

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DOCENTE. PARTE II

VIOLENCIA LABORAL

Un problema que se está haciendo más evidente en las aulas es la creciente violencia (tanto física como verbal, o ambas al mismo tiempo), que, si bien es cierto que se trata de un reflejo de la violencia existente en la sociedad actual, representa un problema cada vez más preocupante. Actualmente muchos de nuestros docentes sufren y conviven con situaciones de violencia en los centros educativos, siendo las situaciones de violencia más habituales que describen peleas, insultos y vejaciones entre compañeros y compañeras, vandalismo y destrozos del material escolar, violencia psicológica, episodios y conflictos con un componente racista y enfrentamientos a través de redes sociales, como WhatsApp. Los docentes sufren amenazas por parte de alumnado y familias, falta de respeto y reconocimiento de la autoridad docente, violencia psicológica y situaciones de indefensión. El aumento de la violencia escolar ha hecho que muchas comunidades autónomas, como Castilla y León, establezcan protocolos específicos de actuación para el profesorado en caso de agresiones, o que los jueces, en algunos casos, tipifiquen las agresiones perpetradas por padres o madres como atentado a la autoridad pública.

➤ ACOSO LABORAL O MOBBING.

Se puede definir como un comportamiento continuado y deliberado de "maltrato", con comportamientos, palabras o actitudes, que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo, por parte de una o varias personas de su entorno laboral, y que causan en la víctima un profundo malestar psicológico y personal, dañando su confianza y reduciendo su autoestima, y por tanto atacan contra la dignidad o integridad de la víctima. En la docencia, el mobbing se manifiesta mediante los siguientes aspectos:



- Malos horarios de manera sistemática.
- Asignación de grupos con sobrecarga de alumnado.
- Asignación de los peores grupos de alumnado.
- Control exhaustivo de los contenidos, vulnerando la libertad de cátedra.
- Apertura de expedientes disciplinarios.
- Utilización de alumnado y/o padres/madres para su acoso.
- Difusión de rumores sobre su persona o sobre su trabajo.
- Aislamiento del resto de compañeros/as.
- Denegación de permisos y licencias.
- Paralización en el trámite de sus solicitudes.
- Sobrecarga de trabajo.
- Trabas a la hora de poner medios a su alcance.
- Asignación de aulas donde se produce hacinamiento y/o aislamiento.
- Impedimento para usar determinadas aulas.
- Denegación de los medios informáticos adecuados.
- Denegación de material, como, por ejemplo, papel, fotocopias, etc.
- Cambios de notas.
- Injerencia en la realización de exámenes.
- Exclusión de proyectos.
- Más burocracia y controles innecesarios.
- Desautorización ante instancias superiores.
- Negación sistemática e injustificada de solicitudes.
- Ocultación de información.
- Negación de recursos económicos.

➤ **INSATISFACCIÓN LABORAL.** Se puede definir como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Se podrían destacar entre sus múltiples causas:



1. Escasa o nulas posibilidades de promoción (el docente desde que comienza a trabajar prácticamente toca techo en sus metas profesionales).
2. Conflictos de relación con el alumnado, padres/madres, compañeros, Administración Educativa, etc., que generan mal ambiente de trabajo.
3. Inestabilidad laboral.
4. Circunstancias personales y familiares (muchos docentes viven lejos de su lugar de trabajo durante muchos años, con la imposibilidad de poder conciliar satisfactoriamente la vida laboral y familiar, viéndose obligados a realizar grandes desplazamientos para acudir a su puesto de trabajo).
5. Dificultad para adaptarse a un ambiente laboral cambiante que cada vez supone la utilización de las nuevas tecnologías de la información.
6. Fatiga motivada por el alto requerimiento mental en el trabajo.
7. Monotonía al realizar operaciones repetitivas y rutinarias año tras año.
8. Soportar o ver cómo compañeros sufren conductas violentas que suponen tanto agresiones de forma verbal como incluso física.
9. Baja realización personal al no poder alcanzar los niveles previstos para trabajar con el alumnado.

PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

También los riesgos psicosociales deben tenerse en cuenta en los centros educativos; riesgos bastante sufridos por el profesorado. Por lo que deben prevenirse y ser evaluados. Algunas medidas preventivas que se pueden llevar a cabo, según Quirónprevención, son:

- Programas de formación en aspectos relacionados con la docencia que

permitan la adquisición de habilidades para realizar las tareas asignadas, aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos.

- Formación en sistemas de resolución de conflictos.
- Capacitar a los equipos directivos para identificar conflictos y desarro-

riódicas internas con el profesorado, además de los claustros, para tratar temas de carga de trabajo, intercambio de opiniones, conflictos con alumnos y padres, condiciones de conciliación, etc.

- Fomentar los grupos de trabajo en situaciones de difícil manejo o toma



llar procedimientos que garanticen el derecho a queja, al anonimato y prevean sistemas de mediación y/o arbitraje.

- Existencia de procedimientos internos que ayuden a detectar posibles problemas con alumnado, padres/madres, organización interna, etc.
- Disponer de protocolos de actuación ante agresiones y para la gestión de conflictos y/o incidencias. Informar y formar a los trabajadores sobre el protocolo a seguir ante situaciones conflictivas con el alumnado que ayude a reconducir la situación.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- Fomentar la cooperación y el trabajo en equipo mediante reuniones pe-

de decisión.

- Facilitar y fomentar buenas relaciones de convivencia entre compañeros, dirección, padres y alumnado.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo, y no a las características de las personas. Para su evaluación existen métodos avalados por estudios científicos. Los y las trabajadoras, y sus representantes, debemos exigir que se cumpla la ley y se actúe también en el campo de estos riesgos tan sufridos en nuestros centros educativos. **Se debe comenzar a evaluar los riesgos psicosociales en los centros educativos de Castilla y León.**

STECyL-i CUENTA DE PREVENCIÓN EN LAS DISTINTAS PROVINCIAS DE CASTILLA Y LEÓN:

- Ávila: saludlaboralavila@stecyl.net
- Burgos: saludlaboralburgos@stecyl.net
- León: saludlaboralleon@stecyl.net
- Palencia: saludlaboralpalencia@stecyl.net
- Salamanca: saludlaboralsalamanca@stecyl.net

- Segovia: saludlaboralsegovia@stecyl.net
- Soria: saludlaboralsoria@stecyl.net
- Valladolid: saludlaboralvalladolid@stecyl.net
- Zamora: saludlaboralzamora@stecyl.net

