



Enero 2018 - ISSN: 1989-4155

ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TOSAGUA” PROVINCIA DE MANABÍ, PAÍS ECUADOR. 2017

Autores: Ing. Ignacio Macías Niemes, Mg¹;
Lcda. Mercedes Cedeño Barreto, Mg²,
¹Docente de la Unidad Educativa “Tosagua”,
correo electrónico Nachoy18@hotmail.com
²Docente de la Universidad Técnica de Manabí,
correo electrónico socialportoviejo@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ignacio Macías Niemes y Mercedes Cedeño Barreto (2018): “Análisis de los riesgos psicosociales en el área de educación en docentes de la Unidad Educativa fiscal “Tosagua” provincia de Manabí, país Ecuador. 2017”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (enero 2018). En línea:

<http://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/riesgos-psicosociales-educacion.html>

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo **Analizar las incidencias, causas y efectos de los riesgos de origen psicosocial en el área de educación de la Unidad Educativa Fiscal “Tosagua” de la provincia de Manabí, país Ecuador. 2017**, hace una recopilación documental de los resultados de las investigaciones realizadas en años anteriores sobre el tema; encauzado en el sistema educativo de la provincia de Manabí, así como las medidas preventivas que se han aplicado para tratarla, prevenirla y erradicarla con resultados pocos satisfactorios, tomando en cuenta que las condiciones del medio y el contexto social donde se desarrollan son cada vez más competitivos y desleales, esto hacen que la problemática se radique y multiplique. Se aplicó un diseño metodológico de observación transaccional con naturaleza analítica e inferencial; se usó el cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales del F-Psico del INSHT, las variables temporales aplicadas y su manipulación permitió obtener información básica, facilitando la corroboración de la información obtenida, el resultado aportó con conocimiento de causa las condiciones laborales que obstaculizan el desenvolvimiento profesional de los docentes de la Unidad Educativa Tosagua de la provincia de Manabí, donde el escaso reconocimiento por su desempeño, el precio que se paga por los esfuerzos realizado para cumplir con las actividades no solo de docencia, sino de investigación y los procesos burocráticos son postura fácil de los diferentes problemas psicosociales siendo el estrés el de mayor presencia y luego de eso se desencadena el burnout el mobbing e incluso la endogamia, factor anexante para que todo esto sea expansivo y perjudique de manera constante, mismas que inciden en la interrelación con los estudiantes y en los fines propuestos, es necesario realizar un plan de prevención para poder prevenir y erradicar en lo posible las incidencias de este riesgo laboral en la institución.

Palabras claves:

Riesgos Psicosociales, docentes, ambiente educativo, estrés, burnout, mobbing.

ABSTRAC

The aim of the research is to analyze the incidence, causes and effects of the psychosocial risks in the education area in ‘Unidad Educativa Fiscal “Tosagua”’ in the province of Manabí, Ecuador. 2017, it makes a documentary compilation of the results of the investigations carried out in previous years on the subject; channeled into the educational system of the province of Manabí, as well as the preventive measures that have been applied to treat it, prevent it and eradicate it with few

satisfactory results, taking into account that the conditions of the environment and the social context where they develop are increasingly competitive and disloyal, this makes the problem lie and multiply. A methodological design of transactional observation with analytical and inferential nature was applied; the Psychosocial Risk Assessment questionnaire of the INSHT F-Psycho was used, the temporary variables applied and its manipulation allowed to obtain basic information, facilitating the corroboration of the information obtained, the result contributed with knowledge of the working conditions that hinder the development teachers of the 'Unidad Educativa Tosagua' of the province of Manabí, where the lack of recognition for their performance, the price paid for the efforts made to comply with the activities not only of teaching, but of research and bureaucratic processes are easy posture of the different psychosocial problems being the stress the one of greater presence and after that it is triggered the burnout, the mobbing, and even the inbreeding, ancillary factor so that all this is expansive and damages constantly, which affect the interrelation with students and the proposed purposes. It is necessary to carry out a prevention plan in order to prevent and eradicate as far as possible the incidences of this occupational risk in the institution.

Keywords:

Psychosocial risks, teachers, educational environment, stress, burnout, mobbing.

INTRODUCCIÓN

Cuando el trabajo se convierte en la forma de vida más importante dentro de la sociedad, empieza sobre esta palabra convertida en acción, un sin número de responsabilidades, que conlleva sobre todo a relacionarlo directamente con el ser humano, ya que es quien realiza la acción, está presente y expuesto a muchas situaciones que posibilita el realizar una actividad laboral, sobre todo porque en los actuales momentos es donde se pasa la mayor parte del tiempo

La misma historia dice que el trabajo físico es la más compleja relación laboral hasta hace poco, y es donde las condiciones de seguridad estaban omitidas, la esclavitud, la explotación, los riesgos y la desvalorización eran sinónimos de ello ocasionando lesiones graves al hombre que lo desempeñaba. (Jiménez, 2010); la mirada al ámbito laboral ha cambiado en la medida que han cambiado las sociedades, aparecen los primeros Estados sindicalistas, los derechos humanos, la industrialización, y eso ha reducido la sobrecarga física que representaba realizar estas actividades. (Meli, 2006). No obstante en algunos momentos, trabajar, se ha considerado como una acción perjudicial para el hombre, tanto en su salud física como psicológica y mental. (Moreno, 2011),

Entre estas actividades se encuentra la docencia, ésta es considerado dentro de la sociedad como una de las profesiones con mayor desgaste en lo físico e intelectual, enraizado sobre todo en la responsabilidad de formar profesionales que aporten a su contexto de manera capaz, responsable, competitiva y con resultados. Entre los riesgos psicosociales característicos de los docentes están el Estrés, burnout y mobbing, todo debido a la sobre carga de trabajo, a la poca remuneración que reciben por el desarrollo del mismo, a las malas relaciones interpersonales, deficiente comunicaciones dentro del contexto laboral y la desvalorización por las actividades que realiza, entre otras.

Estos factores de riesgo psicosociales hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en un espacio laboral, están directamente relacionadas con elementos ambientales, organizacionales, procedimentales y actitudinales entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, afectando a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2014)

Hablar de temas de riesgos psicosociales en el ámbito educativo, es un tema que requiere de atención, intención y comprensión, los múltiples resultados de investigaciones anteriores reflejan que es un tema con años de presencia, con implicaciones marcadas donde se reflejan los estados físicos, emocionales y laborales en los docentes que llegan al límite del estrés laboral en el desarrollo de sus actividades académico. En este aspecto el estrés en los docentes es una de las manifestaciones comunes, reiteradas, aceleradas y continuas debido a las exigencias que incurren para el desarrollo y cumplimiento de sus actividades laborales que superan en muchos casos las capacidades de los mismos para hacerles frente o controlarlas.

El estrés es “el balance producido entre lo que el individuo necesita, espera o a lo que aspira y lo que la realidad (en este caso, laboral) oferta para satisfacer esas necesidades, expectativas o aspiraciones”. (Martín, 2014). Se considera que como resultado de todo un proceso formativo y degenerativo del trabajo, las contextualizaciones de las profesiones, el ritmo de vida de las ciudades, son uno de los riesgos laborales de más predominancia dentro de ese ámbito, las reacciones, actuaciones y dejaciones frente a esta realidad ha implicado que su crecimiento se vea acelerado y por ende las medidas correctivas sea pocas.

El burnout es el “padecimiento, que consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.” Martín & García (2014: 3). Para el riesgo laboral es una de las condiciones que con frecuencia se encuentran en mayor o menor medida para todas las personas que desempeñan actividades laborales está latente su presencia, puesto que tiene que ver con las situaciones del medio, el ambiente, la responsabilidad, el lugar, entre otros. En los docentes la presencia del burnout es relevante, ya que el contexto donde desempeña sus funciones están envueltas de situaciones variadas, con presencia de personas que se interrelacionan y que provoca un contraste de emociones y sentimientos que si no son manejados de manera correcta llegan a ocasionar ansiedad y aceleración al tener que cumplir responsabilidades en contraste con su realidad, factores sociales, económicos, familiares y/o individuales también son causantes del desarrollo de este riesgo psicosocial.

Otra de las situaciones de riesgos profesional presente en el ambiente educativo está el Acoso laboral o mobbing, es un tipo de violencia psicosocial, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia uno o más personas, desde una posición de poder en un marco de relación laboral que supone riesgos importantes en la salud (INSHT, 2004). Es una situación invisible en algunos casos para muchas personas, es aún más peligroso, en el ambiente educativo se da sobre todo en la lucha de poder y permanencia laboral, acciones como el hostigamiento, la agresión verbal emocional de manera deliberada y persistente, humillaciones, manipulaciones, aislamiento, actitudes hostiles, son factores presentes para que se desarrolle el mobbing, ocasionando que la persona se sienta indefensa, temerosa, desprotegida, sumisa y acepte todos estos atropellos que a la larga ocasiona daños emocionales graves que repercuten en su salud y en el desempeño laboral

La Unidad Educativa Tosagua, se crea en el año de 1972 con los dos primeros años de educación básica (octavo y noveno), luego en la medida que avanza el tiempo y con la demanda de estudiantes en el cantón por prepararse se expande a los demás ciclos de enseñanza media, ofreciendo en la actualidad cuatro tipos de bachilleratos: Ciencias, Aplicaciones informáticas, Instalaciones y equipos de máquinas Eléctricas, y el Internacional. Cuenta con 1200 estudiantes y más de 70 docentes que se distribuyen en todas las áreas. Su infraestructura es completa, aulas, laboratorios, espacios de recreación, bibliotecas, oficinas, canchas, baños y bares, están acorde a las necesidades del medio; no obstante la cantidad de situaciones que se presentan dentro de la comunidad educativa y las exigencias burocráticas del sistema hacen que los docentes se vean en muchos de los casos colapsados por el tiempo y la carga de trabajo adquirida, siendo factores causales del riesgo laboral que presenta.

El estrés, el acoso laboral y el síndrome del quemado son los principales factores de riesgos psicosociales presentes en docentes y directivos que laboran en el sistema educativo y son las causantes de múltiples bajas laborales por daños físicos y psicológicos como resultado de las excesivas tareas que deben realizar en el ámbito de la enseñanza y la administración.

DESARROLLO

Riesgos psicosociales, es una terminología que refiere a hechos o sucesos, ocasionados de manera intencional o no intencional en el área laboral, que indica situación de malestar e inconformidad dentro de este espacio, afectando al desarrollo productivo y personal de los profesionales que incursionan en el mismo, produciendo situaciones conflictivas y negativas que alteran la dinámica “normal” de sus actividades diarias. Para algunos investigadores, los factores de riesgos psicosociales son características condicionantes del trabajo derivado de una baja organización laboral que afecta la salud de manera consciente o inconsciente de los involucrados. “El exceso de exigencias psicológicas del trabajo; La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo; La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo; Las escasas compensaciones del trabajo”. (Rodríguez, 2010).

Factores de riesgo psicosociales, sus bases teóricas sustentan el marco referencial de la investigación, parte del concepto de riesgos psicosociales de la Agencia Europea de Seguridad y Salud (AESS) (2002) quien la define como: “Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.”. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002) lo sustenta cuando la indica como: “las interacciones entre el contenido del trabajo, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores por otro”.

Si se habla en el ambiente educativo, los riesgos psicosociales están definidos como aquellos agentes internos y/o externo que alteran la dinámica laboral de los docentes que ocasionan trastornos a nivel conductual, emocional y de salud. (Caballé, 2014). En cada uno de los conceptos, se ve reflejado la clara importancia y problemática de los riesgos psicosociales y que están presente en las labores cualquiera que sea ocasionando pérdidas en todo sentido, se ha estudiado cada una de ellas y las graves e importantes se han clasificado dependiendo del grupo de trabajadores y del trabajo que realizan, entre estas están:

- ✓ Trastornos físicos: de tipo cardiovascular o digestivo.
- ✓ Daños psíquicos: Trastornos adaptativos y la depresión.
- ✓ Trastornos de conducta: adicciones o toxicomanías.

Característica de los factores de Riesgo Psicosociales

Analizando las características de los factores de riesgos psicosociales que se presentan con regularidad en el ámbito educativo Jiménez (2010), señala:

1. La responsabilidad laboral, que se extienden en el espacio y el tiempo, su forma de trabajo, la manera como lo ejecutan y las actividades vinculadas al mismo ocasionan riesgos psicosociales.
2. Dificultad de objetivación, que entre otras cosas están vinculadas al ruido, el calor, la contaminación, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación, entre otras.
3. Estrés y Tensión, que se genera por la presión del trabajo, que a través de éstas originan riesgos psicosociales, por la vulnerabilidad de las personas y la baja concentración al realizar sus actividades ocasionando accidentes de trabajo.
4. Escasa cobertura legal, lo que ha originado la poca aplicabilidad de la legislación sobre el tema de riesgos laborales.
- 5.- La carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral, son factores que tienen efectos diferentes sobre la población, cuyas variables personales tienen niveles de implicación, confianza, optimismo y motivación diferente, (Buunk, J., Ybema, W., 1998; Quick, N., Hurrell, 1997).
- 6.- Dificultad de intervención, La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados (Rick y Briner, 2000), lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados.

El estrés es “el balance producido entre lo que el individuo necesita, espera, aspira y lo que la realidad (en este caso, laboral) oferta para satisfacer esas necesidades, expectativas o aspiraciones”. (Martín, 2014). Se considera que como resultado de todo un proceso formativo y degenerativo del trabajo, las contextualizaciones de las profesiones, el ritmo de vida de las ciudades, este es uno de los riesgos laborales de más predominancia dentro de ese ámbito, las reacciones, actuaciones y dejaciones frente a esta realidad ha implicado que su crecimiento se vea acelerado y por ende las medidas correctivas sea pocas. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés. (Beech, 2015.pág. 28). Por ser una situación que afecta a todos y todas las profesionales en algunos momentos, se han establecido métodos avalados por estudios científicos. Es necesario tomar en cuenta que los daños a la salud por riesgos psicosociales no son un problema de una sola persona o un colectivo específico, sino que es un problema de todos y todas.

En el ambiente educativo, los docentes de la Unidad Educativa “Tosagua”, presentan el estrés de manera acelerada y continúa cuando las exigencias para el desarrollo y cumplimiento de las actividades laborales se presenta de manera psicológica y física presentada por factores ambientales, sociales y de relación que trae como consecuencia daños para la salud como enfermedades cardíacas e incluso trastornos gastrointestinales y musculoesquelético, y

consecuencias mentales que se traducen en ansiedad, depresión superando las capacidades de los mismos para hacerle frente o controlarla. Los factores que influye la presencia del estrés están: la edad, el sexo, la innovación tecnológica, esta última ocasiona más de un problema, en especial a los docentes que tienen tiempo en su trabajo, ya que no poseen en algunos casos las habilidades necesarias para adaptarse a éste manejo que se lo conoce como el tecno estrés. Todo esto y más, hacen que la vivencia de su profesión por parte de muchos docentes, no se cumpla de manera positiva, lo que les llevará a engrosar las filas de aquellos profesionales que sufren el día a día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores cotas de insatisfacción y “malestar docente”. (Rodríguez, 2010).

El síndrome de burnout es una de las condiciones que con frecuencia se encuentran dentro del área laboral, en mayor o menor medida para todos las personas que desempeñan actividades laborales está latente su presencia, puesto que tiene que ver con las situaciones del medio, el ambiente, la responsabilidad, el lugar, etc. Para que se reproduzca en algún momento de la vida. El concepto que define al burnout como riesgo psicosocial es el que establece Martín & García (2014: 3), “padecimiento que consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.” Es una característica, que suele manifestarse en mayor medida en aquellos profesionales que desempeñan labores con relación a ayuda, médicos, enfermeras, docentes, entre otros profesionales (Ayuso, 2002).

En docentes la presencia del burnout es relevante, ya que el contexto donde desempeña sus funciones están envueltas de situaciones variadas, con presencia de personas que interrelaciona con su accionar profesional y que provoca en contraste de emociones y sentimientos que si no son manejados de manera correcta llegan a ocasionar ansiedad y aceleración al tener que cumplir responsabilidades en contraste con su realidad. Ahora bien este síndrome no solo se debe a la presencia de personas (compañeros, directivos, estudiantes) que influyen de manera directa en los docentes que lo padecen, sino también tiene que ver con el estado emocional de éste, viene como reflejo de otros factores sociales, económicos, familiares o individuales que alimentan esta sensación y la hacen poco tolerante y resilientes para abordarlas, para el que lo padece, y es que cuando la vida “normal” de una persona, se ve invadido por situaciones externas que no puede manejar, altera su dinámica, que al no estar prevista, presenta emociones descontroladas, que inhiben toda posibilidad de ver la realidad e intervenirla y ocasiona situaciones que no son controladas, esto lo toma en cuenta Maslach y Jackson (Roja, 2009) que toma en cuenta tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y logro personal, para explicar la relación/diferencia del burnout como riesgo psicosocial:

1. Los docentes que presentan los grados más bajos de agotamiento emocional y despersonalización se sienten más competentes personal y profesionalmente que, aquellos que se sienten agotados o despersonalizados con una frecuencia media o baja.
2. Los profesores con un alto agotamiento emocional utilizan frecuentemente las estrategias: desahogarse, desconexión mental, desconexión conductual, consumo de drogas y aceptación.
3. El profesorado altamente despersonalizado emplea más frecuentemente las estrategias: búsqueda de apoyo social, desahogarse, negación y desconexión mental, cuando se compara con los restantes grupos.

Oñate (2012) cataloga a la docencia como una de las profesiones de riesgo a padecer burnout. La situación emocional a la que el docente tiene que enfrentarse diariamente en su aula, no es en la mayor parte de los casos la idónea para que se produzca el aprendizaje; la falta de hábitos de trabajo y estudio, la agresividad y los cambios sociales, a los que el profesor tiene que adaptar su actividad educativa, acaban deteriorando su propio bienestar. Entonces surge el síndrome del profesional del “quemado” por su actividad.

El burnout docente se configura como una reacción extrema al estrés acumulado y prolongado, que afecta al bienestar físico y psicológico de los profesores, así como negativamente a su relación con los alumnos, a la calidad de la enseñanza y se asocia a fenómenos como el absentismo o la tendencia al abandono de la profesión. (Jiménez, 2010).

El Acoso laboral es un tipo de violencia psicosocial, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia uno o más personas, desde una posición de poder en un marco de relación laboral y supone riesgos importantes en la salud (INSHT, 2004). La definición de mobbing, término empleado en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de

las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT, 1990), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann. En castellano, se podría traducir dicho término como “psicoterror laboral” u “hostigamiento psicológico en el trabajo”. (Martín&Pérez1998).

Por ser una situación en algunos casos invisibles para muchas personas, se puede decir que es uno de los riesgos más peligrosos y de mayor representatividad dentro del área de trabajo y en el ámbito universitario, donde la lucha de poder y permanencia laboral influye mucho para que se produzcan. El hostigamiento es uno de los factores predominantes dentro de este ámbito. El mobbing es una “agresión” emocional que comienza de manera deliberada y persistente en una persona cuando es sometida a humillaciones, manipulaciones, aislamiento, actitudes hostiles entre otras que inciden en el desarrollo emocional de la misma, ocasionando que se sienta indefensa, temerosa, desprotegida y sumisa ante estos atropellos, que a la larga ocasiona daños emocionales graves que repercuten en la salud y en desempeño laboral la presión ejercida de manera verbal, emocional, conductual agresiva de una persona que intimida a otra, a través de la presión, el miedo, la inseguridad, el temor hacia otra ocasionada con el fin de causar malestar, hostigamiento, hasta que logre que renuncie o se aisle de manera voluntaria, Si no se toma medidas correctivas produce estrés, enfermedades psíquicas e incluso físicas en la persona que lo padece, a la larga ocasiona trastornos relacionados como la diabetes, presión arterial, depresión, insomnio, entre otras que inducen al trabajador a bajar su rendimiento y productividad laboral e incluso sus relaciones interpersonales ((Neffa, 2015). Estudios revelan que esta situación de mobbing se puede dar u ocasionar de diferentes situaciones de parte del acosador, puede producirse de forma descendente que abarca un 66% de probabilidad, de forma horizontal un 30% y de forma ascendente un 4% del nivel jerárquico de la institución. (www.carm.es/issl, 2013)

METODOLOGIA

Este estudio responde a un diseño observacional transversal de naturaleza analítica o inferencial. Se usó como fuente de información básica la descripción obtenida de un cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales del F-Psico del INSHT (2014), los métodos usados fueron la recopilación documental que permitió recoger, analizar, conceptualizar la información necesaria para el trabajo de investigación, la entrevista, la observación y el cuestionario de aplicación del INSHT, el cual presenta 9 indicadores de evaluación:

Tiempo de trabajo (TT): evalúa el impacto del tiempo de trabajo en relación con los descansos, de su cantidad, calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Autonomía (AU): capacidad y posibilidad de gestionar la estructura temporal de la actividad laboral: temporal (elección del ritmo de trabajo, distribuir los descansos, tiempo libre); decisional (tomar decisiones sobre la tarea, procedimiento, método)

Carga de trabajo (CT): Presión de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea

Demandas psicológicas (DS): Exigencias del trabajo, cognitivas y emocionales.

Variedad/Contenido (VC): sensación de que el trabajo tiene un significado y una utilidad.

Participación/Supervisión (PV): control sobre el trabajo que ejerce a través de su propia participación y de la ejerce la organicen con relación a la supervisión.

Interés por el trabajador/Compensación (ITC): promoción, formación, desarrollo de carrera, seguridad en el empleo y equilibrio entre lo que el trabajador aporta y lo que recibe.

Desempeño del rol (DR): Claridad de rol: funciones, responsabilidades explicitas. Conflicto de roles: demandas incongruentes, incompatibles o contradictoras o que se suponga un conflicto ético.

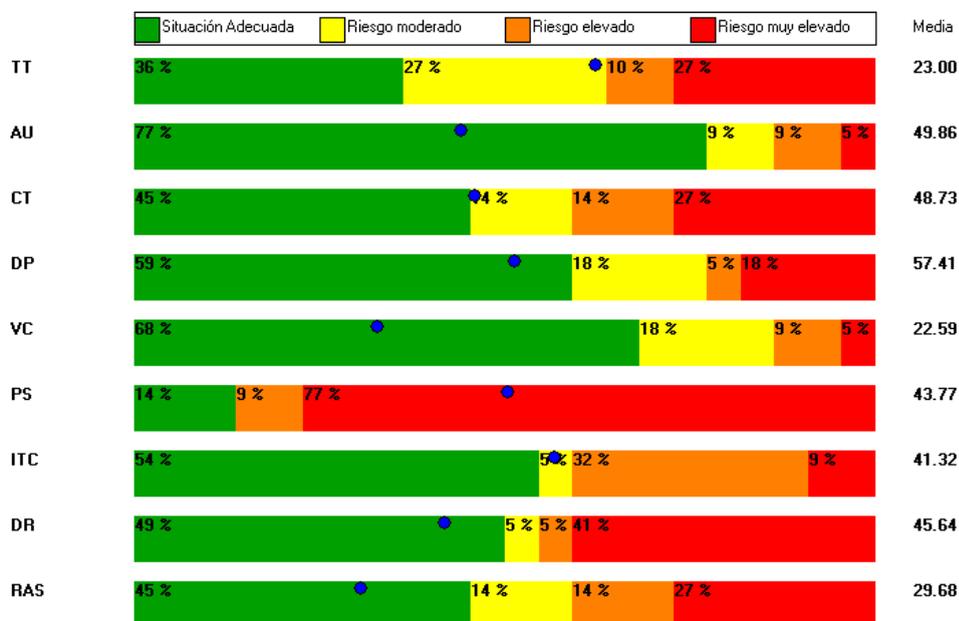
Relaciones y apoyo social (RAS): apoyo social como moderador de estrés, aporte en situaciones conflictivas o violentas, ante las cuales la organización puede o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Éste se aplicó al 75% de los docentes que laboran en la Unidad Educativa “Tosagua” de la provincia de Manabí, en sus dos secciones. Matutina y Vespertina, los resultados están representado en el gráfico No. 1.

Gráfico No. 1

Representación gráfica de los resultados del cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales del F-Psico del INSHT (2014)



Fuente: Docentes de la Unidad Educativa “Tosagua”
 Responsable: Los autores.

En el análisis de los datos, se tomaron en cuenta aquellos factores que se sitúan en una posición de riesgo muy elevado, elevado y mejorable. Considerando como significativo los valores que superen el 40% de trabajadores que se sitúan en una posición de riesgo.

Análisis del Perfil Valorativo

En el factor **Tiempo de Trabajo** con el 36% de los docentes están en situación adecuada, que implica que la carga de trabajo con las horas para realizarlos están acordes, no obstante el 27% en situación mejorable, es decir están elevadas pero tratan de ser manejables y superables, un 10% en situación de riesgo elevado, presentando inconformidad con las actividades laborales y el tiempo que se le destinan para el desarrollo de las mismas y un 27% en situación de riesgo muy elevado. La media (23.00) se sitúa en el rango de situación mejorable.

Sobre la **Carga de Trabajo**, un 45% de los docentes se encuentran en una situación adecuada, esto implica una satisfacción por el trabajo que realiza, 14% en situación mejorable, a pesar de sentir que no les alcanza el tiempo para sus actividades consideran que se pueden organizar, 14% en situación de riesgo elevado y un 27% en situación de riesgo muy elevado, preocupando estos resultados porque si no se realiza algo para disminuir esta necesidad puede multiplicarse a los demás con las conocidas consecuencias que eso acarrea. La media (48.73) se sitúa en el rango de situación mejorable.

En el factor **Participación / Supervisión**, la gráfica presenta al 14% de los docentes en situación adecuada, 9% en situación de riesgo elevado y 77% en situación de riesgo muy elevado implica el grado de satisfacción que existe entre los compañeros de trabajo al momento de realizar sus actividades, elevando la presencia de malestar e infirmdad por las atribuciones que en algunos casos por la jerarquía de sus puestos representa. La media (43,77) se sitúa en el rango de situación mejorable.

Si se habla sobre el **Interés por el Trabajador/ Compensación** el 54% de los docentes están en situación adecuada, un 5% en situación mejorable, un 32% en situación de riesgo elevado y un 9% en situación de riesgo muy elevado, implicando en este aspecto la satisfacción que se tiene por el reconocimiento del trabajo que realiza, no solo económico sino que también social, afectivo y emocional. La media (41,32) se sitúa en el rango de situación mejorable

Dentro del factor **Relaciones y Apoyo Social**, 45% de los docentes se encuentran en situación adecuada, 14% en situación mejorable, 14% en situación de riesgo elevado y 27% en situación de riesgo muy elevado. La media (29,68) se sitúa en el rango de situación adecuada.

ANÁLISIS DEL PERFIL DESCRIPTIVO

Tiempo de trabajo:

El 36% de los docentes afirman que siempre o casi siempre deben trabajar los sábados mientras que 50% aseguran hacerlo a veces; en lo referente a los días domingos y festivos cuentan tener que trabajar 18% siempre o casi siempre mientras que 27% expresan tener que trabajar a veces. 59% de los docentes mencionan disponer a veces de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana mientras, 18% fundamentan que nunca disponen de ese tiempo de descanso. En el horario laboral de trabajo solo 50% les permiten compaginar a veces con los tiempos libres de familia y amigos y 36% nunca o casi nunca.

Carga de trabajo.

Presiones de tiempo: 50% de los docentes afirman que el tiempo disponible para realizar el trabajo a veces es suficiente y adecuado; en lo referente a la ejecución del trabajo 36% alegan a menudo trabajar con rapidez mientras 22% indican hacerlo siempre o casi siempre, ese mismo porcentaje testifican que deber acelerar siempre o casi siempre su ritmo de trabajo, mientras un 45% sostienen tener que hacerlo a menudo.

Esfuerzo de atención: a lo largo de la jornada de trabajo un 22% de los docentes afirman tener siempre una atención muy exclusiva en la realización de su trabajo y el mismo porcentaje refieren mantener esa atención a menudo; por consiguiente la atención que se debe mantener al trabajar el 54% sienten ser muy alta y otro 40% refieren ser alta. Por otra parte un 31% de los docentes a menudo alegan tener que atender varias tareas al mismo tiempo mientras un 27% refieren hacerlo siempre o casi siempre.

Cantidad y dificultad de la tarea: un 45% de los docentes afirman ser muy elevada la cantidad de trabajo que tienen mientras un 18% consideran ser muy excesiva; por otro lado un 31% refieren a menudo tener que trabajar más tiempo del horario habitual, mientras un 22% certifican hacerlo siempre o casi siempre.

Participación / Supervisión

Participación: un 31% de los docentes responden que solo reciben información en la introducción de cambios en equipos y materiales y un 18% responden no tener ninguna participación; el 40% refiere no tener ninguna participación en el lanzamiento de nuevos productos; otro 45% afirman solo recibir información en la reorganización de las áreas de trabajo; mientras que un 40% afirman no tener ninguna participación en la introducción de cambios en la dirección y por ultimo un 59% testifican ninguna participación en las contrataciones de personal.

Es de recalcar que este factor se ha visto alterado, de forma negativa, por una serie de preguntas que, por tener lugar a la administración pública no dan lugar a ser tenidas en consideración, como son la participación en contrataciones de personal y la participación en la introducción de cambios en la dirección, elaboración de normas, lanzamientos de nuevos productos/servicios.

Interés por el Trabajador / Compensación

Sobre el grado de información que proporciona la empresa: un 31% de los docentes afirman ser totalmente insuficiente la posibilidad de formación y otro 27% refiere a que no existe ningún tipo de información; un 45% relatan a que no existe información sobre las posibilidades de promoción, además un 59% indica que no existe información sobre los requisitos para la promoción. Por ultimo un 45 % de los docentes sienten no tener información sobre la situación de la empresa.

Por otro lado un 36% de los docentes alegan no tener ningún apoyo de la empresa para el desarrollo profesional; aparte un 36% sienten ser insuficiente la recompensa que ellos reciben por el esfuerzo diario que ellos hacen en sus labores, por lo que un 50% de los docentes consideran estar insatisfechos con el salario que ellos reciben.

DISCUSIÓN

Los resultados del análisis realizado a los docentes de la Unidad Educativa Tosagua en base a los indicadores que presenta el cuestionario de la Evaluación de Riesgos Psicosociales del F-Psico del INSHT, aportaron con insumos necesarios reflejados en la satisfacción que representa las actividades laborales que realiza, esto implica funciones específicas, complejas y actuales que realizan dentro de la institución educativa.

El tiempo de trabajo para los docentes es considerado como demasiado, pues para dar cumplimiento a todas las actividades laborales establecidas para su función, necesitan trabajar en muchos casos los fines de semanas y feriados, esto va en contra de las condiciones laborales establecidas en la Ley donde indican que por cada 40 horas de trabajo se debe descansar 48; tiempo que debe ser utilizado para el descanso, ocio, recreación, con la familia y los amigos, situación que no se presenta y esto ocasiona malestar, disgustos, atrasos, preocupación, reflejados en dolencias físicas, actitudes emocionales diversas y descontrol de las acciones que realiza.

Con esto se suma la sobre carga que sienten ellos tener en el trabajo, considerando en un porcentaje significativo que no es suficiente, para poder cumplir con los objetivos impuestos, deben trabajar con rapidez, acelerar el ritmo de trabajo y descuidar sus necesidades físicas y biológicas, situación que se refleja con el tiempo en ausencias laborales por enfermedad, descontento con las actividades realizadas, irritabilidad, y baja producción laboral. Además por las actividades del trabajo encomendado deben mantener constantemente una atención exclusiva en la labor de forma que muchas veces no se puede hablar, desplazarse o simplemente pensar en cosas ajenas a su actividad. Por otro lado el trabajo les obliga en muchas ocasiones a atender varios movimientos a la vez, por lo que comúnmente se debe interrumpir con la actividad realizadas por atender otra actividad.

La Participación / Supervisión, de y hacia los docentes indican que es escasa, puesto que en muchas ocasiones solo se limitan a recibir información en la introducción de cambios en actividades como manejo de equipos y materiales, en el lanzamientos de nuevos productos, en la reorganización de las áreas de trabajo, en la introducción de cambios en la dirección, en la elaboración de normas de trabajo, pero no tienen ningún tipo de participación.

En lo referente al interés por el trabajador/compensación, los docentes manifiestan que no reciben ningún tipo de comunicación sobre las posibilidades de formación, por ende tampoco pueden acceder a las mismas, catalogándola como insuficiente, además no existe ninguna información sobre las posibilidades, requisitos, medios y accesibilidad a la promoción docente y a la institución educativa. En definitiva la correspondencia entre el esfuerzo y la recompensa no son las suficientes, esto hace que la mayoría de los docentes se sienten inconformes con el salario que recibe.

En cuanto a las relaciones y apoyo social, los docentes refieren rara veces tener ayuda de parte de sus jefes cuando se trata de trabajos delicados o que necesitan tomas de decisiones inherentes con la autoridad, esto implica un desgaste emocional que conlleva al atraso, complejidad o falta de información, generando sentimientos de vacíos e insatisfacción laboral. En otros casos este entorno laboral siente discriminación por condición de raza, sexo, edad religión, formación entre otros que ahondan las situaciones de inconformidad y malestar laboral.

CONCLUSIONES

El estrés, el acoso laboral y el síndrome del quemado son los principales factores de riesgos psicosociales presentes en docentes y directivos que laboran en el sistema educativo general del Ecuador y son las causantes de múltiples bajas laborales por daños físicos y psicológicos como resultado de las excesivas tareas que deben realizar en el ámbito de la enseñanza y la administración.

Se aplicó la evaluación del INSHT a un grupo de docentes de la Unidad Educativa "Tosagua" de la provincia de Manabí, los resultados obtenidos determinan que la carga de trabajo, las presiones psicológicas, la participación y/o supervisión de las tareas encomendadas, las relacionales laborales y apoyo social son las situaciones sentidas y causantes de enfermedades, absentismo y baja laboral entre ellos.

No obstante es necesario recalcar que el tiempo de permanencia laboral, la edad cronológica, los continuos avances tecnológicos, las exigencias incrementadas del sistema educativo, las nuevas

técnicas y procesos han sido factor preponderante para que las situaciones de riesgos laborales aumenten con las consecuencias antes mencionadas.

EL informe de la evaluación hace referencia a éstas situaciones, la preocupación sentida en casi todos los docentes, no se han establecido formas a atenderlas, prevenirlas y erradicarlas, puesto que no se la considera con la magnitud que representa la misma, no obstante es necesario establecer protocolos de atención y prevención para atenderlas y reducir así mismo el riesgo y bajas laborales y por ende el absentismo que eso causa.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo Cardona, C., Castaño Castrillón, J., Arango, C., Durango Rodríguez, L., Muñoz Gallego, V., & Ospina González, A. et al. (2011). *Prevalencia y factores psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en médicos que laboran en instituciones de las ciudades de Manizales y la Virginia*. Artículo, Colombia.
- Aramburu, L. (2012). Respuesta Al Acoso Laboral. Programas Y Estrategias. Cuadernos De Relaciones Laborales. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 20(2), 337-350. DOI: 1131-8635
- Caballe, J. (2014). Endogamia Universitaria: Efectos Y Remedios. *El País*. Recuperado a partir de <http://politica.elpais.com/politica/2014/12/01/actualidad/1417424577_931721.htm>.
- Del Hoyo Delgado, M. (2004). *Estrés Laboral*. Manuscrito, Madrid.
- García, C. (2016). *Acabar con la Endogamia*. Madrid - España. Recuperado a partir de <http://www.huffingtonpost.es/cesar-garcia/acabar-con-la-endogamia_b_5060959.html>
- Guillen Monerri, C. (2015). *La Responsabilidad Civil del Empresario. Por daños y Perjuicios de Accidentes de Trabajo*. Madrid. Recuperado a partir de <<http://hdl.handle.net/10201/47094>>
- Hidalgo Vega, M. (2015). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o Burnout*. Madrid - España: Salud Laboral.
- Ibañez, M. (2014). La Endogamia fosiliza las universidades españolas. *El Periodico.Com*. Recuperado a partir de <<http://www.elperiodico.com/es/noticias/sociedad/endogamia-academica-fosiliza-las->
- Jiménez, B., & León Bez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, constancias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Martín Daza, F. (2016). EL Hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing. *El País*. Recuperado a partir de <http://politica.elpais.com/politica/2014/11/28/actualidad/1417196515_775495.html>
- Meliá, J., Lahera, M., Duro, A., Pairó, J., Salanova, M., & Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. *Foment Del Treballi Nacional*, 13-36.
- Meseguer de Pedro, M., Soler Sánchez, M., García Izquierdo, M., Sáez Navarro, M., & Sánchez Meca, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19. DOI: ISSN 0214-9915
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y Riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. En *Medicina y Seguridad en el Trabajo*. España.
- Neffa, J. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo* (pp. 318-333). Argentina.
- Oñate, A., & Piñuel, I. (2002). La Incidencia Del Mobbing O Acoso Psicológico En El Trabajo En España. *De Relaciones Laborales*, 7, 35-62. DOI: ISSN 1575-7048
- Prieto, R. (2002). La Corrupción y el colectivo universitario. En *I Congreso Nacional sobre la Corrupción en la universidad Pública Española*. España.
- Profesión docente y estrés laboral. Una aproximación a los conceptos de Estres Laboral y Burnout. (2006). *Iberoamericana De Educación*, No. 3. DOI: ISSN 1681-5653

- Quiroga, A. (2015). *Recortes, Endogamia y Exilio* (pp. 289 - 294). España. Recuperado a partir de <<http://mcv.revues.org/6658>
- Rodríguez, M. (2010). *¿Estrés Docente? Causa que lo genera y posibles soluciones* (1st ed.). España: Educaweb. Recuperado a partir de <<http://www.educaweb.com/noticia/2010/03/22/estres-docente-causas-generan->
- www.carm.es/issl. (2013). *ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (Mobbing)*. Recuperado a partir de <http://file:///C:/Users/pc/Downloads/25452-Ficha%20mobbing.pdf>