

CLIMA RELACIONAL, AUTORIDAD Y RELACIONES LABORALES EN INSTITUCIONES ESCOLARES EN LA CIUDAD DE CÓRDOBA.

Naturalización de prácticas vinculares en el ámbito laboral.

FARIÑA, Andrea Alejandra
Universidad Católica de Córdoba

Resumen

El propósito de este trabajo es explorar y visibilizar prácticas vinculares en el ámbito laboral desde una vertiente escolar y circunscrita a instituciones cercanas a nuestra realidad. Se tratará de proporcionar elementos de reflexión para guiar la exploración y comprensión de este fenómeno en instituciones educativas públicas de la ciudad de Córdoba.

Se intentará conceptualizar qué debe entenderse por ambiente saludable de trabajo. Se analizará la normativa que regulan las interacciones en ámbitos educativos y cómo se enmarcan en las diferentes teorías sociales más aceptadas actualmente, así como la visión, las expectativas y los desafíos que plantea esta temática.

La inquietud por la educación y el interés por la mejora y el bienestar en los ámbitos de trabajo educativo ha sido un factor determinante en la decisión de desarrollar esta temática. El acercamiento al fenómeno se realiza por medio de un enfoque metodológico cualitativo orientado a la descripción e interpretación de la experiencia vivida.

Palabras clave

Educación – Docencia – Relaciones laborales – Condiciones de trabajo

Introducción

Es importante tratar de proporcionar elementos de reflexión para guiar la exploración y comprensión de distintos tipos de prácticas vinculares en instituciones educativas públicas de la ciudad de Córdoba.

Se intentará conceptualizar qué se entiende por ambiente saludable de trabajo. Se analizará la normativa que regulan las interacciones en ámbitos educativos y cómo se enmarcan en las diferentes teorías sociales más aceptadas actualmente, así como la visión, las expectativas y los desafíos que plantea esta temática.

El tema en sí es de interés natural, ya que posibilita percibir los diversos ambientes laborales que se presentan en las instituciones educativas, y en consecuencia aportar reflexiones sobre los elementos que permiten impactar positivamente en la búsqueda de la realización personal y profesional de los docentes, ya que a su vez repercuten en la calidad de la educación de los estudiantes.

La calidad de las relaciones en la escuela tiene implicaciones para una variedad de resultados de los estudiantes, incluido el compromiso, retención y rendimiento (Smyth et al. 2007). Como expresa el artículo de Kostelić, Paulišić & Gonan Božac (2023):

La resolución de los conflictos dentro de las instituciones educativas es importante no sólo porque influye en el clima laboral y puede afectar el rendimiento, sino también porque sus efectos pueden desbordarse en el entorno de los alumnos y afectan los procesos de aprendizaje y socialización (p.2)

La inquietud por la educación y el interés por la mejora y el bienestar en los ámbitos de trabajo educativo ha sido un factor determinante para desarrollar esta temática. Reflexionar sobre el desempeño docente mediado por distintos tipos de entornos y analizar en profundidad algunos de los modos de relación y trato habituales en instituciones educativas que hemos entendido como normales.

Las preguntas:

¿Cuáles son las situaciones más comunes en las relaciones laborales que desencadenan tensiones que repercuten en el clima laboral?

¿Qué concepción subyace en torno a las prácticas relacionales habituales en entornos educativos?

¿Qué impacto genera en el clima institucional y el ejercicio profesional docente?

¿Cómo repercute en la educabilidad y las trayectorias escolares el clima relacional de las instituciones educativas?

¿Qué incidencia tiene en las trayectorias profesionales los tipos de vínculos laborales que se entablan en la institución? Posibilidad de ascenso, permanencia, traslado, enfermedad crónica y docencia pasiva.

¿Cuáles son las normativas y leyes locales, nacionales e internacionales que amparan y regulan las relaciones laborales en instituciones educativas?

Es conveniente y necesario llevar a cabo este tipo de reflexión para explorar y visibilizar prácticas vinculares desde una vertiente institucional y circunscrita a instituciones educativas de nuestra ciudad. Se espera socializar fenómenos sociales que aún no han sido abordados. En este último tiempo existe una gran cantidad de reclamos que se han producido en la administración de la educación por medio de sumarios administrativos y algunas han salido a la luz en medios de comunicación masiva. No se encuentran muchas investigaciones sobre esta temática. Es importante, tratar de proporcionar elementos de reflexión para guiar la exploración y comprensión de estos fenómenos.

Desarrollo

Comenzamos definiendo conceptos claves para adentrarnos en el tema.

Una escuela posible es una expresión que alude a un estilo de hacer escuela y que se preocupa por construir colectivamente el mejor ambiente escolar, entendiéndolo como el conjunto conformado por el espacio físico y los vínculos que se establecen entre las personas que integran la comunidad escolar; en este ambiente, las relaciones de docentes y estudiantes con los saberes, para construir conocimiento, se posicionan de modo privilegiado. En relación con clima institucional, la escuela posible recupera el aporte de Greco (en Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba, 2014), quien lo vincula con la creación, en cada escuela, de:

un espacio de encuentro de pensamientos/concepciones educativas en torno a los sujetos y estrategias de acción, que busca generar un trabajo “en común” “entre varios/as” e institucionalmente en relación con los vínculos en la escuela, aquellos que habilitan enseñanzas y aprendizajes en

un sentido amplio, democratizador y subjetivante, tanto para docentes como estudiantes (p.2).

La expresión clima institucional también abarca las percepciones sobre las relaciones que se establecen entre estudiantes, directivos y docentes (y las de estos grupos entre sí), la regulación de la convivencia y sus dispositivos, las relaciones pedagógicas, las propuestas didácticas, los modos de enseñar y aprender, las representaciones acerca de lo que implica ser una/un buen estudiante y una/un buena/buen docente, entre otros componentes presentes en el espacio escolar. Asimismo, el clima institucional incluye los estilos de gestión directiva (modo en que se desarrolla la tarea de gestión y cómo esto es percibido por los restantes actores del escenario escolar). Sin duda está íntimamente relacionado el clima institucional con la función primordial de la escuela, que es la de enseñar modos de relacionarse y actuar. En unas de las primeras instituciones socializantes del niño.

Existe *relación laboral* cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio. Según la Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, (2006) Informe V:

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, cómo se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores (p.3).

Son muy ilustrativas las palabras de Neffa (2015);

El trabajo, así como el amor y las relaciones sociales, constituyen las dimensiones esenciales que caracterizan al ser humano. Si bien el trabajo involucra al ser humano en forma integral, es preciso recordar que el impacto es percibido en primer lugar por el cuerpo (p.10).

En las actividades de servicio; como la educación, la relación con el cuerpo de otros también es parte de la actividad. La docencia con los más pequeños se caracteriza por vincularnos de manera profunda, afectiva y físicamente con otros. Por lo cual este trabajo conlleva cada vez más enfermedades laborales.

Es importante recordar que la docencia es muchas veces vista como una vocación de servicio olvidando su carácter de contrato de trabajo, con derechos y obligaciones a cumplir entre ella y su empleador; el Estado provincial o municipal.

Esta presentación pretende abordar la problemática del clima relacional en el Nivel Inicial, por lo cual se define así. El *Nivel Inicial* es el primer tramo del sistema de educación, primer escalón. De acuerdo con la Ley de Educación Nacional N° 26.206, la Educación Inicial constituye una unidad pedagógica y comprende a los/as niños/as desde los cuarenta y cinco (45) días hasta los cinco (5) años inclusive, siendo obligatorio los últimos 2 años.

Se toma una definición de Zapata y Ceballos (2010) del *rol del docente* de Nivel Inicial en el marco de una investigación desarrollada entre Chile y Colombia “Opinión que se tiene sobre el rol del profesional de la educación para la primera infancia en dos países latinoamericanos”

El rol del educador o educadora en el marco de la primera infancia consiste en acompañar afectivamente a los niños y las niñas promoviendo el máximo desarrollo integral; esto significa el pleno desarrollo en todas sus dimensiones: Intelectual, socioafectiva, física y motriz. Ello implica crear ambientes sanos y seguros, crear condiciones y contextos de desarrollo estimulantes teniendo en cuenta sus capacidades, posibilidades, derechos y potencialidades, y muy especialmente su condición de niño o de niña; lo que implica asumir acciones de cuidado, atención integral y acompañamiento no sólo para la vida futura sino para que en la vida presente gocen de dignidad, respeto, reconocimiento y felicidad (p.1081).

Esta definición del docente como promotor de ambientes sanos, donde se tengan en cuenta los derechos y donde se asuman acciones de atención integral para el presente y la vida futura, gozando de dignidad y respeto, se relacionan estrechamente con el concepto de *clima escolar* que tendrían que regir en las relaciones laborales.

Se definiría como *entorno de trabajo saludable* el que debe proporcionarnos un ambiente accesible, en el que se entiendan las capacidades y habilidades de cada uno, donde se minimicen las diferencias o dificultades entre las personas, y se otorguen herramientas de promoción de la salud y también de prevención de enfermedades. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define textualmente como: Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de

mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores en general y los docentes en particular, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general. Un lugar de trabajo saludable promueve una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales. Así lo expresó la OMS en la conferencia de Ottawa en 1982.

El clima laboral escolar: Es un término, cuya definición hace referencia a las percepciones o experiencias de los sujetos con respecto a su ambiente de trabajo, sus funciones o relaciones interpersonales, se constituye como un elemento importante dentro de una organización educativa para la resolución de situaciones adversas. El clima escolar o *school climate* puede definirse también como el conjunto de creencias, valores, comportamientos, significados y expectativas que los miembros de una organización educativa comparten con respecto a su ambiente de trabajo, sus relaciones y tareas (Barnes, 2012; Blanco, 2009, Özgenel, 2020) citado por Gutiérrez Primo y Sánchez Huaracay (2022).

La expresión clima institucional también abarca las percepciones sobre las relaciones que se establecen entre estudiantes, directivos y docentes (y las de estos grupos entre sí), la regulación de la convivencia y sus dispositivos, las relaciones pedagógicas, las propuestas didácticas, los modos de enseñar y aprender, las representaciones acerca de lo que implica ser una/un buen estudiante y una/un buena/buen docente, entre otros componentes presentes en el espacio escolar. Como expresa el documento de la Municipalidad de Córdoba, Secretaría de Educación (2021) La escuela posible;

Asimismo, el clima institucional incluye los estilos de gestión directiva (modo en que se desarrolla la tarea de gestión y cómo esto es percibido por los restantes actores del escenario escolar). Sin duda está íntimamente relacionado el clima institucional con la función primordial de la escuela, que es la de enseñar modos de relacionarse y actuar. En unas de las primeras instituciones socializantes del niño (p.7).

Por otro parte, el concepto de trayectorias *docentes*, tomando lo expresado por Boado y Fernández (2010, citados por Baraibar, 2013) plantean que la trayectoria es el

resultado de la combinación de las biografías personales y las posibilidades que ofrece el sistema educativo (p.27). Esta definición tiene relación directa con el tema de investigación; las trayectorias profesionales de los docentes están directamente relacionadas con su historia de vida y las posibilidades que le brinda el sistema educativo. Posibilidades que pueden ser de diversa índole.

Es importante mencionar el impacto y cómo afecta el clima relacional también a las trayectorias y desempeño de los estudiantes; ya mencionado como resultado de la investigación de Kostelić, Paulišić, Gonan Božac (2023) los efectos pueden desbordarse en el entorno de los alumnos y afectan los procesos de aprendizaje y socialización (p.2)

El término *maltrato laboral* o *mobbing*, que deriva del término inglés *mob*, cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien o a algo, bien sea en forma amistosa u hostil. Por su parte, el verbo *to mob* describe la acción de esa multitud de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. Leymann (1993), retomando los estudios de Lorenz, los aplicó al estudio de la conducta humana en las relaciones laborales calificando la situación en que se produce el acoso psicológico como "psico terror" y definiéndolo como:

Aquella situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media, unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (p. 4).

Hirigoyen (1999) amplía los supuestos de *mobbing* no sólo a las conductas en las que el hostigador persigue el abandono del trabajador de su puesto, sino también a aquellas otras que tienen como finalidad deteriorar el ambiente laboral. Define el *mobbing* como:

cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, con el fin de poner en peligro su empleo o de degradar el clima de trabajo (p.5).

En un principio, el concepto de *mobbing* es ajeno a las relaciones laborales e incluso a las humanas. Es a finales de la década de 1980 cuando, desde el campo de la psicología, se populariza el término.

En las instituciones educativas el concepto de *autoridad* es complejo, ya que entraña una distinción que a veces se confunde con poder, ejercer la autoridad en la escuela no es mandar, es organizar, gestionar y como dice Bernardo Blejmar “hacer que las cosas sucedan”.

Se toma conceptos a partir del trabajo de Noro (2013):

La autoridad no sólo no es identificable o confundible con el poder, sino que autoridad y poder no son dos nociones complementarias, sino opuestas. Desde una perspectiva filosófica, el poder reside en la fuerza, y puede tener un origen racional, razonable o irracional, mientras que la autoridad se funda siempre en el reconocimiento voluntario, querido, consentido racionalmente, implícito o expreso (p.8).

Además de tener en cuenta el tema de la autoridad, que impregna la institución educativa desde su origen, tiene estrecha relación con el clima institucional y las relaciones vinculares en los ámbitos escolares. Como lo señalan Bourdieu y Passeron (1979), la existencia de una autoridad reconocida es condición necesaria para que la institución escolar pueda cumplir con los objetivos que se propone a través de los medios de los que dispone. Como también sostiene Tenti Fanfani (2004) “para que la acción pedagógica alcance sus objetivos, esa relación tiene que estar dotada de una cualidad particular: tiene que ser una relación de autoridad” (p. 96). Esta autoridad la tienen en mayor o menor modo todos los integrantes de la escuela.

El artículo 122 de la ley 26.206 estipula:

La Institución Educativa es la unidad pedagógica del sistema responsable de los procesos de enseñanza-aprendizaje destinados al logro de los objetivos establecidos por dicha ley. Para ello, favorece y articula la participación de los distintos actores que constituyen la comunidad educativa: directivos, docentes, padres, madres y/o tutores/as, alumno/as, ex alumno/as, personal administrativo y auxiliar de la docencia, profesionales de los equipos de apoyo que garantizan el carácter integral de la educación, cooperadoras escolares y otras organizaciones vinculadas a la Institución. La autoridad en la escuela la detenta el directivo, el docente con sus alumnos y los padres con sus hijos (p.25).

Ahora bien, como plantean Gallo, Lionetti, Noel (2006); “el análisis de lo cotidiano puede iluminar acerca de la construcción cotidiana de la autoridad en la escuela. ¿Cómo

se conforman las relaciones de autoridad en las escuelas? ¿Sobre qué bases? ¿Cuándo y cómo entran en crisis esas relaciones y por qué?” (p.5).

A partir de lo antedicho y tomando investigaciones de Kostelić, Paulišić, Gonan Božac (2023) sobre que la resolución de los conflictos dentro de las instituciones educativas es importante, en ellas tiene influencia el rol de la gestión que ejerce la autoridad. Como expresan Gallo, Lionetti, Noel (2006)

Una de las continuidades más salientes tiene que ver con lo que podríamos llamar el carácter persistentemente conflictivo de la cotidianidad escolar. Todos los actores del escenario escolar – padres, docentes, alumnos – parecen estar razonablemente de acuerdo en que la escuela es conflictiva y lo que uno ve es que no hay prácticamente interacción entre diversas clases de actores que no se exprese de manera conflictiva. Precisamente a la hora de interrogarnos sobre esta conflictividad encontramos fructífero hacerlo sobre la base de la noción de autoridad (p.17).

Perspectivas Legales

Con respecto al marco legal que rige en las instituciones escolares, se tendrá en cuenta la legislación específica que rige para el sistema educativo nacional y de la provincia de Córdoba, como así también las leyes que rigen el sistema laboral en general. La ley 26.206, Ley Nacional de Educación, en el Título IV, Capítulo I, Derechos y Obligaciones Artículo 67 inciso e) señala el derecho al desarrollo de sus tareas en condiciones dignas de seguridad e higiene. Podemos entender esto como el estado ideal al que tiene que aspirar toda persona e institución para conservar el bienestar de salud tanto personal como el de sus miembros. En el inciso j) señala el derecho al acceso a programas de salud laboral y prevención de las enfermedades profesionales. En el inciso m) menciona el derecho a la libre asociación y al respeto integral de todos sus derechos como ciudadanos.

La Ley Provincial de Educación 9870 en la Sección Segunda, Derechos y Deberes, Artículo 7º en el inciso e) y f) también reconoce el derecho al desarrollo de sus tareas en condiciones dignas en lo que respecta a seguridad e higiene y al mantenimiento de su estabilidad en el cargo en tanto su desempeño se realice de conformidad con la normativa provincial y nacional vigente.

Por otra parte el Estatuto del Docente Primario y Preprimario, Decreto- Ley 1910/E/57, modificado por los decretos-leyes 2029/E/57, 2055/E/57, 2062/E/57, 2423/E/57, 2759/E/57 y 385/E/63, y las leyes 4938, 5137, 5263, 5362, 5809, 6489, 6980, 7866 y 8006 señala en el Capítulo II Artículo 5 inciso a) y d) que "todo miembro del personal docente tiene el derecho que la ley reconoce y ampara de estabilidad del cargo y al ejercicio de su actividad en las mejores condiciones pedagógicas, de local, de higiene". Esto incluye la salud integral de las personas.

Con respecto a las leyes que regulan el bienestar y el clima laboral de los trabajadores en general, en los últimos años se ha evidenciado una gran cantidad de leyes, acuerdos y marcos legales expresados entre países del mundo.

En el ámbito internacional la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ocupa del bienestar de los trabajadores, promoviendo el respeto y garantía de estos derechos sindicales fundamentales para la defensa de los derechos laborales y las condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo.

El Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, constituyen normas que reconocen el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso; además establecen un marco claro y común para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo, integrado y que contemple las cuestiones de género. Asimismo, determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

Mediante la ley 27.580 el Congreso de la Nación Argentina el 11 de noviembre del año 2020 aprobó el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 21 de junio de 2019.

La ley provincial de Córdoba 14.040 artículo 1ro: prohíbe en todo el territorio de la provincia ejercer sobre otro las conductas que esta ley define como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial, entes autárquicos, descentralizados y los municipios.

Tanto a nivel nacional como internacional es creciente la preocupación respecto del aumento de las tasas de maltrato y acoso en lugares de trabajo y en ámbitos

educativos. A pesar de tantas leyes de protección, en los últimos años conforme crece la violencia social, también se incrementa este nuevo tipo violencia silenciosa.

Como expresa el artículo del diario “El Sol” de Mendoza, Argentina: Violencia Laboral en la escuela: El crimen perfecto.

Definimos acoso en el trabajo a todos aquellos comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral que, de forma persistente en el tiempo, tienen como objetivo intimidar, apocar, reducir, atemorizar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal (p.1)

A partir de la conceptualización de estos elementos que trataran de guiar el trabajo, se espera arribar a nuevas percepciones sobre estos significados tratando de comprender este universo vincular y sus relaciones.

El acoso laboral en la escuela

Como expresa (Torres, 2001)

Una población más educada será una población con mayores niveles de tolerancia social y convivencia, más productiva y competitiva en los mercados nacionales e internacionales. En fin, para decirlo en la jerga sociológica, a mayor educación mejor sociedad, compuesta por individuos más plenos, responsables y productivos (p.24).

Esta presentación intenta generar una inquietud, una reflexión acerca de las relaciones interpersonales, laborales en la institución educativa. Pretende comprender la distancia que aún tenemos de una sociedad más tolerante; que pueda convivir en ambientes laborales saludables y que promuevan premisas básicas de la educación; que impulsan a mejorar el mundo a partir de vínculos positivos en las relaciones interpersonales.

Freire (1967) expresa que la especificidad de la concientización reside en el desarrollo de la conciencia crítica como conocimiento y práctica de clase, es decir, aparece

como parte de las 'condiciones subjetivas' del proceso de transformación social. En términos estrictamente educativos, su intención es una pedagogía no autoritaria.

Conclusiones

La educación para Freire es praxis, reflexión y acción sobre el mundo para transformarlo. Transformarlo en un mundo mejor; de iguales. Según Freire la educación es un acto de amor, de coraje, de práctica de la libertad, dirigida hacia la realidad. También Meirieu expresa que el ciudadano es precisamente aquel que renuncia a lo infantil, es aquel que sabe tomarse el tiempo de examinar las consecuencias de sus actos, que no está en la inmediatez, que está en el tiempo de la reflexión y esto es lo que le hace decir que toda educación es una educación para el aplazamiento, no es una educación para la frustración. (Meirieu, 2020) "La educación tiene que ver con el encuentro difícil, arduo (...) que debe permitirnos superar la yuxtaposición de los puntos de vista individuales" (p.9).

Las escuelas que gestionan de modo competente la cultura institucional y el clima de convivencia son escuelas que logran desenredar conflictos y enfrentar violencias con idoneidad. Una de las dimensiones constitutivas de las prácticas democráticas es la intencionalidad de habilitar la palabra y construir un espacio colectivo. Se sustenta a partir de una definición de educación como un diálogo; establecer una conversación, saber cuánto y cómo sabemos escucharnos, como imaginamos el futuro común, que permisos habilitamos para ser uno mismo dentro de la escuela. También Ilich plantea el establecimiento de redes de comunicación para la educación integral. Todo el tiempo nos estamos educando; los ambientes nocivos dejan marcas en los miembros de una institución. Como expresa (Garay, 2010)

Hay un nuevo territorio poblado de nuevos sujetos y nuevas problemáticas. Hay un camino a recorrer en la elaboración de pedagogías que sirvan a un desarrollo más integral del hombre en la sociedad y la cultura, en la solución de sus problemas vitales (p.169).

Para nosotros, educadores, nuestra misión hoy es refabricar la mesa redonda, es crear espacios donde los seres puedan comunicarse sin pelear y en eso hay algo fundamental que parece ser el gran desafío de la modernidad. En las sociedades tradicionales podía esperarse que la gente dejara de pelearse o bien por el miedo al castigo, a la sanción o porque estaban bajo influencia de una ideología única. En una

democracia que acepta la diversidad, que acepta la pluralidad para que la gente no se enfrente, van a tener que aprender primero a encontrarse. Cuando aceptamos la diversidad, el encuentro y la creación de esta posibilidad, haremos el fundamento mismo de una sociedad más justa.

Bibliografía

Bambozzi, E., López, G., Pineda, E. (2019) Teorías de la educación en proyectos socioeducativos institucionales: de las enunciaciones a las prácticas. *Praxis Educativas*, 23, 1. <https://dx.doi.org/10.19137/praxiseducativa-2019-230103>

Bourdieu, P., Chamboredon, J. & Passeron, J. (1968). *El oficio del sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno

Bourdieu, P. (1988) *Cosas Dichas*. Barcelona: Gedisa.

Bourdieu, P. (1999). *La miseria del mundo*. Madrid: Akal.

Brailovsky, D. (2019) *En defensa de los afectos. Artículos, ensayos*. Buenos Aires: Ediciones Deceducando.

Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22-29. www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682014000100003&lng=es&tling=es.

Freire, P. (2013) *Pedagogía de la esperanza un reencuentro con la pedagogía del oprimido*. Buenos Aires: Siglo veintiuno.

Garay, L. (2010) El silencio de la pedagogía en las aulas. *Revista Diálogos Pedagógico*, 15, 149-169. <http://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/dialogos/article/view/156>

Gobierno de Córdoba, Ministerio de Educación. Secretaría de Educación. Subsecretaría de Promoción de Igualdad y Calidad Educativa (2014). *Buen clima institucional que favorezca los procesos de enseñanza y aprendizaje. Propuestas de trabajo en la escuela y con la comunidad*. https://www.igualdadycalidadcoba.gov.ar/SIPEC-CBA/Prioridades/Fas1_BuenClima.pdf

Kostelić, K., Paulišić, M., & Gonan Božac, M. (2023). Modeling Conflicts at Work: The Case of Elementary School Employees in Croatia. *Administrative Sciences*, 13(1), 20. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/admsci13010020>

Leymann, H. (2009) *El Contenido y el Desarrollo del Mobbing en el Trabajo* <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

Meirieu, P. (2006) *El significado de educar en un mundo sin referencias*. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL001440.pdf>

Meirieu, P. (2016). Recuperar la pedagogía. De lugares comunes a conceptos claves. *Buenos Aires: Paidós Argentina*.

Meirieu, P. (2020) *La educación solo es aceptable si se articula desde la libertad*. <https://blog.vicensvives.com/philippe-meirieu-la-educacion-solo-es-aceptable-si-se-articula-desde-la-libertad/>

Municipalidad de Córdoba, Secretaría de Educación (2021) *La escuela posible. Una manera de ser y hacer escuela, con la mirada puesta en la mejora....* Revista ENLACES N°3. Pág.8 Disponible en <https://bit.ly/3Jz6e45>

Noro, J, (2013), *Autoridad, filosofía y educación: filosofía y proyecciones educativas*. Versión digital: <https://www.academia.edu/24265100/097>.
<https://es.scribd.com/document/81956639/76>

Noticias de Políticas Públicas. *Violencia Laboral en la escuela: El Crimen Perfecto* <http://elsolonline.com/noticias/view/93755/violencia-laboral-en-la-escuela--el-crimen-perfecto>

Opinión Consultiva N°27/2021 <https://www.pensamientopenal.com.ar/miscelaneas/89373-cidh-opinionconsultiva-oc-2721-derechos-libertad-sindical-negociacion-colectiva-y>

OIT (2019). *Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor*, Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Pardo, V. (2016) Trabajo final de grado Facultad de abogacía Universidad Siglo 21 *El acoso laboral en el ámbito del trabajo. Aspectos constitucionales, el "mobbing" en el derecho argentino y la Constitución Nacional* <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13708/PARDO,%20Valentin.pdf?sequence=1>

Spencer Silva, C., Silva Sánchez, M., Mederos Machado, M. y Gutiérrez Hinestroza, M. ("2018) *"Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente"* Artículo de Revisión Bibliográfica. Revista Killkana Sociales. Vol. 2, No. 4, pp. 121-126, septiembre-diciembre, 2018. p-ISSN 2528-8008 / e-ISSN 2588-087X. Universidad Católica de Cuenca <file:///C:/Users/User/Downloads/DialnetEntornoLaboralSaludableEnLasInstitucionesEducativa-6799315.pdf>

Tenti Fanfani, E. (2003) *La escuela y los modos de producción de la hegemonía* No.45 II semestre 2003 Universidad Pedagógica Nacional Digitalizado por RED ACADEMICA <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/5490>

Tenti Fanfani, E. (2007) *Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente*. Educ. Soc., Campinas, vol. 28, n. 99, p. 335-353, maio/ago. 2007 <https://www.scielo.br/j/es/a/XPH7DvN3FZvgQZktwNPyS6d/abstract/?lang=es>

Vega Ruiz, M. (2020) *La salud y el trabajo, los derechos fundamentales del futuro*. Revista Jurídica del Trabajo Vol. 1 Núm. 1 (2020): N°1 <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/5>

Torres, C. (2001) *Grandezas y miserias de la educación latinoamericana del siglo veinte*. En Paulo Freire y la agenda de la educación latinoamericana en el siglo XXI <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101010031230/2torres.pdf>

Zapata, B. & Ceballos, L. (2010). *Opinión sobre el rol y perfil del educador para la primera infancia*. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 8 (2), 1069-1082.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2010000200021&lng=en&tlng=es.

Zimmermann, M. (2016, 06). La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 19, 83 - 85. Descargado de <https://goo.gl/yxiEkb> doi: 10.12961/aprl.2016.19.02.1