



INCIDENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES LABORALES DE LOS PROFESORES EN SU BIENESTAR SUBJETIVO

Ofelia Contreras Gutiérrez
UNAM FES Iztacala Psicología }

Aguado Herrera Irene
UNAM FES Iztacala Psicología

Jorge Víquez Rodríguez
UNAM FES Iztacala Psicología

A.8 Procesos de Formación.

4. Procesos institucionales en la formación: normales, UPN, universidades: identidad, trayectorias, historias de vida (alumnos, profesores, ATP, directivos).

Tipo de ponencia: Finales de investigación.

Resumen:

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. Con relación a esta figura y su función, diversas investigaciones han llamado la atención sobre lo que se ha denominado la “crisis de la función docente”, o “un ciclo degenerativo de la eficacia docente”; a la cual se ha asociado la presencia de síndrome de Burnout. Por lo que 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. Para lo cual se aplicaron la escala CISNEROS y Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión para profesores, a una población de 63 profesores en activo del Sistema de Bachillerato Universitario de México. Cuyos resultados sometidos a un análisis inferencial del que se concluyó que: la profesión docente es altamente vulnerable a actos de acoso o abuso psicológico, por parte de las personas con las que institucionalmente tienen alguna relación los profesores, así como que existe una correlación estadísticamente significativa entre las estrategias de acoso y la dimensión Cansancio Emocional con un valor de Rho de .313 y un nivel de significancia de $p = .01$ bilateral; así como entre la dimensión despersonalización y las estrategias de acoso.

Palabras clave: Docente, bachillerato, mobbing, burnout.

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. De manera concomitante 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. No obstante, 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”.

Ésta 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; de éstos a los estudiantes y viceversa, incluso es aceptada, naturalizada e institucionalizada.” (77)

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 éstos 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. (Peralta, M. C., 2014). 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 (2001) 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, Zapf, 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 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).

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

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 se muestran en la tabla uno.

Tabla uno. Distribución por rango de edades de los profesores encuestados.

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:

Fue seleccionada de forma 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.

Instrumentos de Evaluación:

Escala Cisneros para valoración de Mobbing. Compuesto por 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico. Dicho cuestionario forma parte del Barómetro CISNEROS® (Cuestionario Individual sobre PSicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), integrado por una

serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones. Se responde que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectada por cada una de las conductas de acoso.

Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión para profesores (Maslach, Jackson y Leiter, 1996). Este instrumento consta de 22 ítems, de los cuales 9 miden el agotamiento emocional, 5 la despersonalización y 8 la falta de realización personal. La escala utilizada para responder a cada reactivo es 0 nunca, 1 esporádicamente, 2 pocas ocasiones, 3 regularmente, 4 frecuentemente, 5 muy frecuentemente, 6 diariamente.

Un espacio de preguntas abiertas, en la que se recabaron datos en relación con su condición laboral, y datos demográficos: género, edad, asignatura, institución, nivel escolar, años de docencia y tipo de nombramiento.

Procedimiento:

Se solicitó a los profesores que contestarán con la mayor honestidad al cuestionario que se les proporcionó, se aseguró a los participantes que la aplicación del mismo era con fines de investigación, y que la confidencialidad de los datos proporcionados estaba garantizada.

En todo momento se ofreció apoyo a las personas que lo requirieron, en relación con dudas o comentarios sobre el cuestionario.

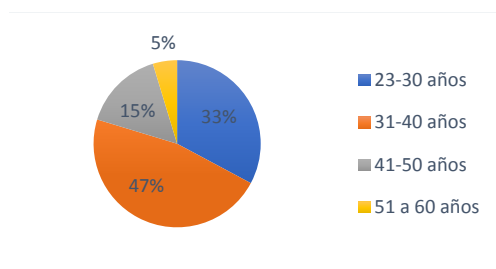
Una vez que se concluyó la fase aplicación del instrumento, se realizó una base de datos para el análisis estadístico de los mismos, para ello se empleó el programa SPSS versión 25.

Resultados

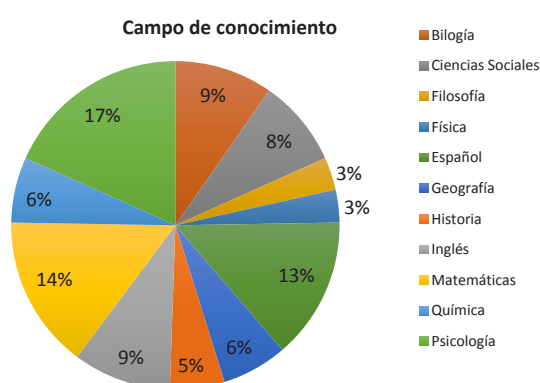
Caracterización socio demográfica y laboral de la muestra.

El 56% de la muestra eran mujeres y el 44% de hombres. El 80% tiene entre 23 y 40 años (Gráfica uno). Enseñan once asignaturas diferentes (Gráfica dos), y el mayor porcentaje lo hace en el campo de psicología (17%). El 61% labora en instituciones públicas y el 39% en privadas. El 66% labora en nivel media superior, el 34% lo hace en medias superior y otro nivel. La mayoría (76%) tiene una antigüedad laboral entre 1 y 9 años (Ver gráfica tres). El 70% tiene un nombramiento interino y el 30% definitivo.

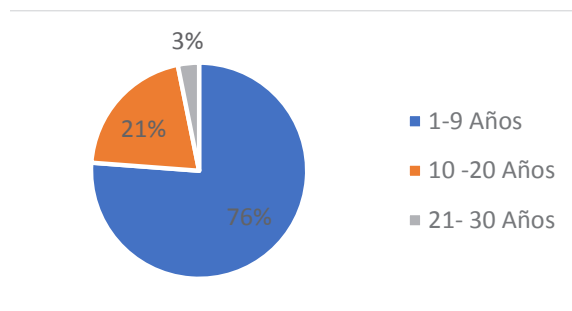
Gráfica uno: Distribución de la población por rango de edad.



Gráfica dos: Distribución de la muestra por asignatura que enseñan



Gráfica tres. Distribución de la muestra por antigüedad laboral.



1. Incidencia de Burnout en la muestra

De acuerdo con nuestros resultados sólo el 6%, es decir 4 personas de la población reportaron padecer síndrome de Burnout.

En La detección del síndrome de Burnout se considera tres factores (desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal).

De los factores enunciados la mayor incidencia se reportó en **cansancio emocional**, con un 63%; en segundo lugar falta de realización personal (29%) y por último despersonalización (8 %).

En las variables **género** y tipo de institución, tuvieron el valor más alto de desviación estándar cuando se relacionaron con la dimensión de **Cansancio Emocional** y **sexo femenino**, el menor puntaje Despersonalización y sexo masculino. Los puntajes que presentaron mayor estabilidad corresponden a la variable **Falta de Realización Personal** con sexo masculino, teniendo una media ($\bar{X}=40.21$) y una Mediana ($Md= 41$), lo que representa una homogeneidad en los resultados.

Tabla 1: Medias descriptivas de las dimensiones del MBI del género e institución.

Dimensión	Genero e Institución	Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Falta de Realización Personal	Masculino	40.21	41	38	6.09	23	48
	Femenino	37.92	40	35	6.86	25	48
Cansancio Emocional	Masculino	15.18	14	15	9.78	0	33
	Femenino	20.47	17.50	18	13.12	1	47
Despersonalización	Masculino	5.07	5	0	4.66	0	15
	Femenino	5.17	3.50	0	5.13	0	18
Cansancio Emocional	Pública	18.08	15	13	12.32	0	47
	Privada	18.28	17	7	11.70	1	41
Despersonalización	Pública	4.28	3	0	4.21	0	15
	Privada	6.44	6	0	5.64	0	18
Falta de Realización Personal	Pública	38.69	40	43	6.49	25	48
	Privada	39.28	41	30	6.83	23	48

Desv. típ.: Desviación Estándar; n: Número Total de la muestra

Análisis inferencial

Con la finalidad de determinar la posible asociación se realizó una prueba de Chi cuadrada, entre las variables demográficas y laborales con la presencia de Burnout, se realizaron tablas de contingencia donde se presentaron los valores reportados por los participantes en el cuestionario de variables así como en los resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión para profesores (Maslach, Jackson y Leiter, 1996). Se encontraron dos asociaciones estadísticamente significativas las cuales fueron **Despersonalización con Tipo de Institución**, siendo más afectados los profesores de instituciones públicas y **Cansancio Emocional con Nivel Escolar**; con mayor incidencia para los profesores del nivel medio superior. (Ver Tabla 3).

Tabla 3. Chi cuadrada para Despersonalización y Cansancio Emocional con variables institución y nivel escolar

Áreas	Variable	Categoría	gl	X ²	Sig.
Despersonalización	Institución	Publica	9	8.01	0.04
		Privada			
		Media Básica			
Cansancio Emocional	Nivel Escolar	Media Superior	3	17.64	0.046
		Superior			

Nota: gl: Grados de libertad; Sig. Nivel de Significancia.

2. Incidencia de Mobbing

De acuerdo con las respuestas de los participantes el **64.4%** señaló haber vivido alguna conducta de acoso laboral no mayor del valor de la media $X^2 = 8.76$, mientras que el **15.6%** de ellos contestaron haber sufrido acoso con dos desviaciones estándar por arriba de la media.

Para el análisis de resultados se dividió a la población estudiada en dos, aquéllos que respondieron ser víctimas de mobbing (responden afirmativamente a la pregunta de si han padecido conductas de acoso durante, al menos, seis meses; $n = 15$) y quienes no (responden negativamente; $n = 49$). De acuerdo con este criterio, el 23.5% de la muestra considera haber sido víctima de Mobbing, mientras que el 76.5% no lo ha sido.

Con el objetivo de describir los niveles porcentuales de las escalas: respuestas positivas a conductas de acoso (Ver Tabla 4) se formaron grupos a partir de más y menos una desviación estándar. Organizados con tres grupos (bajo, medio y alto), siendo los porcentajes más altos para el nivel medio de las conductas de acoso.

Tabla 4. Frecuencia de respuestas positivas a conductas de acoso por parte de la población encuestada

Niveles de Conducta de acoso	Frecuencia	Porcentaje
Medio	41	64.1
Alto	13	20.3
Superior	10	15.6
Total	64	100.0

Las conductas de ostigamiento, el mayor porcentaje se concentró en el jefe o supervisor, en segundo lugar los compañeros de trabajo, y por último los subordinados. Los datos se detallan en la tabla 5.

Tabla 5. Personas que infringen con mayor frecuencia Mobbing, desde el punto de vista de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	33	51.6	51.6	51.6
Jefes o supervisores	12	18.8	18.8	70.3
Compañeros	5	7.8	7.8	78.1
Subordinados	4	6.3	6.3	84.4
Pregunta contestada autor no especificado	4	6.3	6.3	90.6
Pregunta contestada con cero	3	4.7	4.7	95.3
Pregunta no contestada	3	4.7	4.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

En relación con el tipo de conductas de acoso que realizan las diferentes figuras presentes en el ambiente laboral los encuestados señalaron:

Cuando el jefe es quien realiza el Mobbing los reactivos que muestra los valores más altos son: el 8) Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias (64.28%). El 7) Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido (52.9%) y 1) Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él 38.7%. De esta manera los profesores consideran que una forma de acoso altamente presente en la conducta de sus jefes es menospreciar su capacidad profesional.

Si se trata de los compañeros de trabajo quienes llevan a cabo las conductas de acoso, las frecuencias más altas se alcanzan en los reactivos: 9) Me asignan tareas rutinarias, sin valor o interés alguno (40%), y el 12) Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad (42.85%). Como se puede observar en estos resultados las conductas de acoso por parte de los compañeros se centran en bloquear el trabajo.

Mientras que los subordinados – en este caso por tratarse de profesores pueden identificarse a los alumnos – fueron los que infringieron con mayor frecuencia actos de acoso del tipo señalado en los reactivos: 39) Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional (57.14%), y el 22) Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo (42.85%); y el reactivo 10) Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada (41.17%). Así podemos observar que el daño psicológico que sufren más frecuentemente los docentes por parte de sus estudiantes es la desvalorización de su trabajo y el esfuerzo que implica llevarlo a cabo.

Análisis inferencial

Para determinar la posible asociación entre las variables socio demográficas y laborales y la incidencia de Mobbing reporta, se llevaron a cabo pruebas de Chi cuadrada. De acuerdo con los resultados obtenidos, ninguna de las variables se asoció de manera significativa con la incidencia de Mobbing. Los resultados para cada una se muestran en la tabla 5.

Tabla 6. Prueba Chi cuadrada para determinar la asociación entre las variables demográficas y laborales con Mobbing reportado

Variable	Valor de la Chi cuadrada	Grados de libertad	Significacia.
Género	5.269 ^a	6	.510
Edad	.620a	2	.734
Materia que imparte	1.338a	2	.512
Tipo de institución	8.351a	7	.234
Nivel Educativo	23.629a	20	.259
Antigüedad laboral	23.629 ^a	20	.259

3. Relación entre Moobing y Burnout

Para determinar la posible relación entre los fenómenos de Mobbing y Burnout se llevó a cabo un análisis inferencial, empleando para ello una prueba Ro de Spearman. De acuerdo con los resultados de la misma se encontró una correlación estadísticamente significativa entre las estrategias de acoso y la dimensión Cansancio Emocional con un valor de Rho de .313 y un nivel de significancia de $p= .01$ bilateral; así como entre la dimensión despersonalización y las estrategias de acoso. Los datos pueden observarse en la tabla 7.

Tabla 7. Resultados de la prueba Rho de Spearman para determinar la correlación entre la presencia de estrategias de acoso y dimensiones de del Burnout

Rho de Spearman

	1	2	3	4	5	6
Índice Medio de la Intensidad de las Estrategias de Acoso	1.000	.434**	.857**	-.045	.009	.008
Total de Estrategias de Acoso		1.000	.717**	.313*	.089	.007
Índice Global de Acoso Psicológico			1.000	.098	.067	.007
Cansancio Emocional				1.000	.384**	-.340**
Despersonalización Agrupado					1.000	-.342**
Realización Personal						1.000

Conclusiones

De acuerdo con resultados reportados podemos identificar a la profesión docente como altamente vulnerable a actos de acoso o abuso psicológico, por parte de las personas con las que institucionalmente tienen alguna relación los profesores.

Es de llamar la atención que el 64.4 % de los encuestados haya reportado haber sufrido actos de acoso, de acuerdo con los hallazgos de Fidalgo y Piñuel (2004), quienes evaluaron a una población de 1303 trabajadores de distintos ámbitos laborales en la ciudad de Enares España, de éstos sólo el 15.88% reportó haber sido víctima de acoso psicológico.

Tal como observamos en nuestro estudio el acoso laboral puede llevar a los profesores a nivel de agotamiento extremo, a un desgaste tal que se los ubica como personas que sufren de síndrome de burnout. El 6% de la población encuestada reportó vivir un estado de “burnout”.

Si analizamos las variables demográficas laborales con la incidencia acoso laboral, podemos identificar que el género es una de las variables que se asocian a la aparición del síndrome de burnout, en al menos una de sus dimensiones: De acuerdo con nuestros resultados las mujeres son más susceptibles a reportar la dimensión cansancio emocional que los hombres, mientras que éstos últimos muestran mayor tendencia a la despersonalización.

Así mismo de acuerdo con los datos del análisis inferencial el tipo de institución en que se labora es otro factor desencadenante del burnout, el hacerlo en una pública aumenta la probabilidad de sufrir acoso psicológico, así como alcanzar niveles muy altos de desgaste emocional (despersonalización). Esta situación se acentúa cuando se labora en el nivel medio superior, tal como la indican las correlaciones encontradas al emplear la prueba Chi cuadrada ($\chi^2 = 17.64$ y una $p = .046$).

Una posible explicación a este hecho es que en las escuelas públicas del nivel medio superior los profesores tienen grupos de hasta setenta estudiantes, y para cubrir treinta horas a la semana, es necesario impartir clase a diez grupos a la vez, lo que implica trabajar hasta con 700 estudiantes al semestre. De manera adicional y como parte de su labor profesional, dar respuesta las demandas institucionales de carácter académico administrativo, como reportes, llenado de actas, tutorías y asesorías a los estudiantes, exámenes extraordinarios, asistencia a juntas, tomar cursos, entre otras.

Si a esta situación adicionamos que la mayoría de los encuestados respondieron tener una contratación de carácter interino (70%), lo que implica que no existe estabilidad laboral para ellos, a pesar de que la mayoría (76%) tiene más de diez años de antigüedad en la docencia, se muestra de manera más clara el escenario que puede, en algunos casos, llevar a los docentes al cansancio emocional, la falta de realización personal y/o la despersonalización.

Aún cuando nuestros resultados no nos permiten concluir que existe una relación causal entre el acoso laboral y la incidencia de burnout, sí que existe una asociación entre ambas condiciones. De acuerdo con nuestros resultados el total de estrategias de acoso se asocia con la dimensión cansancio emocional, la cual cabe señalar es la que con mayor frecuencia (63%) reportan los entrevistados.

Desde esta línea de pensamiento podemos considerar como variables relevantes a ser estudiadas el tipo de acoso y las personas que lo llevan a cabo. Como pudimos observar en el ámbito laboral de los profesores, el jefe, los compañeros de trabajo y los estudiantes infringen acoso a éstos.

De manera sobresaliente se muestra la falta de reconocimiento social de su trabajo (por el jefe y los estudiantes), la alta demanda de un trabajo que es considerado por ellos como por debajo de sus capacidades profesionales, rutinario y altamente demandante, como resultado de estas interacciones de abuso con los superiores y los subordinados. Si a ellos aunamos la presión que ejercen los compañeros a través del bloqueo, tal como lo señalan nuestros datos, tenemos una panorámica reveladora sobre el tipo de violencia que las mismas condiciones institucionales generan en el ámbito laboral de los docentes: La sobresaturación, la falta de estabilidad laboral, el alto nivel de competencia, y la desvalorización de su trabajo.

Los resultados de estas condiciones no sólo afectan a los profesores, impactan también a los estudiantes, y a la institución en su conjunto. Es poco probable que un profesor con 700 estudiantes, pueda brindarles la atención y el seguimiento puntual que una educación de calidad requiere. Tal vez esta sea una de las variables asociadas a los incidentes en la trayectoria académica de los alumnos, así como en los indicadores de eficiencia terminal de las mismas escuelas.

Vale la pena para continuar con esta línea de investigación realizar trabajos de corte cualitativo, en los que se pueda identificar la forma específica cómo los profesores y otros actores presentes en la acción educativa, perciben las condiciones institucionales en las que se lleva a cabo su labor, y los resultados de la misma.

Referencias

- Abraham, A (1986) El enseñante es también una persona. Barcelona: Gedisa.
- Abraham, A (1987) El mundo interior de los enseñantes. Barcelona: Gedisa.
- Anzaldúa, R. y Ramírez, B. (2016) Institucionalización de la violencia en, Carrillo, C. (Coordinador) Las violencias en los entornos escolares, Jalisco: Universidad de Guadalajara, CUCEA.
- Arón, A. M. & Milicic, N. (2005). *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Boada, J.; Diego, R. & Vigil, A. (2003). Mobbing: Análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas (MOBB-90; MOBBCF2I; MOBBG-15 y MOBBCS-28). Encuentros en Psicología social, 1(5), Málaga, España: Aljibe, 26-31
- 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.
- Fidalgo, A M y Piñuel, I (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. 10. Psicothema 2004. Vol. 16, n° 4, pp. 615-624
- Jane L. Ireland & Pete Snowden. (2002) Bullying in secure hospitals. The Journal of Forensic Psychiatry. Volume 13, Issue 3. Pages 538-554.
- Leymann, Heinz (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces Violence and Victims. Vol:5, No:2, 119-126.
- Leyman, H., & Zapf, D. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces' Violence and Victims". *European Journal*, 5(2).
- Luna, A. (2003). Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Secretaría de Salud Laboral, Madrid: Ediciones GPS.
- Mishna, F. (2003) Learning disabilities and Bullying: Double Jeopardy. Journal of learning disabilities, 4, 336-347
- Peralta, M. C. (2014) El Acoso Laboral, Mobbing, perspectiva psicológica. Revista de Estudios Sociales, no. 18, agosto de 2004, 111-122.
- Piñuel, I (2001) Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido. AEDIPE. 2001; 14: Disponible en internet: www.acosomoral.org.

Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of work and organizational psychology*, 10 (4), 425-441.

Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996) On the relationships between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of work and organizational psychology*. 5 (2), 215-237.

Zapf, D. & y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of work and organizational psychology*, 10(4), 369-373.