

I CONGRESO IBEROAMERICANO DE DOCENTES

CONGRESO VIRTUAL DEL 26 NOVIEMBRE AL 08 DICIEMBRE DE 2018

ALGECIRAS (CÁDIZ) DEL 06 AL 08 DICIEMBRE DE 2018

Actas del Congreso Iberoamericano de Docentes

Acoso laboral en la escuela: la relación entre
moobing y Síndrome de Burnout en el bachillerato.

Ofelia Contreras

Irene Aguado.

ISBN: 978-84-948417-0-5

Edita **Asociación Formación IB.**

Coordinación editorial: **Joaquín Asenjo Pérez, Óscar Macías Álvarez, Patricia Ávalo Ortega y Yoel Yucra Beisaga**

Año de edición: **2018**

Presidente del Comité Científico: **César Bernal.**

El I Congreso Iberoamericano de Docentes se ha celebrado organizado conjuntamente por la Universidad de Cádiz y la Asociación Formación IB con el apoyo del Ayuntamiento de Algeciras y la Asociación Diverciencia entre otras instituciones.

<http://congreso.formacionib.org>



red
iberoamericana
de docentes



formaciónib))

Acoso laboral en la escuela: la relación entre *moobing* y Síndrome de Burnout en el bachillerato.

Ofelia Contreras e Irene Aguado.

Universidad Nacional Autónoma de México

ofeliaco@gmail.com

Introducción

Una de las instituciones fundamentales en las sociedades modernas es la institución educativa, pues a ella se le ha dado el objetivo de incluir y preparar a los más jóvenes para ser miembros de la sociedad. Correlativamente se dio la creación de la figura y la función del docente, sobre la cual Debesse (1980) señala que son “los encargados de enseñar a los niños la lengua, las técnicas, y de transmitir a través de ellas los elementos y los valores de una determinada cultura. (p. 13). Así, los docentes son actores clave en la tarea educativa, y de su desempeño dependerá en gran medida el éxito o el fracaso del proceso educativo. Dada la importancia de esta figura y su función, diversas investigaciones han llamado la atención sobre lo que se ha denominado la “crisis de la función docente”, o como ha señalado Blase (1982 citado en Esteve, J, 1994) “un ciclo degenerativo de la eficacia docente”.

Este fenómeno tiene diversas manifestaciones entre las que se encuentra: retiro o cesantía anticipada, ausentismo, negligencia y/o enfermedades físicas y/o psicológicas. Sin duda la conjunción de varios factores culturales, económicos, políticos y psicológicos presentes en la situación que actualmente se ejerce la docencia están produciendo las condiciones para la existencia de esta crisis o ciclo degenerativo, que como señala Esteve (1994) se ha denominado: “malestar docente”, *burnout* o *malaise des enseignants*.

Entre los factores que se han identificado como causantes de este malestar docente o *burnout* el mismo autor señala que la violencia presente en el escenario educativo es uno de ellos. Al respecto Anzaldúa (2016) dice que: “la violencia escolar no se reduce en absoluto a la violencia entre pares, paradójicamente se trata de una práctica generalizada que se ejerce también entre los adultos, administrativos, orientadores y profesores. Y de estos a los estudiantes y viceversa, incluso es aceptada, naturalizada e institucionalizada.”

Así, las características del trabajo docente y las condiciones en que se lleva a cabo pueden ser particularmente desgastantes, “trabajar con personas ha sido descrito como una de las fuentes de mayor desgaste profesional, especialmente si el trabajo es en grupo, máxime cuando estos son numerosos, y no se ha elegido libremente” (Arón y Milicic, 2005). En especial cuando, como señala Leyman (1990), el clima que priva en la institución es el de violencia extrema hacia algunas personas, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, con el fin de destruir sus redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.

Esta condición de violencia psicológica que tiene lugar en los espacios laborales se denomina *Mobbing*. El concepto de hostigamiento laboral, también conocido como *mobbing*, *bullying*, intimidación, acoso moral en el trabajo y terror psicológico, es un nuevo término en la psicología social de las organizaciones, que ha sido estudiado en

la última década por investigadores europeos.¹ El término de hostigamiento laboral - *mobbing*-, es sinónimo de intimidar, obligar a otro, afectarlo, abalanzarse o atacar en grupo, e igualmente se conoce como terror psicológico, agresión laboral, acoso laboral y psicológico.

Por su parte, Hirigoyen (citado por Boada, Diego y Vigil, 2003) entiende como acoso laboral "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, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo" (Hirigoyen, 1999, p. 27). También se equipara el hostigamiento laboral a la humillación, intimidación o conducta hostil, dirigida siempre a la persona que frecuenta el mismo lugar por un periodo largo de tiempo y que presenta dificultades para defenderse (Hubert, 1997; citado en Hubert y Van Veldhoven, 2001).

Leymann (citado por Zapf y Gross, 2001) describió el *mobbing* como una situación en la que las víctimas no pueden ejercer control para resolver el problema. En ese sentido, es una forma de agresión en donde existe un desequilibrio de poder entre el hostigador y la víctima (Besag, 1989; Olweus, 1991; citados por Mishna, 2003).

La violencia psicológica en el lugar de trabajo no es fácil de identificar pues sus consecuencias pueden negarse o deformarse. Por consiguiente, en el mundo laboral la violencia se manifiesta como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona mediante el uso del maltrato psicológico o de las amenazas de tipo económico o político (Luna, 2003). En este mismo sentido Piñuel dice que "este tipo de violencia tiene la característica diferencial sobre otro tipo de violencias que se cometen en la empresa, de no dejar rastro, ni señales externas, a no ser las del deterioro progresivo de la víctima, que es maliciosamente atribuido a otras causas como problemas de relación, de personalidad, carácter difícil, incompetencia profesional, etc... Se trata por ello de un "crimen" limpio, del que no queda huella, y en el que la carga de la prueba suele resultar complicada y costosa. Se trata de un asesinato silencioso y limpio.

En el mismo sentido, Zarpf, Knorz y Kulla (1996) hacen referencia a siete ámbitos en los que se configura el hostigamiento laboral: (1) medidas de la organización, como asignar tareas que no le corresponden a la persona ultrajada; (2) aislamiento social, como separar del grupo y no invitar a reuniones; (3) ataques a la vida privada de la persona, como hacer críticas a la familia; (4) violencia física, como agresiones o insinuaciones de tipo sexual; (5) ataques a las creencias o condiciones de la persona, por ejemplo, a su postura religiosa o a sus características físicas; (6) agresiones verbales, como insultos y gritos; y (7) rumores que desacreditan a las personas.

En una revisión de la literatura relativa al acoso en la escuela, Farrington (1993; citado por Ireland y Snowden, 2002) estima que para que una conducta sea clasificada como *mobbing* debe ser: (1) repetitiva; (2) basada en un desequilibrio de poder; (3) una intención de causar miedo o hacer daño; (4) involucrar abuso físico, psicológico o verbal; y (5) no ser provocada por la víctima.

Según Luna (2003), las conductas propias de un contexto de acoso psicológico se pueden analizar desde las características específicas del entorno. En ese sentido, el autor resalta: (1) la restricción en la comunicación; (2) la reestructuración de la

¹ Peralta, M. C. (2014) El Acoso Laboral, Mobbing, perspectiva psicológica. Revista de Estudios Sociales, no. 18, agosto de 2004, 111-122.

organización; (3) los ataques a la vida privada; (4) la discriminación; y (5) las amenazas verbales.

Los efectos del acoso laboral se asocian al ausentismo en el trabajo, los intentos por dejar la organización, la alta rotación de personal y los retiros de las personas en edad temprana (Leymann, 1996; Rayner, 1997; citados en Salin, 2001). Asimismo, baja productividad y acoso laboral dan muestras de relaciones emparejadas a un deficiente clima laboral, interferencias en los circuitos de información y de comunicación, descenso de la creatividad e innovación, despreocupación por la satisfacción de los clientes, mayor ausentismo, aumento de las consultas médicas, elevados riesgos de accidentes por descuido y desatención (Luna, 2003). En el campo educativo y específicamente en relación a los docentes se han ubicado estos efectos de manera genérica como malestar docente o *burnout* del docente siendo pionero en este campo la investigación de Abraham (1975, 1984) quien pone en el centro del análisis la condición del docente como persona y su mundo interior y más recientemente los trabajos realizados por Esteve particularmente sobre el Malestar Docente (1994) y Maestros en Conflicto (1984).

La violencia psicológica laboral o Mobbing puede afectar sin distinción a cualquier nivel jerárquico. Se exterioriza en diferentes formas; descendente, horizontal, y ascendente. Por tanto en el caso de las instituciones escolares los agentes y/o víctimas pueden ser los directivos (jefes), los profesores y los alumnos.

OBJETIVO

El objetivo del presente trabajo fue determinar la posible relación entre el acoso laboral hacia los profesores de bachillerato y la presencia de síndrome de Burnout entre esta población.

METODOLOGÍA.

Se trata de un estudio cuantitativo de tipo exploratorio

Población: Profesores en activo del Sistema de Bachillerato Universitario de México.

Muestra: 63 profesores, conformada de la siguiente manera: 40 mujeres y 23 hombres. Distribuidos en rangos de edad de la siguiente forma

Rango de edad	Frecuencia
23-30 años	23
31-40 años	27
41-50 años	10
51 a 60 años	3

Procedimiento para la selección de la muestra: Se trata de una muestra no aleatoria, bajo criterio, profesores que se encontraran en activo y que se inscribieron al programa de Maestría en Docencia para la Educación Media Superior en el semestre de agosto a diciembre de 2018.

Instrumentos de Evaluación: Se empleó la Escala Cisneros para valoración de *Mobbing* y el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Procedimiento: Se aplicaron los instrumentos de forma simultánea a todos los participantes, se pidió su colaboración voluntaria para responderlos.

RESULTADOS

Cabe recordar que los resultados que aquí describimos hacen referencia un estudio exploratorio, y que como ya fue señalado la muestra seleccionada es no probabilística, por lo que la generalización de los mismos no es posible. Sin embargo, si nos arrojan luces sobre algunos factores relevantes en relación con los fenómenos de Mobbing y burnout en profesores de Bachillerato en México; así como de la relación entre ambos.

De acuerdo con nuestros datos el 35% de la población encuestada reportó ser víctima de Moobig. De este porcentaje el 43% identificó a un jefe o superior como la persona que ejerce violencia psicológica sobre ellos; en segundo lugar se mencionó a los compañeros de trabajo con un 34%, y por último a los subordinados, en este caso - a los estudiantes a cargo - con un 23%. Es importante señalar que un 7% de la población encuestada manifestó ser víctima, de manera simultánea, de al menos dos figuras dentro de la jerarquía laboral, el jefe y los compañeros, o el jefe y los estudiantes.

Así mismo pudimos identificar formas diferenciadas de maltrato en relación con la persona o grupo de personas que lo ejerce. Por ejemplo cuando el agente agresor es el jefe, la conductas que más frecuentemente se presentan son la asignación de tareas irrelevantes, la sobrecarga de trabajo, el aislamiento, la evaluación sesgada e inequitativa, e incluso el acoso sexual. Cuando el agresor se trata de un compañero de trabajo o grupo de compañeros, las conductas más frecuentemente identificadas fueron: el ignorar a la persona, el aislamiento, el propagar rumores sobre él o ella, descalificar su trabajo, entre otras. Por último cuando los agresores son los estudiantes las formas de maltrato reportadas son: la amenaza directa o indirecta, la descalificación, la burla y ser acusados de cosas que no fueron cometidas por los profesores.

En relación con el fenómeno de desgaste en el trabajo o burnout, el 43% de la población reportó encontrarse en esta situación. Es decir existe un número mayor de profesores con síndrome de desgaste laboral que el número que reporta ser víctima de violencia laboral.

Con la finalidad de determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre ambos procesos se realizó una prueba de Chi cuadrada; los resultados señalan una asociación de ambos factores con una $p = .03457$.

CONCLUSIONES.

De acuerdo con nuestros resultados el trabajo docente es altamente susceptible para la presentación de dos fenómenos de carácter social y psicológico que atentan contra la salud física y emocional de los profesores: la violencia psicológica y el desgaste laboral. De acuerdo, así mismo, con los datos reportados ambos fenómenos presentan una asociación estadísticamente significativa, aún cuando la ocurrencia de desgaste laboral rebaza el reporte del desgaste emocional. De acuerdo con ello existen otros factores que inciden en la ocurrencia del desgaste laboral de los profesores, o como ya fue señalado en la introducción dada la sutileza del acoso psicológico, las víctimas suelen no percatarse de que lo que están sintiendo y viviendo es el resultado de conductas de abuso hacia su persona (Piñuel, 2001).

El trato continuo y prolongado con grandes grupos de personas, cada uno de ellos con demandas y expectativas diferentes de los profesores, constituyen en sí espacios laborales de alto riesgo. Si esta condición añadimos “la normalización de la violencia”, presentada como demandas, exigencias, trato poco respetuoso, aunado a bajos salarios y desvalorización social del trabajo docente, la posibilidad de tener conciencia de ser víctima de maltrato puede ser una posibilidad poco accesible a la persona que la sufre. Por el contrario, suele vivirse como inadecuado, o incapaz, lo que daña su autoestima y por tanto, su objetividad para juzgar las situaciones en la que está involucrado.

En estas condiciones, comunes para todos los profesores, el ejercicio de la violencia por parte de la comunidad académica, representada por autoridades o compañeros de trabajo, o por los estudiantes, constituyen un fuerte detonante para el desarrollo de trastornos psicológicos y físicos que pueden poner en riesgo la calidad su vida.

Como ya se señaló una de las características de este tipo de violencia es la sutileza, su invisibilidad, así como la normalización en la cotidianidad de las instituciones, de ahí que también en numerosas ocasiones quien es víctima de ésta, no es consciente de ello, sólo padece los estragos. Por lo que es importante recurrir a estrategias de investigación de orden clínico (cualitativo) para que a partir del análisis los efectos que le genera el mobbing, pueda ubicar su condición de víctima de la violencia.

BIBLIOGRAFIA

Abraham, A (1986) El mundo interior de los enseñantes, Barcelona, Gedisa.

Abraham, A (1986) El enseñante es también una persona, Barcelona, Gedisa.

Anzaldúa, R. Ramirez, B (2016) Institucionalización de la violencia, en Carrillo, C. (coordinador) Las violencias en entornos escolares. Jalisco, Universidad de Guadalajara.

Debesse , M (1980) Una función cuestionada en Debesse M., y Mialaret, G., La función docente, Madrid, Oikos- Tau.

Esteve, J. (1984) Profesores en Conflicto. Madrid, Narcea.

Esteve, J. (2011) El malestar docente, Buenos Aires, Paidós.

Piñuel, I (2001) Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido. AEDIPE. 2001; 14: Disponible en internet: www.acosomoral.org.