

Capital simbólico y violencia laboral en una universidad boliviana: atributos antiestatutarios de las docentes

Symbolic capital and workplace violence in a Bolivian university: anti-statutory attributes of Female Faculty Members

Antonio Torres¹

Fecha de recepción: 20 de agosto de 2022

Fecha de aceptación: 14 de octubre de 2022

Resumen: El presente artículo trata de una investigación cuyo objetivo fue identificar qué atributos antiestatutarios le restan capital simbólico a las docentes universitarias, volviéndolas vulnerables ante algunas manifestaciones de violencia laboral. Basándose en las teorías de violencia simbólica planteadas por Bourdieu y las propuestas de Leymann y Pando sobre violencia laboral, se diseñaron entrevistas semiestructuradas, cuyos resultados, al ser sistematizados y analizados, demostraron que en la universidad estudiada existen atributos simbólicos que naturalizan actividades que generan violencia laboral. Estos atributos son presentados como elementos que construyen un perfil antiestatutario de la docencia universitaria.

Palabras clave: Atributos simbólicos, atributos antiestatutarios, *mobbing*, violencia simbólica, violencia laboral en la universidad, violencia psicológica laboral, Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Abstract: This article is about a research study whose objective was: to identify which anti-statutory attributes that reduce symbolic capital for female university faculty members, making them vulnerable to some manifestations of workplace violence. Based on the theories of symbolic violence proposed by Bourdieu and the proposals of Leymann and Pando regarding workplace violence, semi-structured interviews were designed, the results of which, when systematized and analyzed. The analysis demonstrated that in the studied university there are symbolic attributes that naturalize activities that generate workplace violence. These attributes are presented as elements that build an anti-statutory profile of university teaching.

Keywords: Symbolic attributes, anti-statutory attributes, *moobing*, symbolic violence, workplace violence at the university, psychological violence at work, inventory of violence and psychological harassment at work.

1 Universidad Católica Boliviana "San Pablo", La Paz. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9388-8245>- correo electrónico: atorres@ucb.edu.bo

I. Introducción

La violencia contra la mujer, bajo diferentes formas, ha estado presente desde siempre en la historia del ser humano; su efecto es tal que, al año, más de un millón y medio de mujeres mueren en el mundo debido a actos de violencia, y son muchísimas más las víctimas sin llegar a un final fatal (Organización Panamericana de la Salud, 2003). Una de estas formas de violencia es la violencia laboral. A nivel global, aproximadamente un 23% de las personas que trabajan han sido víctimas de este tipo de violencia alguna vez (OIT Noticias, 2022). En Bolivia, la estadística mencionada sube hasta un 61% en el caso de mujeres trabajadoras mayores de 15 años (Parlamento Andino, 2021). La investigación de la que habla este artículo exploró la violencia laboral psicológica contra la mujer, en el contexto de una universidad boliviana, centrándose en algunos atributos simbólicos que son naturalizadores de esa violencia.

La violencia simbólica es otro punto importante de la investigación, esta se incluyó en el estudio por ser uno de los factores que contribuye a la naturalización de la violencia laboral (López y Seco, 2016). Los referentes teóricos de la violencia simbólica surgen de los trabajos de Bourdieu (2000, 2007a, 2007b, 2012), que, junto con Acosta et al. (2014) y Cerón-Martínez (2019), permitieron construir un marco conceptual que facilitó el estudio de la relación entre violencia simbólica, habitus, capital simbólico y conductas violentas típicas de la violencia laboral psicológica (Pando et al., 2006). Abordar la temática de violencia desde la dimensión simbólica es una tarea complicada, ya que muchas veces no es percibida por las víctimas, a tal punto que se la ha llamado violencia amortiguada o invisible (Bourdieu, 2000, p. 5).

Este artículo es el resultado de la investigación “Percepción y valoración de habitus relacionados con conductas indicativas de *mobbing* al interior de la UCB”, que fue realizada en la Universidad Católica Boliviana de La Paz el año 2021, la investigación se centró en el *mobbing* o acoso laboral por ser una forma de violencia laboral ampliamente estudiada. Esta se llevó a cabo dentro del marco del proyecto de cooperación triangular para el fortalecimiento académico (COTRIA), del que fueron parte la Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), la Universidad de San Martín del Perú, la Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia y la Universidad Católica Boliviana. El objetivo de esta investigación fue identificar qué atributos antiestatutarios restan capital simbólico a las docentes universitarias, volviéndolas vulnerables ante algunas manifestaciones de violencia laboral; se entiende capital simbólico como cualquier propiedad que, al ser percibida, le confiere valor a la persona que la posee, protegiéndola de diferentes tipos de violencia (Bourdieu, 2007b, p. 108). La pregunta de investigación planteada en la investigación fue: ¿cómo son los habitus de la universidad en relación con actos específicos de violencia laboral? Bajo este entendido, al describir los habitus, emergerían los atributos que restan capital simbólico a las docentes.

El aporte principal de esta investigación es que visibiliza los atributos que, desde un escenario simbólico, naturalizan la violencia psicológica contra la mujer en el espacio laboral. El artículo se divide en cuatro apartados: en el primero, se presenta el estado del arte y el marco teórico que fundamenta la investigación. En el segundo apartado, se describe sucintamente la metodología de la investigación. En el tercero, se presentan los hallazgos principales de la investigación. Los apartados cuarto y quinto presentan una discusión y las conclusiones derivadas de los hallazgos.

II. Estado del arte y marco teórico

El estado de la violencia contra la mujer en Bolivia no ha mejorado, pese a que nominalmente existen varias iniciativas para prevenirla. Prueba de eso es que, a través del Decreto Supremo 4650, el año 2022 fue declarado por el gobierno como el *Año de la Revolución Cultural para la Despatriarcalización con una Vida Libre de Violencia Contra las Mujeres*, esto debido, entre muchas otras razones, a que casi el 50% de los delitos registrados en el país están relacionados con la violencia familiar (Viceministerio de Comunicación, 2022). Sin embargo, esa declaración demostró tener muy poco efecto sobre la realidad cuando, a inicios de 2023, a tiempo de reconocer un incremento de casos, la Fiscalía General de la Nación informó que el 2022 se reportaron 51.911 casos de violencia por razón de género, 4.698 casos más que el 2021 (Agencia EFE, 2023). Este incremento se da pese a que Bolivia cuenta con la *Ley 348 para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia*, la que reconoce 16 tipos de violencia, entre ellas, la violencia laboral y la violencia simbólica, que fueron el objeto de estudio de la investigación que se realizó (Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, 2013).

Por su parte, la violencia laboral contra docentes en la educación superior ha sido estudiada en Latinoamérica con diferentes resultados. En un estudio realizado sobre una institución de educación superior de Arequipa, se registró que un 100% de los docentes perciben haber sido víctimas de acoso laboral (Astuñague, 2019), mientras que el porcentaje baja a un 87,25% en la Universidad Central de Ecuador (Campoverde, 2017), a un 83,6% de mujeres en un centro universitario de la ciudad de Guadalajara, México (Gómez, 2017) y a un 67% de docentes mujeres en la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), de la ciudad de La Paz, Bolivia (Fabiani, 2016), aunque este último dato surge del estudio de una sola de sus carreras. En cualquier caso, estos índices de violencia laboral son evidencia de que el problema está presente con fuerza en América Latina, por lo que asumir que hay una baja prevalencia y que por tanto no es urgente atender la situación sería un gran error.

En el caso específico de Bolivia, más allá de la tesis de licenciatura de Fabiani (2016), que presenta el dato de violencia laboral contra las docentes de la UMSA, no se tienen muchos datos que aborden el tema. En el artículo de Valentina Alarcón (2018), que analiza la violencia simbólica y la violencia laboral contra docentes de la UMSA, se brinda

información valiosa sobre ciertos habitus que generan *mobbing*, como actitudes de menosprecio, violencia sexual implícita, chistes machistas, entre otras manifestaciones de violencia. La investigación de Alarcón, sin duda, merece tener continuidad; lamentablemente, el artículo no ahonda sobre los detalles de la metodología utilizada, por lo que en este trabajo solo se lo puede mencionar como un antecedente y no como un insumo.

En la compilación de *Documentos del XIII Congreso Nacional de Universidades*, se instruye a todas las universidades la elaboración de su propio reglamento sobre el acoso (Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana, 2022), sin diferenciar tipos de acoso ni tipos de víctima: entre docentes, administrativos y estudiantes.

Por su parte, la Universidad Católica Boliviana (2013), en su *Régimen Docente*, define tanto acoso laboral como acoso sexual, establece el derecho de los docentes a recibir protección contra estos tipos de acoso y la prohibición de manifestar cualquier forma de acoso. También esta universidad cuenta con un protocolo de prevención de violencia de género, el cual retoma la tipificación de la Ley 348, define principios rectores del protocolo, derechos de las víctimas, ámbitos, situaciones y escenarios de violencia, criterios de aplicación y una lista de conductas inapropiadas (Universidad Católica Boliviana, 2021).

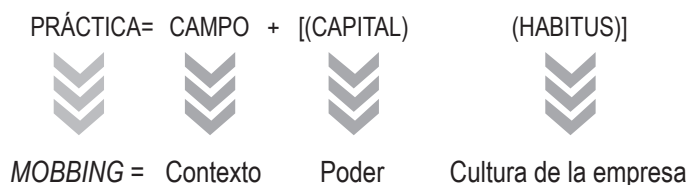
La violencia laboral puede presentarse de diferentes maneras. Existen agresiones físicas que se dan dentro de un ámbito, o verbales, sexuales, psicológicas. Para acotar el campo de estudio, se decidió trabajar específicamente sobre la violencia psicológica laboral (VPL). Al igual que varios de los autores citados anteriormente, se tomó a Heinz Leymann (1996) como uno de los principales referentes teóricos, por ser él uno de los pioneros en el estudio del *mobbing*, que es una forma de VPL de alta frecuencia e intensidad, por lo que los indicadores de *mobbing* son también indicadores de VPL. Leymann elaboró el Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), un cuestionario con 45 actividades o conductas características de VPL, las cuales clasifica en cinco categorías. En la investigación, se trabajó específicamente sobre dos de estas categorías, actividades que afectan a la comunicación adecuada y a la reputación personal.

Pando et al. (2006), cuestionando ciertas preguntas del LIPT, propone un instrumento al que denomina: Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT). Este se basa en las cinco categorías de Leymann, pero reduce las 45 actividades a 22 preguntas que permiten medir la presencia de violencia psicológica en el trabajo de una manera más precisa y validada en Latinoamérica. Para la investigación, se vio conveniente trabajar sobre seis de estas actividades. En el apartado de metodología, se presenta el detalle de las actividades elegidas y a qué categoría pertenecen.

La relación entre VPL y violencia simbólica es la parte central de la investigación, toda ella gira en torno a la premisa de que la violencia simbólica naturaliza o normaliza

la VPL. Susana Mayoral (2010) estudia esta relación en *El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu*, donde propone entender la relación entre VPL (*mobbing*) y violencia simbólica, partiendo de la fórmula definida por Bourdieu (2012) “[*habitus* (*capital*)] + campo = práctica” (p. 105), y haciendo la adaptación que se ve en la figura 1.

Figura 1: Adaptación del modelo de Bourdieu al análisis del mobbing



Fuente: Mayoral (2010).

Esa adaptación permite estudiar la relación entre VPL y violencia simbólica que se entiende como “esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales, apoyándose en unas ‘expectativas colectivas’, en unas creencias socialmente inculcadas” (Bourdieu, 2007b, p. 173), una violencia que se ve afectada por contexto, el capital y los *habitus* o cultura de la empresa.

Cuando Bourdieu habla de capital, hace referencia a diferentes tipos: político, jurídico, económico, cultural, escolar, etc. La investigación se ha centrado en el capital simbólico, ya que “es cualquier propiedad (cualquier tipo de capital, físico, económico, cultural, social) cuando es percibida por agentes sociales cuyas categorías de percepción son de tal naturaleza que les permiten conocerla (distinguirla) y reconocerla, conferirle algún valor” (Bourdieu, 2007b, p. 108). En la investigación, para considerar un capital como simbólico, se partió del criterio de que este debe ser “un crédito, es el poder impartido a aquellos que obtuvieron suficiente reconocimiento para estar en condiciones de imponer el reconocimiento” (Bourdieu, 2007a, p. 140). Lo que le interesa a la investigación es identificar qué atributos restan ese crédito a las docentes, qué es lo que las desacredita ante sus compañeros de trabajo y las vuelve vulnerables al efecto de la violencia simbólica.

En *La distinción* (Bourdieu, 2012), cuando se describe qué es lo que incrementa el capital simbólico en algunos ejemplos concretos, se habla de atributos simbólicos o, con más precisión, de atributos estatutarios. Al estar la investigación enfocada en aquellos atributos que le restan capital simbólico a las docentes, cuando se hable de atributos simbólicos o simplemente de atributos, entiéndase que se hace referencia a lo que, por antítesis al término bourdiano, serían atributos antiestatutarios. La dualidad es una característica de todo valor, incluso del simbólico, desde una perspectiva axiológica no

puede existir un valor sin su correspondiente antivalor. En consecuencia, si los atributos estatutarios otorgan un valor simbólico a quien los posee, aumentado su capital simbólico, resulta coherente asumir que deben existir atributos antiestatutarios que resten valor simbólico. Adicionalmente, con la suma de estos atributos antiestatutarios puede constituirse un perfil antiestatutario que ayude a presentar el conjunto de características que restan valor simbólico a las docentes.

Para identificar los atributos antiestatutarios, se trabajó sobre la descripción de ciertos habitus que se identificaron al interior de la Universidad. Si bien se ha establecido una similitud entre la cultura institucional y los habitus, es importante precisar que un habitus es “un sistema duradero de disposiciones, incorporado en el proceso de socialización, que determina los gustos, las prioridades, la manera misma de ver el mundo, las costumbres, etc.” (Acosta et al., 2014, p. 40). Los habitus, como lo menciona Giménez (2018), están constituidos por cuatro dimensiones: *eidós*, *ethos*, *aisthesis* y *hexis*. Es decir, los esquemas lógicos, las disposiciones morales, las disposiciones estéticas y las disposiciones corporales.

III. Metodología

La metodología utilizada para hacer la investigación fue la de Diseño Emergente de la Teoría Fundamentada. Esta se escogió debido a la naturaleza cualitativa, descriptiva y exploratoria del trabajo que se hizo. El diseño metodológico se construyó con base en las directrices marcadas por Hernández-Sampieri (2014).

A finales del 2021, momento en el que se hizo la investigación, la Universidad contaba con 28 docentes mujeres de tiempo completo y medio tiempo. De esa población, se decidió trabajar con una muestra de 10 docentes tiempo completo, por considerar que ese número de entrevistas era suficiente para alcanzar una saturación de la información y la representatividad de todas las carreras. Se excluyó a las docentes medio tiempo y tiempo horario porque, al pasar más tiempo en la Universidad, las docentes tiempo completo podrían brindar testimonios más completos. La bibliografía revisada sugiere que las personas entrevistadas tengan por lo menos un año de experiencia laboral; en nuestro caso, debido a la pandemia, entrevistamos a docentes con un mínimo de tres años de experiencia, para garantizar que hayan tenido una experiencia laboral significativa en modo presencial. Las entrevistas se hicieron mediante la plataforma digital Zoom, del 4 al 27 de octubre de 2021, participaron docentes de 30 a 48 años. Por temas de confidencialidad, la identidad de las entrevistadas no será revelada; sin embargo, acá se presenta una tabla con la fecha en la que se hicieron las entrevistas y el nombre con el que se identificará a las docentes entrevistadas.

Tabla 1
Tabla con la nomenclatura de las entrevistas

Fecha	Nombre convencional
4 de octubre 2021	Docente A.
5 de octubre 2021	Docente B.
6 de octubre 2021	Docente C.
6 de octubre 2021	Docente D.
12 de octubre 2021	Docente E.
13 de octubre 2021	Docente F.
18 de octubre 2021	Docente G.
19 de octubre 2021	Docente H.
27 de octubre 2021	Docente I.

Fuente: elaboración propia.

La recolección de datos se hizo por medio de entrevistas semiestructuradas. La flexibilidad de esta técnica permitió adaptar un guion base a las necesidades de cada entrevista, abordando así la temática predefinida, pero permitiendo a su vez que los testimonios de las docentes pudieran modificar el curso de la entrevista. El guion se armó sobre dos de las categorías de Leymann, usando seis de las actividades, tres por categoría, identificadas por Pando. Las categorías y actividades se resumen en la Tabla 2.

Tabla 2
Categorías y actividades de la entrevista

Categoría	Actividad
Actividades que afectan a la reputación personal	Se extienden por mi lugar de trabajo rumores malintencionados sobre mi persona. He recibido burlas, calumnias o difamaciones públicas. He recibido ataques a mi reputación o a la imagen de mi persona.
Actividades que afectan a la comunicación adecuada	Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar. Se me impide expresarme. Se ignora mi presencia.

Fuente: elaboración propia apoyada en las teorías de Leymann (1996) y Pando et al. (2006).

Con el guion desarrollado, se indagó sobre la presencia de cada una de las actividades, los esquemas lógicos, las predisposiciones morales y la naturalización de la violencia en torno a cada una de ellas. Para eso, por cada una de las actividades violentas, se plantearon las siguientes preguntas:

- ¿Sientes que existe este tipo de violencia laboral en la Universidad?
- ¿Podrías describir la manera en la que esta forma de violencia se suscita dentro

de la Universidad?

- ¿Hay algún ejemplo que podrías dar para entender mejor cómo se ejerce este tipo de violencia en la universidad?
- ¿Crees que este tipo de violencia afecta de diferente manera a mujeres que a hombres?
- En la Universidad, ¿estas acciones son consideradas expresiones de violencia?
- ¿Percibes que este tipo de violencia está naturalizada?
- Dentro de la cultura laboral de la Universidad, ¿este tipo de actitudes son consideradas como algo bueno y aceptable o como algo malo y reprochable?

Se tomaron estas preguntas como detonadoras de un diálogo en torno a la violencia laboral. En muchos casos, se abordaron otros temas que no estaban en el guion original y que emergieron de manera espontánea en la charla con las docentes. Las entrevistas fueron codificadas y analizadas, para elaborar una primera versión de la teoría argumentada. El 1 de abril de 2021, se presentaron los resultados preliminares a las docentes que participaron de las entrevistas. Por medio de un grupo focal y de un cuestionario con varias escalas de Likert, se validaron los resultados. Fruto de ese proceso, se identificaron algunos puntos menores que debían corregirse para tener una versión final de los resultados.

IV. Resultados

IV. 1. Atributos y capital simbólico de las docentes

De la codificación de las entrevistas, emergieron diez atributos antiestatutarios que le restan capital simbólico de las docentes. Estos son: vida sexo-afectiva controversial, desempeño laboral no cubre las expectativas institucionales, no mostrarse afín a la identidad católica, pertenecer al género femenino, tener un puesto de baja jerarquía en la institución, ser muy joven o muy vieja, ser madre, tener una apariencia no profesional, presentar indicios de corrupción, no estar apadrinada. En las entrevistas, las docentes hablaron de manera más amplia y recurrente sobre algunos de los primeros cinco atributos, mientras que los otros fueron mencionados solo por algunas entrevistadas o de manera muy breve. En esta sección, exponemos la relación que hay entre los cinco principales atributos antiestatutarios identificados y las seis actividades de VPL estudiadas.

Las tablas 2 y 3 resumen los hallazgos de la investigación, que serán desarrollados a detalle a lo largo de esta sección. En la tabla 3, se muestra qué actividades violentas han sido naturalizadas dentro de la institución y qué atributos contribuyen a dicha naturalización.

Tabla 3
Percepción de violencia y atributos naturalizadores de VLP

Categorías y actividades violentas	Atributos				
	Vida sexo-afectiva controversial	Desempeño laboral	No mostrarse afín a la identidad católica	Género femenino	Baja jerarquía
<i>Desprestigio de la persona</i>					
Rumor sobre la persona	Naturalizado	Naturalizado	Naturalizado	Naturalizado	Relación no identificada
Burlas, calumnias o difamaciones públicas	Naturalizado	Naturalizado	Naturalizado	Naturalizado	Relación no identificada
Ataques a la reputación	Violencia percibida	Violencia percibida	Violencia percibida	Violencia percibida	Violencia percibida
<i>Limitación de la comunicación</i>					
Se interrumpe a la persona cuando trata de hablar	Relación no identificada	Relación no identificada	Naturalizado	Naturalizado	Naturalizado
Se impide la expresión	Relación no identificada	Relación no identificada	Naturalizado	Naturalizado	Naturalizado
Se ignora la presencia	Violencia percibida	Violencia percibida	Violencia percibida	Violencia percibida	Violencia percibida

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Como se aprecia en la tabla, de las seis actividades violentas estudiadas, solo los ataques a la reputación e ignorar a la persona son considerados como violencias; en las entrevistas, estas actividades han sido consideradas más graves que las demás. Aquellas casillas que están marcadas como relación no identificada no quieren decir que el atributo simbólico no naturalice la actividad violenta, solo que en las entrevistas no se han presentado evidencias de naturalización.

Por otra parte, llama la atención que los atributos: género femenino y no mostrarse afín a la identidad católica naturalizan actividades de las dos categorías de violencia estudiadas.

En la tabla 4, se resume qué actividades violentas están presentes dentro de la institución y la disposición moral relacionada con estas.

Tabla 4
Resumen de presencia y disposición moral

Categorías y actividades violentas	Presencia en la institución	Ethos o disposiciones morales
<i>Desprestigio de la persona</i>		
Rumor sobre la persona	Se ha identificado la presencia de esta forma de violencia en la Universidad.	Su valoración moral es ambigua.
Burlas, calumnias o difamaciones públicas	Se ha identificado la presencia de esta forma de violencia en la Universidad.	Su valoración moral es ambigua.
Ataques a la reputación	Se ha identificado la presencia de esta forma de violencia en la Universidad.	Es percibido como algo incorrecto.
<i>Limitación de la comunicación</i>		
Se interrumpe a la persona cuando trata de hablar	Se ha identificado la presencia de esta forma de violencia en la Universidad.	Es percibido como algo incorrecto.
Se impide la expresión	Se ha identificado la presencia de esta forma de violencia en la Universidad.	Es percibido como algo incorrecto.
Se ignora la presencia	Se ha identificado la presencia de esta forma de violencia en la Universidad.	Es percibido como algo incorrecto.

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Se puede observar que todas las actividades de VPL están presentes en la institución, pero no todas están presentes con la misma frecuencia. En la tabla, dentro de cada categoría, se han ordenado las actividades en orden de mayor frecuencia a menor. Nótese que las actividades de menor frecuencia también son aquellas que son percibidas como violencia en la Tabla 3, existe una relación entre cuán grave se considera una actividad y la frecuencia con la que se presenta en la institución. Por otro lado, sobre la disposición moral en relación con las actividades, los rumores y las expresiones públicas, estas caen en un terreno de ambigüedad moral; son consideradas como buenas en algunos casos y en otros como malas. Cuando los rumores o expresiones públicas son capaces de alertar a las docentes sobre potenciales conflictos con el protagonista del rumor, son considerados como algo bueno; no así cuando son falsos y solo difaman al protagonista.

Habiendo presentado los atributos antiestatutarios de manera sintética, procedemos a continuación a desarrollar las características de cada uno de los rasgos y cómo es que estos naturalizan las actividades con las que se relacionan. Para esclarecer esa relación, se identificará testimonios de las entrevistas.

IV. 2. Características de los atributos

2.1. Atributos que naturalizan que se afecte a la reputación personal

Respecto a los atributos que naturalizan que se afecte a la reputación personal, de los cinco, se han reconocido cuatro. El que se hizo presente con más fuerza en las

entrevistas fue el de las relaciones sexo-afectivas de las docentes. Se han naturalizado los rumores que surgen cuando una docente está en una relación que puede resultar cuestionable dentro del marco moral de la institución: “Me dijeron: pero si esta persona ha estado con este, con este y con este, yo no lo podía creer, yo no asociaba ese rostro a lo que me estaban diciendo” (Docente C., comunicación personal, 6 de octubre de 2021). La vida privada de una docente puede volverla vulnerable a ser víctima de rumores e incluso de manifestaciones públicas que la desprestigian ante sus compañeros. En las entrevistas surgieron testimonios sobre un caso en el que, a raíz de ciertas relaciones sexo-afectivas, se dañó tanto la reputación de una docente, que ella abandonó la universidad: “Una compañera de trabajo, que, bueno, ha sido movida de su área [...], se la ha relacionado sentimentalmente con el director [...], a raíz de eso; bueno no sé específicamente si ha sido eso, pero por ejemplo, ahora ya no está vinculada a la U” (Docente F., comunicación personal, 13 de octubre de 2021).

El segundo atributo que naturaliza las actividades de desprestigio es el desempeño laboral. Las entrevistadas no se refieren necesariamente a un bajo desempeño laboral, sino más bien a un desempeño que no responde a las altas expectativas institucionales. Resulta natural que corran rumores y que se hable públicamente del desempeño laboral de una docente, si ella no cumple con las demandas del trabajo, dañando la percepción que hay de ella: “Se ve como ‘qué barbaridad’, o sea, no estás valorando tu trabajo. Creo que hemos naturalizado eso, en este contexto, muy fuertemente, es como que, tenemos que ser el trabajador que está 24/7” (Docente D., comunicación personal, 6 de octubre de 2021). Estas exigencias de la vida laboral llegan a interferir con la vida personal de las docentes; esto se notó sobre todo en la época de la pandemia, cuando las obligaciones laborales se superpusieron a las tareas del cuidado de la familia. La maternidad fue un atributo secundario que se hizo presente al hablar de la superposición de la vida laboral y personal, se hizo notar que la institución espera que las tareas del cuidado materno estén separadas de las tareas laborales: “tú dices: cuántas mujeres aquí son mamás, trabajamos como locas, salimos, corremos, volamos, no hay mayor tolerancia que las que se establecen, pero no tienes ni siquiera lo básico, que es una sala de lactancia” (Docente D., comunicación personal, 6 de octubre de 2021).

El tercer atributo identificado es no mostrarse afín a la identidad católica de la institución. El carácter católico de la universidad, el tercer atributo, también puede, en ciertas circunstancias, influir sobre la naturalización de los rumores. Existe la percepción de que la universidad mide y evalúa la espiritualidad de sus docentes. Una de ellas, al ser entrevistada, dijo: “El momento que tú me obligas a ir a una misa o que yo tenga que ir a un retiro, el momento en que me obligas a todo eso, haces que mi fe se vuelva un indicador” (Docente D., comunicación personal, 6 de octubre de 2021). La percepción de que la fe es un indicador de desempeño tiene como consecuencia que el no visibilizar las prácticas espirituales personales puede dar pie a rumores

naturalizados sobre si una docente cumple o no con los requerimientos institucionales. Es así que no mostrarse afín a la identidad católica expone a las docentes a un potencial desprestigio.

Todas las docentes, al hablar de los atributos anteriores, coinciden en que estos afectan de manera distinta a mujeres que a hombres. Esto correspondería al cuarto atributo antiestatutario: el de ser mujer: “hemos normalizado algunas cosas, entre estas, los rumores y obviamente, culturalmente, creo que sí tenemos normalizado, instalado un chip de que, por ejemplo, para el género masculino es más tolerable ciertas faltas en relación al género femenino” (Docente E., comunicación personal, 12 de octubre de 2021). Cuando se habló de las relaciones sexo-afectivas controversiales, las docentes declararon de manera enfática que percibían que se veían más afectadas por ser mujeres. Es decir que, según los testimonios, el atributo género potencia al atributo relaciones sexo-afectivas controversiales con mucha más fuerza que al atributo bajo desempeño laboral.

Resumiendo, los principales atributos que se ha identificado que pueden naturalizar el desprestigio de la persona son: una vida sexo-afectiva cuya moral pueda ser cuestionada por la comunidad universitaria, un desempeño laboral que no cumple con las expectativas institucionales, no mostrar activo respeto a las prácticas espirituales institucionales y ser mujeres. Los rumores y expresiones públicas que puedan surgir por estos motivos están naturalizados y no son reconocidos como violencia. Por el contrario, cuando el desprestigio llega al punto de dañar la reputación de la persona afectada, no se lo acepta como algo normal y sí se lo reconoce como una acción violenta.

2.2. Atributos que naturalizan que se afecte a la comunicación adecuada

Al hablar sobre la limitación de la comunicación, en varios momentos de las entrevistas, se hizo referencia a las autoridades universitarias, por lo que antes de abordar este punto es necesario hacer una aclaración: la universidad cambió de rector pocos meses después de haber concluido la recopilación de datos para esta investigación. Este cambio ha afectado el ambiente de trabajo de toda la institución y es muy probable que algunas de las percepciones registradas a finales del 2021 hayan cambiado, sobre todo, las referidas al autoritarismo que se percibía en la gestión anterior.

El primer atributo identificado para esta categoría es nuevamente: no mostrarse afín a la identidad católica. Este atributo está relacionado con una forma inesperada de impedimento de la comunicación, la autocensura en torno a temas polémicos para la Iglesia. En las entrevistas hubo consenso sobre que en la Universidad no se habla de homosexualidad ni de aborto: “dentro de la propia U. hablábamos y decíamos: no, pero de esto no se puede hablar, de estos temas (...) he hecho una consultoría con (...), una metodología de derechos sexuales y reproductivos; y me han dicho: no lo pongas, cuidado” (Docente F., comunicación personal, 13 de octubre de 2021). No

hay una prohibición institucional sobre hablar de esos temas, mas sí una autocensura por miedo a que tocar esas temáticas podría ser conflictivo. Es decir que docentes, varones y mujeres, han asumido como una regla implícita que no puede hablarse al interior de la universidad de estos temas que son polémicos para la Iglesia católica. Se ha considerado esto como una forma de violencia laboral, pese a que el impedimento de la comunicación parte de los mismos docentes, ya que esta autocensura impuesta responde a un contexto simbólico institucional; no es que los docentes evitan hablar de este tema fuera de la Universidad, la autocensura se limita a su espacio laboral. Además, la autocensura no afecta solamente a la posibilidad de expresar la opinión personal de las docentes, también tiene un impacto en el desarrollo académico de sus funciones; hay temor de tocar esos temas en las clases y se evitan las investigaciones que tienen relación con estas temáticas.

Como segundo atributo antiestatutario se identificó nuevamente el ser mujer. El género juega un rol importante en todas las actividades que afectan a la comunicación adecuada. Las docentes no solo perciben que son más vulnerables a este tipo de violencia, sino que existe una estructura de poder que llega a limitar sus posibilidades de comunicación por tema de género. Una de ellas dice: “en las [reuniones] que a mí me ha tocado bancarme ha sido pues horrible; porque eres tú la mujer y un poco más: que se calle la mujer, ¿qué hace aquí?; y realmente lo notas no, y yo lo he notado” (Docente F., comunicación personal, 13 de octubre de 2021). Se llegó incluso a nombrar estos espacios jerárquicos de poder como El Club de Toby (Docente G., comunicación personal, 18 de octubre de 2021), haciendo referencia a ese club ficticio de la tira cómica *La pequeña Lulú*, en la cual la presencia de las mujeres estaba prohibida.

El último atributo antiestatutario es tener un puesto laboral de baja jerarquía, este atributo surge del hecho de que se identificó con claridad que había una actitud autoritaria en la Universidad, sobre todo en las autoridades de mayor nivel. Son comunes los testimonios de las docentes que indican que alguna autoridad les ha cortado al momento de hablar o incluso que les ha negado la palabra:

Te daba el ejemplo de esta reunión del rector, yo te juro que me daban ganas de decirle por favor, atiéndanos, tenga un poco de respeto y al menos mire lo que hemos preparado para usted, te juro que me daba ganas de decirlo; pero no puedes hacer, ni mi director lo ha dicho, ni los docentes que estábamos ahí lo hemos hecho, aunque sabíamos que estaba mal; al final es el jefe y hay muchas otras situaciones en las que igual tienes que callar por el tema de jerarquía (Docente F., comunicación personal, 13 de octubre de 2021).

En algunos casos, estas actitudes autoritarias generaron temor en los testigos de la acción violenta; hablamos de casos en los que, al ver que se maltrata a un docente, pese a saber que lo que está ocurriendo no está bien, los colegas prefieren callar, antes que encarar a la autoridad violenta y defender al compañero de trabajo.

Haciendo un recuento, las principales causas que normalizan la limitación de la comunicación son tocar temas polémicos para la institución católica, específicamente no mostrarse afín a la postura sobre homosexualidad y el aborto; ser mujer; ser una docente con puesto de baja jerarquía en la institución. No se ha identificado ningún atributo que naturalice el ignorar o anular a una persona; sin embargo, sí surgieron testimonios de que ese tipo de prácticas existen en la Universidad, aunque su frecuencia sea muy baja.

V. Discusión

En este acápite se revisa la relación que existe entre los resultados expuestos en el estado del arte y el marco teórico presentado para reconocer cómo esta investigación aporta a la situación problemática a nivel local e institucional. Es conveniente recordar que el trabajo tuvo como objetivo identificar qué atributos antiestatutarios les restan capital simbólico a las docentes universitarias, volviéndolas vulnerables ante algunas manifestaciones de violencia laboral. El objetivo fue alcanzado, aportando tanto al contexto problemático como al desarrollo teórico.

Se había identificado que el trabajo de Alarcón (2018) era uno de los pocos en Bolivia que abordaba el tema de la violencia simbólica y su relación con la VPL. Ante este panorama carente de más antecedentes, el presente trabajo se convierte en un aporte valioso. La investigación, la metodología planteada y los resultados expuestos abren la posibilidad de replicar estudios similares en diferentes contextos universitarios. Por otro lado, haciendo algunos ajustes a la metodología planteada, es posible salir del ámbito universitario para llevar a cabo estudios similares, con un fuerte componente cualitativo, en instituciones no educativas. Por otro lado, tomando este trabajo como antecedente, podría darse continuidad a los estudios cuantitativos como los que fueron mencionados (Astuñague, 2019; Campoverde, 2017; Fabiani, 2016; Gómez, 2017) desde una perspectiva cualitativa, que es necesaria para entender el problema de la violencia desde su complejidad.

En un nivel institucional, la Universidad, al crear un *Protocolo de Prevención de casos de violencia de género*, reconoce la necesidad de prestar atención a la temática de violencia; sin embargo, dicho protocolo se refiere a la violencia en términos amplios y generales. Los resultados de este estudio demuestran que dentro de la cultura institucional de la Universidad se reconocen hábitos que naturalizan las actividades violentas estudiadas, también se demuestra que hay atributos simbólicos que aumentan la vulnerabilidad de las docentes que los poseen. Esta información permitiría pasar de esa visión general a acciones específicas en torno a los hábitos y atributos identificados. El estudio abre la posibilidad de iniciar un proceso de resignificación simbólica orientada a mejorar la situación institucional actual y prevenir futuros actos de violencia.

El diseño de la investigación se hizo con base en las propuestas teóricas de Leymann (1996) y Pando et al. (2006), quienes elaboraron instrumentos cuantitativos para identificar la VPL y el *mobbing*. En esta investigación solo se usaron algunas categorías y actividades de esos instrumentos, pero al haberlo hecho se prueba que, una vez identificada la presencia de VPL, es posible llevar a cabo una investigación cualitativa que ayude a identificar qué atributos naturalizan esas formas de violencia. Esto demuestra a su vez que la relación, propuesta por Mayoral (2010) entre violencia simbólica y *mobbing* es válida también para una institución de educación superior en un contexto boliviano.

Probablemente, el aporte más pretencioso de este artículo es proponer los términos de atributo antiestatutario y de perfil antiestatutario. Ambos surgen directamente en diálogo con las teorías de Bourdieu, quien utiliza el término atributo estatutario para nombrar a aquellos que, reforzando un ordenamiento eficaz, otorgan capital simbólico; al haber trabajado sobre aquellos que restan capital simbólico, resultó lógico nombrarlos como atributos antiestatutarios y pensar en la suma de estos como un perfil antiestatutario. Esta propuesta ayuda a operativizar los conceptos planteados por Bourdieu.

VI. Conclusiones

Por sí solos, los atributos antiestatutarios expuestos presentan una visión fragmentada de cómo los habitus y el capital simbólico naturalizan la violencia en el contexto universitario. Analizando estos fragmentos, se ha decidido proponer la construcción de un perfil antiestatutario, a partir de los rasgos identificados. Al ser lo estatutario aquello que refuerza la obligatoriedad de seguir con un orden establecido, el perfil antiestatutario que se propone estaría en oposición al orden violento que, mediante la violencia simbólica, se ha naturalizado dentro de la institución. En otras palabras, se estaría hablando de un perfil al cual, en cuanto más se acerca una docente, menos capital simbólico tiene. Este perfil sería opuesto al perfil ideal que incrementa el capital de quien lo posee. Se considera pertinente proponer un perfil antiestatutario en lugar de un perfil ideal porque ayuda a centrarse en los atributos que pone a las docentes en una situación de vulnerabilidad, no en aquellos atributos que encubren la violencia laboral.

El perfil propuesto es incompleto, ya que se ha realizado una investigación acotada a ciertas actividades violentas; sin duda, existen muchos más atributos antiestatutarios que podrían estar presentes en este perfil; por nombrar algunos, podemos mencionar la vestimenta, la apariencia corporal, el nivel de formación académica, etc. Solo a partir de los hallazgos realizados, se puede decir que la docente antiestatutaria es una mujer que tiene una vida afectiva no tradicional; no está dispuesta a ser sobreexplotada laboralmente, ni a que el trabajo le impida llevar a cabo las tareas del cuidado de su familia; sus prácticas espirituales personales se mantienen alejadas de sus actividades

laborales y no teme expresarse respecto a temas que son controversiales para la Iglesia católica, como la homosexualidad y el aborto; ella no ocupa un puesto jerárquico en la institución. Esta docente fácilmente sería víctima de violencia naturalizada; específicamente, corre el riesgo de que su reputación sea mellada y de no poder establecer una comunicación adecuada con sus compañeros y quien se parezca a ella también será expuesta a estos riesgos.

En esta investigación hubo hallazgos valiosos, pero queda claro que solo se ha trabajado sobre una pequeña parcela del campo simbólico de la universidad, casi como si se hiciera solamente una prueba piloto de lo que podría ser una investigación mayor. En caso de que hubiera la voluntad de continuar con los avances realizados, se sugiere abordar más categorías y actividades de violencias en las entrevistas; trabajar con todos los sectores miembros de la universidad: docentes, estudiantes, administrativos y equipo de mantenimiento, etc.; constituir un equipo de investigación que pueda asumir una investigación de esa magnitud. Solo así se podría construir una especie de cartografía del campo simbólico de la Universidad, modelo que además necesitaría de una actualización continua, ya que los campos simbólicos cambian de manera constante.

Referencias

- Acosta Martín, L.; Guerra, M. & Bello, G. (2014). *Violencia simbólica: Una estimación crítico-feminista del pensamiento de Pierre Bourdieu*. Universidad de La Laguna, Facultad de Filosofía y Letras.
- Agencia EFE. (5 de enero de 2023). *Bolivia reportó 51.911 casos de violencia contra mujeres y niños en 2022*. SWI swissinfo.ch. https://www.swissinfo.ch/spa/bolivia-violencia_bolivia-report%C3%B3-51.911-casos-de-violencia-contra-mujeres-y-ni%C3%B1os-en-2022/48183984
- Alarcón Velasco, V. (2018). Violencia simbólica en las actividades laborales de las docentes en la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) La Paz-Bolivia. *Entorno*, 66, 76-86. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i66.6728>
- Astuñague, K. (2019). *Acoso laboral en docentes contratados del Instituto Superior de Educación Público Honorio Delgado Espinoza. Arequipa, 2016* [tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/9557/K4.1972.MG.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina* (J. Jordá, Trad.). Anagrama. (Obra originalmente publicada en 1998).
- Bourdieu, P. (2007a). *Cosas dichas*. Gedisa. (Obra originalmente publicada en 1987).
- Bourdieu, P. (2007b). *Razones prácticas: Sobre la teoría de la acción*. Anagrama. (Obra originalmente publicada en 1994).

- Bourdieu, P. (2012). *La distinción: Criterio y bases sociales del gusto*. Taurus. (Obra originalmente publicada en 1979).
- Campoverde, M. (2017). La evaluación docente como arma para el acoso laboral y causante del síndrome quemado y estrés en los docentes universitarios del Ecuador: *Yachana Revista Científica*, 6(1), 39-46. <https://doi.org/10.1234/yach.v6i1.417>
- Cerón-Martínez, A. (2019). Habitus, campo y capital. Lecciones teóricas y metodológicas de un sociólogo bearnés. *Cinta de moebio*, 66, 310-320. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2019000300310>
- Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana. (2022). *Documentos del XIII Congreso Nacional de Universidades*. CEUB.
- Fabiani, A. (2016). *El mobbing en el proceso educativo, en docentes y estudiantes de 3er y 4to año de la gestión académica de la carrera ciencias de la educación de la Universidad Mayor de San Andrés* [tesis de Licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/6923>
- Giménez, G. (2018). Representaciones sociales, habitus y esquemas cognitivos. Un ensayo de homologación. En R. Castro, & H. Suárez (Coords.), *Pierre Bourdieu en la sociología latinoamericana. Campo y habitus en la investigación* (pp. 405-440). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gómez, J. (2017). El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España y México. *Revista jurídica Derecho*, 6(7), 63-81.
- Hernández-Sampieri, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, Pub. L. No. 348, 55 (2013). <https://medios.economiayfinanzas.gob.bo/MH/documentos/NORMAS-Y-DECRETOS/LEYES-2013/L348.pdf>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work (Francisco Fuertes, Trad.). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- López, C. & Seco, E. (2016). Tipología de Mobbing-Una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*, 18(43), 364-401. <https://doi.org/10.1590/15174522-018004321>
- Mayoral, S. (2010). El *mobbing* y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. *Revista Internacional de Sociología*, 68(2), 375-398. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.05.20>
- OIT Noticias. (2022, diciembre 5). *La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco* [Comunicado de prensa]. Organización Internacional del trabajo. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863210/lang--es/index.htm

Organización Panamericana de la Salud. (2003). *World report on violence and health* (Etienne G. Krug, Ed.). World Health Organization.

Pando, M; Aranda, C.; Preciado, L.; Franco, S. & Salazar, J. (2006). *Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO)*. 11(2), 15.

Parlamento Andino. (2021). *Comisión Especial de la Mujer y la Equidad de Género Observatorio Regional Andino Contra el Femicidio*. <https://www.parlamentoandino.org/images/quienes-somos/organos/comisiones-especiales/PDF/Estadisticas-Observatorio.pdf>

Universidad Católica Boliviana. (2013). *Régimen Docente*. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. <https://lpz.ucb.edu.bo/wp-content/uploads/2020/03/2.14-Regimen-Academico-Docente-2013.pdf>

Universidad Católica Boliviana. (2021). *Protocolo de Prevención de casos de violencia de género en la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” (UCB)—Regional La Paz*. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. <https://lpz.ucb.edu.bo/wp-content/uploads/2021/04/Protocolo-de-Prevencion-actualizado.pdf>

Viceministerio de Comunicación. (2022, enero 6). *El 2022 será el “Año de la Revolución Cultural para la Despatriarcalización por una Vida Libre de Violencia Contra las Mujeres”*. Viceministerio de Comunicación - Bolivia. <https://www.comunicacion.gob.bo/?q=20220106/33510>

Nota: El autor declara que no tiene ningún conflicto de intereses en relación con la elaboración de este artículo.