

SALÚ LLABORAL

RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA ENSEÑANZA (II)

Acción preventiva frente a los riesgos psicosociales en la enseñanza

Caminos que no llevan a ninguna parte

Antes de establecer una estrategia para hacer frente a los riesgos psicosociales en la enseñanza, conviene identificar algunas estrategias frecuentemente propuestas por la administración y las patronales de los centros privados, contando incluso con la colaboración de preventivistas de corte tradicional.

La estrategia de negación

Es la que emplean aquellos que consideran que, cualquiera que sea la actividad de un centro de trabajo o las condiciones en que la misma se desarrolla, los únicos riesgos que encuentran son la caída de personas a distinto nivel, la caída de personas al mismo nivel, la caída de objetos en manipulación, las pisadas sobre objetos, etc. Es el sistema de evaluación de riesgos empleado por las Mutuas, que únicamente tiene en cuenta el riesgo de accidente y donde los riesgos psicosociales o cualquier otra peculiaridad del sector simplemente no existen.

La estrategia de contención

A pesar de la estrategia anterior, el número de días de baja por enfermedades originadas por el estrés es muy alto, con lo que el gasto de personal se dispara. Para reducir el número y el coste de las bajas, sin atajar sus causas, se promueven planes de gestión de personal que condicionan una mayor dotación económica de los centros públicos o incluso de los departamentos dentro del centro, a que exista un menor número de bajas, con lo que se pretende presionar al personal para que no coja la baja, para que se oculten las bajas no declarándolas y haciendo que las clases o el trabajo de la persona enferma los asuman otras personas del departamento, todo con tal de no perder la subvención.

En el sector privado, y a veces también en el público, se encarga la gestión de las bajas por enfermedad común a las mutuas, que desarrollan una labor de presión sobre la persona enferma tratando de reducir la duración de su baja, llegando incluso a darle el alta sin estar curada.

La estrategia del tratamiento individual

Partiendo de la base de que todas las personas sometidas a riesgos psicosociales no presentan necesariamente enferme-

dades trastornos psíquicos o físicos derivados de las mismas condiciones de riesgo, se pasa a considerar que son los individuos los que dan una respuesta inadecuada al medio en el que trabajan, son los individuos los que fallan, y se trata por lo tanto de un problema individual que hay que abordar mediante el tratamiento terapéutico de las personas enfermas, de manera que, sin cambiar las condiciones en las que trabajan, éstas no afecten a su salud.

Sin negar la necesidad de tratamiento de las personas afectadas por problemas psíquicos o físicos derivados del estrés, ello no puede ser considerado como una estrategia preventiva, pues no actúa sobre los factores de riesgo. Lucía Artazcoz suele plantear el paralelismo con el consumo del tabaco, que afecta de forma muy diferente a cada persona, pero por ello no se considera un problema individual, sino que se aborda de forma preventiva intentando reducir el consumo de tabaco o la exposición al mismo.

La estrategia de la calidad

Sobre el papel, o en su propaganda, los sistemas de aseguramiento de la calidad se nos presentan como un método de mejora continua que debiera contribuir a un mejor funcionamiento de las organizaciones, tanto hacia el cliente externo (alumnado, padres/madres) como hacia el cliente interno (profesorado, PAS), posibilitando la participación y la aportación de todos en la mejora del servicio.

En la práctica, lo único que cambia al aplicar un sistema de calidad es que se incrementa la cantidad de documentación que hay que cumplimentar para cada cosa que se hace, con lo que se incrementa la carga de trabajo y el control externo sobre la actividad individual, y no se fomenta ni la participación ni la colaboración.

Una vez conocidas las estrategias que no sirven para prevenir los riesgos psicosociales, tendremos que buscar formas de **actuar sobre las condiciones de nuestro trabajo que hacen que nos genere una situación de estrés**. Los expertos han identificado que un trabajo puede ser estresante cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo que el trabajo nos exige y las compensaciones que nos proporciona, cuando existe una alta demanda de trabajo acompañada de un escaso control de cada persona sobre la actividad que desarrolla, cuando no se puede contar con la colaboración de

los compañeros o con los superiores para sacar adelante el trabajo o hacer frente a los problemas con los que nos encontramos, cuando tenemos que exteriorizar unas emociones distintas de las que realmente sentimos, o cuando podemos ser objeto de acoso moral. Las medidas preventivas tendrán que actuar sobre estos factores para ser eficaces.

Las bases de una estrategia preventiva

Actuar sobre el entorno físico y social

La contrarreforma educativa nos presenta la enseñanza como un simple proceso de transmisión de conocimientos desde el profesorado al alumnado. Como los contenidos a transmitir son los correctos -los establecidos por decreto-, si no se obtiene un resultado académico adecuado es porque el profesorado falla, lo que nos lleva a un burnout generalizado, o porque el alumnado falla, por lo que debe ser excluido del sistema educativo.

Sin embargo, la enseñanza se desarrolla en un **entorno físico** que convierte la transmisión de información en un auténtico milagro. Con un nivel de ruido de 70 decibelios A, similar al de una calle con bastante tráfico pero muy habitual en el interior de nuestras aulas, el alumnado sólo puede percibir el 50 % del mensaje emitido por el profesorado. Además, el ruido incrementa el nerviosismo y reduce la concentración. Si a ello añadimos que con frecuencia se padece en las aulas una temperatura demasiado alta o demasiado baja, reflejos que impiden ver lo que se escribe en la pizarra, fluorescentes que parpadean, un ambiente cargado por la falta de ventilación y un mobiliario en el que casi nadie puede estar cómodo, porque la mitad del alumnado no cabe y a la otra mitad le cuelgan los pies, el resultado lógico es que si alguien consigue aprender algo es por puro milagro.

La distribución de espacios en la mayor parte de los centros sólo contempla la sala de profesores/as como espacio de trabajo, de preparación de clases, de descanso y de relación social, actividades difícilmente compatibles.

No es mejor la situación del personal de administración y servicios, que suele ocupar espacios escasos y mal acondicionados que en nada favorecen la tarea a desempeñar ni reducen su incidencia negativa sobre la salud.

Conseguir unos mínimos ergonómicos en los centros docentes es una primera medida para que dejen de ser patógenos.

Las **condiciones sociales**, tanto las que afectan al nivel socioeconómico y cultural del alumnado o la configuración de su entorno familiar, como las que tienen que ver con los servicios de apoyo disponibles en el entorno (bibliotecas, museos, acceso a internet, actividades extraescolares) condicionan severamente el rendimiento escolar y por tanto la obtención de resultados en la labor docente, primera com-

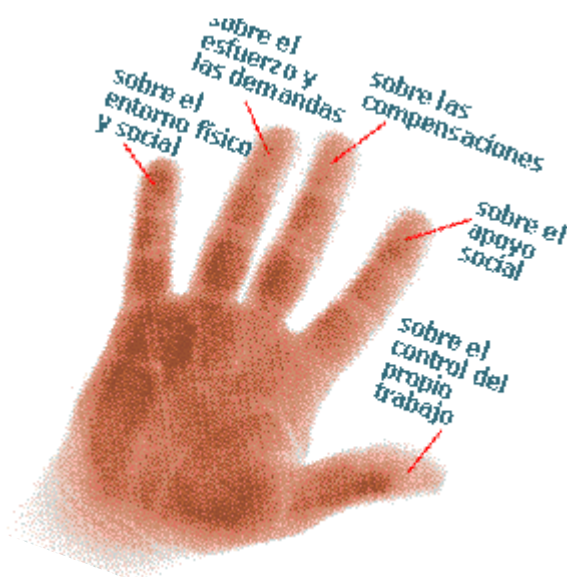
pensación del esfuerzo realizado.

El centro debe poner en funcionamiento los medios de que dispone e implicarse en la mejora social de su entorno más próximo.

Actuar sobre el esfuerzo y las demandas

La sociedad cada vez exige más al sistema educativo.

Tenemos que generar personas formadas que respondan a las necesidades del mercado de trabajo y de la convivencia social, reducir y compensar desigualdades, fomentar valores que en la sociedad no se practican, actualizar los contenidos de manera permanente y competir con los medios audiovisuales de comunicación para captar la atención del alumnado, prestándole además una atención personalizada. **Y se hace frente a esa labor con unas plantillas en congelación o recorte**, con medios materiales escasos y, como hemos dicho, en un entorno inadecuado.



Es difícil reducir esta demanda general, pero sí es posible **reducir el volumen de trabajo de cada docente:**

- Reduciendo el número de horas lectivas, con carácter general.
- Haciendo que la asunción de nuevas tareas adicionales conlleve reducción de la carga lectiva en vez de o además de complementos económicos.
- Reduciendo el número de alumnos/as por aula, con carácter general.
- Reduciendo el porcentaje de alumnos/as con problemas de aprendizaje o de comportamiento en cada aula. Lo contrario de los batallones de torpes que promueve la reciente reforma.
- Garantizando la sustitución de las personas que se encuentren de baja o ausentes por cualquier motivo.
- Disponiendo de personal administrativo en todos los nive-

les educativos y en número suficiente.

- Disponiendo de personal especializado en materias como la informática o los medios audiovisuales.
- Disponiendo de personal de apoyo especializado al que recurrir (logopedia, psicología, asistencia social).

También se puede **actuar sobre la forma de organizar el tiempo de trabajo:**

- Ordenar los horarios de clase y de presencia en el centro de manera que existan intervalos para la preparación de las clases, para la puesta en común con los compañeros y compañeras y la participación en la vida del centro.
- Alternar las clases y esas otras labores.
- Establecer pausas, períodos reales de descanso.
- El objetivo del horario escolar no puede ser únicamente salir cuanto antes. Hay que organizar los horarios de manera que el alumnado también disponga de períodos de expansión, recuperación y relajación. Y no se trata sólo del recreo. También entre clase y clase. Hay que utilizar las aportaciones de la cronobiología para colocar las asignaturas en el momento en que existen más posibilidades de que sean asimiladas.
- La conciliación de la vida familiar y laboral también debe ser un objetivo a lograr, considerando como horario laboral todas las horas de preparación de clases y corrección de trabajos y exámenes que habitualmente se realizan en casa.

En lo que se refiere al PAS, además de la implantación de la jornada de 35 horas en todos los centros y una dotación de personal suficiente, hay que considerar como un objetivo prioritario la eliminación del trabajo monótono o repetitivo y el establecimiento de pausas.

Actuar sobre las compensaciones

El trabajo nos exige un esfuerzo pero nos aporta unas compensaciones. El salario, el reconocimiento del propio trabajo, el control de estatus (perspectivas de promoción, no sufrir cambios no deseados, estabilidad laboral) o la posible inconsistencia de estatus (trabajar por debajo de nuestro nivel de cualificación) son las claves para equilibrar esa balanza.

- La tabla comparativa de **salarios** del profesorado no universitario por comunidades autónomas elaborada por la Confederación de STEs indicaba que en muchas comunidades hay mucho que avanzar en este terreno. En PAS hay que mejorar mucho los sueldos más bajos.
- El **reconocimiento del propio trabajo** se obtiene a

través de los resultados académicos que alcanza el alumnado, que como hemos dicho está muy determinado por las condiciones físicas y sociales en las que se desarrolla la enseñanza, y por otra parte, por cómo se percibe la labor profesional en la sociedad en general y en los entornos más cercanos en particular. Hace unas décadas, el maestro era una figura importante en el pueblo, junto al cura y el alcalde. Hoy en día existen otras fuentes de adquisición de conocimientos (televisión, medios de comunicación en general, internet) lo cual deja en segundo plano la función social del profesorado, y muchas veces se habla más de sus vacaciones que de otra cosa.

- El reconocimiento que se obtiene de las autoridades educativas o de los dueños o gestores de los centros también es escaso. Lo normal es que sólo transmitan órdenes. Los sistemas de evaluación de la actividad docente o administrativa rara vez se utilizan como refuerzo positivo o reconocimiento y sí son utilizados o falseados para ir contra personas concretas a las que se tiene enfiladas.

- Siendo la enseñanza un sector feminizado, se ve afectado por la menor consideración social que tienen los trabajos desempeñados por mujeres en una sociedad que sigue estando tan marcada por los roles de género.

- Si además, como ocurre en Euskal Herria, por enseñar en una lengua concreta como es el euskera, el profesorado puede ser acusado de fomentar el terrorismo por algunos políticos, el desánimo y desprestigio profesional puede ser extremo.

- La **labor profesional del PAS** es invisible, no siendo valorada ni reconocida ni a nivel interno ni externo.

- La **inestabilidad laboral** sigue siendo una lacra que afecta a una parte muy significativa del personal. La falta de un contrato fijo no sólo implica tener que cambiar de centro con demasiada frecuencia, sino afrontar asignaturas nuevas cada año, o incluso cada mes en el caso de quienes realizan sustituciones, y a menudo hacerse cargo de todo aquello que el personal fijo no quiere para sí (los grupos más conflictivos, las asignaturas más áridas). Reducir la temporalidad permitiendo que el personal consiga una estabilidad laboral es una reivindicación de primer

orden, junto con un trato igualitario, solidario y hasta un poco protector del personal fijo hacia interinos y sustitutos. La situación del PAS es similar.

- Pero incluso las personas con contrato fijo se ven sujetas a una **movilidad** no deseada por el establecimiento de

El reconocimiento de los factores de riesgo puede ser una amenaza a las estructuras del poder establecido ya que en este modelo de sociedad se deja toda la potestad en manos de las direcciones empresariales, de tal manera que se crean mecanismos tendentes a la selección ideológica de los empleados, incentivando al más dispuesto a aceptar las órdenes, a la realización de horas extras, la voluntariedad, la total disposición a cambios de puesto de trabajo, horarios..., al más sumiso.

nuevos requisitos administrativos (acreditaciones) por la reorganización, unificación o supresión de centros, o por la evolución de la matriculación. Habría que intentar reducir al mínimo toda esa movilidad no deseada e incrementar las posibilidades de movilidad voluntaria, tanto horizontal como vertical (promoción, acceso a otros niveles educativos).

- Hay que mejorar la **preparación pedagógica** del profesorado que había obtenido unas licenciaturas que en principio no estaban destinadas a la enseñanza. En PAS es además frecuente que el personal esté trabajando en puestos o funciones que están por debajo de su formación, lo cual unido a las escasas posibilidades de promoción o movilidad voluntaria genera un importante malestar añadido.

Actuar sobre la capacidad de control sobre el propio trabajo

Frente a la visión de la profesora como la reina de la clase, pues una vez cerrada la puerta del aula decide qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, la realidad indica que existen unas disposiciones del Ministerio de Educación, otras de la Comunidad Autónoma, otras del centro y otras del seminario o departamento que acaban definiendo con extremada minuciosidad todo lo que se debe enseñar en cada nivel, así como la metodología a utilizar. Todo ello acaba **coartando la autonomía y la posibilidad de crear en el trabajo**, aunque mucho menos que en otro tipo de puestos como los del PAS, donde se aplica a rajatabla la máxima de "*a ti no te pagan por pensar*".

Sería deseable que todas las instancias que deciden sobre la actividad educativa ofrecieran al profesorado y al PAS la posibilidad de **participar en la toma de las decisiones** sobre las cuestiones que le afectan.

Actuar sobre el apoyo social

Con este término se identifica a las relaciones con los compañeros y compañeras y con los superiores jerárquicos. En definitiva, si para sacar adelante nuestro trabajo y hacer frente a los problemas que el mismo nos crea podemos contar con el apoyo y la colaboración de compañeros y superiores o si por el contrario cada uno está como en la película, "*sólo ante el peligro*".

La dinámica individualista se va imponiendo cada vez más en los centros docentes, disminuyendo el trabajo en común y la puesta en común de los problemas para poder beneficiarse de las experiencias de otros compañeros y compañeras. La falta de espacios y tiempos destinados a esta función contribuye a esa dinámica individualista. Los órganos colegiados existentes en el centro acaban limitándose a

las cuestiones de trámite.

Incluso, en muchos centros, las malas relaciones con los compañeros y compañeras y/o con la dirección son una fuente muy importante de conflictos y de tensión nerviosa añadida.

Recuperar la cooperación profesional sería fundamental para poder afrontar mejor la tarea, mejorando los resultados educativos y rebajando el nivel de estrés del profesorado y el PAS.

Aprender a gestionar los conflictos que se producen entre el propio personal del centro sería una buena medida preventiva.

También sería positivo revisar el **papel de los padres y las madres en el centro educativo**, rehuyendo las tendencias a considerarlos enemigos naturales del profesorado y estableciendo una dinámica de colaboración tanto con cada padre y madre con respecto al proceso educativo de sus hijos/as como con el colectivo en lo que respecta a la marcha del centro.

Actuar sobre el esfuerzo emocional

Trabajar con personas, y más cuando se tiene una responsabilidad sobre su futuro y bienestar, es una fuente constante de tensiones, preocupaciones y conflictos. Además, el papel del personal de la enseñanza obliga a un **autocontrol de las emociones** e incluso a expresar sentimientos que no se tienen, lo que acaba resultando perjudicial para la salud.

Medidas como las ya citadas de garantizar un ambiente físico adecuado, reducir el número de estudiantes o el número de estudiantes con problemas de aprendizaje por cada aula e incrementar las pausas y formar al personal en técnicas de resolución de conflictos, contribuyen a reducir los incidentes en el aula y la sobrecarga que las situaciones problemáticas generan.

Pero además, sería muy conveniente la implicación de todos los colectivos del centro en el desarrollo de una **política de fomento de la convivencia, el respeto mutuo y la resolución de conflictos** mediante el diálogo, de manera que el mantenimiento del orden y el respeto no sean tarea exclusiva del profesorado y el resto del personal del centro, sino que sean el fruto de un consenso social generalizado.

Una política de prevención del Bullying también contribuye a mejorar el ambiente escolar, reducir los conflictos y fomentar la convivencia. Quien tiene costumbre de no respetar a sus propios compañeros y compañeras tampoco respetará al profesorado ni al PAS.

Rubén Belandía

Responsable de Salud Laboral de STEE-EILAS