

TEMA DEL MES / Prevención de riesgos laborales

Mejorar la organización, evitar el acoso

Aunque otro artículo incluido en este Tema del Mes¹ alude a diversas líneas de actuación en políticas de intervención y, especialmente, de prevención de los factores organizativos que favorecen la presencia del acoso en los centros de trabajo, en éste se trata de identificar algunos de esos mismos factores que favorecen la aparición de las conductas de acoso en los centros docentes y se proponen medidas destinadas a prevenirlas

Miguel Recio Muñiz
Gabinete de Estudios FE CC.OO.

SEGÚN estudios recientes², el fenómeno del acoso pasa por las fases de conflicto, mobbing o estigmatización, intervención desde la empresa y exclusión o marginación laboral. Los conflictos son lógicos e inevitables en cualquier centro de trabajo, sin embargo, hay factores, o los llamados agentes estresores, que los pueden convertir en situaciones de acoso, y que caracterizamos desde el punto de vista de los centros educativos³:

1. Desempeño profesional

- Trabajo con alto grado de dificultad, gran demanda de atención y responsabilidad: elevadas ratio; alumnado con situaciones educativas muy heterogéneas y carencia de recursos; toma de decisiones en las calificaciones, de gran transcendencia, etc.
- Funciones contradictorias como la atención a la diversidad y mejora de los rendimientos en pruebas externas, el seguimiento de directrices de departamentos y de equipos docentes, etc.
- Ausencia de un plan de vida laboral (cambios en la asignación de tareas, en función de la dirección del centro; falta de programación de la enseñanza por la administración, etc.).
- Creatividad e iniciativas restringidas y cambios tecnológicos intempestivos.

Las cargas de trabajo excesivas, actividades múltiples y un ritmo de trabajo apresurado contribuyen a la aparición pueden dar pie a situaciones de acoso laboral

2. Dirección

- Liderazgo inadecuado y delegación deficiente de responsabilidades (adopción sólo por el director del centro de decisiones que debieran ser participativas para poder ser asumidas, tales como la aprobación de la Programación General Anual o la resolución de conflictos y adopción de sanciones).
- Relaciones laborales ambivalentes, coacción o manipulación del trabajador, promociones laborales aleatorias (inhibición de la Inspección en la aprobación de horarios; arbitrariedad en los sistemas de control del absentismo; asignación arbitraria de materias, ciclos, asignaturas, docencia, tutorías y horas complementarias en general; presión para que acepte las decisiones de la dirección, so pena de que sea desplazado, suprimido, imparta afines).

3. Organización y funciones

- Planificación deficiente, supervisión punitiva (papel de la inspección de mero control y sanción, ligada a trámites burocráticos; ausencia de planificación en la asignación de horas de apoyo).
- Desinformación, rumores, atribuciones ambiguas (ocultación de información administrativa, legislación, plazos; indeterminación de las funciones en algunas tareas: guardias, horas de apoyo).
- Conflicto de autoridad (imposición de decisiones de la dirección de los centros o de la inspección educativa, sin ningún tipo de razonamiento o justificación que las avalen y sin argumentar, frente a otras opciones que se presentan).

4. Tareas y actividades

- Cargas de trabajo excesivas, actividades múltiples, ritmo de trabajo apresurado (*ratios* elevadas, cumplimentación de excesivos documentos, tales como hojas de demandas, programaciones, actas de reuniones, control de asistencias, preparación de materiales didácticos, memorias de actividades, todo ello en plazos muy escasos y sin que luego se reciba respuestas a las comunicaciones emitidas, lo que les otorga un valor de mero trámite).
- Trabajo monótono, rutinario, con escasa satisfacción personal y autonomía laboral deficiente (dificultad burocrática para salirse de las rutinas, rechazo por la dirección de los centros de cualquier innovación o experimentación, rechazo de cualquier manifestación de la libertad de cátedra).

5. Medio ambiente de trabajo

- Condiciones físicas inadecuadas (falta de espacios o incumplimiento de las normas de requisitos mínimos de los centros; insuficiente equipamiento y recursos didácticos; suciedad, frío, humo de tabaco, de cocinas, etc.).

- Trabajo no solidario, ambiente laboral conflictivo (no se promueve el trabajo compartido; se busca la promoción individual estableciendo puntos para el concurso o para la licencia de estudios.)

6. Empresa y entorno social

- Carencia de seguridad en el empleo, subempleo o desempleo en el entorno del centro de trabajo (altas tasas de temporalidad, interinidad de vacantes o sustituciones, de desplazados o suprimidos, de provisionales o en expectativa).
- Políticas inestables por parte de la empresa (indefinición de los proyectos educativos que va a impulsar la administración educativa: nuevos centros o enseñanzas).
- Falta de intervención y acción sindical (carencia de delegados de prevención, de cumplimiento de la normativa de salud laboral, de información de las estadísticas de bajas).

1 Galindo Fernández, César, “Acoso psicológico y organización”,

2 Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. Madrid, “Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)”, USMR, 2003.

3 Tenemos en cuenta la definición de tareas y la organización de las mismas según las Órdenes o Instrucciones de Organización y Funcionamiento de los centros, de las distintas administraciones.

Prevenir riesgos psicosociales

SÓLO LAS actuaciones basadas en evaluación y prevención de los riesgos, en especial de los psicosociales, podrán evitar a medio plazo las conductas de acoso. La presencia de valores (la transparencia informativa, la solidaridad y el trabajo en

equipo, la autonomía pedagógica y la confianza en la capacidad de innovación de los profesionales, la participación en las decisiones colectivas, ...) en la práctica laboral de los centros educativos es la mejor garantía de evitación de estas conductas de acoso.