

XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2008.

## **Fases del mobbing en docentes de nivel medio de la ciudad de Córdoba.**

González Verheust, María Cristina, Luque, Leticia Elizabeth y Burba Pons, María Cristina.

Cita:

González Verheust, María Cristina, Luque, Leticia Elizabeth y Burba Pons, María Cristina (2008). *Fases del mobbing en docentes de nivel medio de la ciudad de Córdoba. XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-032/183>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/efue/zyQ>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# FASES DEL MOBBING EN DOCENTES DE NIVEL MEDIO DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA

González Verheust, María Cristina; Luque, Leticia Elizabeth; Burba Pons, María Cristina  
Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.  
Argentina

## RESUMEN

El objetivo general ha sido analizar y describir las fases de mobbing o terror psicológico, producido en un ambiente laboral específico: el ámbito educativo. El mobbing se expresa en comunicación hostil, sin ética, que lleva al sujeto a una posición indefensa y desvalida. Se trabajó con un grupo de docentes de nivel medio, aplicando el Cuestionario LIPT-80 y preguntas referidas al desempeño laboral tales como la satisfacción con el trabajo y la gestión educativa. Los datos indican la existencia de mobbing horizontal, descendente y ascendente, que afecta y limita la comunicación, altera el contacto social, desacredita e impide mantener la reputación personal y laboral, además de afectar la salud física- psíquica y social de los docentes.

## Palabras clave

Mobbing Docentes

## ABSTRACT

MOBBING PHASES IN MIDDLE-LEVEL TEACHERS, IN CÓRDOBA-ARGENTINA

The general objective has been to analyze the mobbing phases or psychological terror, taken place in the singular labor atmosphere: in the educational environment. Mobbing is expressed in hostile communication, without ethics, which leads to subject a helpless and defenseless position. The study was conducted with a group of middle-level teachers, applying the questionnaire LIPT-80 and questions relating to job performance (job satisfaction, educational management, among others). The data confirm the existence of horizontal mobbing, descending and ascending order, which affects and limits communication, alter the social contact, discredits and prevents maintain personal reputation and work, in addition to affect physical and mental health and social teachers.

## Key words

Mobbing Teachers

## INTRODUCCIÓN

El tema que se desarrolla en el presente trabajo es el de "MOBBING", acoso psicológico laboral, las conductas del mismo y los efectos psicofísicos en el ámbito institucional docente. El concepto de acoso grupal, psicológico, acoso moral, psicoterorismo o "mobbing" fue introducido en las ciencias sociales por K.Lorenz (1966), como conclusión a sus observaciones en diversas especies de animales en libertad. En su significado original, se llama *mobbing* al ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; actualmente se aplica a situaciones grupales en las que un sujeto es sometido a persecución, agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad o conformidad del resto.

El fenómeno comenzó a estudiarse a principios de los ochenta por el psicólogo alemán H.Leymann, quien define al *mobbing* como *ser objeto de agresión de los miembros del propio grupo social*. Este fenómeno es de análisis reciente en el ámbito labo-

ral y es un serio conflicto en el mismo. Más que un problema ocasional entre personas, o un ataque ocasional de ira, o una pelea aislada, se trata de la intimidación regular y persistente que socava y destruye la confianza e integridad de la víctima; es frecuentemente fomentado, e incluso aceptado, como parte de la cultura de la organización. Así, Leymann lo define como *la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es arrastrado a una posición indefensa y desvalida activamente mantenido en ella. Estas actividades tiene lugar de manera frecuente, por lo menos una vez a la semana y durante largo tiempo por lo menos seis meses. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba con la estructura mental, psicosomática y social* (Rayner & Hoel, 1997).

Las formas de hostigamiento psicológico hacia un individuo son heterogéneas y sus manifestaciones cambian de un país a otro, de una cultura a otra y de una organización a otra. Las diversas actitudes y comportamiento hostiles son clasificados por distintos autores; las conductas descritas por Leymann (1996), pueden clasificarse en cinco grandes grupos o apartados, que González de Rivera (2002) señala como *Las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional*: a) aquellas que afectan y limitan la comunicación; b) aquellas dirigidas a limitar o alterar su contacto social; c) las dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral; d) las dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional; e) los comportamientos que afectan directamente a la salud física o psíquica de la víctima

El mobbing tiene distintas expresiones, según Abajo Olivares (2004):

- **Mobbing Horizontal**: Nos referimos a él cuando hablamos de acoso realizado entre "pares"; es decir, aquel en el que uno o varios trabajadores se ve acosado por uno o varios compañeros de similar nivel jerárquico dentro de la organización.
- **Mobbing Descendente**: Es aquel en el que quien ostenta el poder (o una cuota suficiente de poder) acosa a uno o varios trabajadores situados en un nivel inferior dentro de la escala jerárquica y la pirámide organizacional.
- **Mobbing Ascendente**: Consiste en aquella en la que una determinada persona que ocupa un cierto grado jerárquico de tipo superior dentro de la organización es acosada por uno o varios de sus subordinados.

En cuanto a las fases del mobbing, desde la perspectiva de la víctima, pueden señalarse:

- a) **La fase inicial**: Tal vez lo más característico de esta fase sea el desconcierto. La/s víctima/s no sabe qué está pasando ni por qué le pasa a él o ella. Probablemente tampoco sea consciente de que está siendo víctima de un acosador.
- b) **La fase de conflicto abierto**: La estigmatización, que ha comenzado ya a dar sus frutos, se afianza y avanza inexorablemente hacia la destrucción moral (psicológica) de la víctima. El acosador mantiene e incrementa sus ataques, sabiendo que el acosado se encuentra debilitado. Por otro lado, el fenómeno del acoso interfiere en su desempeño laboral o profesional. Comienza a sufrir pérdidas de atención, disminuye su concentración y comete errores hasta entonces inexistentes.
- c) **La fase de escape**: Al llegar a esta etapa la víctima ya está afectada psicológica y físicamente. Es probable que haya estado de licencia médica en varias oportunidades y por tiempos prolongados.

El objetivo general del presente estudio ha sido describir y analizar las fases del mobbing en el ámbito educativo, considerando que, en los últimos años, los colegios han recibido la influencia de los profundos cambios que ha ido experimentando nuestra sociedad, los que, según Boyer (1998), *han afectado a la institución educativa en dos sentidos: modificándose la función y la consideración que la sociedad le atribuye, y cambiándose las intenciones educativas y las condiciones en las que el profesorado ejerce la docencia*.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Para realizar el estudio se seleccionó una muestra accidental de docentes de nivel medio, de una escuela adscripta a la enseñanza oficial de la Provincia de Córdoba. En los instrumentos utilizados se incluyó una ficha para recabar datos personales (edad, sexo, estado civil, antigüedad laboral docente, título/s que posee, entre otras), y preguntas relacionadas a la satisfacción con el trabajo, la educación actual, la gestión educativa, y las relaciones con la autoridad, los pares y el alumnado.

Para indagar acerca de las **conductas de mobbing** se aplicó el LIPT-80 (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*), en la versión adaptada por F.J. Abajo Olivares, que incluye 80 conductas que pueden indicar la existencia de *mobbing* (ver Anexo).

Las conductas descritas se clasifican en los grupos antes mencionados: a) que afectan y limitan la comunicación: ítems 4-7-14; b) dirigidas a limitar o alterar su contacto social: 6-12-19; c) dirigidas a desactivar a la víctima: 2-9-13; d) dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional: 1-3-5-8-10; e) comportamientos que afectan directamente la salud física o psíquica de la víctima: 11-15-16-18-20. Las principales características de estas conductas es la repetición (al menos una vez por semana) y su prolongación en el tiempo (al menos durante seis meses). Los sujetos deberán responder a cada conducta indicada calificándola de 0 (nunca) a 3 (muy frecuentemente (menos de dos veces por semana, en los últimos seis meses)).

## RESULTADOS

Los datos se resumen en función de los cinco grupos de González de Rivera (2002). Analizando los datos, respecto a los ítems que responden al **grado de afección y limitación de la comunicación**, el 50% de los docentes responde que son afectados "muy frecuentemente" y el 45% que este aspecto se afecta de manera frecuente.

En relación a la **limitación o alteración del contacto social**, el 45% responde que esto ocurre frecuentemente, y el 40%, "muy frecuentemente".

En cuanto a las actividades **dirigidas a desacreditarlos**, el 40% responde que las mismas se surgen "muy frecuentemente" y 50%, que es frecuente la ocurrencia de este tipo de actividades.

El 50% considera que las actividades dirigidas a la **desacreditación profesional o reducción de ocupación**, ocurren "muy frecuentemente", y para el 40%, frecuentemente.

Finalmente, en relación a las actividades que lo **afectan psíquica o físicamente**, el 50% afirma que esto le ocurre frecuentemente y 48%, a veces; debe considerarse que es el único aspecto en que ninguno de los entrevistados lo señaló como algo de ocurrencia "muy frecuente".

En cuanto a las preguntas efectuadas, el 90% de los docentes afirman que, si bien no se puede generalizar, los superiores en su mayoría, ejercen una autoridad encubierta; un entrevistado completó el ítem agregando la frase: "lobo con piel de cordero". En cuanto a los pares, el 90% reconocen mucha competitividad y que, salvo excepciones, no se da el verdadero sentido de "compañerismo". En cuanto al alumnado, reconocen que priman el desconocimiento y la indiferencia, con escasa participación (98%).

En cuanto a lo que transmite su gestión educativa, las respuestas fueron diversas; algunos docentes expresaron conceptos teóricos e idealistas, mientras que otros (75%) no supieron qué contestar, lo que nos remite a cierta crisis de identidad profesional. En cuanto a la educación actual y lo que hace a la relación familia-escuela-medios de comunicación, todos reconocen que los valores han cambiado, afirman que no se puede informar sin formar y que en ese aspecto la familia suele desentenderse de sus obligaciones. Algunos docentes agregan que los medios de comunicación no forman y la información no suele revestir los canales adecuados.

En cuanto a la satisfacción con su rol docente, solo el 30% está totalmente satisfecho y la gran mayoría coinciden en que trabajan por necesidad, aclarando que, a pesar de no sentirse completamente satisfecho, no podrían hacer otra cosa porque "aman" la docencia.

## DISCUSIÓN

Quienes han sido docentes reconocen que, en algún momento del quehacer diario, se han enfrentado a situaciones de *mobbing* tanto de carácter ascendente como descendente. Esta es una problemática tan antigua como el hombre, pero que se ha convertido en una preocupación social en los últimos años, como manifestación de los efectos nocivos de los cambios socioculturales de las últimas décadas.

El análisis del LIPT-80 permitió reconocer cierta intimidación por parte de las instituciones educativas, expresada conscientemente o no por los docentes. Los datos indican la existencia de *mobbing* horizontal, descendente y ascendente; este afecta y limita la comunicación dentro de la institución; entre sus consecuencias se cuentan la alteración del contacto social, la desacreditación y las dificultades o impedimentos para mantener la reputación personal y laboral; todo esto afecta la salud física-psíquica y social del docente.

Los resultados expuestos llevan a cuestionar la disonancia en los datos referidos a las actividades que afectan psíquica o físicamente a los docentes; resulta llamativo que pocos docentes reconozcan conscientemente conductas de *mobbing*, aun cuando son los probables afectados. Coincidiendo los autores mencionados, debe considerarse que los docentes suelen temer el manejo de los datos recabados en su contra, y en consecuencia, pueden ocultar parcialmente la información real. No obstante, lo expresado en los demás aspectos, señala de forma clara que existe acoso moral dentro de las instituciones escolares.

Es preciso conocer y reconocer este problema para enfrentar las situaciones específicas de *mobbing*, y poder seguir adelante en la misión que el docente tiene, más allá de las negaciones o indiferencias sociales, políticas, jurídicas.

La confianza en sí mismo es uno de los factores más importantes para hacerle frente al acoso. En la medida en que el individuo tiene confianza en sí mismo, el miedo desaparece y proyecta una expectativa de autoeficacia que le permitirá tener la certeza de que será capaz de afrontar y dar respuesta al *mobbing*, en el caso de ser víctima del mismo. Esto le permite a la persona conocer sus recursos y cualidades, identificando y liberándose, al mismo tiempo de sus "virus mentales" (elementos que minan la percepción correcta de la realidad y reducen su autoconfianza).

En otro sentido, es prioritaria una legislación específica del problema de la violencia laboral que avasallan los derechos fundamentales de la persona que trabaja, en tanto los problemas derivados del trabajo ponen en serio riesgo la salud física-psíquica, la integridad y la dignidad de las personas.

## ANEXO

Ejemplo de ítems (LIPS-80)

Conductas que afectan y limitan la comunicación: Su superior restringe o limita su posibilidad de hablar, expresar o manifestar su opinión? (lo interrumpe continuamente)

Conductas dirigidas a limitar o alterar su contacto social: Siente que está siendo controlado/a y/o vigilado/a de manera inusual en relación con su actividad habitual?

Conductas dirigidas a desactivar a la víctima: Ante las dificultades educativas actuales la Institución lo responsabiliza a Ud. en primer término?

Conductas dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional: Las demandas de sus superiores hacia Ud. son cada vez mayores?

Comportamientos que afectan la salud física o psíquica: Si pide días por enfermedad, encuentra mil dificultades o recibe amenazas?

---

## BIBLIOGRAFÍA

ABAJO OLIVARES, F. (2004). *Mobbing*, acoso psicológico en el ámbito laboral. Buenos Aires: Lexis Nexis.

BOYER, C. (1998). Factores de riesgo de la salud de los docentes. *Trabajadores de la enseñanza*. España: Laia. (11-13).

GONZÁLEZ DE RIVERA, J. (2002). El maltrato psicológicos, cómo defenderse

del *mobbing* y otras formas de acoso. Madrid: Espasa Práctico.

LEYMANN, H. (1996). La persecución en el trabajo. París: Du Seuil.

LORENZ, K. (1966). Sobre la agresión. Nueva York: Harcourt.

RAYNER, C.; HOEL, H. (1997). A summary review of literatura relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7: 181-191.