores que ellos quieren a su antojo. La Administración tanto municipal como departamental se presta para este tipo de situaciones, que destruyen el clima laboral de un colegio, desde el mismo arribo del nuevo Rector.

Un Rector termina siendo un funcionario que cada cuatro años pone en juego su estabilidad laboral a expensas de las exigencias del burgomaestre de turno.

Inicio del acoso laboral

Las distintas narrativas de los Rectores que se auto determinan como víctimas de acoso laboral, corresponden al momento de su llegada a una nueva institución, sea producto de un traslado inconsulto o voluntario, llegando a remplazar a un Rector de planta, a un Coordinador o Jefe de Núcleo encargado de la Rectoría, que han dejado todo un establecimiento de prácticas, relaciones, manías y costumbres laborales, que benefician a unos u otros miembros de la comunidad educativa, generando expectativas y acomodaciones de unos u otros según vean sus oportunidades.

La llegada del nuevo Rector genera toda suerte de resistencias por parte de distintos miembros de la institución y del municipio quienes encuentran en el nuevo miembro de la comunidad una amenaza a sus intereses, prácticas y beneficios, muchas veces entran hacer parte activa del acoso al Rector: docentes, coordinadores, administrativos, personal de servicios, Jefe de Núcleo, Alcaldes, Concejales y Autoridades municipales; muchas más se agrupan e inician lucha de poder en contra del Rector de manera conjunta.

La totalidad de los Rectores acosados han sentido xenofobia municipal, han sido recriminados públicamente por sus verdugos de no ser nacidos en dichos municipios, argumentando por ello carencia de autoridad para mandar, dirigir, planificar o hacer

destinaciones presupuestales en las instituciones; se constituye esa razón en uno de las batallas más fuertes, que empiezan a difundir por todo el municipio generando malestar entre los distintos miembros de la comunidad que no reconocen las exigencias legales para la ocupación del cargo de Rector y toman esa razón como un motivo válido para no respaldar al Rector y en consecuencia contribuir a la indiferencia o rechazo hacia él y sus decisiones.

Tabla 8. Origen del acoso laboral

RECTORES	ORIGEN DEL ACOSO LABORAL								
	Zareth	Sandra	Lucía	Milena	Clara	Carmen	Pedro	Antonio	José
Remplazo inconsulto Rector de Planta		X	X				X	X	X
Remplazo Rector Encargado				X					
Lucha de poder Docentes	X	X	X	X	X	X			
Lucha de poder Coordinadores	X	X	X	X	X	X			
Lucha de poder Administrativos y servicios	X		X	X			X		X
Lucha de poder Jefe de Núcleo		X		X		X			
Lucha de poder Alcalde	X	X	X	X		X	X	X	
Ser nacido en otro municipio	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Celos profesionales	X	X	X	X		X	X	X	X
Juventud	X	X	X	X		X	X	X	X
Cambio a las exigencias laborales	X	X	X	X	X	X	X		X

Fuente propia.

Es una enorme diferencia epistemológica entre el Rector que llega nombrado por concurso o trasladado de manera voluntaria o inconsulta, por parte de la Secretaria de Educación Departamental bajo la normatividad vigente que en ningún momento exige para su nombramiento en el cargo, ser natal de X o Y municipio para ejercer el cargo allí; y quienes neciamente y de manera ignorante persisten en su capricho de desautorizar, incomodar y generarle malestar, a quien llega a ocupar dicho cargo, proveniente de otro municipio.

Los celos profesionales es una condición que manifiestan los Rectores acosados de manera reiterada; desde el año 2005 en razón a los nuevos criterios para la provisión de plazas laborales al servicio de la educación del estado. Se instauraron los concursos de méritos para el ingreso a la carrera docente, lo que ocasionó un importante relevo generacional, bajo unas condiciones para algunos, mucho más atractivas o exigentes, impuestas con el nuevo estatuto docente según Decreto 1278 de 2002. La cual abrió las puertas de manera regulada, precisa y transparente a los cargos directivos docentes, que anteriormente siempre estuvieron en mano de las decisiones caprichosas de los políticos de turno y a una forma meritocrática, ello permitió que muchos educadores jóvenes y preparados ocupasen esos cargos; puso una expectativa de profesionalización mucho más ambiciosa, en el anterior escalafón docente la vida profesional de un educador estaba dada hasta el nivel de especialización, con el decreto 1278, se le corrió la frontera al profesional a los niveles de maestría y doctorado.

Bajo ese panorama cada vez más llegan a las instituciones educativas magísteres y doctores, que de una parte tienen por su formación unas concepciones epistemológicas globalizantes, integradoras e incluyentes en contra posición con las tradicionales establecidas históricamente en el sistema educativo; y de otra, son docentes y directivos que por ingresar con esos niveles de formación, tienen un salario mucho mayor a los de las mayorías de antiguos que no llegaron a esos niveles de estudio. Por cuanto el salario es un fuerte estímulo para el sector, en los últimos años se ha avivado un movimiento creciente de docentes, adelantando este tipo de estudios, accediendo cada vez y con mayor frecuencia maestros muy jóvenes. Todos estos factores despiertan celos entre docentes y directivos docentes por las diferencias en conocimiento, enfoque, aspiraciones, reconocimientos, oportunidades e indudablemente salarios, que ello ocasiona.

Gran parte de los maestros vinculados en el nivel de maestrías y doctorados, no se conforman con el mero trabajo al servicio del estado, accediendo en calidad de catedráticos o investigadores a la educación superior, lo que regularmente le permite, otro nivel de relaciones, de experiencias, participaciones e indudablemente ingresos en relación a sus pares anquilosados al interior de las instituciones del estado. Esta condición los pone en una

situación de frecuente comparación con sus compañeros de trabajo que: anhela, critica, cuestiona, envidia y promueve malestar en su contra.

A los celos profesionales se les suma, la juventud, que como ya se anotó, es cada vez mucho más frecuente en el ingreso a la educación del estado, constituyéndose en otro de los factores que originan el acoso laboral. El icono de Rector tradicionalmente es de traje de paño, muy bien puesto, elegante, finamente perfumado y peinado, adulto muy mayor que accede a estos niveles de desempeño, al final de su etapa laboral. Esa condición hoy ya está mandada a recoger, los nuevos Rectores han derribado esos paradigmas, hoy día su edad, formación, intereses, aspecto y valores son otros; no obstante la tradición persiste en el icono, se resiste aceptar el nuevo modelo y genera tensión; los rectores acosados manifestaron que se han burlado de su aspecto, han puesto en entredicho su idoneidad profesional, los han declarado incompetentes e inexpertos para el cargo.

El último factor de origen del acoso que emergió en las narraciones de los Rectores, fue la resistencia al cambio en las exigencias laborales, muchos de ellos relatan la posibilidad de darse la oportunidad de conocerlos, muchos de los maestros y personal de servicios o administrativos establecieron prejuicios sobre ellos, posicionándose a la defensiva; gran parte de los Rectores expresan que no les dieron la oportunidad ni de tratarlos, cuando ya fueron enemigos sin razón de alguno, que a la postre para el caso de los docentes, se fueron constituyendo en enemigos de un grupo, que fue creciendo por simpatía o solidaridad de colegas, sin ninguna razón; todos indicaron que ninguno de sus verdugos al interior de la institución, podía precisar que el Rector les hubiese afectado particularmente en algo a sí mismos.

Las prevenciones en el mayor de los casos infundadas, se deben al temor que se genera al cambio de prácticas, relaciones, manías y costumbres laborales establecidas al interior de los colegios, que frecuentemente benefician a unos u otros miembros de la comunidad educativa, generando expectativas y acomodaciones de unos u otros, quienes se ajustan a las propuestas del nuevo Rector fluyen y trabajan sin ninguna novedad, no obstante quienes no lo hacen inician su campaña de malestar, crítica, prevención y acciones de mala intención, llegando al hostigamiento continuo sobre el Rector.

Verdugos

Leyman, (1990) y Piñuael y Zabala, (2015), tienen ampliamente descritas las características de los verdugos o acosadores, ello se detalló con precisión en página anteriores. En esta investigación, esta categoría de análisis identifica el rol que desempeñan las personas acosadoras tanto en el ámbito interno, como externo de la institución. Las estrategias que emplean, la manera de hacer aliados a sus causas, las condiciones actuales de ellos y el papel de los observadores que de una u otra manera terminan siendo acosadores también.

El rol que desempeñan los verdugos

Admito ingenuamente que esta investigación la inicié convencida de quién mayor acoso laboral le hace al Rector es el docente, no obstante al encontrar en los relatos de los otros compañeros su experiencia, puedo afirmar que el Rector sufre acoso de múltiples verdugos, que no actúan de manera aislada, sino que en la mayoría de los casos se confabulan bajo el mismo objetivo de hostigar y perjudicar al Rector.

Tabla 9. Rol que desempeñan los verdugos

RECTORES	ROL QUE DESEMPEÑAN LOS VERDUGOS						
	Docentes	Coordinadores	Administrativos	Jefe de Núcleo	Alcalde	Concejales	Funcionarios de la Secretaría de Educación
Zareth	x	x	x		x	x	x
Sandra	x	x	x	x			x
Lucía	x	x	x		x		x
Milena	x	x	x	x	x	x	x
Clara	x	x	x				x
Carmen	x	x				x	
Pedro					x	x	x
Antonio	x		x		x		x
José			x				x

Fuente propia.

La mayoría de los compañeros Rectores sostienen que son acosados por los docentes; algunos de ellos reconocen en los docentes sus principales verdugos, que en el

transcurrir del acoso han vinculado a autoridades municipales como: personeros municipales, comisarios de familia y concejales, incluso al mismo Alcalde municipal; constituyéndose de esa manera en verdugos también de los Rectores. Acuden a audiencias públicas del Consejo Municipal, donde hacen presencia las demás autoridades haciendo afirmaciones carentes de fundamento, muchas veces falsas o con enfoques distintos que distorsionan la realidad, hacen acusaciones, acuden a la injuria y la calumnia, perjudicando la honra, la intimidad y el buen nombre del Rector que buscan perjudicar.

El hecho de conseguir audiencia para estas acusaciones públicas y muchas veces eco, hace que estas autoridades municipales con un notable grado de reconocimiento, credibilidad y favorabilidad entre la comunidad, sean escuchadas y tenidas en cuenta por los ciudadanos del común al momento de replicar las acusaciones escuchadas, en otros escenarios públicos, en redes sociales e incluso en medios de comunicación masiva como la radio. Destruyendo y vulnerando aún más la imagen, prestigio, estima y valor del Rector acosado.

Un factor común en las historias de vida en relación al rol del docente acosador es su condición de ser natales del municipio donde ocurren los hechos, ello los pone en condición de predominancia⁵⁴ en varios de los municipios analizados, muchos maestros en el transcurrir de su vida profesional y con el pasar de los años van buscando las oportunidades de laborar en su municipio de nacimiento, terminan constituyéndose en grupos de maestros con la misma condición, en consecuencia con cierto poder municipal; que cuando es para bien, ayudan a la institución porque gestionan eventos o recursos con las autoridades que terminan siendo sus familiares, amigos o vecinos de toda la vida. Cuando es para hostigar al Rector, también en condición de predominancia utilizan su poderío para gestionar traslados, reubicaciones, investigaciones y malestares en contra del Rector.

Además de vincular a las autoridades del municipio los docentes movilizan a estudiantes desde las aulas de clase y a padres de familia tanto en reuniones dentro de la institución o fuera de ella en la cotidianidad de la vida en el parque, la plaza de mercado, el

⁵⁴ Ley 1010 de 2006, Artículo 4o. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes: f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

hospital, hablando mal del Rector, criticando sus decisiones, señalando aparentes injusticias que sufren los estudiantes, generando malestar entre ellos, mostrándose como víctimas del Rector y “defensores” del presupuesto, del orden, del buen nombre y del amor que le tienen a la institución y que a juicio de ellos corre riesgo por los malos manejos del Rector; de no ser por ellos el colegio de desmoronaría, suelen decir.

Es tan fuerte la vinculación que hacen los docentes con los estudiantes y padres de familia⁵⁵, que han logrado convertirlos en escuderos, por medio de ellos logran instaurar diversidad de acusaciones, denuncias y demandas a los Rectores; los compañeros acosados coinciden en afirmar que son los docentes quienes están detrás de ellos, quienes les redactan pasquines, mensajes de whatsapp de difusión masiva, publicaciones en redes sociales y documentos que radican ante distintas autoridades.

De otra parte, en el rol de verdugos se encuentran coordinadores y personal administrativo que acude generalmente a las mismas prácticas de los docentes, buscar aliados a sus causas, vincular autoridades municipales, hacer denuncias públicas muchas veces sin fundamento. Los Rectores acosados en relación a los coordinadores, coinciden en que ellos buscan ocupar el cargo del Rector, anhelan esa posición y creen que hostigándolos lograrán ocuparla en algún momento. En relación a los administrativos, quien contribuye de mayor manera al hostigamiento del Rector, es el funcionario que ocupa el cargo de Pagador⁵⁶, quien junto con el Rector tiene la responsabilidad de manejar los recursos financieros y el inventario de la institución, muchos de ellos no comprenden que el ordenador del gasto, por norma es responsabilidad del Rector, de allí que desplieguen acusaciones de malos manejos, de dudosas contrataciones, de prebendas con contratistas, además de ocultar información, no desempeñar el cargo con celeridad ocasionando incumplimientos al Rector.

En una situación que en lo personal a mí me sorprende, encuentro al Jefe de Núcleo como verdugo de algunos Rectores, bajo su criterio, en razón a celos profesionales y juventud, que acuden a las mismas prácticas de los docentes vinculando a otros en su hostigamiento, movilizandolos estudiantes y padres en su contra, instaurando quejas y

⁵⁵ Ley 1010 de 2006, Artículo 4o. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes: g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

⁵⁶ Pagador es el Contable de la institución.

denuncias reiteradas, vinculando autoridades municipales y por su rol, departamentales de la Secretaría de Educación en sus acusaciones y mala prensa en contra del Rector.

En casos muy puntuales son los Alcaldes quienes ostentan el rol de verdugos de los Rectores, en un afán de poder local, que ve en un rector forastero una amenaza a sus intereses clientelistas y políticos, para ellos, las instituciones educativas son fortines para emplear a sus electores en los espacios laborales que allí se constituyen: aseo, celaduría, portería, secretaría, algunos cargos docentes; quieren manejar el poder de los colegios para lograr la contratación que de ella se deriva, tanto en los arrendamientos de cafeterías, restaurantes, papelerías o tiendas escolares, como los privilegios que puedan tener sus afectos contratistas que proveen: pupitres, tableros, elementos deportivos, instrumentos musicales y demás compras propias de un establecimiento educativo.

Los Alcaldes tienen dos roles en su posición de verdugos, una cuando son utilizados por los maestros para que apoyen la gestión del traslado y las denuncias a niveles departamentales por sus relaciones políticas con diputados y el gobernador. La otra, cuando ellos son los gestores del acoso, que al igual que el acoso de los docentes acuden a buscar aliados a su causa, entre ellos sus familiares y amigos que tienen posiciones al interior de los colegios, a docentes que generalmente tiene afinidad familiar, de amistad e incluso política con el burgomaestre; con las demás autoridades municipales: Jefes de Núcleo, concejales, personeros, comisarios de familia, que le deben respeto y generalmente apoyan sus iniciativas.

La participación de los concejales, las demás autoridades municipales y los políticos departamentales, no se registra de manera autónoma en el acoso laboral, terminan siendo partícipes vinculados por docentes, coordinadores, pagadores, Jefe de Núcleo o el Alcalde. Algunos de ellos se toman demasiado en serio el tema del descredito que terminan cometiendo: calumnia, injuria, intromisión a la intimidad, daño a la honra y buen nombre del Rector, a través del voz a voz, de las redes sociales, de sus plenarias públicas y en medios masivos de comunicación como la radio. La generalidad de su participación es ser una voz más solicitando el traslado, exigiendo las investigaciones, haciendo las denuncias en contra del Rector.

El rol de los funcionarios de la Secretaria de Educación en el acoso a los Rectores, se estima en dos escenarios; el primero que referiré es el de tolerantes al acoso⁵⁷, que hacen caso omiso a las quejas de los Rectores, no buscan soluciones, dejan pasar, evaden responsabilidades, no tienen criterios claros ni protocolos definidos a seguir para prevenir, afrontar y tratar las situaciones de acoso laboral hacia los Rectores a tiempo. De otra parte está la posición que asumen muchos de sus funcionarios tomando partido de alguno de los miembros en conflicto, llámese víctima o verdugo, es lugar común entre los Rectores acosados que alguno de los altos directivos de la Secretaria de Educación: Director de Calidad, Director de Inspección y Vigilancia, Director de Personal o Director administrativo y financiero, participaron, facilitaron, los juzgaron, los humillaron, maltrataron o dieron por sentada su culpabilidad en los asuntos denunciados.

Entre los funcionarios de la Secretaria de Educación también se encuentra el rol de informante que se vincula al acoso, a partir de la fuga de información a favor o en contra del Rector, que por su relación con algunos miembros de la comunidad en calidad de familiares, vecinos, amigos o aliados políticos, terminan llevando y trayendo mensajes que se tornan valiosas según las manos en las que se pongan; gracias a ellos los hostigadores se enteran de primera mano de: una visita relámpago, de una inspección, del inicio de un proceso disciplinario, un traslado, un retiro, una sanción, en fin. Que los verdugos emplean al interior del municipio y de la institución, para generar malestar, zozobra e incluso para celebrar anticipadamente sus logros; algunos han celebrado anticipadamente hasta con pólvora y caravanas de carros, los traslados de Rectores que nunca se concretaron.

El papel de los observadores

Es sorprendente el nivel de frecuencia que manifiestan los Rectores acosados en relación a las personas que los rodean, que no son catalogados por ellos como sus verdugos, pero si como observadores de su situación de acoso laboral, en el rol de: docentes, coordinadores, personal administrativo y de servicios al interior de la institución.

⁵⁷ Ley 1010 de 2006, Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. PARÁGRAFO 2o. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

Tabla 10. Papel de los observadores

RECTORES	PAPEL DE LOS OBSERVADORES			
	Es indiferente	Toma partido soterrado al lado del verdugo	Toma partido soterrado del lado del Rector	Manifiesta temor
Zareth	X	X	X	X
Sandra	X	X	X	X
Lucía	X	X	X	X
Milena	X	X	X	X
Clara	X	X	X	X
Carmen	X	X	X	X
Pedro	X	X	X	X
Antonio	X	X	X	X
José	X	X	X	X

Fuente propia.

Todos ellos coinciden en que los observadores constituyen un rol fundamental en la situación de acoso, su silencio o su decisión de tomar posición, se transforma en un aspecto positivo para los opositores. Se identifican entre los observadores a los indiferentes, caracterizados porque al no formar parte del conflicto, aunque sufran las consecuencias, contribuyen a la división de los bandos que emergen y comprometen la cotidianidad y estabilidad de padres y estudiantes, por una parte, y por otra la calidad educativa en términos del currículo, la evaluación, la promoción, la reprobación, el clima laboral y la convivencia.

Los observadores indiferentes terminan escondidos, invisibles, haciendo el mayor de sus esfuerzos por no aparecer en escena por no entrar en discusiones inútiles, la generalidad de ellos se dedica estrictamente a su labor docente, administrativo o de servicios, sin establecer mayores compromisos, porque una muestra de mayor esfuerzo en el trabajo termina siendo considerado un punto a favor o en contra de los verdugos o el Rector.

Igualmente se encuentran los observadores soterrados, que aunque no demuestran abiertamente su preferencia por los verdugos o por el Rector, de manera oculta y encubierta, apoyan a unos u otros actores del conflicto. Esto da origen a los que

manifiestan preferencia por los verdugos o por el Rector. Los primeros suelen proceder en coherencia con sus iniciativas, puesto que gestionan el caos, facilitan la indisciplina, evitan mantener el orden, no cumplen con la obligatoriedad del porte del uniforme ni el cumplimiento de horarios, estimulan la desmotivación académica, generan el malestar y promueven la indiferencia; el nivel de compromiso con la institución es muy poca desde su visión y actividades, como la motivación, eventos, recreación, deporte, proyectos, cultura y la investigación. Para lo cual generan la creencia de que todo lo antes mencionado es responsabilidad del Rector, perjudicándose la imagen de éste, tanto en su nivel de gestión, resultados y reconocimiento; de allí el empeño en sus verdugos de desestabilizar la institución en general para “demostrar” la aparente falta de idoneidad profesional, liderazgo, capacidad y desempeño para el cargo.

Igualmente, los observadores encubiertos que están a favor del Rector hacen exactamente todo lo contrario, observando en su desempeño compromiso, liderazgo, motivación, todo ello traducido en logros con sus estudiantes en las diversas actividades curriculares. Sus esfuerzos se traducen en fortalezas para mantener el buen nombre del colegio y la gestión del Rector.

Ahora bien hay otro tipo de observadores intimidado, por cuanto demuestran temor tanto de sus compañeros docentes, administrativos o personal de servicios, como de su Rector. Se caracterizan por demostrar sus miedos con las malas caras, los vainazos⁵⁸, actitudes satíricas, tienen temor al descrédito frente a los estudiantes o padres de familia, así como a los comentarios hostiles de los que puedan ser víctimas en reuniones de maestros, el restaurante, la cafetería o cualquier espacio, tanto interno como externo a la institución. A su vez temen por las represalias que puedan sufrir, en particular quienes están nombrados de manera provisional, en especial por su permanencia en el cargo. Temen a las amenazas de destitución o traslados por parte de algún docente verdugo, si éste último está apoyado por el Alcalde.

⁵⁸ Vocabulario propio de Colombia . Implica negatividad. Corresponde de manera directa y adornado al reclamo que se le hace alguien por algo que ha hecho o dicho que no gusta.

Condiciones actuales de los verdugos

De acuerdo a lo que refieren los rectores acosados, ante la inoperancia de los mecanismos de prevención, seguimiento y control, así como la falta de ayuda y cierto grado de tolerancia y complicidad, los Rectores se han sentido incriminados y juzgados sin el debido proceso por parte de sus empleadores. Manifiestan con profunda frustración el haber buscado estrategias para que una de los dos partes del conflicto salga del colegio, aunque estas atentarán contra su estabilidad laboral. Ejemplo de esto, dos de los compañeros rectores fueron trasladados de manera inconsulta, sin su voluntad. En este caso sin tener en cuenta el debido proceso, su estabilidad laboral y familiar, su lugar de residencia y el estudio de sus hijos. Esto, fue una victoria para los verdugos que declararon ese traslado como un logro de ellos.

Tabla 11. Condición actual del verdugo

RECTORES	CONDICIÓN ACTUAL DEL VERDUGO			
	Continúa hostigando	Logro el traslado del Rector	Salió de la Institución o Municipio	Desistió del Acoso
Zareth	X			
Sandra			X	
Lucía	X			
Milena		X		
Clara	X			
Carmen		X		
Pedro			X	
Antonio	X			
José	X			

Fuente propia.

Para el caso de otros Rectores, su situación de acoso cambió en razón a la terminación del período gubernamental de sus Alcaldes y la jubilación de la Jefe de Núcleo, por cuanto se terminó el ejercicio del poder. Una vez más, uno de los actores del conflicto debe salir de escena para que el acoso cese.

Finalmente se puede afirmar que el acoso no se detiene, que los verdugos de manera voluntaria no desisten de hacer daño y en consecuencia a los Rectores que no han podido

hacer efectivas sus estrategias de traslados o retiros los continúan hostigando e intimidando. Tan sólo la autora de este trabajo ha iniciado acciones legales en su contra, por cuanto ha sido la única en reconocerse como acosada, hecho que le ha permitido hacer valer los principios legales y éticos, denunciando en las instancias competentes su condición de víctima; los demás no han actuado, por lo que persisten en su situación.

Maniobras

Esta categoría de análisis tienen su sustento en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006. En la Ley se define las conductas que constituyen acoso laboral en el país. Sea esta la oportunidad para precisar los bienes jurídicos que protege ésta ley: “el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.” (Ley 1010 de 2006, 2006)

La Corte Constitucional ha promulgado jurisprudencia y doctrina al respecto; en Sentencia C-489/02:

Derecho a la Intimidad

El derecho a la intimidad, está orientado a garantizar a las personas una esfera de privacidad en su vida personal y familiar, al margen de las intervenciones arbitrarias del Estado o de terceros. Comprende de manera particular la protección frente a la divulgación no autorizada de los asuntos que conciernen a ese ámbito de privacidad.

Buen Nombre

El buen nombre ha sido entendido por la jurisprudencia y por la doctrina como la reputación, o el concepto que de una persona tienen los demás y que se configura como derecho frente al detrimento que pueda sufrir como producto de expresiones ofensivas o injuriosas o informaciones falsas o tendenciosas. Este derecho de la personalidad es uno de los más valiosos elementos del patrimonio moral y social y un factor intrínseco de la dignidad

humana que a cada persona debe ser reconocida tanto por el Estado, como por la sociedad. El derecho al buen nombre, como expresión de la reputación o la fama que tiene una persona, se lesiona por las informaciones falsas o erróneas que se difundan sin fundamento y que distorsionan el concepto público que se tiene del individuo.

Derecho a la Honra

Aunque en gran medida asimilable al buen nombre, tiene sus propios perfiles y que la Corte en sentencia definió como la estimación o deferencia con la que, en razón a su dignidad humana, cada persona debe ser tenida por los demás miembros de la colectividad que le conocen y le tratan. Puso de presente la Corte que, en este contexto, la honra es un derecho “... que debe ser protegido con el fin de no menoscabar el valor intrínseco de los individuos frente a la sociedad y frente a sí mismos, y garantizar la adecuada consideración y valoración de las personas dentro de la colectividad”.

La honra es un derecho fundamental de todas las personas, que se deriva de su propia dignidad y que por lo tanto demanda la protección del Estado a partir de esa consideración de la dignidad de la persona humana. Al referirse al núcleo del derecho a la honra, la Corte en Sentencia señaló que del mismo hace parte tanto, la estimación que cada individuo hace de sí mismo, como, desde una perspectiva externa, el reconocimiento que los demás hacen de la dignidad de cada persona, y expresó que para que pueda tenerse como afectado el derecho a la honra, esos dos factores debe apreciarse de manera conjunta.

La intimidad, el buen nombre y la honra, son derechos constitucionalmente garantizados, de carácter fundamental, lo cual comporta, no sólo que para su protección se puede actuar directamente con base en la Constitución cuando a ello haya lugar, a través de la acción de tutela, sino que, además, de las propias normas constitucionales, se desprende la obligación para las autoridades de proveer a su protección frente a los atentados arbitrarios de que sean objeto. Esto es, resulta imperativo conforme a la Constitución, que

el Estado adopte los mecanismos de protección que resulten adecuados para garantizar la efectividad de los mencionados derechos, y ello implica la necesidad de establecer diversos medios de protección, alternativos, concurrentes o subsidiarios, de acuerdo con la valoración que sobre la materia se haga por el legislador.

Dado su carácter de derechos fundamentales, tal como se acaba de expresar, el buen nombre y la honra cuentan con un mecanismo de protección de rango constitucional, como la acción de tutela. Tal protección, ha señalado la Corte, es la más amplia y comprensiva, y pese a su carácter subsidiario, no se ve desplazada por otros medios de defensa judicial, particularmente el penal, cuando no obstante que una determinada conducta no constituya delito si implique una lesión de los bienes jurídicos protegidos. (Corte Constitucional. República de Colombia., 2002)

Acciones concretas de acoso.

Para este estudio tomé las catorce conductas que constituyen acoso en la ley colombiana y las sometí a las historias de vida de los Rectores acosados, para dilucidar si ellos ostentan o no la condición de acosados y determinar las de mayor frecuencia hacia ellos, en la tabla siguiente:

Tabla 12. Conductas que constituyen acoso.

CONDUCTAS	CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL								
	RECTORES								
	Zareth	Sandra	Lucía	Milena	Clara	Carmen	Pedro	Antonio	José
Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias									
Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;	X		X		X		X		X
Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;	X	X	X	X		X		X	
La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;	X			X	X			X	
La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;	X		X	X			X		X
La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;									
La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;									
El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;									
La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;	X				X		X		X
La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;									
El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.	X	X		X			X		X

Fuente propia.

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; junto con, la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa; la exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados; el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; y, la negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos; son conductas que ninguno de los Rectores reconoce hayan sido empleadas con ellos.

Por el contrario, las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; y la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; son parte de las conductas en los Rectores estudiados.

Expresiones como: “bruja”, “bestia”, “vieja”, “esa”; la referencia al aspecto personal: “la gorda”, “el tonel”, “el barril con patas”, “la cucha”, “el calvo”, “el pelado”, “el campero ese”; la comparación burlesca con personajes caricaturescos: “Troncha Toro”, “Cruela de Vil”, “Divino Niño”, “Pinochet”, “El Hada Madrina”, “Escobar”; la tacha en relación a sus preferencias políticas: “chavista”, “comunista”, “guerrillero”, “izquierdista”, “uribista”; y sin lugar a dudas el cuestionamiento, la crítica mal intencionada, el descrédito, la incriminación de todos los males de la institución en razón de las acciones u omisiones del Rector e incluso la presunción de ausencia en la idoneidad profesional, que van esparciendo en el voz a voz en: el hospital, la plaza de mercado, la tienda, la papelería, etc.;

además de escenarios públicos institucionalizados como el Concejo Municipal, la personería municipal, asambleas de docentes y reuniones de padres de familia.

Muchos de los Rectores refieren como fuerte condición de acoso, las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; que pese a no ser los docentes, personal administrativo o de servicios, los Jefes de Núcleo, Concejales o Alcaldes, sus nominadores, si han hecho todo lo posible, no por lograr su despido, sino su traslado, salir de ellos.

En reuniones públicas es reiterada la solicitud de cambio del Rector, en lenguaje coloquial “quitarse ese problema” como ellos lo denominan, salir de los “malos” Rectores. Reseñan incluso las múltiples oportunidades en que sus verdugos celebraron con pólvora y caravanas de carros, informaciones que les llegaron de la Secretaria de Educación o de la Gobernación a través de alguno de sus informantes, anunciándoles el traslado, destitución o despido del Rector.

Otros elementos que configuran el acoso hacia los Rectores son las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; son muchas acusaciones, denuncias, demandas que interponen frecuentemente ante diversos entes de control del orden municipal, departamental y nacional, por el mismo asunto a título personal los verdugos o a través de terceros. El desgaste de tiempo y dinero, la zozobra, la desmotivación y el efecto que ello ocasiona a los Rectores es fatal. Esas denuncias son las que mayor daño le hace a los acosados, por cuanto crean sentimientos derrotista, ante el aprensión de salir sancionados, destituidos, inhabilitados y porque no decirlo, hasta presos. Lo que determinan que los Rectores se pregunten a sí mismos, si vale la pena, si quedarse en ese lugar les resulta útil, si es necesario exponer su vida y la de sus familias por persistir en permanecer en un lugar donde no son bien acogidos.

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; es otra conducta de acoso que sufren varios Rectores; como se ha develado, el caos y la anarquía es una victoria de los verdugos frente al Rector, el causar retraso en la entrega de resultados, el entorpecer y facilitar el fracaso son armas poderosas en su contra. Los rectores reseñan: la no participación activa en eventos públicos

para facilitar la indisciplina y el desorden de los jóvenes, el retirarse al restaurante o la cafetería en momentos donde se necesitaba su presencia, el incumplimiento en horarios dejando salir antes de finalizar las horas de clase a sus estudiantes o el no llegar al aula de clase a tiempo para entorpecer el ambiente de trabajo de los demás, los frecuentes incumplimientos en entrega de proyectos, planes de estudios, programas de área, observadores y calificaciones que hacen que el desempeño de toda la institución se retrase y se afecte.

En ese mismo sentido, el suministro de información y materiales por parte de los administrativos y personal de servicios, resulta nefasto para el Rector y particularmente cuando entra en el escenario el Pagador con la figura de acosador; se supone una persona de tanta confianza para el Rector, tenga una condición de verdugo, resulta imposible trabajar con él o ella. Los rectores han manifestado en sus relatos la existencia de zancadillas, trampas y deslealtades por parte de estas personas, en temas tan delicados que comprometen elementos de infraestructura, inventarios y presupuestos, que fácilmente por un mal paso que se permita un Rector con ellos, puede terminar preso. Quienes los han padecido, soportan presiones y hostigamientos de todos los distintos miembros de la comunidad, menos de sus pagadores, porque ellos si pueden lograr definitivamente afectar sus vidas; de allí que los rectores acosados por sus pagadores han optado hacerse a un lado y buscar a toda costa su salida de las instituciones, antes que tener que enfrentarlos.

Por último, varios han tenido que soportar el envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. Les han publicado pasquines que han distribuido por todo el municipio, han salido los verdugos y han acudido a terceros para calumniar, injuriar, desacreditar y poner en tela de juicio las iniciativas y decisiones de los Rectores a través de las emisoras de radio de los pueblos, algunos de ellos se han vuelto famosos en sus localidades porque han sido objeto de denuncias que hasta por la televisión nacional han salido.

La más habitual de las maneras de hostigamiento a través de los medios de comunicación es por medio de las redes sociales en ellas decenas y cientos de personas transmiten las calumnias, injurias y malas intenciones en contra de los Rectores, muchos

reportan en ellas intromisiones a su intimidad y daños a su honra, dignidad y buen nombre. Participan de este tipo de conductas tanto los verdugos principales, personas ajenas al conflicto, quienes reenvían la información transmitiendo las mismas informaciones lesivas y tendenciosas, y lo que resulta inadmisibles, es que autoridades de los municipios generen ese tipo de mensajes, los transmitan y distribuyan por toda la red. Tan solo una Rectora interpuso acción legal en contra de un señor que le publicó un pasquín lesionando su buen nombre y honra, logrando en fallo de la Corte Constitucional que se lo restituyeran en debida forma.

Afectación a la escuela

Refieren los compañeros Rectores, que sus situaciones de acoso no son cuestión únicamente entre ellos y otro, suelen operar los acosadores con otros, vinculan a más personas, amplían su círculo del mal, extendiendo a muchas más personas sus sentimientos de malestar y odio hacia el Rector, logrando captar adeptos a sus causas, haciendo aún más complejas las situaciones y perjudicando mucho más al Rector. Las vinculaciones de los distintos miembros de la comunidad educativa sin lugar a dudas afectan el clima laboral y la convivencia escolar, empieza poco a poco a generar brechas más profundas que enrarecen cada día más el ambiente escolar.

Tabla 13. Vinculación de miembros de la comunidad

RECTORES	VINCULACIÓN DE MIEMBROS DE LA COMUNIDAD						
	Otros docentes	Administrativos	Personal de servicios	Celadores	Estudiantes	Padres de familia	Exalumnos
Zareth	X	X	X		X	X	X
Sandra	X	X			X	X	X
Lucía	X	X			X	X	
Milena	X				X	X	X
Clara	X				X	X	
Carmen	X	X					
Pedro	X				X	X	X
Antonio	X					X	
José		X					

Fuente propia.

De allí que el vínculo de otros miembros de la comunidad sea una constante en los episodios de acoso laboral hacia el Rector, los de mayor registro indudablemente son los docentes quienes generalmente por solidaridad gremial se unen a los verdugos en sus causas, otros, como ya se enuncio más arriba, por temor a represalias, terminan vinculados al conflicto.

En buena proporción los administrativos terminan vinculándose a la situación de acoso, como ya se ha tratado, estos miembros de la comunidad tienen en sus manos el poder de la información, del manejo administrativo y financiero, su participación se constituye en ganancia para los verdugos; terminan prestándose para entregar información privilegiada que mal comunicada genera malestar, inconformidad y desazón entre la comunidad, acuden intencionalmente a ocultar documentos, informes, correspondencia y demás que tienden a entorpecer el buen desempeño de los Rectores, incluso acuden a la planificación de trampas y zancadillas que exponen al Rector a cometer errores que por sus consecuencias pueden resultar irreparables.

Los Rectores acosados no reportan mayor vinculación en este tipo de situaciones, del personal de servicios y los celadores, levemente y más por condición morbosa del ser humano, participan de conversaciones y muestran interés en conocer de primera mano los pormenores de las batallas, para ir vaticinando vencidos y vencedores; son espectadores perversos de una serie con muchos episodios.

Un grupo de miembros de la comunidad a quien en la mayoría de los casos los verdugos terminan vinculando, son a los estudiantes, que es una situación bastante reprochable e incluso sancionable. Los docentes verdugos desde sus aulas de clase le dedican especial tiempo a la crítica de las iniciativas del Rector, cuestionando sus razones, demostrando que ese no era el procedimiento y generalmente terminan generando malestar entre los estudiantes a quienes les van vendiendo la idea de ser una víctima más del Rector; hacen que esos grupos de estudiantes se conviertan en enemigos gratuitos del Rector.

Acuden de igual manera frente a los estudiantes a su victimización, ellos son presas de un régimen, de un tirano que no los tiene en cuenta, que no los escucha, que desconoce su formación, su experiencia y actúa de manera ilegal e injusta con ellos, saturan a los jóvenes estudiantes de normas y reglas que no les competen, los hacen partícipes de una

lucha que no les corresponde. En una de las narraciones se evidencia cómo los estudiantes le hicieron paro a una Rectora, como desde las aulas de clase los maestros estimularon, dieron los espacios para que los niños hicieran carteleras y salieran de las aulas a las calles del pueblo exigiendo la permanencia de unos de sus maestros.

En otras de las narraciones se observa como los verdugos cogen a los estudiantes de escuderos, a través de ellos hacen las denuncias en múltiples escenarios y en repetidas ocasiones de eventos que si se mira a profundidad, no merecen tanta atención. Acuden a los estudiantes para que en masa se movilicen en favor de ellos y en contra del Rector; de la misma manera para hacer fechorías tan bajas como el grafiti grosero que le pusieron a una de las compañeras.

Reportan los Rectores, que afortunadamente no son la mayoría de estudiantes los vinculados en este tipo de conflictos, de manera enfática precisan, que son los estudiantes donde sus verdugos ejercen influencia. De igual manera, los acosadores, buscan generalmente tener de su lado a los representantes de los estudiantes: personero estudiantil, contralor escolar y representante de los estudiantes al Consejo Directivo; con el propósito de generar mayor impacto entre la masa de estudiantes donde ellos se constituyen en líderes naturales.

La vinculación de padres de familia sigue el mismo patrón que con los estudiantes, los padres que tienen hijos en los grupos donde están los docentes verdugos son los padres que terminan vinculándose sentidamente al conflicto, son quienes están expectantes a los errores de los Rectores para establecer las quejas, denuncias y demandas en su contra. Algunos padres de familia finalizan siendo títeres de los docentes, administrativos, Alcaldes, Jefes de Núcleo o Concejales verdugos; son quienes muestran la cara, los que salen frente a la asamblea, quienes acuden a la radio e incluso los que van hasta la Secretaria de Educación y la Gobernación Departamental a exigir el retiro, traslado, investigación y sanción del Rector.

Se refieren al títere, con argumentos tácitos, por las comunicaciones que emiten tanto en redes sociales como en documentos de denuncia, emplean las mismas palabras y expresiones que muchas veces le han escuchado a sus verdugos; suponen que algunos padres de familia no tienen la formación, ni el conocimiento preciso de la legislación

vigente, particularmente en temas como: asignación académica docente, funciones docentes o directivas, jornada laboral docentes, relación técnica alumno docente o áreas por ambientes de aprendizaje; que son temas que muchas veces entran los padres de familia a exigir sin el pleno conocimiento de lo que hablan.

Obviamente al igual que en el caso de los estudiantes, la proporción de padres que se vinculan al conflicto, no alcanza en el mayor de los casos al diez por ciento de los padres, que están de lado y lado del acoso, unos en favor de los Rectores, otros de sus verdugos. La gran mayoría de los padres de familia de las instituciones educativas son indiferentes a estas situaciones y su único interés es que sus hijos se eduquen y sean promovidos.

En el caso de los exalumnos y egresados sucede similar situación, regularmente se vinculan al tema en razón a que permanecen dentro del mismo municipio y tienen dentro de la institución a un amigo, familiar o vecino en el rol de acosador; de allí que dedique especial interés y tiempo en generar, motivar y transmitir por redes sociales, mensajes calumniosos, injuriosos, de descrédito y hasta de odio en contra del Rector. Se insiste en que no son las asociaciones de exalumnos o egresados en pleno, ni siquiera un alto porcentaje de ellos, son frecuentemente, unos pocos que responden a intereses de los verdugos.

En lo que coinciden todos en sus narraciones, es que indudablemente cuando este tipo de acosos se presentan en las instituciones educativas, se ve afectada la vida escolar, por cuanto los esfuerzos, la dedicación y el compromiso tanto de verdugos como de acosadores, se ve mermado y alterado, por cuanto se dedican en mayor razón al conflicto, a la planificación del mal, a la defensa, a la crítica, al daño. Pierden tiempo valioso en lo que realmente les compete, el trabajo con y para las niñas, niños y jóvenes. Involucran a tantas personas de la comunidad que finaliza la institución dividida en dos bandos, que dicen tener la razón y no encuentran salida de manera fácil; como ya se analizó en la categoría anterior, por ahora y hasta en tanto el Estado en calidad de empleador no asuma efectivamente el rol que le compete, la única y definitiva forma de terminar el acoso laboral al Rector es sacando a verdugos o víctima de en medio del conflicto: mediante retiro, traslado, renuncia o enfermedad que le lleve a la invalidez.

Estrategias de mitigación

Esta categoría corresponde a las diferentes acciones a las que han acudido o no, los Rectores en aras de mejorar el clima de trabajo, debilitar o cesar el acoso laboral del que se han sentido víctimas. Unos no han acudido a ninguna de ellas, otros han informado a la Secretaría de Educación sin hallar eco alguno, otros han acudido a varias o a todos sin que realmente manifesten estar satisfechos

Solamente una de las historias de vida relata, el haber acudido a talleres y trabajos de sensibilización con su grupo de maestros, en la búsqueda del mejoramiento del clima laboral y mitigación de la ofensiva en su contra; acudió a convivencias con sacerdotes de la comunidad, a la invitación de expertos y las integraciones recreativas entre todos los miembros; no reporto ningún efecto, a su juicio definitivamente no sirvieron de nada.

Tabla 14. Estrategias para la mitigación del acoso

RECTORES	ESTRATEGIAS PARA LA MITIGACIÓN DEL ACOSO						
	Talleres y reuniones internas	Solicitud de ayuda al empleador	Visita de la SEC	Traslados	Cambio de funciones	Comité de Convivencia	Procuraduría
Zareth	X	X	X	X	X	X	X
Sandra		X					
Lucía							
Milena				X			
Clara			X				
Carmen				X		X	
Pedro		X	X	X			
Antonio							
José		X	X				

Fuente propia.

Algunos sostienen haber buscado ayuda en la Secretaría de Educación, fueron personalmente, hablaron con el Jefe de Personal, la Directora de Inspección y Vigilancia y hasta con la misma Secretaría de Educación, radicaron solicitudes e informes en repetidas ocasiones, poniéndolos al tanto de cada una de las situaciones padecidas, sin obtener respuesta alguna.

Por el evidente nivel de conflicto presentado al interior de algunos colegios, donde se empezaron a dar quejas de manera creciente por parte de los verdugos y de los Rectores ante la Secretaria de Educación, algunos lograron visita de la entidad, para evaluar las situaciones y tomar medidas al respecto; cada quien se refirió al tema según su experiencia: para algunos fue un aliciente, un respaldo evidente y una clara demostración del poder que puede tener el nominador cuando decide ejercer sus funciones plenamente. Para otros compañeros Rectores, fue un rotundo fiasco, la visita⁵⁹ los desautorizó frente a sus verdugos y toda la comunidad educativa, empoderó a sus acosadores y ridiculizó al acosado.

Producto de una de las visitas a una de las instituciones, el equipo técnico de la Secretaria de Educación que la desarrolló, tomó varias decisiones, entre ellas trasladar de esa institución a una coordinadora que generaba el acoso y a tres docentes que la secundaban, situación que luego de un acto administrativo con su respectiva reclamación mediante recurso de apelación se logró concretar. Esa fue una medida extraordinaria y altamente plausible por parte de la Secretaria de Educación, no obstante la Rectora reportó que no fue el fin de su situación de acoso, por cuanto en una acción sorpresiva los compañeros afectos a los docentes y coordinadora trasladada, tomaron su banderas, defendieron sus causas y continuaron con el hostigamiento, se dio una herencia del conflicto, que fue mucho más agudo.

De los episodios poco gratos para los Rectores en relación a una visita técnica a sus instituciones, cabe destacar el de una Rectora que absorta reseña que esta inspección sirvió para que su acosador un coordinador, terminara convirtiéndose en “amigo” de la Directora de Inspección y Vigilancia, ella le facilitó su número de teléfono personal y lo autorizó para que la buscara cada vez que quisiera y necesitase de su intervención en relación a los conflictos de la institución y con la Rectora. Esa Situación desilusionó y afectó psicológica

⁵⁹ Las visitas técnicas de la Secretaria de Educación a las instituciones no son un tema frecuente, obedecen a la circunstancia que lo amerite, si es para algo de infraestructura mandan un arquitecto o un ingeniero, si es para un tema contable mandan a alguien de la Dirección Administrativa y Financiera, si es para algo académico por lo general a un Supervisor de Educación y para algunos casos muy complejos envían a la visita, Supervisor, Psicólogo de la subdirección de bienestar, un funcionario de la dirección administrativa y financiera y un abogado de la Dirección de personal.

y laboralmente a la Rectora quien se sintió relegada, desamparada y abandonada a su suerte, por el empoderamiento que le fue otorgado a su verdugo.

En este mismo sentido uno de los Rectores manifestó una profunda frustración profesional que incluso lo llevó a una crisis emocional que derivó en una incapacidad psiquiátrica de 30 días por trastorno depresivo moderado; luego de que los funcionarios que fueron a su colegio le admitieron jocosamente al pagador todas sus actitudes, no tuvieron la autoridad para ponerlo en su sitio, hicieron recomendaciones absurdas y alejadas de sus funciones al Rector, dándole un lugar de privilegio al pagador y de aparente subordinación ante él al Rector. El compañero insiste en que ese pagador hace lo que quiere, no cumple horarios, no admite las órdenes de él, esconde documentos valiosos, no sigue las decisiones del Consejo Directivo, se burla y humilla al Rector e incluso en varias ocasiones lo ha desafiado a los golpes en público.

Como ya se anotó en un párrafo anterior el resultado de una de las visitas fue la decisión de traslado de algunos compañeros acosadores; sin embargo la subcategoría traslados que se tiene en este análisis, también hace alusión a la mitigación de acoso en donde el Rector es quien termina siendo trasladado, en dos de los casos reportados, fue de manera inconsulta, arbitraria, donde ni siquiera los recursos de apelación fueron absueltos a su favor; los Rectores salieron por la fuerte presión política que se dio en la Secretaria de Educación. El tercero de los casos aunque muy similar por la presión política ejercida ante la Secretaria, optó por la persuasión hacia la Rectora, logrando de manera gentil que ella admitiera ser trasladada a un lugar que no le afectara su vida personal, pero que diera el resultado que ellos necesitaban alcanzar, su salida del colegio y del municipio.

En aras de mitigar el acoso del que era víctima una Rectora, solicitó revisar la legitimidad del encargo de una auxiliar administrativa que ostentaba las funciones de pagadora de la institución, percatándose la Secretaria de Educación que la funcionaria efectivamente por procedimiento normativo no podía soportar dicha designación y era menester corregirla, situación que llevó a la terminación de su encargo como pagadora y la ratificación de sus funciones como auxiliar administrativo; más un listado de argumentos que sustentaban su incapacidad de confianza en la persona que estaba en el cargo de pagadora. La Rectora logró el cambio de las funciones, pero con ello no terminó su acoso,

porque esta funcionaria desde su nueva asignación persistió en el descrédito, la burla, la desinformación, el daño al buen nombre y honra de la Rectora.

Cuando se ubican como subcategorías de análisis: el comité de conciliación y convivencia y la procuraduría, realmente no busca el efecto de la mitigación de la situación de acoso, son instancias donde se dan los inicios a las acciones legales para hacer justicia mediante el debido proceso en coherencia con la normatividad vigente. De las nueve historias de vida estudiadas, una de ellas llegó a esa instancia, porque el verdugo de la Rectora fue quien se auto determinó acosado por ella, llegó a la instancia de comité de conciliación y convivencia, y ahí quedó, no logró la conciliación, la Rectora se manifestó en contra de la acusación, esgrimiendo como defensa que lo único que ella hacía en contra del coordinador, era exigirle el cumplimiento de sus funciones, sus informes, los seguimientos que a él le correspondían y la jornada laboral que jamás cumplía; se negó a firmar el acta y a la fecha continua por la decisión de dicho comité: Hasta ahora no ha trascendido.

Una de las Rectoras, fue la única que tomó el valor de emprender de manera decidida la defensa de sus derechos, se asesoró en el Ministerio de Trabajo e interpuso las denuncias de acoso laboral ante: Comité de Conciliación y Convivencia de la Secretaria de Educación departamental, Control interno de la Gobernación del departamento y el Ministerio de Trabajo, este último pese a no tener competencia en el caso. por ser un tema estrictamente de la Procuraduría, fue una instancia a la que la Rectora acudió de manera desesperada y hasta la fecha ha llevado el caso, ha celebrado las audiencias de ampliación de la denuncia y de descargos por parte de los verdugos, por lo tanto no ha devuelto el proceso y continuará allí hasta que determine otras instancias o competencias.

Luego de seis meses de instaurada la denuncia ante el Comité de Conciliación y Convivencia, se convocó y celebró audiencia con la totalidad de sus miembros, la Rectora y sus verdugos. El interés de dicho comité es precisamente terminar con la situación que se está cuestionando y lograr compromisos de trato amigable en aras a las buenas relaciones; no obstante la Rectora en dicha audiencia no mostró ánimo conciliatorio y le exigió al Comité acogerse al proceso de la Procuraduría. La argumentación de la Rectora ante su decisión lo hizo tomando en consideración que lo vivido por ella es una falta gravísima

además dolosa según la ley 734 de 2012 (Código disciplinario único), por lo cual en caso de la evaluación de las pruebas y comprobado el acoso, estos, deberán ser sancionados en justicia con la destitución e instaurar las acciones de civiles donde se cuantifiquen los daños y perjuicios ocasionados a su persona con la indemnización justa.

Afectaciones al acosado

Esta categoría de análisis da cuenta de los distintos daños y lesiones que puede sufrir el Rector acosado: su situación de salud, sus relaciones y compromiso, revisa también a su juicio el daño que toda esta situación le genera a la educación del país.

Tabla 15. Afectaciones al acosado

RECTORES	Afectaciones al acosado						Consecuencias para la educación del país
	Familiares	Pareja	Laborales	Salud mental	Salud física	Cambio del compromiso laboral	
Zareth	x	x	x	x	x	x	x
Sandra	x	x	x	x	x	x	x
Lucía	x	x	x		x	x	x
Milena	x	x	x		x	x	x
Clara	x	x	x	x	x	x	x
Carmen	x	x	x	x	x	x	x
Pedro	x	x	x	x	x	x	x
Antonio			x			x	x
José			x			x	x

Fuente propia.

Sus relaciones tanto familiares, como de pareja y laborales sufren enormes efectos, indudablemente se resquebrajan, el clima laboral se torna tenso, no les resulta grato trabajar bajo esas condiciones, mucho de ellos hacen alusión a la pérdida de la confianza en quienes les rodean, sienten que todos a su alrededor buscan una acomodación, un beneficio, sacar partido de ellos o hacerles zancadilla; sienten que deben estar siempre cuidándose de los actos de los demás. La confianza como valor incalculable del hacer del Rector se diluye entre sus propósitos y los obstáculos bajo las que le toca trabajar.

En cuanto a la familia y pareja, a excepción de dos compañeros que no tienen esposa y que sus hijos residen fuera del país, la mayoría señala que la afectación es muy profunda a nivel personal; la familia se ve alterada en todas sus dimensiones, el hogar constituidos por padres, hermanos, hijos y pareja son los que brindan el apoyo afectivo, viven las angustias, miedos, estrategias y defensas. Los problemas laborales entorpecen la rutina del hogar. De hecho, la mayoría de compañeros reportan recriminaciones de sus hijos y esposos, exigiéndoles apartar las situaciones del colegio de sus hogares, y que no traigan los problemas, pues estos son contaminadores de la paz hogareña. El ruego familiar se hace un clamor ante la situación tan deteriorada, suplican dejar esos colegios, tras el recuerdo continuo de haber llegado a los planteles en excelentes condiciones de salud y que luego de dos o cuatro años víctimas de ese hostigamiento, tanto la salud mental como la física se ha deteriorado en demasía; los invitan constantemente a reflexionar sobre la necesidad que ellos la familia tienen de contar con ellos vivos y sanos.

Las dolencias en la salud, producto de la situación de acoso que se vive, se manifiesta en los Rectores en dolencias del estómago, crisis de gota, artrosis, en otros. Los médicos que han atendido a los acosados asociaron su situación de salud al estrés producto de su trabajo.

El estrés laboral ha tenido su resonancia en cuanto a la inasistencia laboral. La mitad se ha ausentado por periodos superiores a 30 días, al menos una vez al año, por orden psiquiátrica y medicina laboral. Otros han llegado a los 60 y 120 días de incapacitación por presentar episodios de depresión y ansiedad.

Tres de ellos en este momento se encuentran incapacitados por estrés postraumático asociado a su labor, depresión y ansiedad; psiquiatría los ha declarado no aptos para laborar, incapacitándolos por 180 días y en razón a la ley colombiana, luego de ese tiempo apartado de su trabajo, van a ser valorados y calificados con el concepto de invalidez profesional. Estos Rectores están decididos a optar por dicha invalidez, abandonar su trabajo, su vida profesional, ya en el país no pueden volver a trabajar en su profesión por tener esa condición; no dan más, dicen que sus vidas son valiosas y no van a esperar que esa situación dramática que se vive en esos colegios los terminen infartándolo, o

provocándoles accidente cerebro vasculares, demencias y en lo peor muertos; sus familias los necesitan sanos y vivos.

No obstante, esas razones absolutamente válidas para ellos, tal decisión no deja de ser una pérdida, un duelo, para el que aún no están preparado, temen por una vida incierta, su situación pensional futura para la mayoría no es prometedora, son jóvenes y el salario que llegarían a devengar no supera el 75% del que tienen actualmente, perderían sus posibilidades de ascender y de continuar participando por incentivos en estudios y dinero por gestión. Tienen hijos pequeños que educar y llevar algún día a la universidad, aspecto muy costoso, por lo que genera otra incertidumbre. Les duele perder su vida profesional, porque unos infames decidieron acabárselas.

En cuanto al compromiso laboral solamente dos mencionaron que ese compromiso se vió alterado a favor, les sirvió de motor, de impulso, los hizo más creativos e innovadores, los obligó a desplegar una serie de estrategias para responder a todas sus obligaciones y metas. Una tercera compañera actuó en ese mismo sentido, comprometió su vida, pues el deterioro físico y afectivo salta a la vista, no es ni la mitad de la mujer que ingresó al cargo cuando aprobó el concurso de méritos, hoy pese haber sacado adelante todos sus propósitos, su agotamiento y agobio salta a la vista, frecuentemente se pregunta si estar allí realmente vale la pena, y pone en una balanza beneficios sobre efectos, y hasta ahora los efectos negativos van pesando más.

Por esa misma línea están particularmente los tres compañeros que están en proceso de incapacidad para lograr su invalidez profesional, llegaron a un punto donde la balanza les hizo tomar la decisión de valorar más sus vidas y sus familias, constantemente se recriminaron estar allí, padecer una condición absurda, tolerar tanto daño y hostigamiento, y exponerse a daños irreversibles. Les importo más sus vidas, sus esposos y sus familias. El colegio les hace mucho daño, seguir allí trabajando en una entidad que no los respalda, los irrespeta y los juzga, y lo más triste sirviéndole a un país donde de seguir bajo esas prácticas, la educación no tiene rumbo.

Hay otro grupo de compañeros quienes, pese a manifestar no haber visto alterado su compromiso con su trabajo, no quieren continuar siendo víctimas de acoso, no se han atrevido a iniciar acciones legales en contra de sus verdugos y aguardan cambios que les

permitan continuar con la única labor que saben hacer y que les provee las condiciones para una vida digna, temen salir, enfrentar un negocio, explorar otro campo de trabajo en otra entidad o a otro nivel; dicen ya no estar jóvenes para volver a empezar, prefieren esperar y soportar. Esperan una renuncia, un traslado, un cambio de gobierno, un cambio en la administración municipal o departamental, para ver cómo quedan las cosas y acomodar sus estrategias.

Todos coinciden que la condición de ser víctima de acoso laboral, si afecta el clima laboral y la convivencia en toda la institución, ello definitivamente perjudica la educación de las niñas, niños y jóvenes, que se ven inmiscuidos en asuntos que no les compete, muchos toman bandos de los que no conocen las verdaderas razones, algunos se convierten en escuderos de conflictos que no son suyos.

Este acoso laboral además de ser un enorme desgaste de esfuerzo y de tiempo; evitan el compromiso cabal de dedicación y el esfuerzo de docentes y Rector, que están empeñados en cosas distintas a educar y velar por la buena convivencia y el proyecto de vida de los estudiantes. Indudablemente se pierde compromiso, entusiasmo, creatividad, amor y fe, en el sistema educativo colombiano; pierde la educación, pierde el país.

Fase 4. Contrastación

Ni la ruta metodológica, ni la construcción teórica exigen de validación, triangulación o contrastación alguna, no obstante y sin desconocer el valioso tiempo comprometido en las entrevistas y la fidelidad de las narraciones realizadas por parte de los ocho Rectores acosados, colaboradores con este estudio, decidí por la riqueza que generan en cuanto a información y perspectiva, tomar en cuenta las entrevistas de dos observadores indiferentes, de esos que no quieren vínculo con ninguna de las partes en conflicto y que pretenden estar lo más alejados de él, pero que indudablemente cumplen con su papel de observadores por cuanto están allí y conocen de primera mano los temas. La técnica contrastiva sirve para complementar datos y acontecimientos significativos, hace nuevos aportes, al tiempo que permite medir la validez del relato.

Para llevar a la práctica esta parte metodológica se tomó en cuenta una docente y un padre de familia, los cuales colaboraron con la entrevista. Se tomó el mismo instrumento aplicado a los Rectores (Ver anexo K) con los ajustes gramaticales propios a los sujetos de interlocución. De la misma manera que las entrevistas de los Rectores acosados que participaron de la investigación; se redactaron las historias de vida de dos Rectores acosados, desde la perspectiva de los observadores indiferentes (Ver anexo Ñ), en la redacción se fueron colocando comentarios digitales al texto, que sirvieron de insumo para el análisis, la revisión, complemento y diferenciación de las categorías analizadas a partir de las historias de vida de los Rectores acosados.

En relación a la génesis del acoso afirman que su colegio nunca ha sido fácil de trabajar, en primer lugar les parece exageradamente grande para que un solo Rector tenga que manejarlo sólo: 43 sedes educativas, 160 maestros y 3700 estudiantes, son cifras que para una sola persona, puede contribuir en parte al problema; los docentes se van sintiendo abandonados, solitarios, ajenos a las iniciativas de la sede principal, regularmente son atendidos con premura y con poca calidez; ello genera malestar que poco a poco se va trasladando a los estudiantes y padres de familia, generalizando las inconformidades al menos en las sedes educativas, que tarde o temprano puede ser motivo para emprender un acoso hacia el Rector.

Consideran el hecho de la existencia de profesores con mucha antigüedad, esta situación los ha llevado a comportamientos de poder, es decir, *hacer lo que se quiere* es hacer todo a su libre albedrío como: manejos de horarios a su conveniencias, ausentarse del plantel para realizar actividades fuera del ámbito educativo (jugar tejo en plena jornada laboral). Estos profesores con costumbres erradas, manías, y prácticas en contra de la ética son costumbres que por supuesto no pueden ser toleradas por el nuevo Rector. Esto genera dos situaciones: por un lado la fuerte resistencia al cambio y la lucha de poderes.

Los observadores indiferentes hicieron un importante aporte en relación a los antecesores al nuevo Rector de uno de los colegios. La irregularidad de permanencia de los rectores, como haber tenido en diez años ocho rectores, indicador claro de que en ese plantel algo está pasando lo que no favorece para nada al Proyecto Educativo Institucional, al Plan de Mejoramiento, a la continuidad de programas y proyectos y propósitos comunitarios, mucho menos a los estudiantes, que cada año se tenga un nuevo Rector, es motivo preocupante de que algo no está bien, algo sucede para que los Rectores no tengan continuidad, para que el colegio no tenga un Rector de largo periodo que adelante planes a largo plazo. Los observadores consideran que la Rectora actual no ha sido la única víctima de acoso en ese colegio.

Otro importante hallazgo realizado con los observadores, es con la llegada de un nuevo Rector, es el desplazamiento de personas que ostentan el poder, que en las categorías solamente se analizaron las relativas al desplazamiento de un rector de planta castigado o de alguien que estaba en el cargo de Rector bajo la figura del encargo, que regularmente se deja en manos de un coordinador. Los observadores realizaron la acotación sobre de que estos asumieron el Rectorado de manera fáctica bien sea con la autorización del Rector titular, o por la ausencia de autoridad, o porque sencillamente fue esa su mejor opción para sobrevivir ciertos tipos de colegios. Una persona que lleva con el poder de la Rectoría de manera fáctica tiempos prolongados seguramente a fuerza de autoridad, imposición o carácter, no es una persona que esté dispuesta a perderlo, termina constituyéndose en el mayor crítico, opositor, detractor y verdugo del Rector.

Un importante tema en el que coinciden los observadores con las categorías analizadas es la ausencia de claridades en el municipio y en el burgomaestre de turno de las

funciones, competencias, tipo de relaciones que se deben y pueden establecer con los Rectores del Departamento; además la incomprensión, extensiva a autoridades municipales, concejales y maestros, de la no condicionalidad de origen de nacimiento municipal del cargo de Rector en su lugar de trabajo.

Un tema al que el padre de familia y la docente le prestaron gran atención fue el del cambio en las exigencias laborales, en las categorías ya se había anotado como una más, para ellos, es quizá la de mayor importancia, sostienen que la resistencia al cambio y la lucha de poder de los docentes, coordinadores y personal de la institución, en defensa de sus hábitos, prácticas y manías es tan fuerte que se terminan ubicándose en la posición de acosadores.

Ellos hacen un énfasis particular, diferente a la narrada por los Rectores agregándoles un profundo sentido humano que trasciende del plano laboral al plano personal, perverso, maquiavélico, en donde a su juicio, las personas que lideran el acoso hacia el Rector manifiestan odio por él, es una relación tan tóxica, que actúan como con un enemigo y buscan hacerle daño a cómo de lugar.

Frente a la categoría que tiene que ver con los verdugos, sorprenden las enormes coincidencias, reconocen a los mismos acosadores: docentes, coordinadores, personal administrativo y de servicios, Jefes de Núcleo, Alcaldes, concejales, autoridades municipales y Secretaria de Educación. También dan cuenta del papel de los observadores que los hay totalmente indiferentes, los que sin ser visibles están de una u otra parte, y quienes sin querer ser parte están profundamente temerosos por las consecuencias de intimidación y hostigamiento de las que puedan ser también víctimas. Finalmente en este sentido, están la subcategoría: condiciones actuales de los verdugos, en donde la gran conclusión que hacen es que frente a la inoperancia del estado frente al acoso de los Rectores, la posición parcializada que muchas veces toman y la indiferencia frente a las solicitudes de apoyo y denuncia; la única vía posible para finalizar el acoso laboral, es la salida de algunas de las partes en conflicto de la institución, llámese Rector o verdugos.

En relación a las catorce conductas que constituyen acoso laboral en el Estado colombiano, los observadores tácitamente puntualizaron la mayoría de ellas, con el componente de odio que ellos destacaron.

Destacan los observadores que indudablemente si hay afectaciones a la escuela por los involucramientos que hacen particularmente de padres de familia y estudiantes, que desvirtúan su razón de ser y distraen de sus propósitos a ellos, a los docentes y al Rector; es una situación agotadora que implica: conocimiento, esfuerzo, tiempo, compromiso y dedicación en asuntos que no les corresponden. Pierden los estudiantes porque el tiempo y compromiso que ellos se merecen, están dedicados a estos asuntos, baja la motivación, el desempeño, los resultados académicos, la realización de buenos proyectos.

En lo referente a las estrategias de mitigación del acoso, se unen a lo enunciado en las categorías de análisis por los rectores, en el sentido que, el acoso no cesa hasta en tanto alguna de las partes en discordia salga de la institución o termine su periodo laboral en el municipio.

Los observadores indiferentes que colaboraron con la investigación, lo único que agregaron en relación a los efectos que sufre el acosado, son las múltiples ausencias que notan del Rector al colegio, luego se enteran de sus incapacidades, pero desconocen los motivos y si ellas tienen o no relación con la situación que viven en la institución.

Conclusiones

En el intento de llegar a una comprensión más precisa del acoso laboral a los Rectores como propósito de esta investigación, estas conclusiones hacen un recuento de los principales aportes al conocimiento a partir de los hallazgos alcanzados entre: el análisis de las historias de vida de los Rectores Acosados, las narrativas que sobre ellos hicieron a modo de contraste un padre de familia y una docente, y los objetivos propuestos para esta investigación.

Por cuanto el objetivo de esta investigación fue ampliar la comprensión del acoso laboral como categoría conceptual que ha desconocido a los directivos docentes Rectores como sujetos acosados, a los docentes cómo sujetos que acosan y a la escuela como escenario de acoso laboral; puedo afirmar que se alcanzó, puesto que permitió identificar con argumentos suficientes la condición del Rector como sujeto de acosado laboral, en el mismo sentido se alcanzo a detallar los sujetos que ejercen la acción de acoso, que no solamente correspondieron a los docentes como se planteó en los objetivos, sino a una gama mucho más extensa de personas tanto al interior de las instituciones educativas, como de sus ámbitos externos. En este mismo sentido demostró este estudio, que la escuela como organización social es un escenario de acoso laboral.

Este análisis no planteó modificaciones al concepto de: mobbing, acoso o psicoterror laboral. Se asumió lo propuesto por Ortiz Montalbán (2013), en cuanto entender que una persona o un grupo de personas pueden ejercer una violencia psicológica a otra en su lugar de trabajo, de forma continua y prolongada en el tiempo. Identificando en los Rectores las características propias de la violencia psicológica, enunciadas por este autor: maltrato psicológico, maltrato activo y acoso psicológico.

Las entrevistas, la construcción de las narraciones, las historias de vida y sus análisis, permitieron identificar las manifestaciones del Mobbing para el caso particular de los Rectores a la luz de los tres criterios diagnósticos desarrollados por Leymann 1990, como son:

- ❖ La existencia de una o más conductas de hostigamiento psicológico que quedo ampliamente sustentado con la tabla Tabla 12. Conductas que constituyen acoso y su correspondiente análisis.
- ❖ La duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un período de tiempo, estableciendo que muchos de los Rectores han sido acosados por varios años y que de seguir en sus instituciones persistirá el acoso.
- ❖ La repetición o el encadenamiento de las conductas de hostigamiento que se producen con cierta periodicidad. La frecuencia de conductas constitutivas de acoso hacia los Rectores, quedó ampliamente detallado en los análisis de sus historias de vida.

Las narraciones igualmente, dejaron entrever la evolución del mobbing a los Rectores, en las cuatro fases planteadas por Leymann 1996, enriqueciendo cada una de ellas con los elementos emergentes de la codificación, categorización y análisis propios de este estudio, en lo que tiene que ver específicamente para el caso de los Rectores acosados, por lo cual me permito hacer referencia a dichas fases en elementos muy puntuales:

Fase 1: El Incidente Crítico Original.

Al emerger una categoría mucho más detallada, la denominé: génesis del acoso laboral. Constituida por tres subcategorías. La primera referida a las características institucionales donde laboran los Rectores acosados determinando o no su relación con la condición de acoso laboral. Las condiciones bajo las que llegan estos Rectores a las instituciones educativas y los factores que ellos consideran dieron origen a su situación de acoso.

Igualmente en el análisis de las historias de vida de los Rectores acosados, no se encontraron evidencias de la incidencia de las características de las instituciones donde ellos trabajan que obedezcan a particularidades distintas cada una tanto en su tamaño, número de jornadas, cantidad de docentes, de estudiantes y ubicación geográfica como la característica de su condición de sujetos acosados. No obstante, resulta altamente válida la observación que hacen los observadores indiferentes, quienes manifestaron la complejidad para el Rector en el manejo de instituciones de gran tamaño, con gran cantidad de sedes, por cuanto es mayor el trabajo, el compromiso y el tiempo que debe comprometer cada uno

de ellos, situación que tarde o temprano empieza a resquebrajar, su capacidad humana deja de responder e inicia algunas ausencias a su desempeño, a su capacidad de atención y respuesta, lo que tarde o temprano puede reflejarse en la desmotivación y mala voluntad de algunos maestros frente al Rector que no los atiende, que presenta un trato a la ligera o que los atiende de manera fría; puede ser un factor para enrarecer el clima laboral y la convivencia, así como originar, un acoso al Rector.

Otro aspecto importante de relevar es su llegada a la institución educativa, puesto que existe un número de personas, prácticas, hábitos y manías que con la llegada de un nuevo directivo entran en conflicto y se resisten al cambio, desatándose una lucha de poder, entre quienes siempre lo han ostentado y el nuevo Rector; cuyo propósito, entre otras cosas, es restablecer la justicia, la equidad entre toda la comunidad educativa.

Cabe mencionar la detección de una cultura de grupos de docentes históricamente acosadores. Que no permiten la permanencia de los Rectores y en consecuencia de la continuidad en planes, programas y proyectos, afectando la estabilidad, desempeño y resultados de los estudiantes y de la institución en su conjunto. Además dichos grupos se transforman en privilegiados y altamente empoderados. Generando así lo que podríamos llamar la cultura “del acosamiento institucional”, dentro de las instituciones educativas.

Fase 2: Mobbing y Estigmatización.

La determinación del rol que representan y los intereses evidentes o no, de quien o quienes toman la posición de verdugos de los directivos docentes Rectores acosados y las regularidades en las maniobras, prácticas y movilizaciones que ejecutan para acosarlos, fueron objetivos de esta investigación que quedaron ampliamente evienciados en las categorías de análisis que emergieron, en el análisis y contrastación, desarrollados en capítulos anteriores.

Las características de los verdugos o acosadores fueron ampliamente descritas por Leyman (1990), y Piñuael y Zabala (2015), lo que ratifica los planteamientos de los autores en los resultados de la investigación cuando se precisan las particularidades de los acosadores en las instituciones educativas donde laboran estos. El rol que desempeñan tanto en el ámbito interno, como externo de la institución y las estrategias que emplean, la

manera de hacer aliados a sus causas, las condiciones actuales de ellos es evidente. Leyman (1990) define el rol de los espectadores, como aquella persona que solamente “mira”. En este estudio emergió un rol similar, con unas connotaciones diferentes a la mera expectación, ya que se transformaron en acosadores también.

En esta fase se hizo evidente los planteamientos de Ball, (1989); Guattri & Rolnik, (2006); en cuanto a la microfísica del poder y la micropolítica escolar. En el estudio se evidencio el desenlace de toda esta lucha de poder entre unos y otros, por tener de su lado los privilegios que otorga estar cerca al Rector, necesariamente deja vencidos y vencedores, desatando la furia de unos, los vencidos, que inician su campaña de acoso. Esta situación de acomodación es lugar común en todos los escenarios educativos estudiados.

Otro aspecto en la lucha del poder entre la micropolítica de institución educativa es la tensión que ejerce la política externa al interior de la escuela. Ya que se evidenció la ausencia de conocimiento, por parte de autoridades municipales, concejales sobre las competencias, funciones, alcances, tipo de relaciones que se deben y pueden establecer con los Rectores del Departamento.

Otra evidencia detectada es la “xenofobia municipal” hacia el Rector como un elemento altamente intimidatorio y discriminatorio en la cultura político educativa de los municipios.

Igualmente son reiterativas las evidencias arrojadas en la investigación con respecto a la resistencia al cambio haciendo más notoria el problema del acoso en contra del nuevo Rector.

Fase 3: Administración de Personal.

En relación a la categoría establecida por Leyman (1996), referidas a las acciones donde interviene el patrono para solucionar el evento de acoso; este estudio permitió definir una categoría mucho más amplia, caracterizada como estrategias para la defensa, mitigación y denuncia de su situación de acoso.

Otro hallazgo que se desprendió de la investigación radica en que los Rectores acosados laboralmente suelen ser víctimas de la mayoría de las conductas que constituyen

acoso laboral según la normatividad vigente en el país, a excepción de las referentes a violencia física e imposición de trabajos u horarios extraordinarios de manera recurrente.

Fase 4: Expulsión

El Concepto expulsión abordado por los autores, no resultó adecuarse a la especificidad normativa del país, por tanto se optó por tener una denominación distinta a esta fase, debido a la condición que tienen los Rectores de ser funcionarios públicos.

Esta fase además se enriqueció dilucidando los síntomas de deterioro profundo, físico y mental son los elementos que permiten justificar y legitimar medidas de protección del acosado por parte del Estado. El acoso laboral a nadie le favorece, perjudica a todos los miembros de la comunidad.

En cuanto a la valoración del mobbing del que es víctima el Rector, se construyó la Tabla 12. Conductas que constituyen acoso, bajo la Ley 1010 de 2006, como instrumento para que cualquier Rector señale las conductas de las que se considera víctima y pueda determinar a su juicio el estar en condición de iniciar o no las denuncias a que halla lugar.

La investigación dejó en evidencia que es posible la relación entre víctima-verdugo Ortiz Montalbán (2013), dentro del acoso psicológico en el caso del Rector acosado de manera vertical, de abajo hacia arriba.

Recomendaciones

Producto de la revisión metódica de los análisis de cada una de las categorías, del contraste que se realizó y de las conclusiones de esta investigación, resulta altamente pertinente formular las siguientes recomendaciones que serán de alta utilidad a los distintos miembros del sector educativo, tanto a la academia para ampliar los distintos aspectos que permitan conocer a mayor profundidad las situaciones e implicaciones del acoso laboral en relación al sector; cómo para los hacedores y administradores de políticas, planes y programas del orden nacional, como departamental y municipal, en la lucha contra este flagelo tan despreciable al interior de sus instituciones educativas estatales; y porque no a docentes y directivos docentes Rectores y Coordinadores, personal administrativo y de servicios; para evitar caer en los penosos caminos del acoso laboral, afrontar y defenderse en caso de ser víctima.

- ❖ Revisar la conformación de las integraciones de las Instituciones Educativas del Departamento según número de estudiantes, cercanía a la sede principal y cantidad de sedes; realmente más de cinco sedes y un colegio con el bachillerato completo es suficiente. Constituir más direcciones Rurales para evitar la acumulación de tantas sedes educativas a un solo Rector, hoy se tienen Rectorías con 43 sedes educativas.
- ❖ Establecer seguimiento riguroso de personas, prácticas, hábitos al interior de las instituciones educativas, que tiendan a empoderar a unos frente a los demás, que generen trato privilegiado y desigual, que siempre termina beneficiando a unos y desconociendo y perjudicando a otros.
- ❖ Implementar políticas, planes y programas tendientes a generar la equidad y la justicia para todos al interior de las instituciones educativas. En instituciones equitativas y justas todos trabajan por igual, todos se comprometen en beneficio de las niñas, niños y jóvenes, existe el sentido común, hay bienestar para todos.
- ❖ Auditar a fondo la alta rotación de Rectores en las instituciones educativas del departamento para determinar la existencia o no de personas al interior de ella

que estén causando acoso laboral a los Rectores, afectando el clima laboral y la convivencia.

- ❖ Realizar programas de Inducción a la llegada de un Rector nuevo, con un equipo interdisciplinar que haga un diagnóstico ajustado a la realidad de las condiciones bajo las cuales recibe la institución, particularmente para este caso en lo referente a las relaciones con sus compañeros de trabajo, en donde tanto ellos como él tengan un buen comienzo. No se puede seguir dejando al Rector solo, abandonado a su suerte, necesita desde el primer momento sentirse respaldado por el empleador y con las cosas absolutamente claras al interior del plantel; establecer desde un comienzo los roles y funciones de cada quien. Protocolos claros sin lugar a interpretaciones.
- ❖ Formular estrategias permita comprender a las autoridades municipales, concejales y maestros, las competencias, funciones, alcances, tipo de relaciones que se deben y pueden establecer con los Rectores del Departamento en aras de un trabajo conjunto a favor de la educación de las niñas, niños y jóvenes del departamento.
- ❖ Implementar una estrategia en contra de la xenofobia municipal hacia el Rector, hay que erradicar las acciones intimidatorias y discriminatorias que generan hostigamiento y propician el psicoterror contra cualquier funcionario.
- ❖ Desarrollar alertas y programas para atender las relaciones tóxicas y las situaciones que trascienden del mero conflicto y se constituyen amenazas al clima laboral y la convivencia.
- ❖ Establecer como condición de riesgo profesional del Rector, el acoso laboral del que puede ser víctima; para actuar en coherencia y celeridad frente a cualquier solicitud de apoyo al mejoramiento o restablecimiento del clima laboral y la convivencia; o un presunto acoso laboral. La constante hoy, es el caso omiso.
- ❖ Establecer procedimientos y operarlos imparcialmente, con eficiencia y celeridad frente a las solicitudes de apoyo en el restablecimiento o mejoramiento del clima laboral y la convivencia en las instituciones educativas, con el ánimo

de evitar llegar a situaciones de acoso laboral y en su defecto atenderlas, hacerles seguimiento, valorarlas, corregirlas y sancionarlas cuando dé a lugar.

- ❖ Desarrollar estrategias para terminar con el acoso al Rector, lo que conlleva la toma de decisiones justas sobre las personas en conflicto, sea el Rector o los verdugos.
- ❖ Desarrollar estrategias que no comprometan a los niños y niñas de un plantel en los conflictos de índole laboral y en particular los de acoso para lo cual se debe velar, porque ellos no sean vinculados en ese tipo de situaciones y aplicar en debida forma y de manera eficaz todo el rigor de la ley para sancionar a los miembros de la comunidad que los hagan partícipes de dichas situaciones.
- ❖ El Rector debe tener pleno conocimiento y empoderamiento de la norma relativa al acoso laboral. Nunca debe ser tolerante a situaciones que lo hostiguen, ya que esa tolerancia se va expandiendo y constituyendo en acoso en su contra. Debe actuar en concordancia con la norma desde el primer episodio; acudir al Comité de Convivencia Laboral, según los resultados en el comité y sus efectos al interior de la institución, seguir el debido proceso y dar traslado de su caso a Procuraduría. La comprobación de un acto de acoso laboral ocasionado por funcionario público es una falta gravísima que según la gradación de la falta, puede conducir a quien la cometa, a una destitución. El acoso a los Rectores no puede quedar impune.

Bibliografía

- Ley 715 del 21 de diciembre de 2001, Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los (El Congreso de Colombia 21 de diciembre de 2001).
- Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo (El Congreso de Colombia 23 de enero de 2006).
- Afinoguénova, E. (Abril de 2012). La España negra en color: el desarrollismo turístico, la auto-etnografía y España insólita (Javier Aguirre, 1965). *Archivos de la filmoteca* 69, 38 - 57.
- Álvarado, D. (marzo de 2010). Los conceptos de “comunidad” y “sociedad” de Ferdinand Tönnies. (C. -U. Paris, Ed.) *Papeles del CEIC*(52), 2 - 24.
- Ardila Suárez, E. E., & Rueda Arenas, J. F. (junio - diciembre de 2013). La saturación teórica en la teoría fundamentada: su de-limitación en el análisis de trayectorias de vida de víctimas del desplazamiento forzado en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 36(2), 93 - 114.
- Arjona Garrido, Á., & Checa Olmos, J. C. (1998). Life stories as a method of approach to social reality. *Gazeta de Antropología*, 1998, 14, artículo 10.
- Balkan, M. O., Serin, A. E., & Dogan, H. (2014). The perception and causes of mobbing: Turkey example. *Journal of Business, Economics & Finance*, 3(1), 5 - 16.
- Ball, S. J. (1989). *La micropolítica de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar*. España: Ediciones Paidós Iberica SA.
- Barbieri, M. A. (2007). Seminario. El uso de la metodología biográfica en Ciencias Sociales. *Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Secretaría de Postgrados*.

- Bardisa Ruiz, T. (1997). Teoría y práctica de la micropolítica en las organizaciones escolares. *Revista Iberoamericana de Educación Número 15 septiembre - diciembre 1997. Monográfico: Micropolítica en la Escuela*, 13 -52.
- Barthes, R. (1977). Introducción al análisis estructural de los relatos. En S. Niccolini, *El análisis estructural*. (págs. 65-120). Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Bernal Agudo, J. L. (2007). *La micropolítica: un sentimiento*. Recuperado el 21 de mayo de 2013, de Facultad de Educación. Universidad de Zaragoza.: http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos_propios/pdf/01_Micropsenti.pdf
- Bertaux, D. (1980). *L approche biographique. Sa Validité methodologique, ses potentialités*. Paris: Cahiers Interantionaux de Sociologie.Presses Universitaires de France, Paris.
- Blanco, M. (Enero - Abril de 2012). ¿Autobiografía o autoetnografía? *Desacatos*(38), 169 - 178.
- Blanco, M. (mayo - agosto de 2012). Autoetnografía: una forma narrativa de generación de conocimientos. *Andamíos*, 9(19), 49 - 74.
- Blase, J. (2002). Las micropolíticas del cambio educativo. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2), 1-15.
- Bocchio, M. C. (05 - 08 de 2015). Una ecología organizacional para dirigir un agrupamiento escolar en Lisboa (Portugal). Aprendizajes y prácticas situacionalmente construidas. (U. d. Granada, Ed.) *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 19(2), 115 - 131.
- Bravo Villarraga, A. V., & Sandoval Molina, S. F. (2014). *Derecho fundamental de protección del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social . Santiago: Universidad de Chile.
- Braz, A. (2003). Hobbes y Kant: de la guerra entre los individuos a la guerra entre los Estados. (F. d. Sociales, Ed.) *Revista de estudios sociales*, 13 - 22.

- Camacho Ramírez, A., Morales Vargas, E. M., & Güiza Suárez, L. (Enero - Junio de 2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. (U. D. MEDELLÍN, Ed.) *Opinión Jurídica* , 13(25), 121-138.
- Campo Redondo, M., & Labarca Reverol, C. (2009). La teoría fundamentada en el estudio empírico de las representaciones sociales: un caso sobre el rol orientador del docente. (D. d. Zulia, Ed.) *Opción*, 25(60), 41 -54 .
- Cerda Gutierrez, H. (2004). *Hacia la construcción de una línea de investigación*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia. Cmte de investigación CIFE. Facultad de educación - Escuela de Postgrados.
- Coffey, A., & Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación*. (F. d. Antioquia, Ed.) Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Contreras Paredes, B. (2005). *Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Estudio de caso en un centro educativo de nivel secundaria de Lima Norte*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de graduados. Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación.
- Cornejo , G. (enero de 2011). La guerra declarada contra el niño afeminado: Una autoetnografía “queer”. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*(39), 79-95.
- Corte Constitucional. República de Colombia. (2002). *Sentencia C-489/02*. Recuperado el 18 de abril de 2016, de Corte Constitucional. República de Colombia.: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-489-02.htm>
- de Brito Pedrosa Vasconcelos , F. M. (21 – 22 de noviembre, 2013). Diseño y Formación del Profesorado en Artes Visuales: reflexiones artístico/educativas en una investigación doctoral. *Aprender a ser docente en un mundo en cambio* (págs. 1 - 8). Barcelona: Simposio internacional Barcelona 21 – 22 de noviembre, 2013.

- De la Cuesta Benjumea, C. (2006). Teoría y método. La teoría Fundamentada como herramienta de análisis. (U. d. Antioquia, Ed.) *Cultura de los Cuidados*, 10(20), 136 - 140.
- De Sousa Santos, B. (2002). *Crítica de la razón indolente: contra el desperdicio de la experiencia. Para un nuevo sentido común: la ciencia, el derecho y la política en la transición paradigmática*. Sao Paulo: Editorial Desclée de Brouwer, SA.
- De Sousa Santos, B. (2010). *Descolonizar el saber, reinventar el poder*. Montevideo, Uruguay: Ediciones Trilce.
- De Sousa Santos, B. (2010). *Para descolonizar a occidente. Más allá del pensamiento abismal*. (P. Libros, Ed.) Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de ciencias sociales. CLACSO.
- Denzin , N. K. (Noviembre de 2013). Autoetnografía analítica o nuevo Dejá Vu. *ASTROLABIO. Nueva época*, 207 - 220.
- Díaz - Vicario, A. (05 de 2015). La gestión de la seguridad integral en los centros educativos: facilitadores y obstaculizadores. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 22 de 09 de 2015, de <http://www.tdx.cesca.cat/bitstream/handle/10803/308315/adv1de1.pdf?sequence=1>
- Férnandez, O., Benbenaste, N., Biglieri, J., & Estévez, M. (2008). Psicología social, política y comunitaria. El sujeto de la comunidad y de la sociedad: un tratamiento desde la psicología política. (F. d. investigaciones, Ed.) *Anuario de investigaciones*, XIV, 123 - 130.
- Fidalgo, Á. M., & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema* , 16(4), 615 - 624.
- García , N. (6,7,8 de noviembre 2013). La autoetnografía. Una experiencia de corporalidad en la investigación sociológica. *VII Jornadas de Jóvenes Investigadores* (págs. 1 - 12). Villa María: Universidad Nacional de Villa María.
- García Izquierdo, M., Bartolomé Llor, E., García Izquierdo, A. L., & Ruiz Hernández, J. A. (2006). Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los

- sectores educativo y sanitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 381-395.
- Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. (F. d. psicología, Ed.) *Diversitas*.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.): Aldine transaction. A Division of Transaction Publishers.
- González Caballero, I. A. (2014). *Investigación sobre el nivel de Burnout, el grado de bienestar laboral y personal y las necesidades de apoyo y formación docentes universitarios de una universidad privada en el norte del país*. Universidad de Monterrey, Educación y humanidades, maestría en educación. San Pedro Garza García: Universidad de Monterrey.
- González Calvo, G., & Becerril Gonzáález, R. (Julio de 2013). El recorrido investigador de un educador novel explicado desde una perspectiva autobiográfica. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 61 - 78.
- González Monteagudo, J. (2008). Historias de vida y teorías de la educación: tendiendo puentes. *Cuestiones Pedagógicas. Secretariado de la Universidad de Sevilla.*, 207-232.
- Guattari, F., & Rolnik, S. (2006). *Micropolítica : cartografías del deseo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, J. D. (2010). *La comprensión de lo social. Horizonte hermenéutico de las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE.
- Hornillo Araujo, E., & Sarasola Sánchez-Serrano, J. L. (2003). El interés por la narrativa como método en el ámbito socio - educativo. El caso de las historias de vida. *PORTULARIA 3. UNIVERSIDAD DE HUELVA*, 373-382.

- Huberman, M. A., & Miles, M. B. (1994). *Manejo de datos y métodos de análisis*. Londres: Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, CA. Sage publications.
- Inciarte, A. (2011). *Seminario: Generación de Teoría. Teoría Fundamentada*. Puerto Ordaz: La Universidad del Zulia. Facultad de Humanidades y Educación. División de Estudios para Graduados. Doctorado en Ciencias Humanas.
- Kofes, S. (1998). *Experiencias sociales, interpretaciones individuales: posibilidades y límites de las historias de vida en las ciencias sociales*. Barcelona: Antrophos.
- Lejeune, P. (2009). *A Plea for a Guide to Autobiographical Europe*. Amsterdam: Life Writing in Europe. Founding Conference IABA Europe .
- Lewin Tapia, J. G. (2004). Cuando el océano ya no es la última frontera: una relación a (muy) larga distancia a través de las TICs. *Athena Digital*(6), 1 - 13.
- Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. *Violence and Victims*, 5(2), 1-14.
- Leymann, H. (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Magalhães Guimarães, L. A., & Odalia Rimoli, A. (mayo - agosto de 2006). “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 183 - 192.
- Martínez-Losa, J. F., & Sarrate Arjona, J. S. (Octubre de 2014). Impacto socio-económico del estrés laboral y de los riesgos psicosociales. *Seguridad y Salud en el trabajo*, 11 - 49.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Montero-Sieburth, M. (s.f.). *La Auto etnografía como una Estrategia para la Transformación de la Homogeneidad a favor de la Diversidad Individual en la Escuela*. Universidad de Massachussets-Boston . Massachussets-Boston :

Investigadora Visitante en el Instituto para el Estudio de Etnias y la Inmigración
Universidad de Amsterdam .

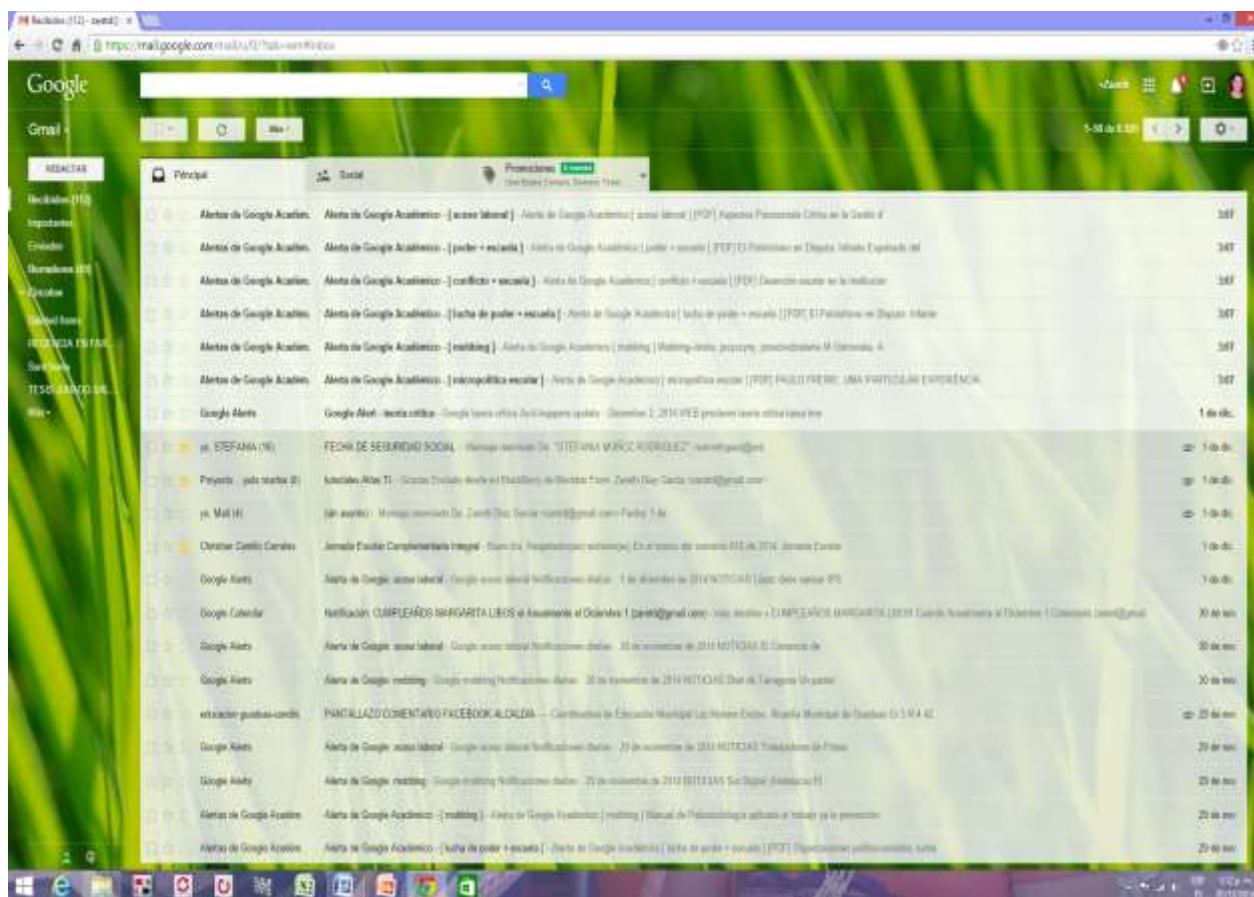
- Ortiz Montalbán, M. d. (2013). *Aspectos psicosociales y legales del impacto de la violencia psicológica en los escenarios de trabajo*. Departamento de Salud. Gobierno de Puerto Rico. Caguas: Edic College División de Educación Continua.
- Peralta, M. (Agosto de 2004). El acoso laboral - Mobbing - Perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales. Facultad de ciencias sociales*.(18), 111-122.
- Peralta, M. C. (Agosto de 2004). El acoso laboral - Mobbing - Perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*(18), 111 - 122.
- Pérez Cordero, F. B. (2015). *El acoso escolar entre pares en una escuela rural de la Parroquia Cumbe*. (U. d. Cuenca, Ed.) Recuperado el 23 de 09 de 2015, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22802/1/tesis.pdf>
- Piñuel y Zabala, J. I. (2015). *Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario Cisneros*. Facultad de psicología. , Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico, Psicología Diferencial y del Trabajo. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Buenos Aires: Editorial Aguilar.
- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (s.f.). *Escuela de Pedagogía*. (P. U. Valparaíso, Ed.) Recuperado el 4 de Octubre de 2015, de Investigación de la Práctica Educativa Epe1425-06: <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/investigacion-de-la-practica-pedagogica/materiales-de-clases-1/actividades/apunte-5>
- R. Jares, X. (1997). El lugar del conflicto en la organización escolar. *Revista Iberoamericana de Educación Número 15 Septiembre - Diciembre 1997. Monográfico: Micropolítica en la Escuela.*, 53 - 73.
- Rivera García, E. (Junio de 2012). Reflexionando entorno a la investigación educativa. Una mirada crítica desde la autoetnografía de un docente. *Qualitative Research in Education*, 1(1), 58 - 79.

- Rodríguez Gómez, D., & Valldeoriola Roquet, J. (2013). *Metodología de la investigación*. Oberta: Universidad Oberta de Catalunya.
- Romero Cuevas, J. M. (noviembre de 2009). J. Habermas, A. Honneth y las bases normativas de la teoría crítica. *Constelaciones. Revista de la teoría crítica*(1), 72 - 89.
- Rosaldo, R. (1999). Identidades y movimientos sociales en Norteamérica. Auto-etnografía desde el punto de vista de uno de sus participantes. *Política y Sociedad*., 30, 53 - 59.
- Samuel-Lajeunesse , J. F. (2007). Nuevas formas literarias para las ciencias sociales: el caso de la autoetnografía. *Athenea Digital*(12), 262 - 271.
- Sandín, E. M. (2003). *Investigación cualitativa en educación: Fundamentos y tradiciones*. . Madrid: McGraw Hil.
- Scribano , A., & De Sena, A. (2009). Construcción de conocimiento en Latinoamérica: algunas reflexiones desde la auto - etnografía como estrategia de investigación. *Cinta Moebio*, 34, 1 - 15.
- Sendón, M. A. (2007). Diferentes dimensiones de la autonomía de la gestión escolar: un estudio de casos en escuelas pobres de la Ciudad de Buenos Aires. *Revista Iberoamericana de Educación n.º 44 Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)*, 2 - 10.
- Sieglin, V. (2012). El impacto del acoso moral en los observadores. Estudios de caso en instituciones académicas de México. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 17(27), 191-223.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada* . Medellín: Editorial Universidad de Antioquia. Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia. Colección Contus .
- Street, S. (mayo de 2003). Representación y reflexividad en la (Auto) etnografía crítica: ¿Voces o Diálogos? *Nómad*(18), 72 - 79.

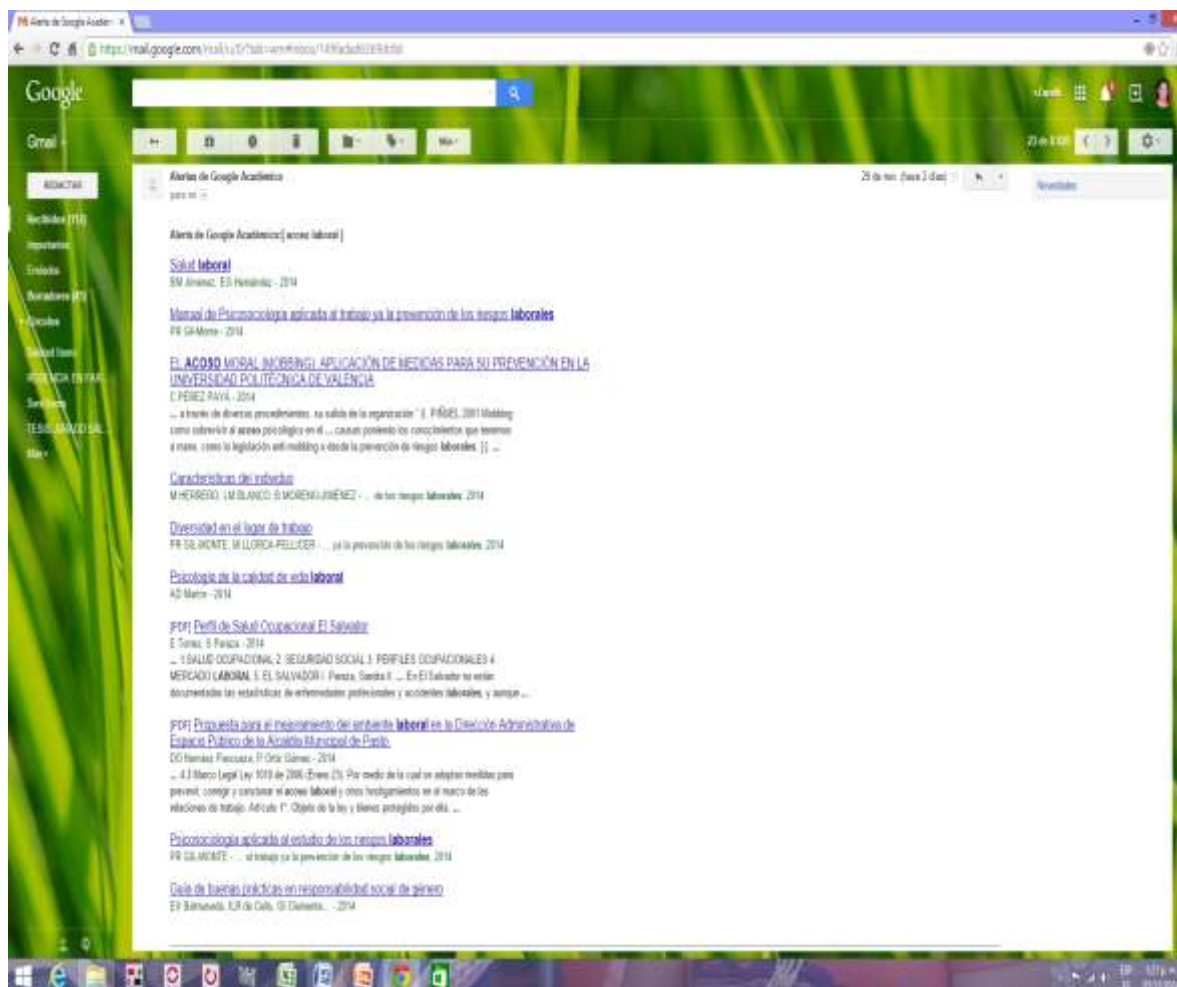
- Sullivan, K. C. (2005). *Bullying en la enseñanza*. Barcelona: Editorial CEAC.
- Topa Cantisano, G., Depolo, M., & Morales Domínguez, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. (U. N. Distancia, Ed.) *Psicothema*, 19(1), 88-94.
- Trinidad Requena, A., Carrero Planes, V., & Soriano Miras, R. M. (2006). *Cuadernos metodológicos. Teoría fundamentada "Grounded Theory". La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Vásquez Cardozo, S. (2005 de Enero de 2005). De lo individual a lo colectivo en la investigación social. *Universitas Humanistica. Historias o relatos de vida*, XXXI(59), 52-63.
- Vásquez Cardozo, S. (2005). De lo individual a lo colectivo en la investigación social. *Universitas Humanistica. Año XXXI. N° 59. Universidad Javeriana*, 52-63.
- Villarroel, G. (1999). *Las vidas y sus historias. Cómo hacer y analizar historias de vida*. Caracas: Avepso, Colección Psicoprisma.
- Warkentin, R. (2002). La escritura de concurso como un nuevo método de investigación. *International Journal of Qualitative Methods* 1.

ANEXOS

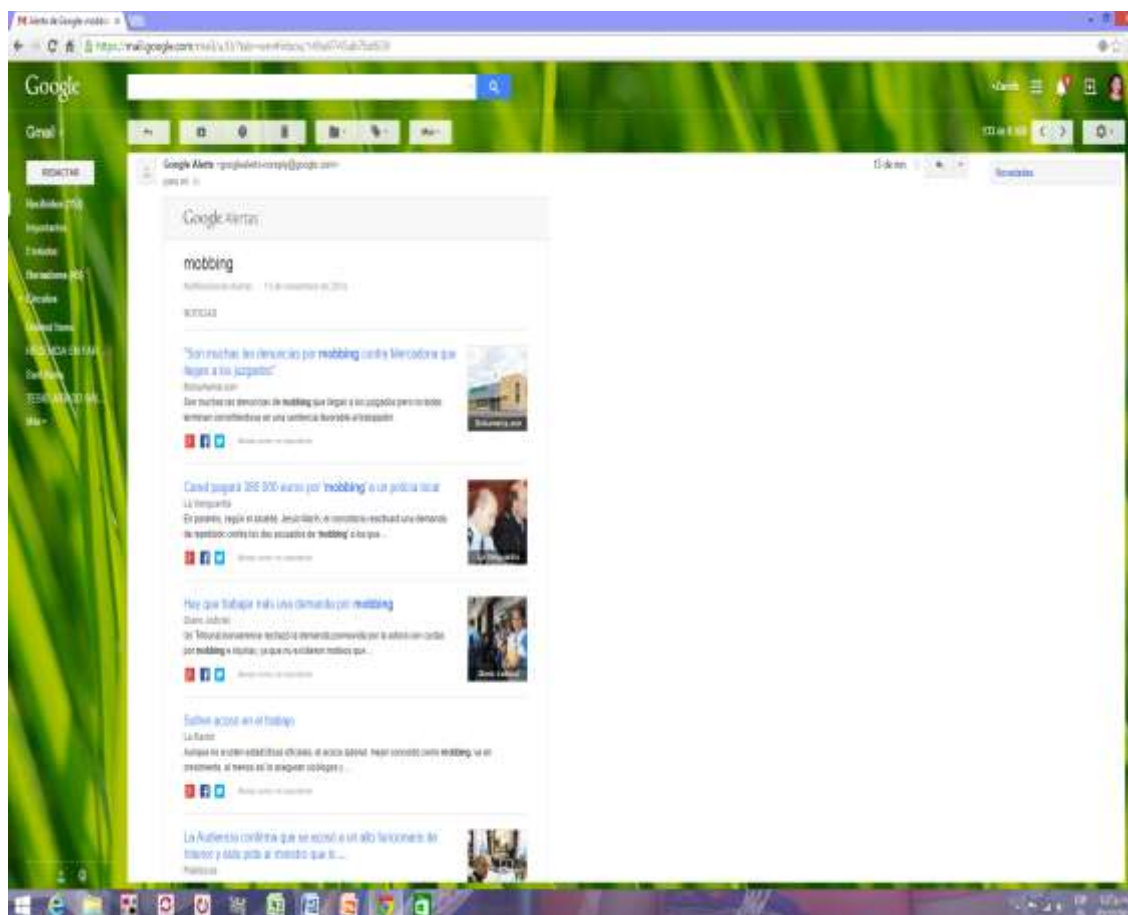
Anexo A Muestra de Categorías creadas en alertas de google



Anexo B Categoría de análisis de acoso laboral



Anexo C Categoría de análisis mobbing



Anexo D Matriz de recolección de información web sobre acoso laboral

TÍTULO	TIPO DE INFORMACIÓN								SECTOR	ASUNTO	IMPLICADOS	FUENTE	ORIGEN	URL
	BLOG	DENUNCIA	RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	SENTENCIA JUDICIAL	ENSAYO ACADÉMICO	ASESORIA PROFESIONAL	POLÍTICA PÚBLICA	VARIOS						
Acoso laboral y corrupción salpican la Casa de los Peces de A Coruña		X							Público Museo marino	Ascenso de una aparente superior acosadora	Superior jerárquico y subalterno en complicidad de otros funcionarios	El País de Galicia	España	http://ccaa.elpais.com/ccaa/2014/09/14/galicia/1410722614_965788.html
Cemento Andino podría paralizar sus actividades		x							Cementera	Denuncia de acoso laboral con contenido sexual -	Superior frente a subalternos	El Tiempo de Trujillo	Perú	http://www.man.oeltiempo.com.ve/V3_Secciones/index.php?id=111992014&_Proc=

Anexo E Cantidad diaria de información

CANTIDAD DE INFORMACIÓN DIARIA	FRECUENCIA DE DIAS POR CANTIDAD DE INFORMACIÓN
1	6
2	5
3	5
4	4
5	4

Anexo F Tipo de información

BLOG	DENUNCIA	RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	SENTENCIA JUDICIAL	ENSAYO ACADÉMICO	ASESORIA PROFESIONAL	POLÍTICA PÚBLICA	VARIOS
4	69	-	3	-	11	9	23

Anexo G Sectores que registran información

ACADÉMICO	GUBERNAMENTAL	EDUCACIÓN	INDUSTRIA PRIVADA	DEPORTIVO	INSPECCIÓN INDUSTRIAL	JUDICIAL	LEGISLATIVO	VARIOS	POLICIAL	SINDICAL	SALUD
3	27	13	19	2	2	7	1	24	8	5	8

Anexo H Países que registran información

ESPAÑA	ARGENTINA	BOLIVIA	VENEZUELA	CHILE	COLOMBIA	MEXICO	PANAMA	PARAGUAY	PERU	URUGUAY
38	21	2	9	15	8	24	1	1	1	4

Anexo I Escala Cisneros

Aplicar Escala Cisneros®									
¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra UO?									
<i>Señale, en su caso, cuáles son el/los autores de los hostigamientos recibidos</i> 1. Jefe o supervisores 2. Compañeros de trabajo 3. Subordinados									
<i>Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos</i> 0. Nunca 1. Pocas veces al año o meses 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. Todos los días									
Comportamientos	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1. Me superior sentirse una posibilidad de convertirse, hablar o reunirse con él	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
2. Me insultan, me excluyen o me hacen el vacío, desde un tiempo o me hacen situaciones	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
3. Me insultan continuamente impidiendo expresarme	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
5. Evalúan mi trabajo de manera inquisitiva o de forma sesgada	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
6. Me dicen sin razón trabajo que hacen ni siquiera a iniciativa propia	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
9. Me asignan tareas relativas a sin saber a lo que se refieren	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
10. Me abusan con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud o propiedad	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
12. Me impulsan que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
13. Se me ocultan que con intención de perjudicarme económicamente	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
14. Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
15. Me maltratan o ocultan por tener mi trabajo, no importa lo que haga	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
16. Me asignan injustificadamente de incompetencia, errores, fallas, incertidumbre y dudas	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decida que hacer en mi trabajo	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
18. Se emplean y abusan de mis debilidades o errores pasados o inadvertidos	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
19. Me humillan, desprecian o maltratan en público ante otros colegas o ante terceros	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
20. Me amenazan con que instrumenten acciones (presión de control, espionaje, dopaje, pruebas, etc.)	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
21. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
22. Desencorran malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
23. Se intentan burlarme los compañeros para hacerme explícito	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
24. Me menoscaban personal o profesionalmente	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
25. Hacen burla de mí o burlan intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
26. Recibo ferozes e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
29. Me insultan o gritan, o elevan la voz de manera intimidatoria	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
30. Me sorprenden, regañan o amonestan físicamente para intimidarme	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
31. Se hacen bromas desagradables y efectos acosa de mí	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, seminarios, eventos, etc.	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
36. Recibo una presión indebida para hacer abandonar el trabajo	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
39. Desvalorizan constantemente mi esfuerzo profesional	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
40. Intentan por cualquier medio desmoralizarme	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
41. Utilizan varias formas de hacerme sentir en arreos profesionales de manera malintencionada	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
42. Consideran aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar espoliarlos en otros escenarios	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
43. Me intentan intimidar o propiciar acciones de violencia o intimidación	1 1	0	1	2	3	4	5	6	
44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido UO víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más del vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)	☐ sí ☐ no								

Anexo J Entrevista exploratoria



ENTREVISTA EXPLORATORIA

TESIS DOCTORADO EN EDUCACIÓN

RECTORES ACOSADOS – MOBBING A DIRECTIVOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ESTADO

La siguiente guía de entrevista, en primer instancia no precisa del nombre del directivo docente Rector acosado, ni el nombre de la institución donde sufre o sufrió el acoso, ni el del municipio donde se produce o produjo el acoso; para garantizar el anonimato de la víctima, su tranquilidad y seguridad.

La guía no precisa un seguimiento riguroso, es más una lista de chequeo de temas que son importantes cuestionar para abarcar los objetivos planteados en el estudio; se irán revisando y obviarán preguntas que el entrevistado haya abordado.

Se toman los datos de referencia institucional para determinar si ellos hacen o no diferencia en el fenómeno del acoso.

Fecha: _____

1. ¿Cómo llega a la institución?
2. ¿Sabe cómo era la institución antes de su llegada?
3. ¿Cuándo comienzan los problemas, cuál fue el detonante?
4. ¿Quién lidera el acoso?
5. ¿Quiénes se alían y de qué manera?
6. ¿Cómo hacen para conseguir aliados?

7. ¿Sabe qué motivo el acoso?
8. ¿Qué prácticas de acoso emplearon?
9. ¿Emplearon medios de comunicación, de qué manera?
10. ¿Vincularon: padres, estudiantes, otros docentes, personal administrativo o de servicios? ¿De qué manera?
11. ¿Vincularon: Alcalde, personero municipal, concejales, diputados, otros políticos? ¿Cómo?
12. ¿Vincularon a la Secretaria de Educación del Departamento? ¿De qué manera?
13. ¿Vincularon a otros organismos de control? ¿De qué manera?
14. ¿Vincularon a la iglesia u otros organismos? ¿De qué manera?
15. ¿Quiénes y de qué manera lo respaldaron? ¿Lo apoyaron de frente?
16. ¿Hay gente que no toma partido, cómo actúan?
17. ¿Fue a comité de conciliación y convivencia? ¿De qué manera?
18. ¿Denunció la situación de acoso? ¿Cómo le fue? ¿Porque sí, o por qué no?
19. ¿Se sintió acosado?
20. ¿Cómo se manifestó el acoso en su salud? ¿En sus relaciones? ¿En sus emociones? ¿En su vida?
21. ¿Se ha enfermado, ausentado o incapacitado?
22. ¿Por qué conceptos médicos?
23. ¿Ha pensado trasladarse, retirarse, jubilarse?
24. ¿Qué secuelas deja el acoso en su vida?
25. ¿Qué paso con los promotores del acoso?
26. ¿Se ha sentido juzgada, culpable? ¿Quiénes la incriminan?

Se agradece enormemente el tiempo y sinceridad para responder este interrogatorio y compartir su difícil experiencia de vida para ampliar el conocimiento sobre el tema.

Anexo K Entrevista definitiva

**ENTREVISTA****TESIS DOCTORADO EN EDUCACIÓN****RECTORES ACOSADOS – MOBBING A DIRECTIVOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ESTADO**

La siguiente guía de entrevista, en primer instancia no precisa del nombre del directivo docente Rector acosado, ni el nombre de la institución donde sufre o sufrió el acoso, ni el del municipio donde se produce o produjo el acoso; para garantizar el anonimato de la víctima, su tranquilidad y seguridad.

La guía no precisa un seguimiento riguroso, es más una lista de chequeo de temas que son importantes cuestionar para abarcar los objetivos planteados en el estudio; se irán revisando y obviarán preguntas que el entrevistado haya abordado.

Se toman los datos de referencia institucional para determinar si ellos hacen o no diferencia en el fenómeno del acoso.

Fecha: _____

La Institución:**Ubicación**

Rural: _____

Urbana: _____

Cabecera de Provincia: _____ Centro poblado: _____

Jornadas:

Única: ____ Mañana: ____ Tarde: ____ Nocturna: ____ Sabatina: ____ Dominical: ____

Dimensiones:

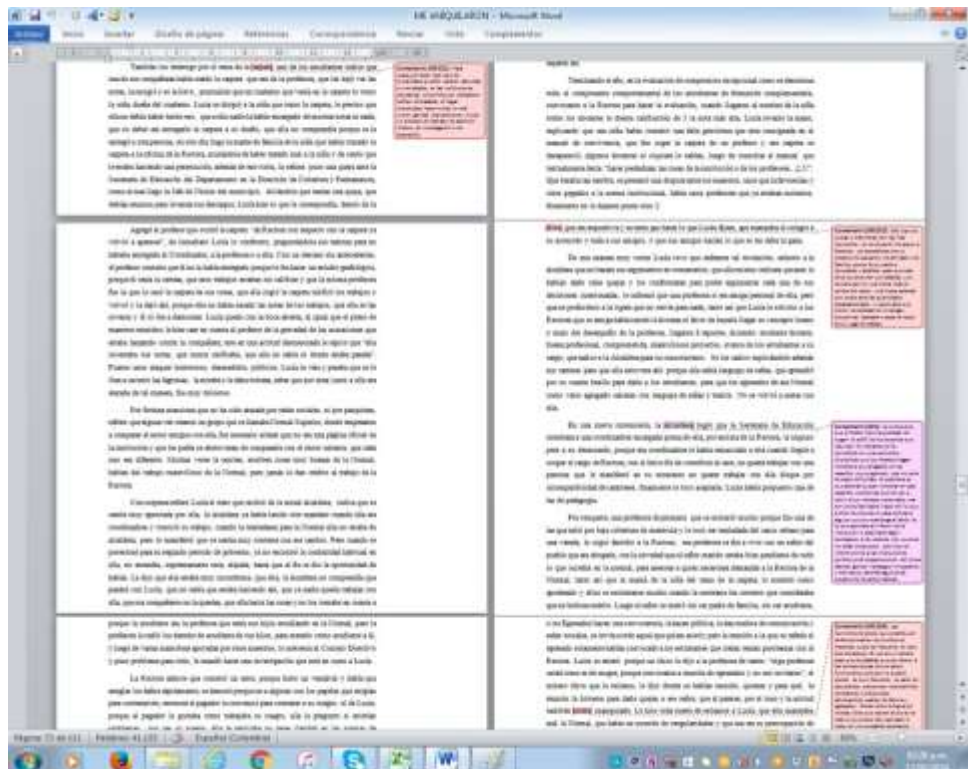
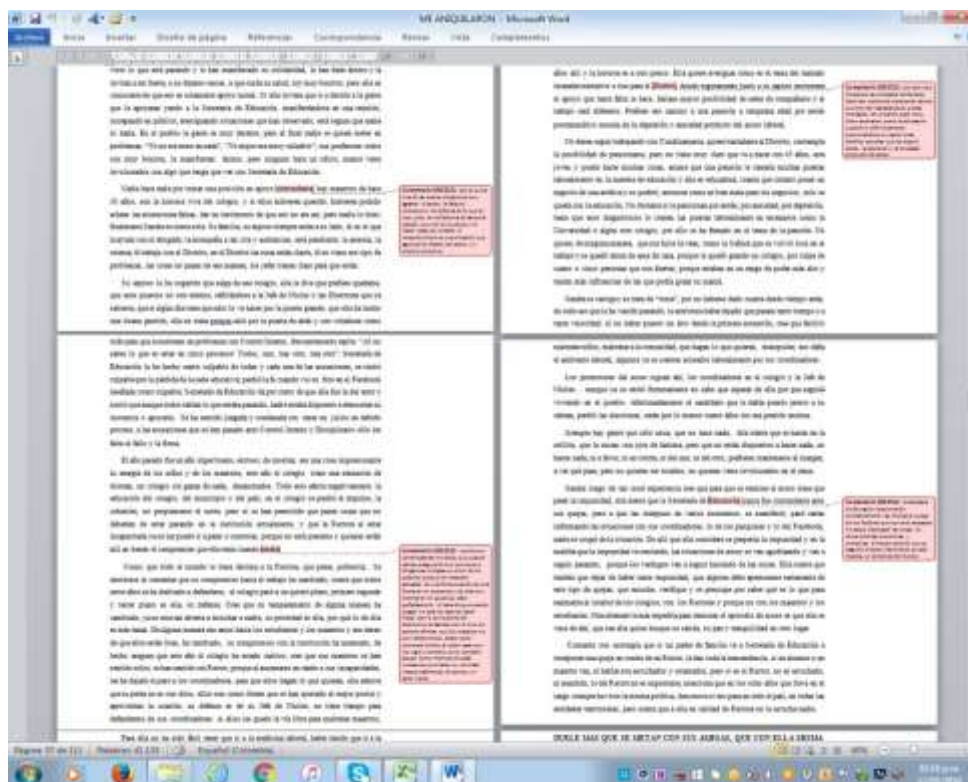
Estudiantes: ____ Docentes: ____ Auxiliares administrativos: ____ Secretarios
ejecutivos: ____ Celadores: ____ Servicios Generales: ____ Privados: ____

1. ¿Cómo llega a la institución?
2. ¿Sabe cómo era la institución antes de su llegada?
3. ¿Cuándo comienzan los problemas, cuál fue el detonante?
4. ¿Quién lidera el acoso?
5. ¿Quiénes se alían y de qué manera?
6. ¿Cómo hacen para conseguir aliados?
7. ¿Sabe qué motivo el acoso?
8. ¿Qué prácticas de acoso emplearon?
9. ¿Emplearon medios de comunicación, de qué manera?
10. ¿Vincularon: padres, estudiantes, otros docentes, personal administrativo o de servicios? ¿De qué manera?
11. ¿Vincularon: Alcalde, personero municipal, concejales, diputados, otros políticos? ¿Cómo?
12. ¿Vincularon a la Secretaria de Educación del Departamento? ¿De qué manera?
13. ¿Vincularon a otros organismos de control? ¿De qué manera?
14. ¿Vincularon a la iglesia u otros organismos? ¿De qué manera?
15. ¿Quiénes y de qué manera lo respaldaron? ¿Lo apoyaron de frente?
16. ¿Hay gente que no toma partido, cómo actúan?
17. ¿Fue a comité de conciliación y convivencia? ¿De qué manera?
18. ¿Denunció la situación de acoso? ¿Cómo le fue? ¿Porque sí, o por qué no?
19. ¿Se sintió acosado?
20. ¿Cómo se manifestó el acoso en su salud? ¿En sus relaciones? ¿En sus emociones? ¿En su vida?

21. ¿Se ha enfermado, ausentado o incapacitado?
22. ¿Por qué conceptos médicos?
23. ¿Ha pensado trasladarse, retirarse, jubilarse?
24. ¿Qué secuelas deja el acoso en su vida?
25. ¿Qué paso con los promotores del acoso?
26. ¿Se ha sentido juzgada, culpable? ¿Quiénes la inculpan?
27. ¿Cambió en algo su desempeño? ¿Su compromiso con la institución?
28. ¿Cree que de alguna manera se afecta el desarrollo educativo de la institución? ¿del país?

Se agradece enormemente el tiempo y sinceridad para responder este interrogatorio y compartir su difícil experiencia de vida para ampliar el conocimiento sobre el tema.

Anexo L Muestra de comentarios a las narraciones



Anexo M Categorías de análisis

ANÁLISIS NARRACIONES MAYO 2016 - Microsoft Excel

ANÁLISIS NARRACIONES MAYO 2016 - Microsoft Excel

ACCIONES CONCRETAS DE ACOSO			
RECTORES			
ZARETH			
SANDRA			
LUCIA			
MILENA			
CLARA			
CARMEN			
PEDRO			
ANTONIO			
JOSÉ			
RESULTADOS			

USO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN			
RECTORES			
ZARETH			
SANDRA			
LUCIA			
MILENA			
CLARA			
CARMEN			
PEDRO			
ANTONIO			
JOSÉ			
RESULTADOS			

Anexo N Entrevistas

Entrevista Clara

Investigadora: Clara, buenos días.

Clara: Buenos días. ¿Ya entrevistó a varios Rectores?

Investigadora: Sí, Señora, a la Rectora de XXX. También a la de la Normal de XXX.

Investigadora: Bueno... ¿Cómo es este colegio, cuántas sedes tiene, cuántos alumnos, cuántas jornadas?

Clara: Este colegio tiene mañana, tarde y noche; en la Escuela La Pola y en la Santander, en la tarde, están los 5 cursos de primaria. Aquí, en la mañana, se trabaja con lo académico, en la tarde está el Sena, que les da un certificado en la especialización que ellos quieran, agroindustria o sistemas, y, en la noche, tenemos la nocturna y la UNIMINUTO. ¡Mucho trabajo! Tenemos 11 sedes y cerca de mil setecientos cincuenta estudiantes; 63 maestros, una secretaria, que es muy entrometida, que contesta bien mal, y si no le quiere contestar, no le contesta, abre la puerta sin tocar, es toda atrevida, y el secretario pagador, que está tres días acá, porque tiene que atender los otros dos colegios.

Investigadora: Ya veo... ¿Dónde piensa que le han hecho la vida más difícil, donde estaba o aquí?

Clara: Allá la gente molestaba, y bastante. Pero aquí, sí, me han hecho la vida de cuadritos.

Investigadora: ¿Antes de que usted llegara, qué sabía del colegio? ¿Cuántos Rectores habían pasado?

Clara: A la anterior Rectora, le hicieron la vida imposible, hasta que se murió. Aquí hay dos o tres personas que le hacen a uno la vida imposible, hay un Coordinador que ¡Dios mío! Yo lo mandé a primaria, porque, de verdad, era imposible. Me demandó por en acoso laboral.

Investigadora: ¿Prosperó?

Clara: No, no ha prosperado, porque yo me negué a firmar. Imagínese, a él lo dejaron que hablara casi toda la mañana, y a mí 10 minutos. Llegó la Directora de Calidad y me dijo:

¿Rectora, que usted no fue a dictar clase un día que le tocaba? ¿Que usted no dejaba al Coordinador entrar a la sede principal? Ante semejantes falsedades, no quise firmar.

Investigadora: Empecemos por el principio. ¿Cuándo llega usted a la institución?

Clara: Llegué el 2 de octubre del 2011. Fui trasladada de XXX, por falta de entendimiento con el señor Alcalde. La Secretaría de Educación me trasladó a las malas. El recibimiento fue: “Aquí se murió la Rectora, porque había algo más de quinientos de derechos de petición”. En ese momento empecé a trabajar, a tratar de poner todo en orden. Pero había un coordinador que era de oficina, porque no daba ni vueltas por el colegio.

Un administrativo le dejó un computador. Él lo dañó y dijo que se había perdido todo el PEI. Lo mandé arreglar, y tampoco trabajó. Me tocó sacarlo.

Cuando llegué, no me entregaron nada, ni llaves, ni inventario, nada absolutamente.

El, todo el tiempo, me acusaba ante el Jefe de Núcleo, diciendo que esa Rectora no quería trabajar. Tuve que empezar a decir al Jefe de Núcleo: mañana no vengo, porque estoy citada a la gobernación, y pasado mañana voy a hacer tal cosa, y así sucesivamente. Empezó a molestar por todo. Si yo me subía en un carro de un profesor, decía que yo lo estaba sacando de las clases. Cuando un profesor me estaba esperando para llevarme y traerme de algún sitio, siempre molestaba.

Dijo que yo a él no le había dado materiales de trabajo, cuando, menos mal, el Secretario pagador, quien es el que entrega esto, la semana anterior, me había remitido la constancia. Yo tengo la lista, para poder demostrarlo, en caso de demanda por acoso laboral.

Me acusó de haberlo tratado mal desde el primer día, sin conocerlo, imagínese. Y no se quejó, ni en octubre, ni en noviembre, ni en enero del 2012, sino hasta este año, hasta el 2015. Que lo trataba mal, que no lo dejaba en paz, que le quitaba sus funciones, que el andaba sin materiales, sin poder hacer mucho, que él no se quedaba en las tardes, porque yo no cumplía la jornada laboral de las 8 horas.

La Secretaría de Educación no le dijo nada, ni siquiera le exigió el cumplimiento de la jornada. Eso es lo que debería hacer, en vez de hostigar a los Rectores. Me colocó denuncia de acoso laboral, alegando que yo lo perseguía. Pero nunca declaró que él se salía

del trabajo a las 12:30 o 1:00 de la tarde. Decía: “Me voy a trabajar a mi casa, porque aquí, en el colegio, no tenemos nada para trabajar, no tenemos internet.” Entonces, para que se quedara callado, todo eso lo conseguí.

Lo mandé a las escuelas. A mis colaboradores les pido cada ocho días un informe de lo que hicieron en la semana. Él no, tranquilamente, no reporta nada, solo incumplimientos.

Él quiere ser Rector.

Cualquier cosita que yo haga, él va y le cuenta a los concejales, al Alcalde, a todo el mundo. Se fue con los del Consejo Directivo, a acusarme a la Secretara de Educación. ¡Imagínese!

Investigadora: ¿Hay algún profesor que le acompañe?

Clara: El profesor XXX, es lo mismo. Anda diciendo que la Rectora no tiene autoridad, que la Rectora les trata mal. Pero aquí hay sesenta y tres compañeros. De los sesenta y tres, que dos o tres estén en contra mía, lo entiendo, pero, por eso, no pueden estar generalizando.

Investigadora: ¿En qué momento se inicia el problema?

Clara: Desde el momento en que yo llegué, porque no les caí bien, ya tenían alguna referencia mía o algo. No sé.

Investigadora: ¿En algún momento le han dicho que usted, por no ser de este pueblo, no puede venir a mandar aquí? ¿O algo así? ¿Le han sacado el tema de la regionalización?

Clara: En muchas oportunidades, sí. Lo único es que la Doctora XXX, cuando vino, mi Coordinador se mostró muy atento con ella; yo creo que hasta se hicieron amigos.

Investigadora: ¿En el colegio cambian frecuentemente al Rector?

Clara: No. El que estaba duró bastante, más o menos 8 años. Pero a él lo sacaron por política. La anterior, no. Aquí, poco les gusta que manden las mujeres. Mi antecesora terminó muriéndose, y yo he estado aquí aguantando, hasta el momento. Aquí me han acusado y me han amenazado. La Doctora XXX me dijo: “A usted la van a trasladar.” Le

contesté que no lo permitiría, porque ni ella, ni la Secretaría de Educación podían trasladarme, sin el debido proceso y haber demostrado mi culpabilidad.

Investigadora: ¿Los compañeros que la acosan, trabajan en conjunto o cada uno por separado?

Clara: Son esas dos personas, son XXX, el Coordinador y XXX, el profesor. Han conseguido la complicidad de 4 ó 5 profesores.

Investigadora: ¿Sabe qué los motiva?

Clara: Yo creo que les caí mal desde el principio. Porque se les exige. Porque, imagínese, aquí metidos, en una oficina, no hacían nada, ni vigilaban a los alumnos, ni nada. Ese Coordinador XXX, ya no me atormento más la vida por él, que está trabajando, que no está trabajando, yo no voy a estar más detrás de él, a ver qué hizo, qué no hizo. Él tiene las ansias de ser Rector. Todos los años se ha presentado al concurso para la rectoría y nunca ha pasado, ni pasará.

Investigadora: ¿Cómo se manifiesta este acoso en su contra?

Clara: Todo son quejas a la Secretaria de Educación, para que me cambien, que me trasladen. Van el Coordinador y el profesor a declarar que esa rectora no les ha servido, porque atropella a los profesores, porque no hace sino salir y sacar a los profesores de clase. Me detestan.

Investigadora: ¿Alguna vez han logrado la participación de los padres de familia?

Clara: Sí, lograron que unos padres, manipulados por los mismos profesores, pusieran unas quejas ante el Consejo Directivo. Alegaron desfallo, sobrecostos. Vinieron Contraloría, Fiscalía, Hacienda. Y todo salió bien, no hubo ningún problema. Entonces se calmaron un tiempo.

Recientemente reincidieron, porque les he dicho fuertemente a los profesores que aquí lo que hay es trabajo y más trabajo. El profesor que más se esfuerza, es el mejor profesor. Añadí que parecía que no hubieran ido al curso de las TIC, que ninguna de las capacitaciones dadas por Secretaría les había servido, porque nada ponían en práctica. Les tuve que mostrar las estadísticas, para que no fueran a hacer perder el año a tantos

estudiantes. Aquí es duro, muy duro. Pero bueno, ya estoy para pensionarme, para salir de todas estos problemas.

Investigadora: ¿Han vinculado a estudiantes?

Clara: Lo han intentado, pero los estudiantes han estado siempre conmigo. Yo les digo: “Ustedes molestan para que no haya clase. ¿Quiénes son los perjudicados? Estudien, que no les den todo, que los hagan pensar. Exíjanles a los profesores, si ustedes no les entienden.” Yo hablo mucho con el contralor y con la personera estudiantil. No han podido hacer que ellos estuvieran en mi contra.

Llamé a la personera y al contralor, porque había un profesor que acumulaba incapacidades, permisos, no dictaba clase. Les invité a analizar si era un bien para ellos, o no. Les dije que tenían que, si concluían que esto les perjudicaba, estaban en su derecho si formulaban peticiones en calidad de estudiantes. Los estudiantes se movieron, fueron donde el Personero municipal y a la Secretaria de Educación, aquí del municipio, y presentaron sus exigencias.

Investigadora: ¿Se han vinculado administrativos o personal de servicios y de qué manera?

Clara: Solamente una secretaria. La vez pasada firmó una carta en la cual se decía que la Rectora los atropellaba, que llegaba como con furia. Remitieron una carta a la Secretaria de Educación, mal redactada, afirmando que todos los días la regañaba, que la atropellaba, que era satírica.

Me ofenden mucho esas cosas. No sé por qué la Doctora XXX les pone atención. Más bien debería decirles que eso son chismes, que firman cuatro personas de sesenta y tres.

Investigadora: ¿En algún momento han acudido a medios de comunicación y redes sociales para perseguirla?

Clara: No, que yo sepa.

Investigadora: ¿Han contado con el apoyo del Alcalde?

Clara: Allá van y llevan quejas, pero el Alcalde no ha ido a la Secretaría.

Investigadora: ¿Y los Concejales y demás autoridades municipales?

Clara: Bueno, los Concejales y el Personero, el año pasado y el antepasado, me citaron varias veces. Siempre logré refutar las acusaciones. Al Personero, le han dado muchas quejas, pero, él, como ya me conoce, me avisa. Ha pedido que le presentaran las quejas por escrito y con evidencias. Eso ha sido bueno. No se ha dejado contaminar por los chismes.

Investigadora: Cómo fue el problema con la Secretaria de Educación?

Clara: Ahí hubo como un complot entre el Coordinador y dos del Concejo Directivo. Fueron a la Secretaria de Educación, dijeron de todo. Yo me vi involucrada en una investigación. Aquí me revisaron todo. Vino la Doctora XXX y el Supervisor XXX, que molesta muchísimo. Pero documento que solicitaban, documento que se les daba. Aquí está todo. No pudieron hacer nada. Buscaban mi traslado. Eso fue como en junio y aún sigo aquí.

Les dije a los de la Secretaría que le prestaban más atención a los chismes que a los Rectores, y que los hacía quedar bien mal, porque no podían demostrar nada, y que si tenía que acudir a la Procuraduría, la haría. Uno no debe dejarse humillar.

Investigadora: ¿Tiene a un grupo de compañeros que la respalde gente, que esté comprometida con usted?

Clara: Sí, la mayoría.

Investigadora: ¿Le ha tocado ir al Comité de Conciliación y Convivencia?

Clara: Sí, cuando el Coordinador actuó en mi contra. A él lo hicieron pasar y duró toda la mañana. Después me llamaron a mí. La Doctora XXX me interrogó acerca del supuesto acoso laboral mío en contra de la persona del Coordinador. No me habían dejado entrar con él para contestar sus acusaciones. Fue muy irregular. Les dije que los iba a denunciar por eso. Pero, aquí, a uno no le queda tiempo para irse a Bogotá y llevar a cabo acciones de este tipo. No lo hice. En pocas palabras, aquello no fue un Comité de Conciliación y Convivencia. Fue un tribunal.

Investigadora: ¿Se ha sentido víctima de acoso?

Clara: Sí, aquí, sí.

Investigadora: ¿Usted ha denunciado ese acoso?

Clara: No.

Investigadora: ¿Por qué?

Clara: ¿Para qué? Nada van a hacer. Yo ya casi me voy.

Investigadora: ¿Ha sentido que esa presión constante le ha afectado su salud?

Clara: Mire, por la mañana, siento como una angustia, pensando en lo que pueda suceder, y con la misma angustia me acuesto. Vivo una eterna persecución. Un ejemplo: recientemente, iban a entrevistarme. Como tenía el cabello desordenado, decidí ir al salón de belleza. Pues bien, el Coordinador llegó y me sacó una foto. Yo ni siquiera me di cuenta, fue la misma señora que me estaba peinando la que me dijo:” Ay, Rectora, le sacaron una foto, ese señor del carro azul.” Me paré y vi que era el Coordinador. ¿Con qué intención?

Investigadora: ¿Se ha enfermado, incapacitado y ausentado por esta situación de persecución?

Clara: No, yo he tenido que ser muy fuerte. No me he incapacitado, pero me ha tocado sufrir mucho y ser muy fuerte, porque, si se va uno, de todo le hacen. Yo me he sentido extremadamente cansada, hasta deprimida, pero debo ir a trabajar. Ellos ven que yo pido un permiso, y aprovechan para hacer de las suyas. Ayer tuve una reunión fuera el colegio y muchos llegaron tarde. Es sistemático. Imagínese si me ausento un mes o dos meses, por incapacitación...

Estuve a punto de padecer asma. Yo fui a donde un viejo, porque mi marido decía “usted como está de mal genio, usted ha cambiado, usted...” y me llevó donde un viejo, porque, según decían, el Coordinador había ido a Tocaima y me había hecho como un maleficio. Yo vivía más que estresada. Después de verme con el viejo, estoy bien mejor. Claro, a veces me estreso, pero trato de controlarme.

Investigadora: ¿No cree que, al negar esos malestares y padecimientos, se está haciendo más daño?

Clara: Pues sí. Uno a veces siente ese cansancio profundo, pero busca cómo sobreponerse. Con mi marido, me voy a descansar, así sea a Paipa, a los termales, a los masajes.

Investigadora: ¿Ha pensado usted, en vista de todo esto, trasladarse o jubilarse antes de lo que tenía planificado?

Clara: Si, eso sí lo he pensado. Uno se sacrifica demasiado. Si aquí si hay un problema de marihuana, todo es Rectoría. Alguien dijo que sabía que aquí estaban consumiendo droga y expendiéndola. El día que me tocó ir a la Fiscalía, declaré que no me constaba, porque no habíamos sorprendido a nadie fumando, y en las visitas realizadas por la Comisaría nunca se había encontrado eso. No sabía con qué evidencia se hacía la denuncia. Estos tipos de experiencias estresan, malogran. Otro profesor, que vivía enfermo, no dictaba clase, vivía pidiendo permiso. No le di asignación académica para grado once e interpuso una tutela. Solicité la ayuda de la Secretaría de Educación y no me ayudó en absoluto. Lo único que hicieron fue aconsejarme que tratara de conciliar, de concertar. Me asesoré con un abogado para redactar mi defensa. La presenté aquí, al juzgado. Aquel día tenía un viaje previsto para el Amazonas. En el juzgado de me dijo que, si la sentencia salía en contra mía, inmediatamente tenía que darle la asignación académica en grado once, y que, por tanto, no podía viajar. No me fui y el fallo salió a favor mío. Entonces, pasó la demanda a La Mesa. Y me tocó con el Juez de familia. Otra vez salió a favor mío. Después siguió al Tribunal, donde yo tenía a un conocido, quien me dijo que esta tutela se caía por sí sola. Pero cuando salió el juico, como a los ocho días, el poder judicial estaba en paro.

Yo estaba mal, perdí mis pasajes, porque yo no pude avisar a tiempo. También perdí la oportunidad de olvidarme un poco de todo con mi esposo. Pero lo que más me afectó fue la indiferencia total de la Secretaría de Educación.

Investigadora: ¿Entonces cómo ve la posibilidad de jubilarse antes de tiempo?

Clara: Pues, yo, sí, me voy a jubilar, porque ya estoy cansada, absolutamente saturada. Esto que sale en el Facebook, que los chinos se cortan las venas, bueno, yo me siento la china de la Rectoría. Todo, absolutamente todo, no sólo es responsabilidad de la Rectora, sino culpa de ella. Los demás no tienen nada que ver con nada. Todo lo que pueda imaginarse, desde la más insulsa nimiedad hasta el incumplimiento más grave, todo recae en la Rectora. Y,

ella, que se defienda, si puede. Ya no hay respeto, ni siquiera si uno trabaja como debe ser. Ya no quiero ser muñeco de trapo de nadie.

Entrevista Pedro

Investigador: ¿Cómo es la institución la institución, dónde queda?

Pedro: Está catalogada como rural, pero el sector es urbano. Cuando llegué a esta institución, pensé que había llegado a Europa, porque que tiene unas casas hermosas, una pavimentación completa, muy fina, unos jardines cuidados. Ver eso en zona rural, en Colombia, en plena vereda, es extraordinario. Además, son trescientos estudiantes en promedio y quince maestros.

Investigador: ¿Con qué colegio vamos a iniciar, con el primero, con el segundo o con el tercero?

Pedro: Con el segundo. Allá eran doce docentes en la secundaria, cuatro docentes en la primaria urbana. Son 16 eran y como 10 docentes en las bases rurales. De personal administrativo, tenía una Secretaria, no más, y la Pagadora era prestada.

Investigador: ¿Cómo llegó allá?

Pedro: Allá llegué por un traslado forzado, porque venía de una serie de amenazas, de persecuciones, de acosos del colegio anterior, del municipio anterior. Incluso antes de posesionarme, ya estaban moviéndome. Antes que empezara mi periodo de prueba, ya estaban en la sede administrativa de la gobernación. Los políticos estaban pidiendo mi cabeza antes de conocerme.

Investigador: ¿Y por qué?

Pedro: Porque había un conflicto entre dos políticos. Entonces los Rectores se habían tornado muy importantes. Formaban parte de lo que se llama “la Colombia de la cuota política”. El Alcalde del momento me respaldaba. Por tanto, su opositor había empezado a debilitar mi posición.

Investigador: Hablemos de ese colegio. ¿Qué tan grande era?

Pedro: Grande, ese, sí, era grande. En la secundaria había más o menos sesenta y ocho docentes y eran unas cuarenta y dos sedes rurales, más la primaria, más el jardín. Eso daba un total de ciento sesenta docentes, alrededor de dos mil estudiantes. Tenía una Secretaria ejecutiva Pagadora, una sola, que no trabajaba solamente para mi colegio, sino para otros

cinco colegios de la zona, una Secretaria adicional y una Coordinadora. Sin embargo, debido a la magnitud de la institución, era insuficiente el personal administrativo.

Investigador: ¿Cómo llegó a este colegio?

Pedro: Por concurso. Creo que alcancé a estar un añito ahí, y forzado. Cuando llegué todo el mundo me invitó. Me tocó comerme unas doce gallinas, con ají de huevo, que es el plato típico de allá. Los maestros todos, el Alcalde me dieron la bienvenida. Pero el otro partido político, que no estaba en el poder, sino que andaba por los lados de la gobernación, empezó a organizarse y llevar a cabo sus acciones en contra de un Rector, que había llegado a trabajar con el mandatario de turno.

Investigador: ¿Dentro del colegio, no tuvo problemas?

Pedro: Todos los que corresponde, obviamente. Algunos docentes y la Coordinadora ya habían ejercido la Rectoría, por encargo. Todo el tiempo estaban tratando de incidir en decisiones u orientaciones, contradiciendo las que uno daba, porque ellos pensaban que, como yo estaba en periodo de prueba, no tenía experiencia, no sabía nada.

Entonces empezaron las contraindicaciones, los conflictos. No acataban orientaciones, incurrían en faltas, cuando uno yo estaba. Y con la Coordinadora surgió un conflicto muy fuerte, pero, como ella era de la oposición, inmediatamente armó todo su complot.

Investigador: Qué hizo la Coordinadora?

Pedro: Pues tiró la primera piedra. Como llevaba mucho tiempo en el colegio, conocía muy bien la comunidad y se dio a la tarea de ponerme la comunidad en contra. Logró que los estudiantes hicieran paro. Yo elaboré nuevos programas. Me gusta que los estudiantes de decimo y once hagan un proyecto para tesis de grado, para que se inicien un poco a la investigación. Entonces, provocó que los estudiantes hicieran paro contra estas exigencias académicas. Luego, tenaz, empezó a ocultar el PEI, no me lo entregaba. Pero aún, cuando me llegó la evaluación, escondió todos los documentos. No tuve evidencias para mostrarle al Supervisor que me evaluó, lo cual me llevó a pedir una segunda evaluación. Ella sabía muy bien que si perdía el periodo de prueba, quedaba fuera del cargo. Eso generó una relación muy difícil, muy tensa.

Investigador: ¿Ella actuaba sola o tenía apoyo y de quiénes?

Pedro: Pues le apoyaban algunas docentes, de las que uno llama octogenarias, de las que ya llevan 15-20-30 años en la institución, que se creen dueñas de la institución y cuestionan todo lo que dice y hace. Contaba también con algunos Concejales, con el Personero municipal, a quien a mí me toco demandar en la Procuraduría, porque cometió muchos abusos como Personero, como representante del Ministerio Público. Entre otros, él se inmiscuyó en el paro con los estudiantes. Llegó al colegio a hacer asambleas de estudiantes y de padres, sin ninguna autorización del Rector. Lo demandé por extralimitación de funciones ante la Procuraduría General de la nación.

Investigador: ¿Y cómo se manifestó el apoyo de las profesoras a la Coordinadora?

Pedro: Mediante una especie de micro política de poder. En las reuniones de docentes, en los eventos de actos conmemorativos de la institución, ellas querían hacer lo que solamente les parecía conveniente y no aceptaban ninguna directriz del Rector. Contaban con el beneplácito del resto de los docentes para tomar decisiones.

Empezaron a generar procesos de lo que llamamos de “empapelamiento”: quejas por aquí, quejas por allá. Iban a la Secretaría, se quejaban, pedían el traslado, quejas en la oficina de Control Interno, sabotaje de acciones académicas y pedagógicas, sabotaje de actos en el colegio, de asambleas, de reuniones. Toda una serie de actividades de descredito por la espalda, manipulando padres y estudiantes.

Yo siempre he reflexionado al respecto, y también en las otras instituciones: siempre hay un grupo que considera los colegios como un espacio, no digo de política, sino de politiquería, y quieren manipular todo, manejar todo, hacerle la vida imposible al Rector. Empiezan a manipular las comunidades. Me parece desastroso que manipulen a los estudiantes porque la pedagogía se cae. Luego, pasan a manejar lo que ellos llaman la palanca política. Tienen amigos diputados, concejales, hasta representantes, para sitiar al ente que ejecuta los nombramientos, vale decir a la Secretaría de Educación para que lo trasladen a uno, para que lo saquen.

Investigador: ¿Qué hacían con padres o con estudiantes, para que usted se diera cuenta de la manipulación?

Pedro: Como son villas provincianas, hay muchos nexos y afinidades políticas, afinidades de familia, de manera que en las calles o en las esquinas, o en las cafeterías, empiezan a darse esos acercamientos. Y luego van, reclaman o gritan. O usted, como representante de los padres de familia, solicita una asamblea, o usted llega y hace la asamblea sin pedirle permiso al Rector. O convence a dos estudiantes para que hagan una manifestación con pancartas.

Es notorio que no sale de una iniciativa propia, porque, cuando los chicos hacen paro, que bloquean la puerta del colegio, se quedan ahí, uno les respeta su manifestación, uno se presenta para dialogar, y les pregunta la razón por la cual están manifestando, contestan porque tal profesora y la Coordinadora nos dijeron que si hacíamos paro nos ponían mejor nota. ¿Que están reclamando? No lo saben. Se ve clara la manipulación. Con los padres sucedía algo parecido., Llegaban alebrestados, ponían carteles y cuando uno iba a dialogar con ellos, quedaban desarmados, porque no tenían argumentos.

Investigador: ¿Los administrativos y el personal del servicio tomaron algún partido?

Pedro: En este caso no. La Secretaria también padeció ataques. La hicieron renunciar, porque, supuestamente, ella protegía al Rector. Era lo que llamamos la clásica burócrata, llegaba, cumplía su horario, pero no hacía nada o no sabía hacer nada. La otra secretaria, ella sí estaba en contra del Rector.

Investigador: ¿En algún momento, en esa persecución, acudieron a los medios de comunicación?

Pedro: No, pues todavía las nuevas tecnologías y las redes sociales no habían penetrado con todo el impacto que hoy se conoce. Pero sí me amenazaron de muerte, telefónicamente, 3 veces. Al Rector anterior también le habían hecho las mismas llamadas.

Investigador: ¿Qué sabe de los anteriores Rectores? ¿Era frecuente el cambio de Rector?

Pedro: Sí, en estos tres municipios, la frecuencia era de un Rector cada dos años o cada año y medio, aproximadamente. No soportaban más. La comunidad o el Rector no soportaba más. Cuestión de dignidad humana para el Rector. No tenía más razón para dejarse manipular y maltratar.

Investigador: ¿El Personero, el Alcalde, los Concejales y otros políticos de la región cómo tomaron partido?

Pedro: Bueno,, realmente, el Alcalde, que es un alcalde muy alegre, guarachero, tomador, como nuestros alcaldes, que, cuando están ebrios sacan la pistola y dan tiros al aire frente a toda la comunidad, siempre estuvo de mi lado, me respaldó. Lograron emitir dos actos administrativos de traslado desde la Secretaría de Educación y él se opuso. Él me acompañó e hizo anular los traslados. Al final, llegué a un acuerdo con él, porque, con las amenazas, le dije que me iba, por mi familia, por mis hijos.

Además, en ese pueblo, existía el sabatino de reinsertados, vale decir que estudiaban los grupos de autodefensas y reinsertados de grupos guerrilleros, juntos, y, en el tiempo en que yo estuve, mataron a 5. Yo les dije que no se mataran dentro del colegio, que respetaran el colegio. Entonces, los dos últimos muertos fueron en la plaza de mercado. La situación era realmente violenta y, obviamente, había motivo para creer en las amenazas que me hicieron, para creer que hubiera quien se prestara para matarme.

Investigador: ¿De qué manera se vincula la Secretaría de Educación con ese caso?

Pedro: Los traslados sin consulta, por lo general, resultaban de un juego político. Acá, acudían mucho a los diputados. Me imagino que el diputado se apersonaba a la Secretaría y lograba que se aceptara el traslado. Le llegaba a uno la resolución. Entonces yo viajaba con el Alcalde y él hacía revocar la resolución.

Investigador: ¿Nunca le hicieron una visita al respecto?

Pedro: La única visita fue con asamblea. Se me dijo que había que convocar asamblea. Entonces se hizo asamblea, y en medio de la asamblea llegó un supervisor diciéndome que firmara la resolución del traslado. Inmediatamente la firme. Ya quería irme.

Investigador: ¿La Secretaría de Educación también se constituye parte de un acoso a un Rector?

Pedro: De hacho, puedo decir que en la Secretaría de Educación no he percibido nunca apoyo al Rector o, por lo menos, que llevaran a cabo procesos idóneos de verificación. Generalmente, cuando mandan una visita, la visita dura dos horas y no se conoce el

contexto en dos horas. No da tiempo para aclarar todo lo que ha venido pasando y son versiones contra versiones. Yo, incluso, el último traslado, lo agradecí, en una carta donde dejé constancia de las amenazas que había recibido. Quise dejar claro que aceptaba mi traslado no porque yo fuera un mal Rector, sino porque estaba amenazado.

Investigador: ¿Alguien lo respaldo y de qué manera?

Pedro: En cuanto al respaldo, siempre pasa lo mismo. Los docentes que están haciendo bloqueo, sabotaje, persecución, acoso son pocos podríamos decir 4, 5, 6. Los demás, apoyan pero les da miedo. Apoyan, no de manera activa, sino de manera pasiva. Apoyan con su trabajo. Se nota claramente que, a pesar del artículo 1278, muchas instituciones siguen siendo blancos de los políticos del departamento. Ellos deciden quién se traslada, quién no. La Secretaría actúa, pero de acuerdo con el criterio de los políticos, no por idoneidad pedagógica o académica.

En la última asamblea un bloque de unos 20 docentes se paró frente al mandatario. No quisieron sentarse, si no que formaron un escudo frente a mí, como de apoyo, sin decir nada. Unos 20 docentes de la secundaria. El hecho de quedarse ahí, de pie, era como en un acto de rechazo, frente a lo que estaba pasando.

Investigador: ¿Se sintió en algún momento acosado?

Pedro: Sí, hay un momento en que la intensidad va subiendo y uno no retrocede. Yo no soy una persona acostumbrada a bajar la cabeza, menos aun cuando sé que tengo razón, que no he cometido ningún error. Entonces sube la intensidad y el acoso se vuelve más permanente. Es un acoso al mes, después, uno a la semana, después, uno o varios al día. Hasta que se vaya.

Investigador: ¿Fue en algún momento al Comité de Conciliación y Convivencia?

Pedro: Sí, con la Coordinadora y un docente. Me denunciaron por un permiso personal. En los 3 o 4 Comités de Convivencia a los que he asistido, desde que me inicié como Rector, generalmente la gente habla y habla, hace catarsis. Se firma un acta y ya. No pasa nada más.

Investigador: ¿Después siguió la situación en el colegio?

Pedro: Sí, claro. Llevaron el caso ante la Procuraduría General y no prosperó.

Investigador: ¿Su salud mental emocional, física se vio afectada por el acoso?

Pedro: Pues debería de estar afectada. Conozco a muchos colegas que vieron su salud mental y física deteriorarse muchísimo. El caso es que yo venía de una región muy agreste, donde me había tocado vivir muchas situaciones peores. Venía de las regiones Choco, Caquetá, Putumayo, Guaviare. El peligro no venía por los docentes, ni por los políticos, sino por los grupos armados. Las situaciones de violencia extrema eran diarias. Entonces, uno como que se va familiarizando con ellas. El alma se endurece. Así fue porque pude resistir sin daño mayor.

Investigador: ¿Esta situación lo obligó en algún momento a pensar en retirarse, trasladarse?

Pedro: Sí, pero yo soy el que decreto que mi periodo, en cada institución, es de 2 años.

Investigador: ¿Qué pasó en ese colegio con los promotores del acoso?

Pedro: Pues, apenas salí trasladado, a una de las docentes promotoras del acoso la nombraron Rectora encargada. Logró lo que quería. Pero la Coordinadora se quedó con la frustración, porque ella se había presentado a todos los concursos y nunca había pasado. Yo mismo le dije de manera muy fraterna, que, el día que pasara, yo me haría a un lado y le dejaría el cargo, para que fuera Rectora de su pueblo. Yo quería que pasara el concurso, que estudiara. Pero nombraron a una de las docentes.

Entrevista Antonio

Investigadora: ¿Cuénteme cómo es su colegio?

Antonio: El primer año fue matrimonio perfecto.

Investigadora: Jajaja... ¿Cuándo y por qué se echa a perder?

Antonio: Cuando se empiezan a organizar las graduaciones. Este pueblo pues tiene sus tradiciones y todavía rezagos de lo que llamamos grupos paramilitares. Entonces, llega un señor alto, corpulento y con voz fuerte, sin pedir permiso. Se para al frente de mi escritorio y me dice: “Usted hace misa católica para la graduación de los estudiantes de once, o se atiene a las consecuencias.” Le contesto que yo no tengo que hacer nada, que podemos dialogar. Hace un gesto desdeñoso y, orondo, se va.

Investigadora: ¿En la comunidad, supuestamente, quién era él?

Antonio: Uno de los señores que tienen ascendencia de familiar, de las damas grises, de las señoras bien, de la gente que tiene dinero, que tiene ganado, cuyos hijos tienen carros, motos. En pocas palabras, un señor con poder económico.

Ahí empieza todo. Inmediatamente, las señoras finas del pueblo introducen una acusación ante la Secretaría de Educación en contra del Rector, única y exclusivamente porque no quería que se oficiara misa católica para celebrar los grados de once. Y la situación se complica porque un docente, profesor de educación física, que yo tenía identificado como abusador, ya que abusaba de las niñas, casi delante de todos, en el momento de descanso, en la tienda escolar, agarrándolas y manoseándolas. Las estudiantes se quejaban permanentemente. Por tanto, notifiqué a la Secretaría de Educación, que no hizo nada. Notifiqué a Bienestar Familiar, que tampoco hizo algo, ni siquiera acto de presencia. Ocurre que el docente era concejal del municipio. Por ley tenía impedimento para ejercer a la vez el cargo público y el cargo por elección popular. Andaba con camisetas de campaña política en el colegio. Notifiqué todo esto. Pero, obviamente, tenía protección política y empezó a acosarme. Se unió al conflicto por la misa, con otra docente, amiga suya.

Investigadora: ¿Cómo se manifestó?

Antonio: Pues, como él era del Concejo Municipal, empezó a poner a todos en mi contra. Era el Inspector y el Presidente de la Junta de Acción Comunal, tenía poder. Además, el pueblo era pequeño, del trago y la cerveza, atravesado por el paramilitarismo. El docente, con unas cervezas, compraba al que quisiera.

Investigadora: ¿Qué tanto hacían?

Antonio: Lo que más hacían era manipulación con la comunidad, es decir, reuniones de noche con los padres de familia, redactaban cartas, que hacían firmar con testimonios falsos y luego llegar a la Secretaría.

Investigadora: ¿Vincularon a estudiantes?

Antonio: No tanto; sólo a los del último grado, el de la referida misa. Se había acordado con los estudiantes que se graduarían con traje formal y corbata. Pues, la mayoría se presentó con tenis y, claro, sin corbata, manipulados por esos docentes. De inmediato, pasé una consulta a los demás docentes, preguntándoles si se procedía a la graduación, o no. Optaron por el no. Poco a poco, los graduandos llamaron a sus padres, quienes trajeron los zapatos y las corbatas. Una estudiante, que no tenía corbata, llamó a su padre, quien, casualmente, era el mismo que me había imprecado por lo de la misa. Entró al salón de actos con su moto y llegó hasta la mesa de las autoridades. La policía, presente a solicitud mía, en caso de cualquier eventualidad, y colocada detrás de mí, no hizo absolutamente nada.

Investigadora: ¿Al fin, se hizo la misa católica?

Antonio: No. Él se me paro enfrente, como a pegarme, o a sacar un arma. Pasó al frente a su hija y me dijo: “¡Ya, dele el grado a mi hija!”. Le contesté: “¡Qué pena, Señor, su hija no tiene corona!” Y se lo repetí. Me dijo una grosería, y, otra vez le dije lo mismo. Finalmente, le pidió a un muchacho que le prestara su corbata y se la pusiera a su hija. Entonces, le tendí la mano, con estas palabras:” Felicitaciones, Señor, su hija está graduada.” Orgulloso, se fue.

Yo, como sabía que cualquier cosa podía pasar, no había firmado las actas de grado, ni los diplomas. Lo hice en el mismo momento de entregar la carpeta. Los dos docentes “rebeldes” incitaron a los estudiantes, cuando recibían su carpetas, a que me manifestaran

su desagrado. Uno me insultó con palabras que no puedo repetir aquí. Yo le dije que lo había escuchado. Me contestó que ya lo había graduado. Le repliqué: “Si te das cuenta, no está firmado.” Después, su madre duró una semana suplicándome.

Investigadora: ¿Cómo se enteraba de esas maquinaciones?

Antonio: Llamaban a todos los padres. Muchos me avisaban. Para colmo, los mismos dos docentes, con padres de familia, hicieron una parodia de los grados en una casa.

Duré otro año más ahí. El siguiente grado, sí, se hizo con misa, pero por decisión mía, previa consulta con los padres, no por imposición de algún energúmeno.

Investigadora: ¿Qué rol asumió la Secretaría de Educación?

Antonio: Traslado, traslado, traslado. Yo rechazaba, me oponía, introducía recursos de apelación. Hasta que ya.

Investigadora: ¿Si le mandaron visitas de Secretaría de Educación, en qué consistían esas visitas?

Antonio: En ocasión de las visitas, básicamente, se oían las versiones de los padres de familia, del Consejo Directivo y los docentes. No se hacía nada fuera de la norma en el colegio. Una vez, una supervisora, delante de los padres, me trató muy mal. Llegó hasta a rechazar el manual de convivencia, el sistema de evaluación, las promociones, los actos del comité de evaluación y promoción, aduciendo que la evaluación tenía que hacerse de nuevo y que tenía que promover a todos los estudiantes. Finalmente, delante de los estudiantes, me dijo que yo tenía doble moral. Yo le contesté que, por lo visto, no teníamos el mismo referente ético. Claro que los padres no entendieron, tampoco los estudiantes. Presenté queja en Control Disciplinario, por extralimitación de funciones y acoso laboral.

Investigadora: ¿Cómo le fue con eso?

Antonio: No sé, a ellos nunca les pasa nada.

Investigadora: ¿Lo denunciaron ante Procuraduría o Fiscalía?

Antonio: No, realmente, no. El único que salió denunciado en firme fue el docente abusador, ante la Fiscalía y el Instituto de Bienestar Familiar, pero no le pasó absolutamente nada. Tanto así, que me sacaron a mí y lo nombraron a él de Rector.

Investigadora: ¿Qué respaldo tuvo usted?

Antonio: Había un grupo de docentes que me respaldaban más abiertamente, eran 4 ó 5, la mayoría de la rural. Los demás no tomaban partido.

Investigadora: ¿Qué le paso a estos docentes que lo respaldaban a usted?

Antonio: Cuando tomó posesión el nuevo Rector, inmediatamente los hizo trasladar.

Investigadora: ¿Por estas circunstancias, usted fue llamado a Comité de Conciliación y Convivencia?

Antonio: No.

Investigadora: ¿En ese colegio se sintió acosado?

Antonio: Sí, claro. La tensión se volvió intolerable.

Investigadora: ¿Pensó en quejarse, retirarse?

Antonio: No. A los anteriores Rectores les había pasado exactamente lo mismo. Uno, a quien llamé, de gran trayectoria, había vivido el mismo acoso. Los Rectores duraban sólo 2 años.

Incluso, como acto de conciliación, lo último que hice fue comprar una virgen en Bogotá, cargarla a pie por el derrumbe que hay para llegar al colegio, hacerla bendecir, y colocarla un nicho muy bonito, frente a la Secretaría, con una placa que reza: “Virgen de Nuestra Señora de la Paz, protectora de los Rectores de Paz.”

Entrevista José

Investigadora: ¿Cómo es este colegio?

José: Este, sí, es un colegio totalmente abandonado, del sector urbano, con seiscientos estudiantes urbanos y trescientos rurales, quince sedes rurales, con treinta y cinco maestros y un Secretario Pagador, no más, que ya se va ir.

Investigadora: ¿Cómo llega usted a ese colegio?

José: Fue un traslado negociado. En el otro colegio, por presiones politiqueras, lograron que me hicieran el acto administrativo en agosto. Fui a la Secretaria de Educación, y negocié para que se hiciera efectivo a partir de Diciembre, después de los grados, pero en vano. Ya era una decisión tomada.

Investigadora: ¿Cómo le ha ido en este colegio?

José: Ha sido patético. Yo llegué a con la mejor voluntad, pero con la sombra que me antecede. Al día siguiente, el Consejo Municipal me cita para recordarme lo que me ha pasado en los anteriores colegios. Vivo con ese lastre.

Investigadora: ¿Qué sabe de los anteriores Rectores de ese colegio?

José: Que han durado año y medio, dos años.

Investigadora: ¿Cómo comienzan los problemas?

José: También eso ha sido constante. El primer problema surgió con el Secretario Pagador. En ocasión de la recepción, me dijo que él era el Rector de los Rectores, que todos los Rectores tenían que hacer lo que él dijera y que él es el jefe de los paramilitares de la región. Esa fue la recepción que él me dio. De inmediato oficié a Secretaria de Educación, que él era quien decidía sobre los contratos, que él era el ordenador del gasto, que no me iba aprobar lo que yo había pedido. Empezó un ir y venir de como 4 meses, con reuniones con Supervisores, con gente de la Dirección Administrativa y Contable. El Pagador terminó moderándose.

El caso es que él le ha pegado a tres Rectores, se ha peleado a puños con ellos y no le ha pasado absolutamente nada. En cambio, los tres Rectores han sido trasladados, aunque uno de ellos no pudo acatar su traslado: después de que el Secretario lo golpeó a puño limpio, le dio un infarto y murió en el Centro de Salud. Para mí, eso es homicidio culposo, pero no pasó nada. Al segundo Rector, que todavía ejerce una Rectoría, también le dio un infarto, pero no murió. Se presentó a la Secretaría, pidiendo su traslado, para no volver nunca más allá. A mí, no me ha dado infarto...todavía.

Logré que el Señor Pagador renunciara, porque si no renunciaba, salía destituido. Toda la normativa, yo la he seguido al pie de la letra, con asesoría de los demás Rectores. Nos unimos, para conjurar el problema de mi institución. Claro, él, ahora, dice que va dejar a la

hija de Secretario Pagador, que la hija es su doble. Entra a la clase, saca al docente a empujones y se pone ella a dictar clase, improvisadamente. Así es la hija del Señor Pagador.

Yo entiendo, en el fondo, la psicopatología del Pagador: se le suicidó su esposa, se le suicidó su padre, se le suicidó su suegro. Después, en ferias, le mataron a una hija. Debe padecer unos traumas muy severos. Pero nadie tiene por qué sufrir las consecuencias de su hoja de vida.

Luego se presentó un problema con un docente sindicalista, que no tiene perfil para artística, en absoluto, pero, bueno, es el docente. De pronto empezó a sabotear e ignorar todas las orientaciones de calidad educativa, desautorizando al Rector. Nosotros fuimos seleccionados como institución PISA y él convenció a los estudiantes de que PISA era inútil, que no servía para nada. Los puso a hacer paro contra PISA. Les pregunté la razón del paro. Era porque el profesor les iba a poner nota. Ni siquiera tenían la menor idea de lo que es el PISA. Habían sido manipulados por el docente y su esposa, la Coordinadora. Eran 42 estudiantes y, hacia el final, quedaban solamente 13. Fue necesario llevar a cabo una tarea ardua para hacerles entrar en razón. Finalmente, se logró y terminaron los 42.

Esto desató una serie de sucesos. En concordancia con el profesor y la Coordinadora actuaba una docente provisional. Se dedicó a “hackear” todos los fax de los estudiantes, todo lo que colgaban en el Facebook; lo copió, lo imprimió y lo hizo público. Tuvimos visita de la Secretaría de Educación. Le preguntaron si ella era la hacker y ella respondió que sí. No le hicieron nada, no pasó nada. Los estudiantes, actualmente, sienten temor de usar el fax. Me dicen “Rector, lo que sea, por correo electrónico, lo de servicio militar, por correo electrónico. Nosotros no vamos a usar el fax mientras esta docente siga aquí.”

Por complemento, se unió a ese trio una docente de la primaria. Cuando llegué, ella le daba cachetadas a los niños, les daba golpes con una regla, les lanzaba el marcador, el borrador. Le avisé que, a la primera reincidencia, iba a remitir su caso a la Fiscalía. Con la perspectiva de una destitución, no volvió a hacer nada contra los niños, pero la emprendió conmigo. Logró introducirse al Consejo Directivo. Sabotea procesos, se queja, critica, desacata.

Investigadora: ¿Logró descubrir lo que motivó este acoso en contra suya?

José: Existe un fuerte rechazo del foráneo, del que no es del pueblo. Se habla en términos de “ustedes y nosotros.” Hasta el punto que me he visto llevado a colocar el escudo de Colombia al lado del escudo del colegio. Es una manera de recordarles lo que a menudo les digo: “No soy de aquí, soy Colombiano. ¿Y usted?” Los que son del mismo pueblo son minoría. Pero están en posición de fuerza, de poder, porque manejan la comunidad, tienen tíos, tías, padrinos, comadres, compadres. Si alguien es del pueblo, por definición tiene razón. La discriminación es muy marcada, muy fuerte.

Investigadora: ¿Cómo vincularon a padres y estudiantes al acoso?

José: Con los padres, el vínculo único ha sido la religión o, mejor dicho, la religiosidad. Aunque los padres han entendido lo que el Rector quiere hacer y lo apoyan, si el sacerdote les dice que no les dará la comunión, si no firman la queja contra el Rector, pues todos firman. Hasta yo les digo: “Pues, vayan y firmen tranquilos.”

Investigadora: ¿Cómo llega el cura a participar en este proceso de acoso?

José: Obvio: el cura es del pueblo, es egresado del colegio. Él les decía: “Este es mi colegio.” Creía tener más importancia que los Rectores en la dirección del colegio. Por más que se le recordara que el concordato se había acabado en los noventa, que las organizaciones religiosas eran organizaciones privadas y que ninguna iglesia tenía autoridad sobre el colegio, no lo aceptaba. Él no se concebía como colaborador, sino como dueño del colegio. Por ende, era enemigo nato.

Al comienzo, todo iba bien. Él es un párroco, que, en mi opinión, de párroco no tiene nada, porque, cuando hablábamos, trataba a su gente de miserable, pobretona, tacaña. Doble discurso. Yo le manifesté que, en los grados no se puede hacer misa, que, a lo sumo, una oración, una homilía. Evidentemente, no estuvo de acuerdo. Luego, como celebran muchas fiestas religiosas y van seminaristas de la diócesis de la Dorada, tenían la costumbre de tomarse las sedes rurales para dormir, preparar de comer y oficiar misa. Por tanto, yo mandé una circular, según la cual ya no se permitía, porque, en las instituciones educativas, no se puede realizar actos religiosos, ni políticos, de acuerdo con nuestra constitución. Fue cuando se enfureció. Hizo misa campal, me trató de estúpido, satánico, de todo lo que se le ocurrió, en público. Empezó a recoger firmas, y tres veces se fue a la Secretaría, con su cartapacio de firmas, para que me sacaran.

Investigadora: ¿Cómo intervienen el Alcalde y el Consejo?

José: El Alcalde es el Alcalde típico: bajo nivel educativo, alto nivel de corrupción. El colegio, fracturado en su estructura física, está a punto de caerse, lo que pone en riesgo la vida de los estudiantes. En nuestras conversaciones, me había dicho que iba a elaborar un proyecto, según lo pautado en la ley 21, que iba a construir. Pero pasó un año, y nada. En cambio, en una sede rural, que tiene 12 estudiantes, había 2 baños y mandó hacer 2 más. ¡4 baños para 12 estudiantes! Le dirigí un derecho de petición con la Personera municipal, solicitándole me informara en torno a la calidad educativa de los últimos cuatro años. Ocurrió que, de manera accidental, no se le había invitado a hablar en la graduación del año anterior. Eso afectó su ego, se enervó. Fui a pedirle disculpas, pero me dijo que no aceptaba disculpas, que él me iba a cerrar las puertas, que no me iba apoyar más, que no me iba a dar la psicóloga, que no me iba apoyar en la semana cultural, y menos aún la información solicitada. Le advertí que no se estaba desquitando conmigo, sino con los estudiantes. Obviamente, este año no he vuelto a poner un pie en la alcaldía. Seguimos trabajando, no hizo falta.

El sindicalista se dio cuenta de la situación. Ha sido muy avisado. El domingo ocho de agosto, en la noche, con su esposa, hizo una reunión con los concejales, la Coordinadora, el Alcalde y el cura. De esto surgió todo un proceso en mi contra.

Investigadora: ¿Cómo ha actuado la Secretaría de Educación en ese proceso?

José: Hasta la fecha creo que la Secretaría, de alguna manera ha apoyado, en el sentido de que, hasta ahora, no ha salido una resolución de traslado inconsulta. Sí, me han llamado una vez, para hablarme de la posibilidad de un traslado, pero les dije que, si no había problema, quería culminar terminando lo que tenía que hacer, porque el manejo de este colegio había sido un desastre. No había libro de actas, no había PEI, no había manual de convivencia, no había sistema de evaluación, no había sistema de permiso, los docentes hacían lo que querían. Con esto he cumplido. Lo único que queda por hacer es construir un nuevo colegio y yo no tengo tiempo para eso.

Investigadora: ¿Le mandaron visita?

José: fue una vez un Supervisor, se sostuvo la reunión con los docentes, y la Subsecretaria de Educación asistió.

Investigadora: Se acercan las campañas políticas. ¿Le pusieron precio a su cabeza?

José: Sí, mi cabeza forma parte de la campaña política, los candidatos a la alcaldía ofrecen cambiar al Rector.

Investigadora: ¿Sabe qué motivó ese acoso?

José: Pienso que el acoso lo generó mi negativa ante las pretensiones del sindicalista, quien quería que todo se hiciera como él dijera. Es una lucha por el poder.

Investigadora: ¿Esto lo ha llevado a pensar en retirarse, trasladarse, jubilarse?

José: Mientras estas acciones no pongan en riesgo mi vida, ni la mi familia, soy una persona que digo que hay que dar la pelea en cualquier terreno: pedagógico, académico, administrativo, jurídico, político.

Investigadora: ¿Qué ha pasado con los promotores de ese acoso?

José: Ahí están y no les va a pasar nada. Seguramente, cuando me vaya, a uno de ellos lo van a nombrar Rector encargado.

Al Consejo Directivo, metió la docente de primaria que pegaba a los niños al sindicalista y el Secretario Pagador logró meter a una aliada, una señora igual a él, escandalosa y grosera. En lugar de criticar y proponer alternativas positivas, en todo el año han estado obstaculizando y obstaculizando. Yo inicié el proceso de adición de recursos de Abril. Hoy estamos en Noviembre y seguimos buscando esos recursos, con reunión extraordinaria semanal. Ya llevamos dos libros de actas y no aprueban nada, porque, hasta que la Secretaría de Educación no dé una capacitación al Consejo Directivo, no aprobarán.

Les conseguí la capacitación. Vinieron, se pusieron bravos porque yo no asistí. Les dije que yo no necesitaba la capacitación, que ellos fueron los que la habían pedido. Y siguieron igual, poniendo trabas. Hasta con el pago de los servicios, ahora todo es por CECOP, les digo que me va tocar licitar para ver qué empresa se viene a XXX a prestarnos servicio de

electricidad, agua y alcantarillado. ¡Seguramente empresas públicas de Medellín! Están entorpeciendo absolutamente todo. Es ceguera. Pero es cierto, en eso, sí, me confieso, ¡yo despierto esas pasiones!

Investigadora: ¿Ha cambiado su compromiso con su trabajo?

José: Mi compromiso es con la transformación que tiene que sufrir la educación, no solamente en Colombia, sino en todos los países de América Latina y de África. Tiene que producirse un cambio educativo fundamental.

Investigadora: ¿Cuándo va terminar este acoso?

José: Cuando me pensione, creo.

Investigadora: ¿Qué secuelas le deja el acoso en su vida?

José: Al comienzo, pensé que era paranoico, pero no, el acoso es real, la situación no se limita a mi persona, porque, ahora que estoy en la junta de ARCUN, estoy elaborando la casuística rectoral, y, lamentablemente, observo que hay casos peores, pero los Rectores se quedan callados, no hablan por preservar su dignidad. No obstante, hay Rectores con incapacidades de cuatro meses, por neurosis, otros que han sufrido un infarto. Esto hay que darlo a conocer.

Investigadora: ¿Y, con esto, en su opinión, a qué más se perjudica?

José: A la educación. Pierde la educación, porque, en el momento en que empieza un proceso de manejo del poder, en la micro política de las instituciones, la pedagogía queda en el piso; en el momento en que un docente empieza a manipular a unos estudiantes, la pedagogía se cae; en el momento en que un docente empieza a manipular a un acudiente, la pedagogía se cae. Pero el terreno no es pedagógico, tampoco político. Sin necesidad de remitirse a Savater, aunque no me guste mucho, y menos aún a Platón, en Colombia, la política es una aberración más, simplemente es politiquería, manejos de poder muy mezquinos, en los cuales los educandos no significan nada.

Anexo Ñ Entrevistas desde la perspectiva de los observadores indiferentes

Entrevista desde la perspectiva de los observadores indiferentes - la docente -

Investigadora: ¿Hace cuánto tiempo que está en la institución?

Docente: Veintidós años ininterrumpidos

Investigadora: ¿Cuándo y cómo llega la Rectora?

Docente: Llega hace cuatro años, ya empezado el año escolar, más o menos a mediados de marzo. Respeta lo que estaba establecido en el plantel. Sólo existía la jornada de la mañana y la jornada de la tarde, más la nocturna y la dominical. Durante ese año, todo quedó igual. Al año siguiente, supuestamente, también quedan las dos jornadas mañana y tarde, más las adicionales. Pero, viendo la problemática que se presentaba con los niños, especialmente con los de tarde, tomó la decisión de unir todo en la jornada de la mañana, lo que se llamaba la jornada completa, la jornada única. Puso a todos a trabajar de siete a una de la tarde.

Se nota la disminución de la violencia, especialmente en los y las adolescentes. No es lo mismo vender droga a la una de la tarde, que vender droga a las seis y media de la tarde, casi siete de la noche..

Investigadora: ¿Cómo era ese colegio antes que llegara esta Rectora?

Docente: Había mucha flexibilidad, poca exigencia en el horario, incluso recuerdo que habían algunos maestros eran los que hacían los horarios, y, obviamente, ellos acomodaban sus cargas de tal manera que, por ejemplo, los viernes en la tarde, después de las tres de la tarde, las mujeres, básicamente, eran las que trabajaban, porque los hombres se iban a jugar tejo. Ellos tenían esa costumbre, eran maestros muy antiguos entre quince a veinte años en el colegio.

En aquel entonces la gente se ponía de acuerdo para sus cargas, para muchas cosas. No existían los Rectores, esos Rectores, que todos los años, les pedían listados de libros, de necesidades de los laboratorios y nunca les dan nada. Se sabía que llegaban los recursos a la institución, pero nunca, ni siquiera un tubo de ensayo. Año tras año, Rector tras Rector, por que han pasado más de ocho o nueve Rectores. Para volver a los horarios, hoy es totalmente distinto, la Rectora dice: “Tome su carga, usted va dictar esto y ese es su horario”. Quizás eso es lo que ha generado mucha resistencia, porque, cuando hay demasiada flexibilidad, el día que se llama al orden, es muy complicado.

Investigadora: ¿Cuál fue el detonante que ocasionó que acosaran a la Rectora?

Docente: Eso fue el detonante. Todo el mundo estaba acostumbrado a hacer lo que quería, todo el mundo estaba acostumbrado a que había compañeros que se enfermaban tres días a la semana y trabajaban solo dos días. Había compañeros que todos los lunes tenían citas médicas, así como los viernes. Por otra parte había gente que llevaba diez años dictando en

séptimo grado, y de pronto, se les pasó para sexto o décimo, es sacarlos de su rutina de robots resultó traumático.

Si, ese detonante fue venir a poner orden, exigir presencia de siete a una de la tarde, inclusive si ellos tienen clase solo hasta las once. Exigir que se cumpla con todas las obligaciones académicas ayudar en la vigilancia, no estar sentado tomando café, ni estar hablando, leyendo revistas, frente a un computador o pendiente del celular, prepare su clase fueron los que hicieron que se generara una contra posición.

Otro detonante fue que la mayoría de los compañeros de la mañana no han logrado superar que los hayan unido con los compañeros de la tarde, porque ellos siempre crearon la fama de ser los mejores, y los de la tarde, los malos. Se sintieron amenazados.

Investigadora: ¿Hay una cabeza visible, alguien que conduzca las acciones en ese primer momento?

Docente: Hay varias personas. Hay unos más sagaces que otros, unos más inteligentes que otros, más avispados. Está el que va por detrás, pero es el que lleva las espadas listas para que los demás las lancen, como pasa en las batallas, siempre se ponen a unos adelante, para que sean los que luchen y los estrategas siempre van atrás. El rey nunca va adelante, pero es el que manda, que dirige a los demás

Eso sucedió así y sigue sucediendo. Hay gente que se manifiesta por iniciativa propia, porque le gusta pelear, porque no quieren ceder. Ya es más una cuestión de orgullo, no de justicia, no es de honor. En ese preciso momento todo se convirtió en odio. Todo lo que se diga, todo está mal. Hoy decía un compañero que a ellos no los toman en cuenta para tomar decisiones. Por favor, en estas condiciones, tener en cuenta a setenta personas para tomar decisiones o cien personas, o doscientas personas, para tomar decisión es imposible. Obviamente nunca se van a realizar las acciones planeadas, ni se mejorará, porque simplemente existirá las palabras: “no”, no se puede, no se debe, no sé, no quiero.

A cualquiera le afecta que lo saquen de su comodidad. Pero en este colegio falta mucha capacidad de adaptación. Da pena ver como se pierde tanto tiempo en discusiones irrelevantes e inútiles y generando malestares, para terminar haciendo lo que hay que hacer, por ley hay que hacerlo, por qué además no leen, y si leen mal, y entienden mal, se asesoran mal.

Investigadora: ¿Quiénes son los líderes del acoso?

Docente: Obviamente, en su mayoría son maestros la mayoría son maestros de una institución educativa, pero también la Secretaria de la Pagaduría, parte de la celaduría.

Investigadora: ¿Se aliaron más personas? ¿Cuál fue el mecanismo para que hubiera más aliados? ¿Cómo se produjeron esas alianzas?

Docente: Inicialmente fue un grupo realmente pequeño. Pero ellos empezaron a convencer gente. Acudieron a la técnica del rumor para generar cizaña. En esas condiciones el colega recién llegado es presa fácil.

Investigadora: ¿Recuerda alguna situación de acoso en particular?

Docente: ¡Tantas! Cuando se ponen furiosos por el horario, ahora, por ejemplo, por la jornada única, diciendo que no se les tomó en cuenta, cuando alumnos pierden el año escolar, o por una materia con 2,9. ¿Qué diferencia hay entre 2,9 y 3?, ¿sabe más el de 3, que el de 2,9?. Es absurdo. Esa es una manera de atacar a la Rectora, a través de los estudiantes. Busca que se digan que ella quiere que se les regale la nota. En absoluto, “hay que tratar de ser justa”.

Investigadora: ¿Vincularon a padres? ¿Cómo los vincularon?

Docente: De la misma manera. Los padres son de fácil manipulación. El nivel de educación es muy bajo. La mayoría a duras penas logró ser bachiller. Ahora es cuando hasta hora es que se está a viendo un querer despertar en la juventud, un querer ir a una universidad, y esto se viene dando casualmente, desde que llegó la Rectora porque en tres años para acá, ella ha estado trabajando para que estos muchachos tengan opciones de vida, que estudien.

Investigadora: ¿Vincularon estudiantes y de qué manera?

Docente: Si desde el principio cuando los maestros organizaron un el traslado de uno de ellos. Movilizaron a los estudiantes, quienes hicieron carteles y salieron a las calles a gritar consignas.

Investigadora: ¿De qué manera los empleados administrativos o de servicios generales asumen tomaron parte en esto?

Docente: Siempre con el rumor y las voces de pasillo. Todo, absolutamente todo, tiene que pasar por ellos. El que llegue a pedir un certificado, el que llegue a pedir una carta: todo el mundo se entera. Que la rectora solicite esto o aquello, enseguida corre la voz.

Investigadora: ¿En este proceso de acoso acudió a los medios de comunicación?

Docente: ¡Claro! El más requerido es el Facebook. También tienen sus redes, sus grupos de WhatsApp. Esto es muy negativo, porque intervienen personas totalmente ajenas a la institución. Emitir los comentarios fuera de contexto, pero que contribuyen a desacreditar a la Rectora.

También utilizan pasquines, que reproducen para dejar copias debajo de cada puerta. Por la emisora local, he oído hace poco, estaban llamando a padres de familia y estudiantes para que fueran, a luchar por la dignidad del colegio Miguel Samper. Era un concejal quien estaba hablando.

Investigadora: ¿Entonces, vincularon o participaron el Alcalde, Concejales o el Personero Municipal y otros políticos del pueblo?

Docente: Si, desafortunadamente pues el personero, siempre ha sido enemigo del colegio. Se deja llevar por los rumores, no se cerciora de nada. Así mismo se involucraron Concejales y se realizaron reuniones del Consejo dedicadas única y exclusivamente a hablar mal del colegio y de la Rectora.

Investigadora: ¿Vincularon a la Secretaria de Educación?

Docente: Sí, porque todo eso tuvo que llegar allá. Cuando el Consejo Municipal y la Alcaldía ya no pudieron intervenir, acudieron a la Secretaria de Educación, Ministerio de Educación, Procuraduría, Contraloría, Auditoría.

Investigadora: ¿Alguien respaldó a la Rectora acosada?

Docente: Sí, un grupo de maestros. Ha sido un grupo muy leal, conscientes de los cambios introducidos por la Rectora y que el colegio necesitaba. Apoyaron cumpliendo cabalmente sus labores, hasta aceptando horarios más incómodos, para dejar los más cómodos a los opositores para quitarles motivos de quejas.

Investigadora: ¿Cree que el acoso ya terminó? Caso contrario, ¿Qué tiene que suceder para que se termine?

Docente: Lamentablemente, sigue el acoso. La solución se plantea en término de traslados, ya sea de los que no soportan a la Rectora, ya sea de ella misma. La Rectora tampoco ha de seguir soportando este maltrato y tiene esa opción.

Investigadora: ¿Cree que con esto pierde la educación?

Docente: Sí, la educación resulta perjudicada porque no elaboran proyectos, porque no producimos ideas innovadoras, porque no estamos construyendo educación. Se pierde el tiempo en conflictos estériles que desmejoran notablemente el proceso educativo y por ende, actúan en desmedro del estudiantado.

Entrevista desde la perspectiva de los observadores indiferentes – padre de familia -
Investigadora: ¿Qué sabe del colegio antes de la llegada de la última Rectora?

Padre de familia: Vivo aquí desde que llegué al municipio, hace 12 años. El colegio había pasado por un periodo de Rectores encargados, no comprometidos con la institución, que venían sobre todo por beneficios políticos, o, en el caso de los dos últimos, para elevar su promedio salarial y pensionarse. Existía un grupo muy sólido de docentes, que manejaban mucho las decisiones de los Rectores. Cuando llegó la última Rectora se produjo un cambio en muchos aspectos de la vida de la institución. La gente no es muy dada a los cambios, siempre pone objeción, trabas y muchos se dejan manipular. Con la llegada de la nueva Rectora, persona muy capacitada, con un alto conocimiento de la administración de la educación, se imponen parámetros nuevos, principalmente para los docentes principalmente. Su importancia, su influencia en la gestión del colegio disminuyeron. De allí parte la resistencia, esa anarquía que trataron de imponer, que aún persiste, aunque ha mermado notablemente.

Investigadora: ¿Hay alguna cosa, algún evento que pueda verse como el detonante de la situación difícil del colegio?

Padre de familia: Insisto en que ese malestar, por parte de los docentes, fue que se sintieron amenazados. Por tanto, buscaron por otras vías restarle autoridad a la Rectora y apartarla de su cargo. Empezaron a buscar a través de la política, por medio de los concejales, a ejercer presiones para que le escudriñaran su gestión, mediante auditoría. Se dieron a la tarea de manipular a padres de familia y a estudiantes. Pero el ataque principal fue con los concejales, que llenaron de información errónea. Se dejaron convencer, porque ellos también tienen su criterio bien peculiar, se sienten los dueños del pueblo y, por tanto, todo el mundo tiene que rendirle pleitesía y hacer lo que ellos digan. Habían notado que en esta Rectoría la política no desempeñaba ningún papel, y se sentían excluidos de la vida del colegio. Por eso, la Rectora no les servía. Empezaron a entrevistarse con profesores, con algunos padres de familia, para luego convocar a una especie de rendición de cuentas, pero con cuestionamientos equivocados e improcedentes. Hasta de la Secretaría de Educación llegaron noticias que había docentes pidiendo la cabeza de la Rectora.

Por otra parte, recuerdo otro caso, muy particular. Un joven, miembro del Concejo Directivo, al año siguiente se postuló para el Concejo de Estudiantes como Personero Estudiantil y fue elegido. Un grupo reducido de profesores, se encargó de subirle el ego, de manipularlo para que provocara desorden, para que generara conflicto, para que promoviera un paro. Le dieron a entender que tenía mucho poder, que era de verdad un líder estudiantil. El joven les sirvió tonto útil. Les hizo caso y lo que originó fue un problema para él. Estuvo a punto de ser expulsado. Gracias al Consejo Directivo y a un padre de familia, se salvó y pudo graduarse. Es preciso acotar que, cuando fue llamado a indagatoria, el aprecio de los profesores “amigos” suyos, así como su apoyo dejó de existir.

Investigadora: ¿Tanto les molestó a los maestros la merma de su influencia?

Padre de familia: Aquí, en XXX, sin duda alguna. Gozaban de un cúmulo de ventajas muy significativas: elaboraban y acomodaban horarios, adaptaban planes de estudio, concedían permisos. En pocas palabras, manipulaban al Rector como mejor les convenía. ¿Cómo ellos iban a dejar que alguien, nuevo en el poder, les despojara de semejantes beneficios? Eso generó una división entre los maestros: por un lado, los que estaban a favor de promover el caos, en pro de su comodidad de siempre, y, por otro lado, los que estaban tratando de ser objetivos, viendo que se estaba tratando de realizar un trabajo diferente y serio. Por esa soberbia egoísta de no perder un poco de conveniencia, ellos sacrifican la parte académica y, lo más triste, es que ellos son las personas que están formando a nuestros hijos, las mismas personas que fomentan acciones perturbadoras del clima laboral, creyéndose por encima del bien y del mal, sin la menor contemplación por los estudiantes.

Investigadora: ¿Había una cabeza visible que liderara todo el proceso o era un grupo?

Padre de familia: Un grupo pequeño, liderado por unos profesores y la Coordinadora de Disciplina, vincularon al personal de servicios y a algunos padres para obtener información que les sirviera para intentar derribar a la Rectora.

Investigadora: ¿Usted cree acosaron a la Rectora?

Padre de familia: Sí. Programaron un paro sin justificación, generaron el caos, realizaron reuniones, conformaron un bloque con los políticos del pueblo, hubo problemas con

estudiantes que manifestaban abiertamente no estar de acuerdo con ellos, chantajeándolos con calificaciones bajas. Esto es acosar.

Investigadora: ¿Cómo se ganan la complicidad de padres de familia?

Padre de familia: En nuestros pueblos, desafortunadamente o afortunadamente, la gente tiene a los profesores en alta estima. Por tanto, al docente le resulta fácil difundir y hacer aceptar una idea, una opinión, porque él es el que detenta el conocimiento. Basta con que presente hábilmente el parecer según el cual la Rectora se dedica a lucrarse, para que la mayoría, desentendida o desinformada, esté dispuesta a creérselo.

Investigadora: ¿En algún momento utilizaron los medios de comunicación para echarle más leña al fuego?

Padre de familia: Dos veces fue un profesor a la emisora a difundir comentarios negativos en torno a la institución, lo que, evidentemente recae en la persona del titular de la Rectoría. Este docente tenía un programa en la mañana. Junto con su esposa, igualmente docente, sembraron dudas y confusión acerca del colegio. Pienso que esto formó parte de la manipulación política, que, sin duda, fue la de mayor incidencia y tormento para la Rectora.

Investigadora: ¿El Personero o alguna otra autoridad estuvieron vinculados al proceso?

Padre de familia: El Personero actual estaba implicado. Vuelvo a decir que es lamentable que el defensor del pueblo, la persona que cuida los intereses de la comunidad, tome partido y no sea imparcial, a la hora de juzgar o de emitir conceptos.

Investigadora: ¿La Secretaría de Educación tomó partido y de qué manera?

Padre de familia: Aquí, a XXX, vinieron algunas personas a indagar sobre este hecho, en una audiencia pública que se llevó en el recinto del Consejo. Estuvo un representante de la Secretaría de Educación. La reunión fue muy larga, muy extensa, pero estuvo siempre presente y, al final, hizo unas acotaciones y dejó claro que un Rector es ante la Secretaría de Educación, y no ante el Consejo, que debe responder. Prácticamente, les dijo que esto no era de su incumbencia. Podían ejercer algún tipo de control, pero ellos no estaban ejerciendo control alguno, estaban pidiendo la cabeza de la Rectora.

Investigadora: ¿Supo si en algún momento toda esa conflictividad afectó la salud y el trabajo de la Rectora?

Padre de familia: Sí. Son situaciones muy estresantes, que terminan causando daños.