

Con la financiación de:



LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA



Confederación Española de Centros de Enseñanza



LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL
EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA



Índice

	Introducción	7
	1. Estudio de campo: "La violencia en los centros escolares como factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la enseñanza"	9
	■ Contextualización del proyecto.	10
	■ Diseño del cuestionario.	12
	■ Análisis de resultados.	16
	■ Relación alumno-profesor.	16
	■ Relación familia-profesor.	20
	■ Relación entre el profesorado.	22
	■ Relaciones del profesorado con la dirección del centro.	24
	■ Relación alumno-alumno.	25
	■ Valoración del estrés percibido en función del tipo de titularidad del centro.	30
	■ Estrés producido por la violencia en los centros frente a otras fuentes de estrés docente.	30
	■ Bajas laborales del profesorado.	33
	■ Medidas de respuesta y prevención a las distintas situaciones de violencia.	34
	■ Resumen de conclusiones .	36
	2. Situaciones de violencia, física y/o psicológica, en centros escolares	43
	■ Situaciones de violencia en los centros escolares como factor de riesgo psicosocial.	44
	■ Definición de factor psicosocial.	44
	■ Clasificación de los factores psicosociales.	44
	■ La violencia en las aulas como factor psicosocial.	47
	■ Causas de la violencia en los centros educativos.	47
	■ Disrupción en el aula y situaciones de indisciplina.	50
	■ Violencia contra trabajadores de los centros educativos.	55
	■ Acoso laboral, mobbing o presión laboral tendenciosa.	56
	■ Acoso entre iguales. Acoso escolar. Bullying.	62

3. Efectos de los riesgos psicosociales sobre La salud del profesorado	69
<ul style="list-style-type: none"> ■ Estrés. 70 ■ Fatiga mental. 76 ■ Síndrome del quemado. 80 	
4. Modos de actuación ante situaciones de violencia	83
<ul style="list-style-type: none"> ■ Medidas a tomar por parte de las administraciones públicas. 84 <ul style="list-style-type: none"> ■ A. Propuestas de mejora. Reivindicaciones. 84 <ul style="list-style-type: none"> ● a.1) Medidas específicas. Elaboración de protocolos de actuación. 84 ● a.2) Medidas de generales. De atención a la diversidad del alumnado. 84 ■ B. Plan para la promoción y mejora de la convivencia escolar. 86 ■ Prevención en el centro escolar. 87 <ul style="list-style-type: none"> ■ A. Propuestas a nivel organizativo. 87 <ul style="list-style-type: none"> ● a.1) Proyecto educativo de centro. 87 ● a.2) Plan de convivencia. 88 ● a.3) Plan de atención a la diversidad. 89 ● a.4) Reglamento de régimen interno. 89 ● a.5) Plan de acción tutorial. 90 ● a.6) La convivencia como tema transversal. 90 ● a.7) Instrumentos de mediación. 91 ■ B. Propuestas a nivel de aula. 91 <ul style="list-style-type: none"> ● b.1) Mejora de las competencias sociales de los alumnos. 92 ● b.2) Programas de mediación y resolución de conflictos. 95 ● b.3) Cohesión de grupo y gestión democrática de las normas. 96 ● b.4) Educación en valores. 96 ● b.5) Papel del profesorado. 97 ■ C. Papel de la familia. 99 <ul style="list-style-type: none"> ● c.1) La familia como agente educador y socializador. 99 ● c.2) Relación de las familias con la escuela. 100 ■ Medidas preventivas para evitar la interrupción. 102 <ul style="list-style-type: none"> ■ A. Mejora de las competencias sociales de los alumnos. 102 ■ B. Medidas a adoptar por el profesorado. 102 ■ C. Medidas de carácter disciplinario. 105 	

- Medidas preventivas para evitar el acoso escolar o bullying. 106
- Protocolo de actuación en caso de bullying. 111
- Medidas preventivas para evitar el acoso laboral o mobbing. 115

5. Algunos aspectos legales de las distintas situaciones de violencia en centros escolares 117

- Marco conceptual legal y jurisprudencial del acoso laboral. 118
- Defensa legal frente al acoso laboral o mobbing. 124
- Protocolo de actuación en caso de mobbing. 136
- Defensa legal frente al acoso escolar o bullying. 139
- Otras formas de violencia en las aulas. 115

Bibliografía 149

Introducción



INTRODUCCIÓN

Con motivo de los continuos cambios que se producen en la sociedad, el profesorado de hoy en día debe enfrentarse a situaciones que hace poco o no existían, o existían en menor medida.

La indisciplina en las aulas, la gran diversidad de alumnado, la poca valoración social de la docencia y la delegación de responsabilidades educativas, tradicionalmente propias de la familia, y que ahora se pretende que sean asumidas en exclusiva por el profesorado, hacen de la escuela un entorno cada vez más hostil para los trabajadores y trabajadoras de los centros escolares. Un entorno en el que las situaciones de violencia, física o psicológica, son cada vez más frecuentes.

El colectivo de trabajadoras y trabajadores de los centros educativos encuentra cada vez mayores obstáculos a la hora de desempeñar su trabajo, siendo uno de los principales colectivos afectados por trastornos de origen psicosocial: estrés, depresión, fatiga psíquica, o el síndrome del quemado, también conocido como burnout.

Esta situación es ciertamente preocupante pues cada vez son más frecuentes los casos de insatisfacción personal, absentismo laboral, bajas por depresión y peticiones de jubilación anticipada por parte de los trabajadores de la enseñanza. Una gran parte del profesorado, y del resto de los trabajadores del sector, se siente, personalmente y profesionalmente, desconcertado, con fuertes contradicciones entre cuáles son sus derechos y obligaciones para afrontar esta nueva situación.

En nuestro estudio de campo, realizado entre más de 1.200 profesores, hemos obtenido datos concretos sobre la prevalencia de las distintas situaciones de violencia que se producen en los centros escolares. El análisis de los datos ha reflejado una fuerte correlación existente entre la incidencia de dicha violencia y el grado de estrés percibido por el trabajador como consecuencia de la exposición continua a tales situaciones. Casi el 40% del profesorado de centros de enseñanza secundaria admite sentir niveles de estrés alto o muy alto.

También analizamos y describimos las distintas situaciones de violencia que se producen en los centros, los efectos de los riesgos psicosociales sobre la salud del profesorado, las formas de actuación frente a las distintas situaciones de violencia y algunos aspectos legales que son aplicables a estas situaciones de violencia.

Desde FETE-UGT esperamos que esta publicación ayude a comprender mejor lo que ocurre en nuestros centros escolares y, a la vez, proporcione ideas y soluciones que ayuden a disminuir la violencia en nuestros centros, favoreciendo una mejor convivencia entre todos los miembros de la comunidad educativa.



1

Estudio de campo:
"La violencia en los
centros escolares como
factor de riesgo psicosocial
en los trabajadores de la
enseñanza"



ESTUDIO DE CAMPO: "LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA".

ESTUDIO DE CAMPO

Contextualización del proyecto

Este estudio de campo forma parte del proyecto *"La violencia en los centros escolares como factor de riesgo psicosocial en los trabajadores del sector de la enseñanza"*. Proyecto liderado y desarrollado por FETE-UGT, con el apoyo institucional de FE-CCOO y CECE, dentro de la convocatoria de subvenciones de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Organización, dependiente del Ministerio de Trabajo, que tiene como finalidad primordial la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores.



El objeto de este estudio es determinar que las distintas situaciones de "violencia" que se producen en los centros escolares son un factor de riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores de la enseñanza.

Por ello, antes de pasar al análisis cualitativo y cuantitativo de la encuesta, es importante contextualizar el objeto de nuestro estudio, definiendo los conceptos de violencia, factores psicosociales y riesgo laboral.

Se define **violencia** como un comportamiento deliberado, que provoca, o puede provocar, daños físicos y/o psíquicos a otras personas. La violencia se suele asociar, en exclusiva, con la agresión física. Sin embargo, este concepto debe ser más amplio y debe incluir otras conductas como insultos, vejaciones, amenazas y todo tipo de situaciones que sean capaces de intimidar o "violentar" a las personas que las sufren.

Muchas veces no es fácil delimitar las fronteras de la violencia, en este caso concreto la escolar. Su percepción, y tolerancia a la misma, es distinta dependiendo de las personas que la observan.

El concepto de **factores psicosociales** hace referencia a aquellas condiciones presentes en el trabajo que tienen capacidad de afectar al bienestar o a la salud del trabajador, influyendo al desarrollo de su trabajo.

Existen muchos factores presentes en el trabajo que tienen capacidad para afectar a la salud de los trabajadores, como aparece constatado en multitud de informes y publicaciones científicas, entendiéndose como salud "el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de infecciones o enfermedades", según la define la OMS. Estos factores son de naturaleza variable y muchos están relacionados con el modo en que se organiza el trabajo en los centros de trabajo: el horario laboral, el grado de autonomía para tomar decisiones, el grado de atención que requiere la tarea, las condiciones de temperatura bajo las que se realiza el trabajo, la claridad de las órdenes de trabajo, etc.

Otra condición del trabajo que puede afectar a la salud de los trabajadores, es decir un factor de origen psicosocial, son **las relaciones interpersonales y grupales** que se producen en el centro de trabajo¹, en este caso concreto, las posibles situaciones de violencia que se produce en los centros educativos.

En este estudio se ha determinado los distintos tipos de violencia que se producen en los centros escolares, su frecuencia y el grado de estrés percibido que sienten los trabajadores de la enseñanza como consecuencia de esta violencia. Debemos tener en cuenta que el estrés es un indicador del grado de malestar que sufre un trabajador y su presencia sostenida en el tiempo puede desembocar en trastornos para la salud más graves, como veremos más adelante.

Por otra parte, definimos estrés como una reacción fisiológica y psicológica del organismo que reacciona ante una situación de amenaza. A los factores desencadenantes de estrés se les denomina estresores y producen en el organismo diversos síntomas como: ansiedad, ahogo, irritabilidad, insomnio, trastornos musculares y digestivos, etc.

El estrés cuando se genera como consecuencia del desarrollo de la propia actividad profesional, se denomina estrés laboral². La exposición continua a situaciones laborales estresantes genera mucha insatisfacción y desgaste personal y profesional. En muchos casos este malestar, a consecuencia del estrés mantenido, evoluciona a situaciones potencialmente perjudiciales para la salud, como depresiones y distintos problemas fisiológicos, como queda recogido en multitud de estudios y publicaciones³. En el estudio realizado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) se afirma que el estrés es el segundo problema por orden de importancia en materia de salud ocupacional y afecta al 22 % de los trabajadores de la UE. Dicho estudio indica que entre un 50 % y un 60 % de las bajas laborales guardan relación con el estrés, lo que representa un enorme coste en términos de sufrimiento humano y perjuicios económicos.

¹ NTP 443 del INSHT: "Factores psicosociales: metodología de evaluación."

² NTP 318 del INSHT: "El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral."

³ NTP 355 del INSHT: "Fisiología del estrés."

En este estudio queremos relacionar el grado de estrés que sienten los trabajadores de la enseñanza ante las distintas relaciones personales que se producen entre los distintos miembros de la comunidad educativa.

Para finalizar este preámbulo teórico creemos importante recordar el concepto de **riesgo laboral**, que aparece definido, en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, como "la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo".

Existen múltiples referencias bibliográficas donde se cita la relación que hay entre el estrés y distintos tipos de trastornos para la salud, por ejemplo diversas Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), organismo científico técnico de referencia en PRL de nuestro país, ver pies de página 1, 2 y 3. Por lo tanto, si podemos demostrar que un colectivo está sometido a niveles altos de estrés laboral, podremos afirmar que está expuesto a un riesgo laboral, al existir una correlación entre estrés y la posibilidad de sufrir un determinado daño.

Diseño del cuestionario

En este apartado vamos a realizar una breve explicación sobre los motivos que nos llevaron a la selección de las preguntas del cuestionario, cuyo contenido completo adjuntamos en el anexo que se encuentra al final del capítulo.

Elección de comportamientos susceptibles de catalogarse como "violentos"

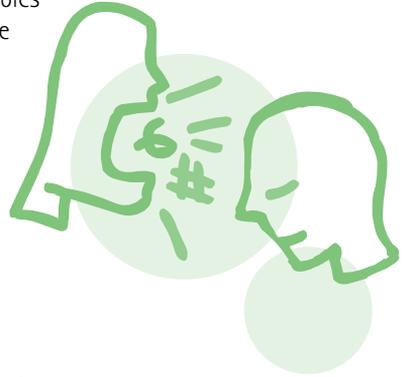
Dado que existen distintos tipos de comportamientos violentos -realizados con la intención de provocar daño físico o psíquico- y no todos infringen el mismo grado de daño o sufrimiento, hemos catalogado, teóricamente, las posibles conductas "violentas" que, a priori, se pueden producir en los centros educativos, clasificándolas según la siguiente relación:

- Agresiones físicas.
- Amenazas.
- Maltrato psicológico.
- Insultos.
- Comportamiento disruptivo extremo.
- Hostigamiento sexual.
- Situaciones de violencia extrema: agresiones severas, abuso sexual, extorsiones y robos. Estas últimas, dado su carácter excepcional, y cuyo tratamiento excede las competencias de la escuela como institución, no las trataremos en esta publicación.



Dirección de los comportamientos "violentos"

Una vez determinados los comportamientos susceptibles de ser considerados "violentos", nos parecía importante determinar no sólo su frecuencia sino, además, la dirección en la que éstas se producen, es decir; quiénes son los principales agresores y quiénes las víctimas más frecuentes.



Para ello establecimos cinco líneas principales en las que se podían producir situaciones de violencia en los centros escolares:

- Del alumnado hacia el profesorado.
- De las familias del alumnado hacia el profesorado.
- Entre el profesorado.
- De la dirección del centro hacia el profesorado.
- Entre alumnos.

Deliberadamente excluimos analizar los posibles comportamientos violentos que podrían realizar los trabajadores de la enseñanza hacia el alumnado o sus familias. El estudio de esta variable implicaba la encuesta a alumnos y familiares, lo que dificultaba el planteamiento metodológico del proyecto. De todas maneras tenemos constancia, a través de otros estudios, que la incidencia de estas situaciones no es significativa.

Determinación de la frecuencia de los comportamientos "violentos"

Una vez constatado que se producen situaciones de violencia en los centros, es importante determinar la frecuencia con que se producen; es decir si se producen de forma puntual o son práctica habitual. La determinación de esta frecuencia nos ayuda a percibir el clima de convivencia que existe en los centros escolares. Para ello hemos definido los siguientes descriptores de frecuencia:

- Nunca.
- Alguna vez de forma puntual.
- Con cierta frecuencia (por lo menos una vez al mes).
- Con mucha frecuencia (por lo menos una vez a la semana).
- Casi todos los días.

Valoración del nivel de estrés percibido

Para medir el grado de estrés que sufren los docentes debido a la violencia, hemos utilizado una escala de valoración de percepción personal de 0 a 10, en el que el 0 es la ausencia total de estrés percibido y el 10 el valor máximo.

Es importante remarcar que la dinámica de generación de estrés es independiente de la naturaleza específica del estímulo que lo produce, no pudiéndose determinar, a partir exclusivamente de los síntomas de estrés, qué estímulo concreto lo ha producido. Por ello es importante conocer, con independencia de su nivel general, qué estímulos concretos producen dicho estrés.

Para lograr delimitar los estímulos concretos que producen el estrés, más allá de su nivel general, hemos diseñado dos estrategias.

Por una parte hemos separado, de forma independiente, el estudio de las distintas situaciones de violencia y el nivel de estrés que producen, organizando el estudio en cinco bloques: relaciones de violencia alumnado-profesorado, relaciones de violencia familia del alumnado-profesorado, relaciones de violencia entre compañeros, relaciones de violencia entre el equipo directivo-profesorado y relaciones de violencia entre el alumnado. De esta forma determinaremos, específicamente, quiénes son los estresores principales entre los componentes de la comunidad educativa.

Por otro lado hemos utilizado un instrumento⁴ en el que se analizan las diferentes fuentes de estrés que afectan al colectivo docente: forma en la que se organiza el trabajo, la flexibilidad horaria, el salario ganado, la posibilidad de promoción del profesorado o las distintas situaciones de violencia que se producen en el ámbito educativo. Con este instrumento podremos comparar el peso que tiene el estrés generado por las situaciones de violencia respecto a otras fuentes de estrés.

Instrumentos de recogida de datos

Para la realización de este trabajo de campo se utilizaron los siguientes instrumentos de recogida de datos:

- Cuestionario** a 1.223 profesores/as de secundaria.
- Entrevistas en Profundidad**, realizadas a directores y profesores de secundaria.
- Grupos de Discusión.**

Hemos realizado un muestreo sólo entre el profesorado de secundaria por razones, estrictamente, de simplificación metodológica. Los datos obtenidos en el informe son extrapolables al personal de administración y servicios (PAS) de los centros educativos, siendo conscientes de que este sector está expuesto a las mismas situaciones de violencia que sus compañeros docentes.

⁴ NTP 574 del INSHT: "Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación."

ESTUDIO DE CAMPO: "LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA"

Las encuestas se realizaron en las siguientes CCAA:

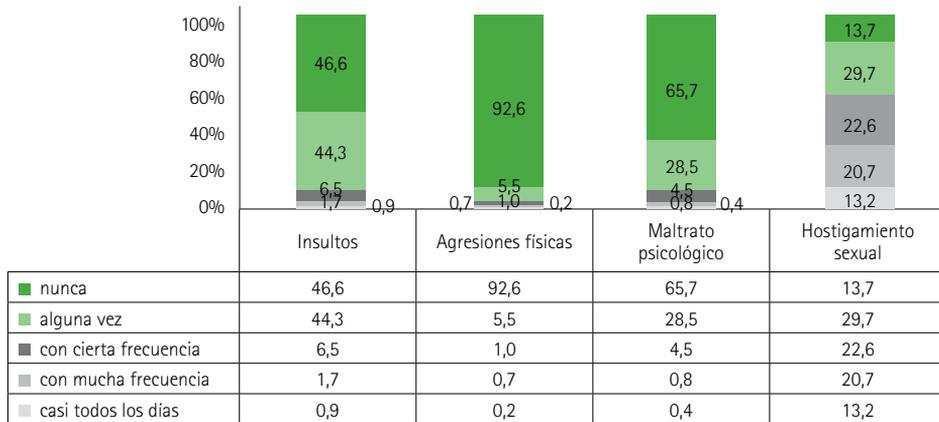
CAA	Nº encuestas	Porcentaje
Andalucía	240	19,6
Aragón	33	2,7
Asturias	32	2,6
Baleares	24	2,0
Canarias	55	4,5
Cantabria	16	1,3
Castilla La Mancha	79	6,5
Castilla y León	85	7,0
Cataluña	166	13,5
Extremadura	49	4,0
Galicia	50	4,1
La Rioja	6	0,5
Madrid	157	12,8
Murcia	40	3,3
Navarra	15	1,2
País Vasco	55	4,5
Valencia	121	9,9
TOTAL	1.223	100

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Relación alumno-profesor

En la siguiente gráfica aparecen los comportamientos violentos que realiza el alumnado contra el profesorado.

Ilustración 1. Relaciones entre alumnado y profesorado.



Agresiones físicas

Un 7,4 % del profesorado encuestado afirma que alguna vez ha sufrido una agresión por parte del alumnado. Este dato se obtiene de la suma de los porcentajes de las preguntas: *alguna vez* (5,5 %), *con cierta frecuencia* (1%), *con mucha frecuencia* (0,7 %) y *casi todos los días* (0,2 %).

Casi un dos por ciento de los encuestados (1 % + 0,7 % + 0,2 %) afirma que es agredido por los alumnos al menos una vez al mes, es decir, con cierta frecuencia.

La encuesta no especifica ni los tipos ni la gravedad de la agresión física, sólo constata, según la respuesta del trabajador, la existencia, o no de las mismas.

Amenazas

Respecto a las amenazas, el 32,4 % del profesorado declara haber sido amenazado alguna vez (suma de los porcentajes *alguna vez* (28,5%), *con cierta frecuencia* (4,5%), *con mucha frecuencia* (0,8%) y *casi todos los días* (0,4%), mientras que el 5,7 % es amenazado, al menos, con cierta frecuencia; es decir mensualmente como mínimo.



Insultos

Este informe constata que casi un uno por ciento de los profesores sufre insultos *casi todos los días*, casi el 10 % *con cierta frecuencia* (semanalmente) y más de 54,4 % ha sido objeto de insultos por parte de los alumnos *alguna vez*.

Disrupción

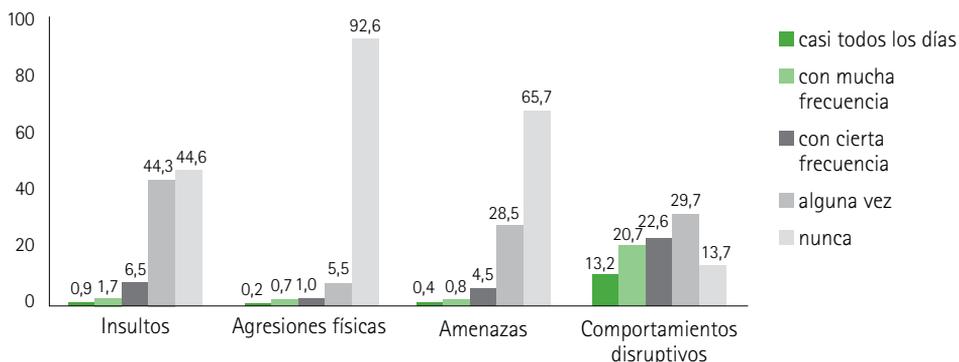
No obstante, y como se puede observar en el gráfico anterior, el comportamiento que se da con más frecuencia en la relación entre los alumnos con el profesor, son los comportamientos disruptivos, es decir, comportamientos que impiden el desarrollo normal de la labor docente: constantes interrupciones en clase, gamberradas, contestaciones, hablar continuamente en clase, etc.

Según el 13,2 % de los informantes, este tipo de comportamiento tiene lugar *casi todos los días*. El 34,1 % *con mucha frecuencia*, es decir todas las semanas (ya que se suma el porcentaje propio de esa respuesta, 20,7 % y el 13,2 % que respondió casi todos los días).

Haciendo una suma del porcentaje de trabajadores que afirmó sufrir disrupción, al menos, *con cierta frecuencia*, es decir al menos una vez al mes, los resultados muestra que afecta, habitualmente al 56,5 % de la muestra.

Comparando entre sí las distintas situaciones de violencia que afectan a la relación alumno-profesor, se obtiene la siguiente gráfica:

Ilustración 2. Relaciones entre alumnado y profesorado.



Para los comportamientos disruptivos se observa que "lo normal" -entendido como tal lo que es práctica habitual- es la alta prevalencia de los mismos, siendo excepcional el porcentaje de trabajadores/as que no padece dicha conducta, mostrado por la barra verde.

Estrés percibido por el profesorado en su relación con el alumnado

Una vez conocida la prevalencia de las distintas situaciones de violencia que sufre el profesorado como consecuencia de su relación con el alumnado, es importante conocer el nivel de estrés que tal relación le produce, valorándose desde 0, o ausencia total de estrés, hasta 10; nivel máximo de estrés percibido.

En el cuadro 3 se observa el número respuestas de cada nivel determinado de estrés.

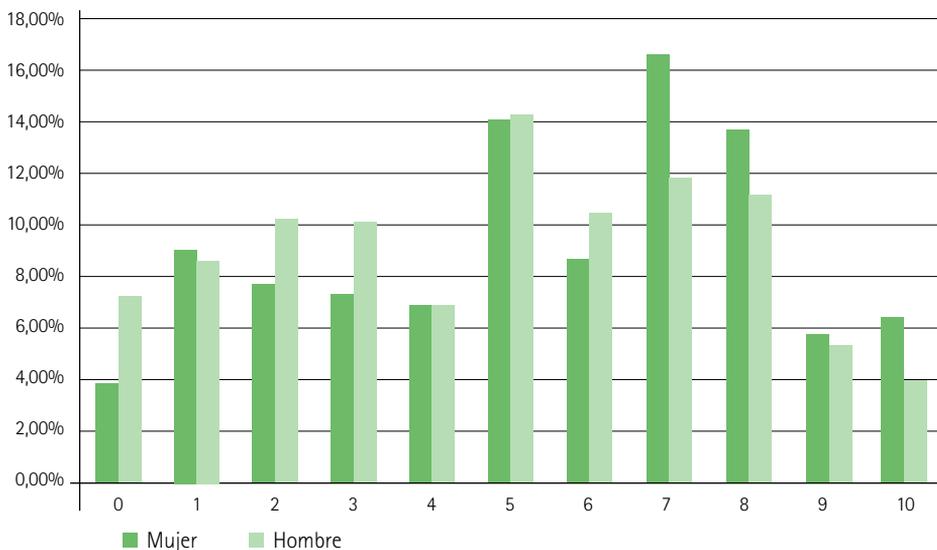
Cuadro 3.

Sexo	Valoración del Estrés y Malestar										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mujer	19	45	39	36	34	69	43	82	68	28	32
Hombre	33	41	48	47	32	66	49	55	52	25	18

Según este cuadro: el número de hombres que afirman sentir el nivel máximo de estrés (10) debido a su relación con el alumnado es de 18. Sin embargo el número de mujeres que realizan tal afirmación es de 32.

Para un mejor análisis de la situación representamos gráficamente las respuestas obtenidas en el cuadro anterior.

Ilustración 4. Valoración del estrés del profesorado en su relación con los alumnos.



ESTUDIO DE CAMPO: "LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA"

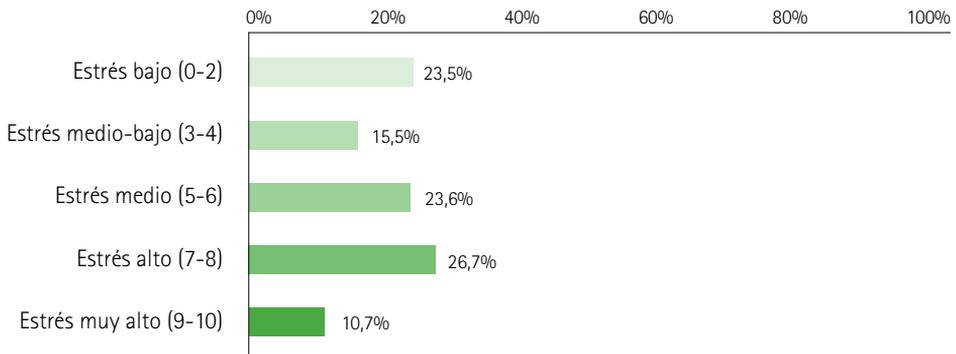
Se puede observar, por ejemplo, que las mujeres sienten niveles de estrés mayor que los hombres, como se aprecia claramente en los niveles de valoración 7, 8 y 10.

Una vez obtenida la tabla de respuestas (ilustraciones 3 y 4), hemos clasificado los niveles de estrés percibido en categorías que permitan un mejor análisis de la situación. De esta forma:

- El intervalo 0-2 representa un nivel bajo de estrés.
- El intervalo 3-4 representa un nivel medio-bajo de estrés.
- El intervalo 5-6 indica un nivel medio de estrés.
- El intervalo 7-8 representa un nivel alto de estrés.
- El intervalo 9-10 representa niveles muy altos de estrés.

Aplicando esta agrupación de valores obtenemos los resultados que aparecen en la siguiente ilustración:

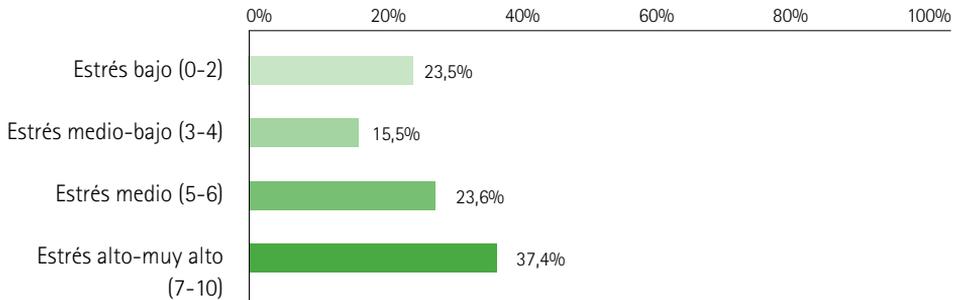
Ilustración 5. Valores de estrés percibido por el profesorado en su relación con los alumnos.



En esta gráfica observamos que más de un diez por ciento del profesorado, 10,7 %, *siente un nivel de estrés máximo* (catalogado con valores 9 y 10 en la escala de percepción subjetiva), mientras que una cuarta parte del mismo, un 26,7 %, *siente niveles de estrés alto*.

Haciendo una agrupación conjunta de los dos niveles, que podemos considerar como "peligrosos", obtenemos que el 37,4 % de los encuestados admite sentir niveles de estrés *altos o muy altos*, como se puede observar visualmente en la ilustración 6.

Ilustración 6. Valores de estrés percibido por el profesorado en su relación con los alumnos.



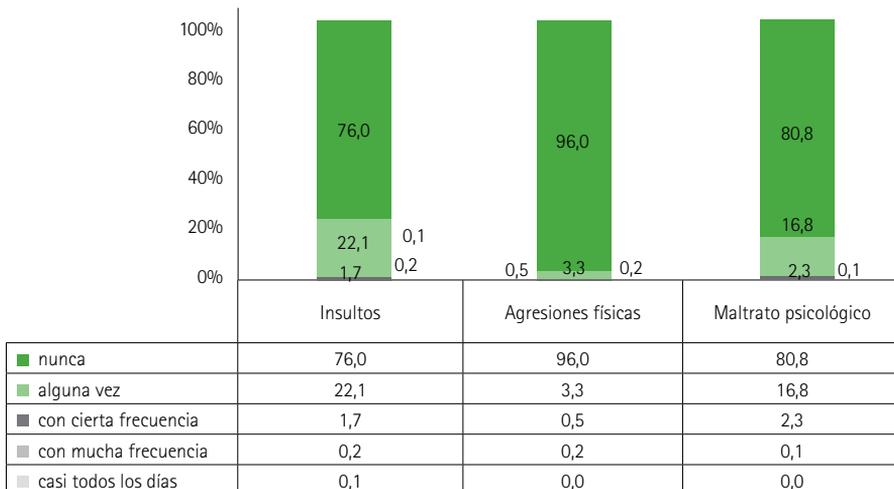
El porcentaje de trabajadores que percibe niveles de estrés alto o muy alto, es mayor en valor absoluto (37,4 %) que el valor absoluto del resto de categorías tomadas de forma individual: 23,5 % estrés bajo, 15,5 % estrés medio-bajo o 23,6 % estrés medio.

Es de destacar que sólo un 5% de los encuestados afirma no sentir ningún grado estrés en su relación cotidiana con el alumnado

Relaciones familia-profesor

Haciendo un análisis similar al anterior bloque, en la figura que vemos a continuación podemos apreciar las respuestas que han dado los docentes respecto a sus relaciones con las familias del alumnado.

Ilustración 7. Relaciones entre familias del alumnado y profesorado.



Agresiones físicas

El 96 % afirma no haber sufrido nunca agresiones físicas por parte de las familias. Pero un porcentaje acumulado del 4 % (3,3 % + 0,5 % + 0,2 %), afirma haber sufrido *alguna vez* una agresión física por parte de los familiares de los alumnos.



Maltrato psicológico

Respecto a este apartado un 2,3 % afirma sufrirlo con *cierta frecuencia* y un 19,3 % al menos alguna vez (suma de los valores *alguna vez*, con cierta frecuencia, con mucha frecuencia).

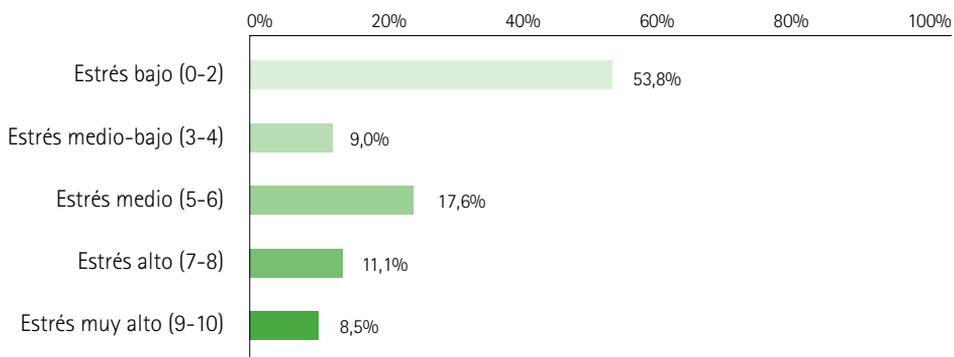
Insultos

El 76 % *nunca* ha sufrido insultos, pero el 24 % restante ha sufrido insultos *alguna vez*.

Estrés percibido por el profesorado en su relación con las familias del alumnado

Haciendo un análisis similar al realizado en el apartado anterior, obtenemos los niveles de estrés y malestar que sufre el docente en las relaciones con los familiares del alumnado.

Ilustración 8. Valores de estrés percibido por el profesorado en su relación con las familias de los alumnos.

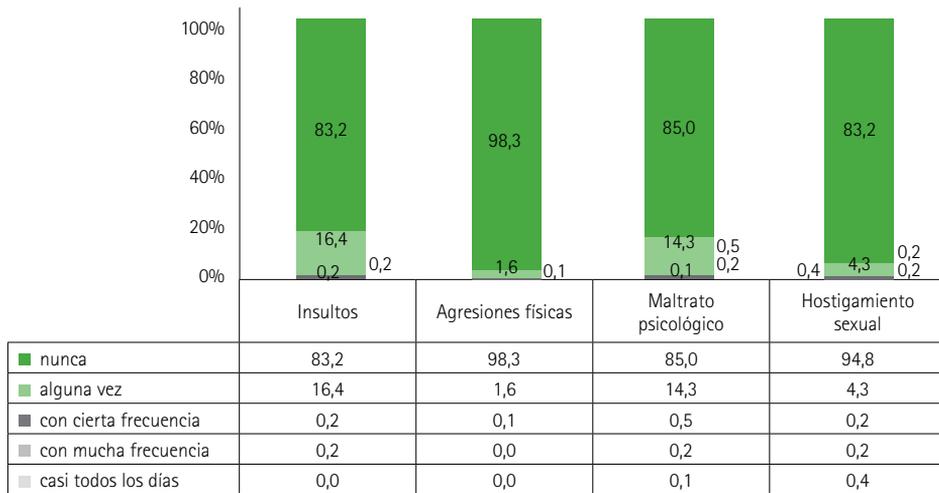


Observamos que la suma de los valores de estrés muy alto (8,5 %) y alto (11,1 %) afecta a un 19,6 % del profesorado encuestado. Este porcentaje, aun siendo significativo -pues afecta a uno de cada cinco trabajadores- está muy por debajo de la cifra obtenidas para el caso de las relaciones entre el alumnado y el profesorado.

Relación entre el profesorado

La siguiente ilustración representa la prevalencia de las distintas situaciones de violencia: insultos, agresiones físicas, maltrato psicológico y hostigamiento sexual, que se produce entre compañeros de trabajo de los centros escolares encuestados.

Ilustración 9. Relaciones entre el profesorado.



Se puede observar que las agresiones físicas entre el profesorado son prácticamente nulas, sólo en un 1,7 % de los casos se ha producido *alguna vez* una agresión física entre ellos.

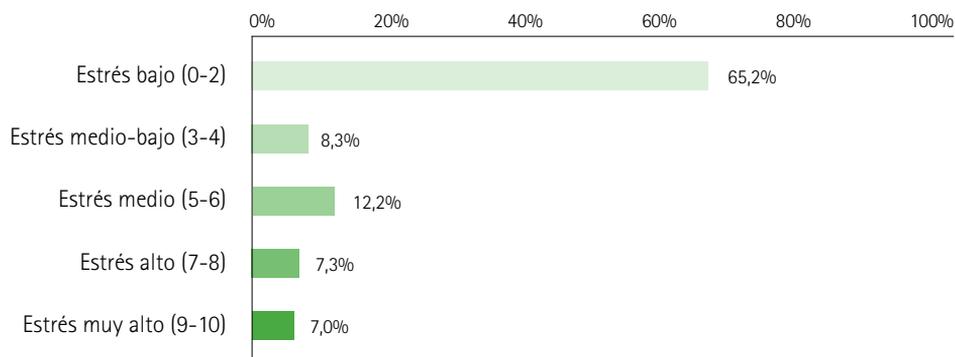
Respecto a los insultos entre el profesorado, tampoco es práctica habitual ya que sólo un 0,4% de los encuestados afirma que se producen *con cierta frecuencia*, habiéndose constatado, de forma puntual (*alguna vez*), en un 16,8 % de la muestra.

El 15,3 % afirma que *alguna vez* ha sufrido maltrato psicológico por parte de sus compañeros, aunque sólo en un 0,3 % lo es *con mucha frecuencia* (0,2 + 0,1). Este dato importante para la determinación de posibles casos de acoso laboral o mobbing, pues es requisito indispensable, para que sea reconocido como tal, que este tipo de violencia tenga un componente de repetitividad en el tiempo; "al menos una vez a la semana durante 6 meses", según la definición clásica de H. Leymann. Este dato indica que sólo un 0.3 % de la muestra podría ser incluida en esta definición.

Respecto al porcentaje de trabajadores que afirma sentir hostigamiento sexual en el trabajo, un porcentaje acumulado del 5,1 % afirma haberlo sentido al menos *alguna vez*, y un 0,4 %, afirma que lo sufre *todos los días*.

Estrés percibido por el profesorado en su relación con sus compañeros de trabajo

Ilustración 10. Valores de estrés percibido por el profesorado en su relación con sus compañeros.



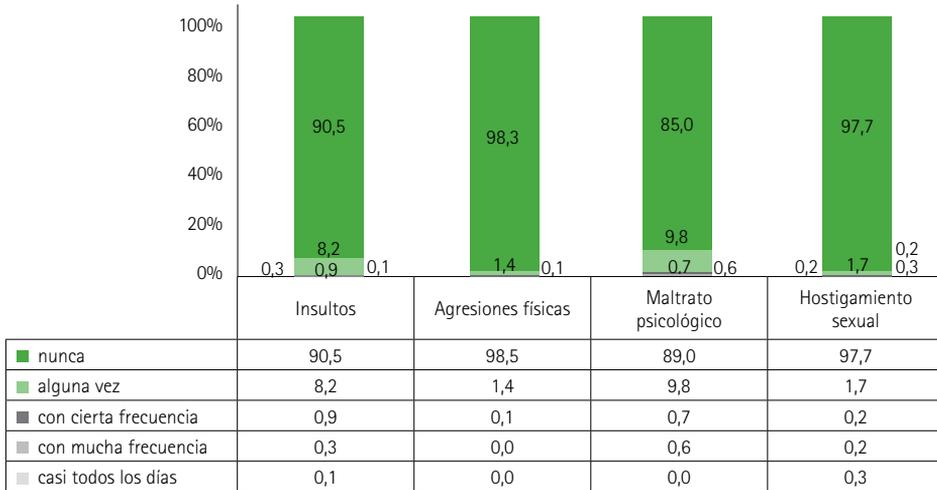
Dicha ilustración manifiesta que porcentajes entorno al 65 % de los encuestados sienten niveles *bajos* estrés en su relación con los compañeros; es decir sus relaciones, desde el punto de vista preventivo, son óptimas.

Aun así el 14,4 % del profesorado siente valores *altos* o *muy altos* de estrés en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, entendiendo como tal el rango de estrés del 7 al 10 en la escala de percepción.



Relaciones del profesorado con la dirección del centro

Ilustración 11. Prevalencia de las distintas situaciones de violencia que percibe el profesorado respecto al equipo directivo.



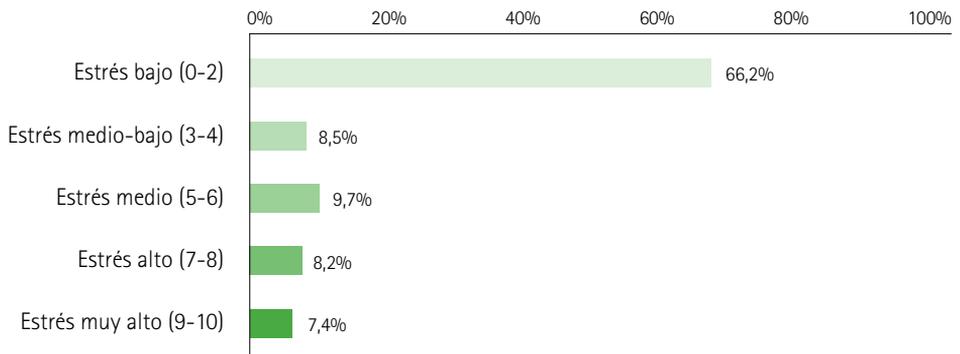
El gráfico revela claramente que la relación entre el equipo directivo del centro y los profesores es, respecto a las distintas situaciones de violencia, mayoritariamente buena. Para todos los supuestos contemplados el profesorado afirma que *nunca sufren* situaciones de violencia en porcentajes por encima del 90 %.

Sin embargo, de *forma puntual*, se sufren **insultos y maltrato psicológico** en un 8,2 % y 9,8 % respectivamente.

El 2,4 % del profesorado encuestado afirmó haber sufrido *alguna vez hostigamiento sexual* por parte del equipo directivo. Dato obtenido de la suma acumulada de los porcentajes de los apartados: casi todos los días, con mucha frecuencia, con cierta frecuencia y alguna vez.

Estrés percibido por el profesorado en su relación con el equipo directivo de su centro

Ilustración 12. Valores de estrés percibido por el profesorado en su relación con el equipo directivo.



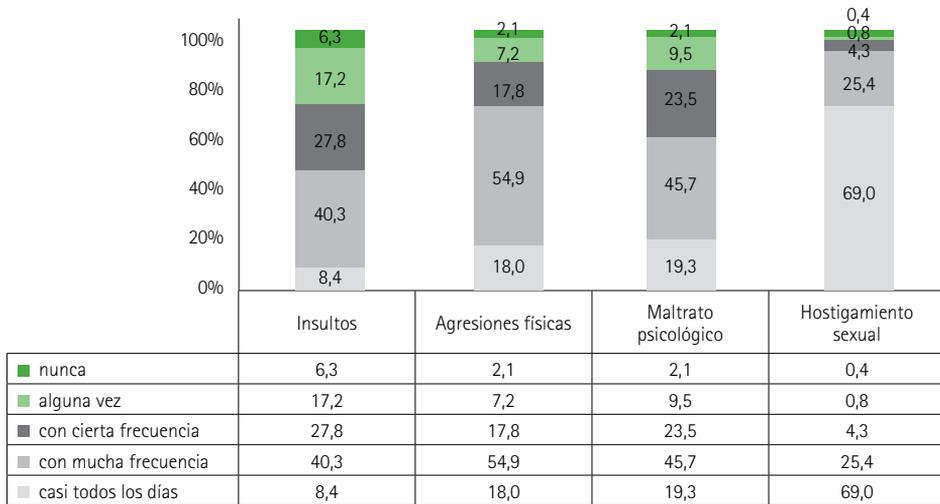
Porcentajes por encima del 66 % de los encuestados afirma sentir niveles de estrés *bajo* en su relación con el equipo directivo. No obstante un 7,4 % y un 8,2 % de los encuestados reconocen que su relación con el equipo directivo les genera, respectivamente, niveles de estrés *muy alto* o *alto*. La suma de estos porcentajes de estrés "peligroso" (15,6 %) es más alta que la percibida en el mismo rango de valoración en las relaciones entre compañeros, que es del 14,4 %. Con el agravante de que es producida con mucha menor cantidad de interacciones personales, pues la composición de los equipos directivos es sensiblemente menor que la plantilla total de trabajadores, teniendo por tanto en términos relativos una influencia significativamente más alta que el porcentaje de estrés generado en la relación entre compañeros de profesión.

Relación alumno-alumno

Para finalizar la revisión de las distintas situaciones de violencia que se pueden producir en los centros educativos vamos a analizar la relaciones que se establecen entre el alumnado y en qué grado, éstas, afectan al profesorado.

La figura 13 refleja, desde el punto de vista perceptivo del profesorado, la prevalencia de los distintos comportamientos "violentos" que se dan entre los alumnos: insultos, agresiones físicas, maltrato psicológico u hostigamiento sexual.

Ilustración 13. Prevalencia de las distintas situaciones de violencia del alumnado entre sí.



Insultos

El comportamiento del alumnado que el profesorado percibe con más frecuencia son los insultos. El 6,3 % afirma observarlo casi todos los días, un 23,5 % admite percibirlo, al menos, *semanalmente* (sumando los porcentajes de los apartados: casi todos los días y con mucha frecuencia) y más del 50 % afirma que estos insultos se dan *con cierta frecuencia*, es decir; por lo menos mensualmente. Sólo el 8,4 % de los profesores afirma que *nunca* lo observa.

Agresiones físicas

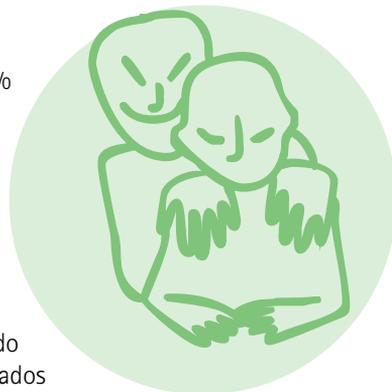
Un 2,1 % del profesorado presencia agresiones físicas entre el alumnado *casi todos los días*. Si analizamos el porcentaje de trabajadores que presencia agresiones físicas al menos *semanalmente*, es decir; *con mucha frecuencia*, el porcentaje sube a un 9,3 %. Cifra acumulada obtenida de sumar los valores de las respuestas casi todos los días (2,1 %) y con mucha frecuencia (7,2 %). Por último un 27,1 % (2,1 % + 7,2 % + 17,8 %) lo observa al menos una vez al mes, es decir; *con cierta frecuencia*.

Maltrato psicológico

Como se puede observar en la ilustración 13, un 2,1 % del profesorado admite presenciar maltrato psicológico entre el alumnado todos los días, un 11,6 % *con mucha frecuencia* (al sumar los valores todos los días, y con mucha frecuencia), un 35,1 % lo observa, al menos *con cierta frecuencia*, y prácticamente la totalidad del profesorado, un 80,7 % lo ha observado alguna vez.

Hostigamiento sexual

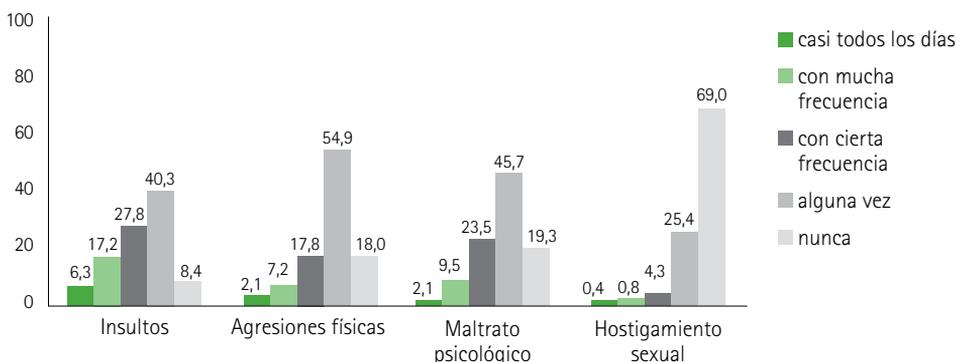
En referencia al *hostigamiento sexual* entre alumnos, el 69,0 % del profesorado señala que nunca lo ha observado. No obstante, un 4,3 % del total de la muestra afirma haberlo observado *con cierta frecuencia*. Porcentaje que, sumado con otros de distinta frecuencia, hace que un 30,5 % del profesorado admite haberlo observado, al menos, *alguna vez*.



Es importante recordar que estos datos no reflejan el porcentaje total de alumnos que está siendo agredido, insultado o vejado, sino el porcentaje de comportamientos, englobados dentro de la categoría de violentos, que el profesorado admite observar. A estas cifras habría que añadir las producidas sin que el profesorado sea consciente de ellas, pues este tipo de prácticas se suelen realizar cuando el profesorado no está presente: en el patio, a la salida de clase, en el cambio de clase, etc. Por lo tanto podemos afirmar, aunque sin datos exactos, que la incidencia "real" de estas situaciones de violencia es mucho más elevada que los datos numéricos de estos porcentajes percibidos por el profesorado.

Como se puede observar en la figura 14, en todos los casos, con la excepción del hostigamiento sexual, la opción de frecuencia "nunca" es la minoritaria. Estos datos muestran que lo habitual, lo cotidiano y normal para el profesorado es presenciar situaciones de "violencia" entre alumnos, lo que nos proporciona una idea del ambiente de convivencia que se respira en los centros escolares.

Ilustración 14. Comparación de la prevalencia de las distintas situaciones de violencia que se produce entre el alumnado.

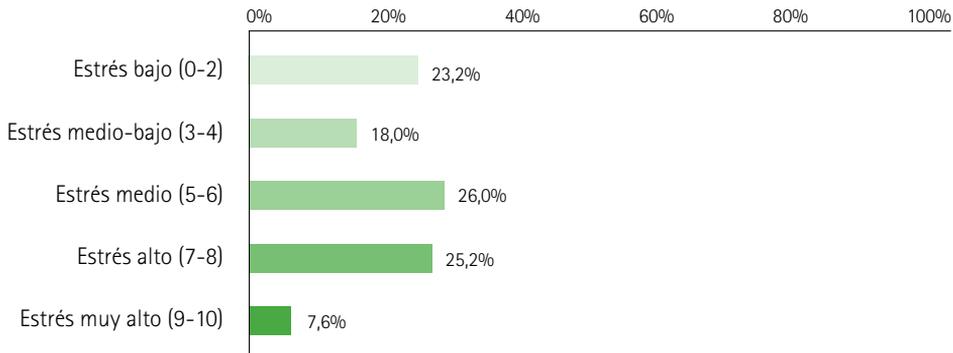


A veces es difícil establecer el límite entre situaciones agresivas moderadas, consideradas como "normales" o "cosas de niños" por algunas personas, y casos más graves de acoso psicológico entre iguales (bullying). Este tipo de comportamientos violentos puede tener repercusiones graves para la salud física o mental del alumnado afectado, siendo la gestión de este problema fuente de enormes tensiones y malestar en toda la comunidad educativa.

Estrés que le produce al profesorado la relación de los alumnos entre sí

Haciendo un análisis similar al realizado durante todo el informe, obtenemos la siguiente gráfica.

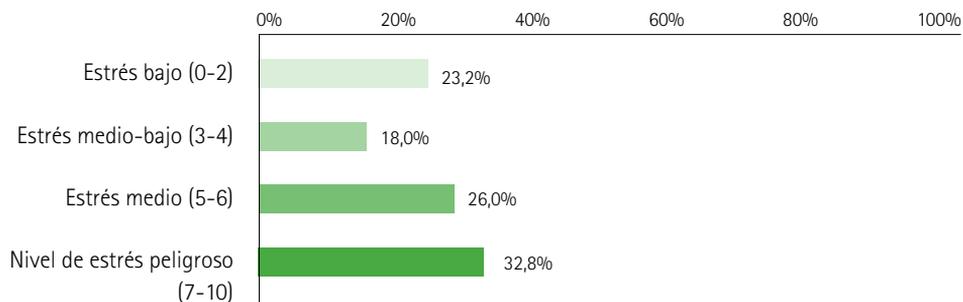
Ilustración 15. Estrés que percibe el profesorado debido a la relación de los alumnos entre sí.



Del análisis de los resultados de la gráfica anterior apreciamos que un 7,6 % del profesorado afirma sentir niveles de estrés **muy alto** debido a las relaciones de los alumnos entre sí. Un 25,2 % afirma que esta relación le produce niveles **altos** de estrés.

Si consideráramos como peligroso las respuestas que identifican los valores de estrés percibido dentro de la escala del 7 al 10, notable y sobresaliente según la escala de valoración que tradicionalmente utilizamos en las calificaciones académicas, el porcentaje del profesorado afectado por estos niveles de estrés tan altos **sería del 32,8 %**, según se puede observar en la ilustración 16. El valor absoluto de este porcentaje es mayor que el del resto de categorías de valoración del estrés tomadas de forma individual y supone que uno de cada tres trabajadores se encuentra sometido a niveles de estrés perjudiciales para la salud.

Ilustración 16. Valores de estrés percibido por el profesorado debido a la relación de los alumnos entre sí



ESTUDIO DE CAMPO: "LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA"

Estos resultados demuestran que las propias relaciones entre los alumnos, aunque de forma indirecta, repercuten mucho sobre el grado de estrés percibido por los docentes.

Si comparamos el nivel de estrés percibido por parte de los trabajadores respecto las distintas relaciones que se producen entre los distintos colectivos de la enseñanza, obtenemos los datos de la gráfica siguiente.

Tabla 17. Comparación de los valores de estrés del profesorado en función del tipo de relación

NIVEL DE ESTRÉS	TIPO DE RELACIÓN				
	Profesor-alumno	Profesor-familias	Profesor-profesor	Profesor-Dirección	Alumno-alumno
Estrés bajo (0-2)	23,5%	53,8%	65,2%	66%	23%
Estrés medio-bajo (3-4)	15,5%	9%	8,2%	8,4%	18%
Estrés medio (5-6)	23,6%	17,6%	12,2%	9,7%	26%
Estrés alto (7-8)	26,7%	11,1%	7,3%	8,2%	25,2%
Estrés muy alto (9-10)	10,7%	8,5%	7%	7,4%	7,6%
Nivel de estrés alto o muy alto (7-10)	37,4%	19,6%	14,3%	15,6%	32,8%

Sin ninguna duda, las dos relaciones que se producen en los centros escolares que generan mayor estrés en los trabajadores son las relaciones de violencia entre el alumnado-profesorado y las propias relaciones de violencia del alumnado entre sí. En ambos casos, el valor del nivel de estrés percibido como alto o muy alto afecta a más de un tercio del profesorado, con porcentajes muy superiores a los que se producen en las relaciones con las familias de los alumnos, entre los propios profesores o con el equipo directivo de los centros.

De esta forma podemos afirmar, desde un punto de vista preventivo, que las situaciones de violencia generadas por alumnado son el principal estresor del colectivo docente. En consecuencia las medidas preventivas para solventar esta circunstancia deberían ir orientadas a mejorar, controlar, legislar, favorecer, etc., las relaciones profesor-alumno y la de los propios alumnos entre ellos.



Valoración del estrés percibido en función del tipo de titularidad del centro

Tabla 18. Comparación de los valores de estrés percibido por los docentes, relacionados con las situaciones de violencia alumno-profesor (A-P) y alumnos entre ellos (A-A), en función de la titularidad del centro.

NIVEL DE ESTRÉS	TIPO DE CENTRO					
	PÚBLICO		CONCERTADO		PRIVADO	
	A-P	A-A	A-P	A-A	A-P	A-A
Estrés bajo (0-2)	17,6%	19,2%	40,1%	34,2%	39,3%	29,2%
Estrés medio-bajo (3-4)	14,9%	17,3%	17,1%	20,3%	14,3%	16,7%
Estrés medio (5-6)	25,4%	27,7%	16 %	24,4%	28,6%	16,7%
Estrés alto (7-8)	29,1%	26,8%	20,1%	17,3%	10,7%	20,8%
Estrés alto (9-10)	13%	9%	6,7%	3,8%	7,1%	16,7%
Nivel de estrés alto o muy alto (7-10)	42,1%	35,8%	26,8%	21,1%	17,8%	37,5%

A-P: Relaciones alumnado-profesorado

A-A: Relaciones alumnado entre sí

Como se puede observar en la tabla 18, el porcentaje de trabajadores con niveles de estrés alto o muy alto debido a las situaciones de violencia en los centros, es mucho más alto en trabajadores de colegios de titularidad pública.

Hay que recordar que estos niveles de estrés percibido sólo hacen referencia a cuestiones específicamente relacionadas con las situaciones de "violencia" que se producen en los centros escolares. Este informe no ha valorado otras fuentes de estrés adicional que existen en centros privados o concertados, y que no aparecen en los centros públicos, como pueden ser la asunción de obligaciones más allá de las docentes; como cuidado de comedores o obligación de realizar actividades extraescolares, tener más horas lectivas, tener mayor inestabilidad laboral o salarios sensiblemente inferiores que los trabajadores de la función pública.

Estrés producido por la violencia en los centros frente a otras fuentes de estrés docente

En los bloques anteriores hemos determinado la prevalencia de las distintas situaciones de "violencia" que sufrían los docentes en su actividad laboral y, posteriormente, hemos analizado los niveles de estrés que estas circunstancias producían en el profesorado, determinando qué

grado de estrés se debía a cada colectivo concreto de la comunidad educativa; alumnado, familias del alumnado, los propios compañeros de trabajo o el equipo directivo.

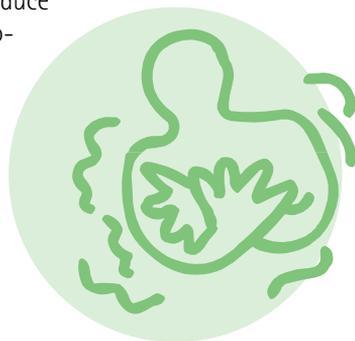
Habiendo determinado ya que las distintas situaciones de violencia que se producen en los centros escolares generan un nivel de estrés alto o muy alto en porcentajes del profesorado que está entre el 30-40 %, en este apartado queremos determinar qué peso tiene el estrés generado debido a la violencia respecto a otras situaciones potencialmente estresantes a las que también está expuesto el profesorado como consecuencia de su actividad laboral.

Para lograr este objetivo hemos utilizado un instrumento de medida del estrés en el colectivo docente⁴ en el que se analizan sus causas, teniendo en cuenta aspectos de la actividad laboral como la forma en la que se organiza el trabajo, la flexibilidad horaria, el salario ganado, la posibilidad de promoción del profesorado o las distintas situaciones de violencia que se producen en el aula (organizadas en 56 preguntas que se pueden consultar en el modelo de cuestionario que aparece en el apartado 7 del anexo que adjuntamos al final del capítulo).

Después del correspondiente análisis estadístico, los 8 factores que más niveles de estrés producían al profesorado fueron los relacionados específicamente con las distintas situaciones de violencia que se daban en los centros escolares.

Entre los 56 posibles estresores propuestos en el cuestionario, los 8 que causan mayores niveles de estrés entre el profesorado encuestado fueron los siguientes:

- 1. Temor a sufrir una agresión física por parte de los alumnos.** Produce niveles de estrés alto o muy alto (valores 7-10) en el 50,2 % de los casos. De hecho un 18 % de la muestra contestó que esta situación les produce niveles de estrés máximo, el situado entre los valores 9 y 10 de percepción.
- 2. Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.** Produce niveles de estrés alto o muy alto en el 49 % de los casos.
- 3. Presenciar agresiones físicas entre los alumnos.** Produce niveles de estrés con valores 7-10 en el 47,91 % del profesorado encuestado.
- 4. Enseñar a personas que no valoran la educación.** Produce niveles de estrés alto o muy alto en el 43,5 % de los casos.



⁴ NTP 574 del INSHT: "Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación."

5. **Impartir clase a un número alto de alumnos.** Produce niveles de estrés con valores comprendidos entre 7-10, es decir; alto o muy alto, en el 42,1 % de los casos.
6. **Agresiones verbales por parte de los alumnos.** Produce niveles de estrés alto o muy alto en el 41,7 % del profesorado.
7. **Desconsideración por parte de los alumnos.** Produce niveles de estrés (entre los valores 7-10) en el 40,31 % de los casos.
8. **Mantener la disciplina al impartir clase.** Produce niveles de estrés alto o muy alto en el 40,39 % de los encuestados.

Es de destacar, si recordamos los datos presentados al principio, que un 7,4 % de los profesores reconocía haber sufrido una agresión física alguna vez, y que "sólo" un dos por ciento admitía que sufría agresiones físicas con cierta frecuencia. Estos datos, aparentemente bajos en una percepción exclusivamente cuantitativa, contrastan con el temor que poseen los trabajadores/as de la enseñanza a sufrir una agresión física por parte del alumnado, que en el 50,2% de los casos les genera niveles de estrés por encima del 7 en la escala de percepción, y que hemos catalogado como alto o muy alto.

Recordamos, que el estrés se produce como reacción ante una situación de amenaza. Estos datos demuestran que la mitad del profesorado siente como real la posibilidad de sufrir una agresión.

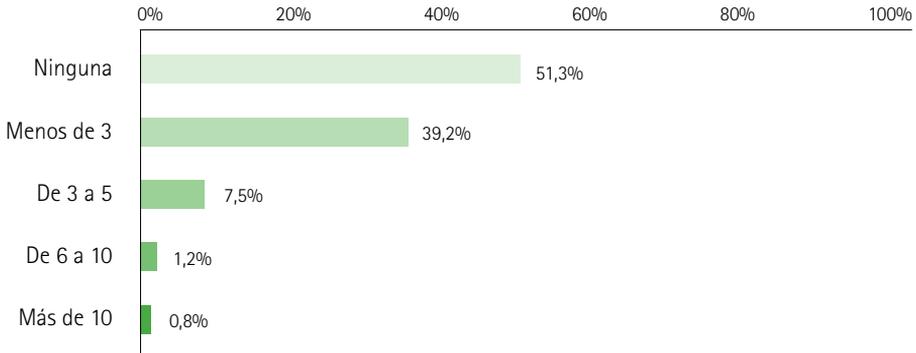
El resto de las preguntas que reflejaron niveles más altos de estrés percibido son cuestiones relacionadas con los comportamientos disruptivos de los alumnos: falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina, el hecho de enseñar a personas que no valoran la educación, impartir clase a un número alto de alumnos, agresiones verbales por parte de los alumnos, desconsideración por parte de los alumnos y problemas para mantener la disciplina al impartir clase. Todas estas situaciones, sin ser causa directa de lo que tradicionalmente se considera violencia, son fuentes de estrés en el colectivo de la enseñanza. La exposición sostenida a este tipo de situaciones está erosionando la salud, física y mental del profesorado, teniendo como consecuencia el aumento de los índices de desengaño profesional y la generación de trastornos para la salud como síndrome del quemado o depresión.

Estas cifras refuerzan y complementan los datos obtenidos en los bloques anteriores y ayudan a entender que la principal fuente de estrés del colectivo docente es clima de convivencia de los centros, con porcentajes de estrés percibido muy por encima de otras fuentes de estrés como pudiera ser la adecuación del salario, la imposibilidad de promoción o la falta de vocación, por poner algunos ejemplos.

Bajas laborales del profesorado

En la gráfica 19 se muestra, según la declaración de los propios encuestados, las bajas sufridas por el profesorado encuestado durante los últimos 5 años.

Ilustración 19. Porcentaje de bajas del profesorado en los últimos 5 años de su experiencia laboral.



Se aprecia que casi la mitad de los encuestados (48,7 %) ha reconocido haber sufrido alguna baja médica en los últimos 5 años, porcentaje que hemos obtenido de restar el porcentaje de profesores que nunca han sufrido una baja médica (51,3 %) al porcentaje total de trabajadores (100 %).

Cerca de un 10 % ha sufrido bajas médicas de más de 3 días durante los últimos 5 años, un 1,2 % bajas de 6 a 10 días y un 0,8 % bajas de más de 10 días.

A los encuestados se les preguntó si, bajo su percepción, alguna de sus bajas laborales era producto del estrés sufrido como consecuencia del trabajo. Los resultados de esta pregunta aparecen en el cuadro siguiente.

Ilustración 20. Porcentaje de bajas laborales que el profesorado piensa que se deben al estrés.



En los casos de bajas de menos de 3 días y de más de 10 días, más de un quinto de los trabajadores, en proporción cercana a uno de cada cuatro, piensan que su enfermedad o patología se debe al estrés que sufre como consecuencia de su trabajo. Porcentajes mucho más amplios que los que aparecen en la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, que los cifra entorno al 4,6%.

A estos datos habría que sumarles el porcentaje de trabajadores que no son conscientes de que su baja se debe al estrés, cifra que siempre es mayor que la obtenida.

Utilizando filtros estadísticos complejos se ha comprobado que la correlación entre bajas laborales y percepciones de estrés altos es estadísticamente significativa.

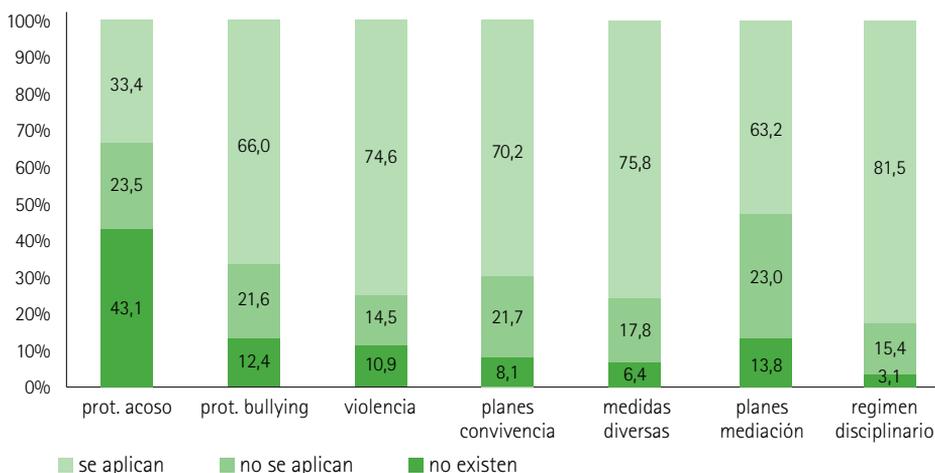
Medidas de respuesta y prevención a las distintas situaciones de violencia

Respecto a las medidas preventivas que pueden existir en los centros escolares para combatir las situaciones de violencia en las aulas: planes de convivencia, medidas para favorecer la diversidad, planes de mediación, régimen disciplinario, protocolos frente a la violencia escolar, protocolos de actuación frente a bullying o protocolos de actuación contra acoso escolar, se pidió al profesorado encuestado que respondieran si:

- Existen y se aplican.
- Existen, pero no se aplican.
- No existen.

Los resultados de dichas respuestas aparecen en la figura 21.

Ilustración 21. Panorama general de las medidas de respuesta y prevención.



ESTUDIO DE CAMPO: "LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA"

En la mayoría de los casos, excepto para los protocolos de acoso, el profesorado encuestado afirma –en porcentajes que van del 63 % al 81 %– que las distintas medidas preventivas descritas existen, y se aplican.

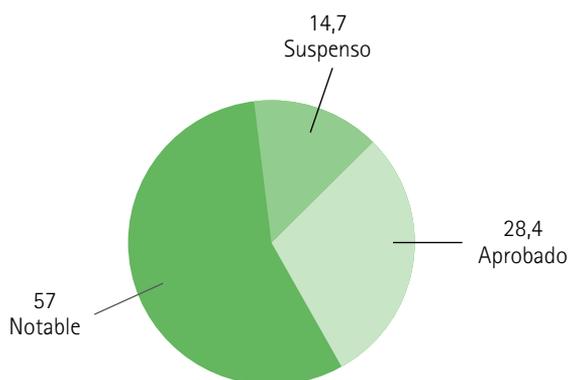
La medida preventiva más implantada son los regímenes disciplinarios, que existen y se aplican en el 81,5 % de los casos.

En una pregunta posterior se instó al profesorado a que valoraran la calidad de tales medidas, siguiendo la valoración:

- 0-4: suspenso.
- 5-6: aprobado.
- 7-10: notable.

Según se puede observar en la figura siguiente, sólo un 14,7 % considera insuficientes las medidas preventivas que se aplican en su centro, mientras que un 57 % las considera "notables".

Ilustración 22. Panorama general de las medidas de respuesta y prevención.

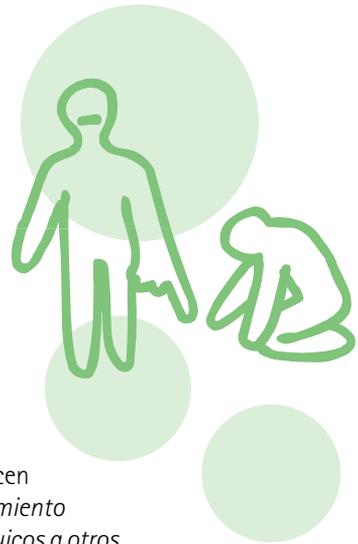


El análisis de estos datos es, desde el punto de vista preventivo, realmente contradictorio. Parece incongruente que exista toda una serie de medidas preventivas, valoradas mayoritariamente por el profesorado de forma notable, y sin embargo exista una percepción de riesgo alto o muy alto como ocurre en el caso de riesgo percibido a sufrir una agresión por parte de los alumnos o con las situaciones de disrupción en el aula. Precisamente, los datos de estrés percibido para las distintas situaciones de violencia en los centros escolares indican que los instrumentos preventivos para su afrontamiento o son insuficientes o son inadecuados. Recordamos que la finalidad de cualquier instrumento preventivo es eliminar o disminuir la exposición del trabajador a un determinado riesgo. Por ello, la magnitud tanto de las frecuencias de insultos, agresiones, maltrato, etc., como la de los niveles de estrés que estas situaciones generan, determinan, implícitamente, que estos instrumentos preventivos no están funcionando correctamente.

Una interpretación que se puede extraer de estos datos es que el colectivo de trabajadores de los centros escolares está mal informado sobre los riesgos del estrés y sus consecuencias para la salud, y asume la exposición a estos niveles de estrés laboral como algo consustancial al desempeño de su trabajo. Percepción del todo errónea, pues ningún riesgo laboral debe ser asumido como normal, sino partir del principio preventivo de que todo riesgo debe ser eliminado, reducido o controlado.

Resumen de conclusiones

Es indudable que las relaciones de violencia que se dan en los centros escolares crean un clima de trabajo que es percibido como "peligroso" por un gran número de trabajadores. Bajo estas condiciones, el profesorado tiene niveles de estrés percibido alto o muy alto, en porcentajes que llegan casi al 40% de la población encuestada. Esta percepción de estrés se debe, fundamentalmente, a la conducta del alumnado en su relación con el profesorado y a los distintos comportamientos; en forma de insultos, agresiones y maltrato psicológico que se dan entre los propios alumnos, y cuya gestión por parte del profesorado es fuente en sí misma de malestar y estrés.



Dentro de las múltiples relaciones de "violencia" que se producen en los centros escolares, y que definíamos como un *comportamiento deliberado, que provoca, o puede provocar, daños físicos o psíquicos a otros seres* (definición que no sólo incluye a la agresión física), **la disrupción en las aulas** constituye la situación que se produce con más frecuencia pues el 34,1 % encuestado afirma sufrirlo con mucha frecuencia, es decir todas las semanas y el 56,5 % con cierta frecuencia, lo que significa, al menos, mensualmente.

Cuando hablamos de disrupción nos estamos refiriendo a las situaciones producidas en el aula en la que algunos alumnos impiden, con su comportamiento, el desarrollo normal de la clase. El profesorado necesita emplear cada vez más tiempo para controlar la disciplina y el orden en clase, produciéndose un progresivo desgaste psicológico en el trabajador/a.

La mayor parte de las conductas típicas de disrupción, en sí mismas y consideradas de forma aislada, no pueden considerarse como situaciones de violencia. Sin embargo es relativamente fácil traspasar la frontera entre situaciones de disrupción y situaciones de indisciplina más graves. Surgen problemas de convivencia en los que son frecuentes faltas de educación, contestaciones, situaciones de boicot pasivo e incluso insultos, que es un tipo de violencia verbal. En algunos casos la escala del conflicto puede ir creciendo hasta generar situaciones de violencia graves.

Estas situaciones son generadoras de malestar entre los trabajadores de los centros educativos y de hecho son causantes de que casi el 40 % de los encuestados afirmen que, la gestión de todo este proceso, les produce niveles de estrés alto o muy alto.

Estas situaciones laborales continuas generan mucha insatisfacción y desgaste personal y profesional. Según la múltiple bibliografía existente este malestar puede evolucionar hasta situaciones potencialmente perjudiciales para la salud –estrés crónico, depresiones o síndrome del quemado– en la que el profesorado y resto de los trabajadores de la enseñanza son un colectivo diana.

Es verdad que las agresiones físicas directas al profesorado por parte de alumnos o sus familias son escasas. No obstante un 7,4 % del profesorado encuestado, admite haber sido agredido físicamente *alguna vez*, mientras que casi un dos por ciento –19 profesores/as de entre los más de mil que han respondido a la encuesta– afirma ser agredido físicamente con cierta frecuencia.

Sin embargo nos parece interesante apuntar que, aunque "solo" un 7,4 % de los profesores reconocía haber sufrido una agresión física y "sólo" un dos por ciento admitía sufrir agresiones físicas con cierta frecuencia; la sola posibilidad de sufrir una agresión genera niveles de estrés alto o muy alto, de 7 a 10 en la escala de percepción, a más de la mitad de los encuestados.

Respecto al nivel de estrés percibido por los profesores como consecuencia de las relaciones entre ellos o con el equipo directivo, decir que es significativamente más pequeño que el generado en su relación con el alumnado. De esta forma cerca del 65 % el profesorado afirma que su convivencia con los compañeros y equipos directivos les genera niveles de estrés bajos, mientras que sólo lo perciben de forma negativa, porcentajes entorno al 20 %.

No obstante un 0,8 % del profesorado declara que es maltratado psicológicamente con cierta frecuencia, mientras que un 0,6 % afirma sentir hostigamiento sexual con la misma frecuencia. Habría que estudiar estos casos con mayor profundidad, pues pudiera ser que nos encontráramos ante casos de acoso laboral o mobbing, que se caracterizan por situaciones de violencia sostenida en el tiempo.

La inmensa mayoría de los encuestados admite observar con mucha frecuencia, entre el alumnado, comportamientos como insultos, agresiones físicas, maltrato psicológico u hostigamiento sexual. Esta circunstancia es relevante a la hora de valorar el clima de convivencia de los centros escolares y los posibles casos de bullying que se puedan producir.

Sin ningún tipo de duda, la relación de los alumnos entre sí, y la gestión de los problemas de convivencia que surgen entre ellos, estresan al profesorado en niveles comparables al que le produce su trato directo con ellos (relación alumnado-profesorado). Niveles que son muy superiores a los niveles de estrés percibidos debidos a la relación entre el profesorado con el equipo directivo y con los familiares del alumnado.

Estas situaciones, aun siendo ciertas para todo el colectivo encuestado, son especialmente preocupantes en las mujeres, que perciben niveles de estrés sensiblemente mayores que los percibidos por sus compañeros masculinos.

A lo largo de este estudio hemos determinado la prevalencia de las distintas situaciones de "violencia" que se producen en los centros escolares encuestados, y más allá de si se da en mucha o poca proporción, hemos observado, sin ningún tipo de dudas, que ese tipo de situaciones producen en el profesorado elevados niveles de estrés. El estrés es una reacción del organismo a una situación de amenaza y, según toda la bibliografía existente, es susceptible de producir trastornos para la salud en diferentes grados: trastornos musculares, ansiedad, depresión, síndrome del quemado, etc.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene como objeto -como dice su propio nombre- prevenir la aparición de un determinado riesgo, es decir, eliminar o disminuir la probabilidad de que un determinado daño, finalmente, se materialice. Por tanto no es imprescindible, para la catalogación de un riesgo, la consumación real de tal posibilidad, bastando para ello la constatación de un peligro potencial. De esta forma, y en vista de los datos obtenidos en nuestro estudio, podemos determinar que la violencia en los centros escolares es un factor de riesgo laboral, pues los elevados niveles de estrés que padece el profesorado como consecuencia de ésta, son un peligro potencial para la salud de los trabajadores de la enseñanza.

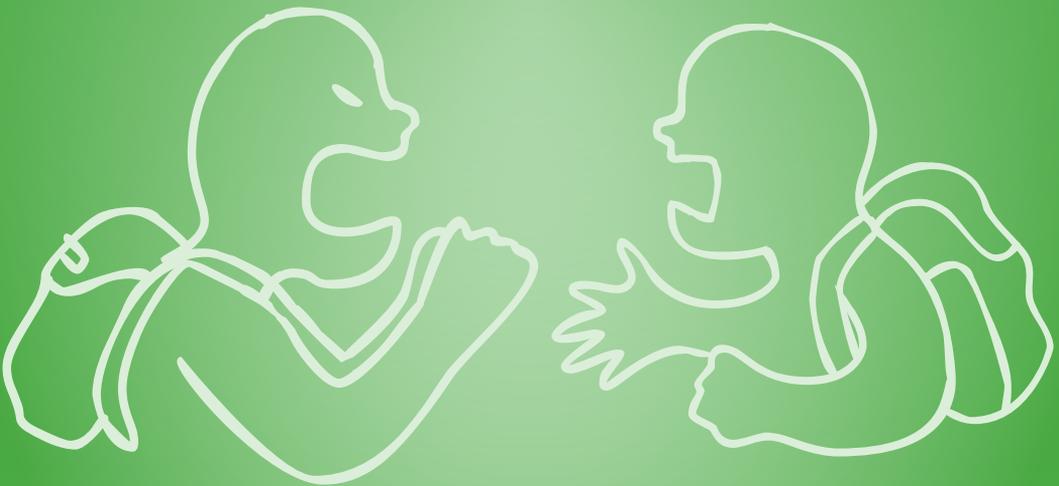
ANEXO

		<p>Estudio de Riesgos Psicosociales en el Sector de Enseñanza: Violencia y Estrés</p>	<p>FINANCIADO POR:  FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</p>		
<p>A través de este cuestionario ANÓNIMO, pretendemos conocer las situaciones de violencia y estrés que se producen en los centros de enseñanza y que padecen quienes trabajan en los mismos. Para ello necesitamos que nos dedique un tiempo cumplimentando el conjunto de preguntas que encontrará a continuación. Están dedicadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer las posibles situaciones de violencia que vd. padezca o pueda padecer, y sus opiniones respecto a los factores que puedan influir. • Delimitar el nivel de estrés que vd. soporta y las causas del mismo. • Establecer el nivel de salud que vd. considera que tiene. <p>Las respuestas que le solicitaremos siempre consistirán en marcar la alternativa que mejor describa su situación o consideraciones y podrá encontrar, fundamentalmente, dos tipos de formatos...</p> <p><input type="checkbox"/> Una escala en la que se tratará de que valore la frecuencia con la que se dan o han dado dichas situaciones, con los siguientes valores: "Nunca", "Alguna vez, de forma puntual", "Con cierta frecuencia", "Con mucha frecuencia", etc...</p> <p><input type="checkbox"/> Una escala como las tradicionales "notas escolares" de 0 a 10, en la que vd. tendrá que puntuar el impacto o la influencia de esas situaciones.</p>					
<p>BLOQUE 1. RELACIONES ALUMNADO-PROFESOR</p>					
<p>1.- ¿Has sufrido insultos o faltas de respeto graves por parte de los alumnos?.....</p> <p>2.- ¿Has sufrido agresiones físicas de los alumnos?.....</p> <p>3.- ¿Has sufrido por parte de los alumnos amenazas, coacción, presiones, etc...?.....</p> <p>4.- ¿Has sufrido comportamientos disruptivos que te impiden dar clases con normalidad como hablar en clase, interrumpir el trabajo con bromas, risas y gamberradas, mofarse de los compañeros, contestaciones no muy graves, etc...?.....</p>	<p>Nunca</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Alguna vez de forma puntual</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con cierta frecuencia: por lo menos una vez al mes</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con mucha frecuencia: por lo menos semanalmente</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Casi todos los días</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>5.- Valora el nivel de estrés y malestar que te generan este tipo de situaciones con los alumnos</p> <p style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5  <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10  </p>					
<p>BLOQUE 2. RELACIONES FAMILIA-PROFESOR</p>					
<p>6.- ¿Has sufrido insultos o faltas de respeto graves por parte de las familias de los alumnos?.....</p> <p>7.- ¿Has sufrido agresiones físicas por parte de las familias de los alumnos?.....</p> <p>8.- ¿Has sufrido maltrato psicológico: amenazas, coacción, etc., por parte de las familias de los alumnos?.....</p>	<p>Nunca</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Alguna vez de forma puntual</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con cierta frecuencia: por lo menos una vez al mes</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con mucha frecuencia: por lo menos semanalmente</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Casi todos los días</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>9.- Valora el nivel de estrés y malestar que te generan este tipo de situaciones con las familias</p> <p style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5  <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10  </p>					
<p>BLOQUE 3. RELACIONES PROFESOR-PROFESOR</p>					
<p>10.- ¿Has sufrido insultos o faltas de respeto graves por parte de tus compañeros de trabajo?.....</p> <p>11.- ¿Has sufrido agresiones físicas por parte de tus compañeros de trabajo?.....</p> <p>12.- ¿Has sufrido maltrato psicológico: amenazas, coacción, etc., por parte de tus compañeros de trabajo?.....</p> <p>13.- ¿Has sufrido hostigamiento sexual por parte de tus compañeros de trabajo?.....</p>	<p>Nunca</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Alguna vez de forma puntual</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con cierta frecuencia: por lo menos una vez al mes</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con mucha frecuencia: por lo menos semanalmente</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Casi todos los días</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>14.- Valora el nivel de estrés y malestar que te generan este tipo de situaciones con los compañeros</p> <p style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5  <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10  </p>					
<p>BLOQUE 4. RELACIÓN DIRECCIÓN DEL CENTRO-PROFESOR</p>					
<p>15.- ¿Has sufrido insultos o faltas de respeto graves por parte del equipo directivo del centro?.....</p> <p>16.- ¿Has sufrido agresiones físicas por parte del equipo directivo del centro?.....</p> <p>17.- ¿Has sufrido maltrato psicológico: amenazas, coacción, etc., por parte del equipo directivo del centro?.....</p> <p>18.- ¿Has sufrido hostigamiento sexual por parte del equipo directivo del centro?.....</p>	<p>Nunca</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Alguna vez de forma puntual</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con cierta frecuencia: por lo menos una vez al mes</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con mucha frecuencia: por lo menos semanalmente</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Casi todos los días</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>19.- Valora el nivel de estrés y malestar que te generan este tipo de situaciones con la dirección del centro</p> <p style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5  <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10  </p>					

BLOQUE 5. RELACIÓN ALUMNO-ALUMNO										
	Nunca	Alguna vez de forma puntual	Con cierta frecuencia: por lo menos una vez al mes	Con mucha frecuencia: por lo menos semanalmente	Casi todos los días					
20.- ¿Has observado insultos o faltas de respeto graves entre los alumnos?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
21.- ¿Has observado agresiones físicas entre los alumnos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
22.- ¿Has observado maltrato psicológico: amenazas, coacción, etc., entre los alumnos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
23.- ¿Has observado hostigamiento de carácter sexual entre alumnos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
24.- ¿En qué medida repercuten estas situaciones de acoso entre el alumnado en tu nivel de estrés?	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10									
BLOQUE 6. MEDIDAS DE RESPUESTA Y PREVENCIÓN										
	No existen	Existen "en teoría", pero no se aplican	Existen y se aplican correctamente							
25.- Protocolos de actuación para casos de acoso entre el profesorado.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
26.- Protocolos de actuación para casos de acoso entre el alumnado (bullying)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
27.- Protocolos de actuación para casos de violencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
28.- Planes de convivencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
29.- Medidas de atención a la diversidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
30.- Planes de mediación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
31.- Régimen disciplinario interno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
32.- Ponele una nota a las medidas de prevención de la violencia que se toman en tu centro.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10									
BLOQUE 7. CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL. Cuestionario de estrés de Docentes INSHT										
¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión para vd. las siguientes situaciones ("0"=mínima tensión / "10"=máximo estrés)?										
33.- Agresiones verbales por parte de los alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.- Mal ambiente en el grupo de profesores.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.- Mantener la disciplina al impartir la clase.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.- Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.- Enseñar a personas que no valoran la educación.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.- Falta de información acerca de lo que debo hacer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.- Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.- Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.- Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.- Agresiones físicas de los alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.- Rivalidad entre grupos de profesores.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.- Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.- Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.- Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.- Inestabilidad en mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.- La excesiva supervisión de mi trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.- Malas relaciones con superiores jerárquicos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50.- Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la Dirección.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51.- Pocos profesores para el número de alumnos que hay.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52.- Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53.- Presenciar las agresiones entre alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54.- Esquemas de trabajo muy poco definidos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55.- Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56.- Formación no adecuada para responder a todas las demandas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57.- Desconsideraciones por parte de los alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58.- Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59.- Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60.- Indefinición de mis responsabilidades.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61.- Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62.- Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63.- Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64.- Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65.- Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66.- Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67.- El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68.- Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69.- Falta de oportunidades para solicitar traslados.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70.- Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71.- La constatación de que no me gusta la Enseñanza.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72.- La realización de cambios inadecuados.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73.- Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2

Situaciones de violencia en los centros escolares como factor de riesgo psicosocial



SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

La violencia genera violencia, es una máxima que está en el refranero popular. Los centros educativos son un fiel reflejo de una sociedad violenta. Los jóvenes imitan o reproducen situaciones de violencia que están presentes a su alrededor: en su familia, en los medios de comunicación, en las películas, en el deporte profesional, etc. Repiten una conducta acorde a la que le ofrecen sus referentes. Todos estos condicionantes sociales hacen que los centros escolares sean entornos cada vez más violentos.



En este capítulo haremos una breve descripción de las principales situaciones de violencia en las aulas, y cómo éstas **suponen un factor de origen psicosocial que puede influir sobre la salud física, psíquica y social del trabajador o trabajadora**, teniendo, además, una enorme repercusión en el desarrollo de la actividad laboral de los miembros de la comunidad educativa.

DEFINICIÓN DE FACTOR DE ORIGEN PSICOSOCIAL

Existe una fuerte correlación entre una serie de factores presentes en el entorno laboral, y relacionados exclusivamente con la actividad laboral, y una serie de trastornos de la salud que aparecen como consecuencia del trabajo que se realiza.

Estos trastornos, de gravedad variable, pueden clasificarse desde meros sentimientos de insatisfacción y desmotivación por la profesión hasta enfermedades y patologías más graves como el estrés, el síndrome del quemado, la depresión, etc.

Los **factores psicosociales** son *aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que tienen capacidad para afectar tanto a la salud y bienestar del trabajador como al desarrollo de su trabajo.*

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE ORIGEN PSICOSOCIAL

Las condiciones presentes en el trabajo que tienen capacidad para afectar al bienestar o a la salud de los trabajadores son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden **aspectos del medio físico** como la temperatura, humedad o compuestos químicos, **modos de organización del trabajo** como el horario de trabajo, ritmo y demanda del trabajo o falta de autonomía o **características de las relaciones humanas dentro del centro.**

Factores de origen psicosocial son:

a. Factores que se refieren a la propia tarea. Existe una serie de características propias de la tarea que pueden influir negativamente sobre el bienestar, tanto físico como mental, del trabajador:

- *Sobrecarga de trabajo.* Se produce cuando el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea o el tiempo disponible para realizarla, está por encima de la capacidad de respuesta del trabajador.
- *Infracarga de trabajo.* Se produce cuando el volumen de trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
- *Infrutilización de habilidades.* Se produce cuando las actividades de la tarea están muy por debajo de la capacidad profesional del trabajador.
- *Repetitividad.* Si no existe una gran variedad de tareas a realizar, pues son monótonas y rutinarias o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo, generalmente produce niveles altos de insatisfacción laboral.
- *Ritmo de trabajo excesivo.* El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la tarea a realizar, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.
- *Elevada responsabilidad del puesto de trabajo.* Cuando la tarea del trabajador/a implica una gran responsabilidad, el trabajador/a puede sufrir situaciones emocionalmente estresantes.
- *Grado de atención.* Un elevado grado de concentración en la tarea, realizado durante un periodo largo de tiempo, produce un desgaste emocional en el trabajador.
- *Ausencia de autonomía en el empleo.* Generalmente genera elevados niveles de insatisfacción.
- *Grado de implicación afectiva en el trabajo.* En algunos casos se generan situaciones de desgaste emocional, según se describen en el apartado relacionado con el Burnout o síndrome del quemado.

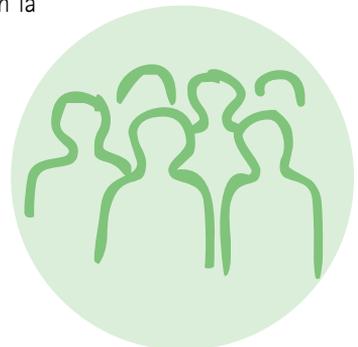
b. Estilos de dirección inadecuados. Por ejemplo demasiado autoritarios y con amplia y estricta supervisión de los superiores, restringiéndose el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.

c. Horario de trabajo. Estructura en gran medida la forma de vida de la población activa y, evidentemente, repercute en la salud de los trabajadores. Siendo importante dentro de este apartado:

- La duración de la jornada de trabajo.
- El número y la importancia de las pausas.
- La posibilidad de trabajar a turnos y/o con horario nocturno. Plantea un conjunto de problemas debidos al cambio constante de horario y su incidencia sobre la vida familiar y social del trabajador.



- d. Conflicto de rol.** Hace referencia a la existencia de demandas laborales conflictivas, o contrapuestas, de forma que impiden al trabajador la toma de decisiones claras y/o rápidas sobre qué hacer.
- e. Ambigüedad de rol.** Es la falta de claridad sobre el trabajo que se debe desempeñar, los objetivos y el alcance de las responsabilidades propias del cargo.
- f. Promoción en el trabajo.** Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.
- g. Información y la comunicación.** Para realizar satisfactoriamente los objetivos propios de cada tarea es necesario disponer de la información necesaria para su desarrollo, siendo importante:
- La comunicación entre compañeros.
 - La comunicación entre la empresa y las personas que trabajan en ella.
- h. Participación del trabajador:**
- Elemento de mejora de otros factores de la organización. El hecho de participar contribuye a la formación y al crecimiento personal de quienes participan, puesto que les enseña técnicas de resolución de problemas, a analizar lo que les rodea, a buscar alternativas, a trabajar en equipo, a mejorar su comunicación, etc.
 - Su ausencia conlleva una falta de control del individuo sobre sus propias condiciones de trabajo.
- i. Trabajar en un contexto físico peligroso.** La conciencia de los trabajadores a una exposición constante a ambientes laborales peligrosos genera mucho estrés laboral.
- j. Factores ambientales.** Deficientes condiciones de temperatura, humedad, iluminación, etc., hacen que el trabajador no pueda realizar su actividad laboral en condiciones adecuadas.
- k. Falta de formación,** de entrenamiento o de aclimatación previo al desempeño de una determinada tarea. Genera inseguridad en la realización del trabajo y en las capacidades del propio trabajador, pudiendo generar situaciones de estrés.
- l. Relaciones interpersonales y grupales.** Unas relaciones personales inadecuadas en el lugar de trabajo, donde se pasa gran parte de la jornada diaria, son, en sí mismas, causa de estrés. El contenido de este capítulo se centra, específicamente, en las distintas situaciones de violencia en los centros escolares, destacando como más características.



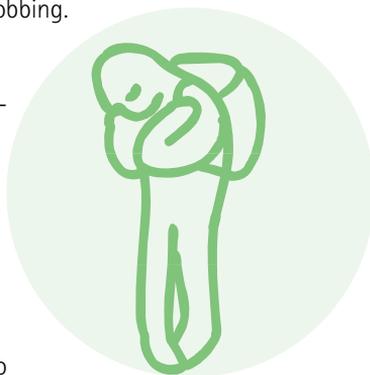
LA VIOLENCIA EN LAS AULAS COMO FACTOR PSICOSOCIAL

Generalmente se suele asociar, en exclusiva, violencia con agresión física. Sin embargo este concepto debe ser más amplio y debe incluir conductas como insultos, vejaciones, amenazas, u otro tipo de situaciones, que sean capaces de intimidar o "violentar" al que las sufre. Muchas veces no es fácil delimitar las fronteras de la violencia escolar. Su percepción, y tolerancia a la misma, es distinta dependiendo de las personas que la observan.

En los centros escolares se dan situaciones de violencia que no suponen ningún tipo de duda: agresiones físicas y acoso sexual, robos, actos de vandalismo contra mobiliario, menudeo de droga, etc., pero también se dan situaciones de violencia en las relaciones personales, insultos, faltas de respeto, humillaciones y abuso de fuerza, racismo, implícito o encubierto y exclusiones sociales. Escenarios que generan situaciones de conflicto, dificultan la convivencia escolar y que impiden un adecuado clima de enseñanza.

Las situaciones de violencia que se producen en los centros educativos las podemos clasificar en:

- Disrupción en las aulas y problemas de disciplina. Conflictos entre profesorado y alumnado.
- Agresiones físicas y/o psicológicas a los trabajadores.
- Acoso laboral, presión laboral tendenciosa o mobbing.
- Maltrato entre compañeros («bullying»).
- Situaciones de violencia extrema: agresiones severas, abuso sexual, extorsiones y robos. Estas últimas, dado su carácter excepcional, y cuyo tratamiento excede las competencias de la escuela como institución, no las trataremos en esta publicación.



En el capítulo primero de esta publicación hemos detallado la prevalencia de estos comportamientos, analizando el grado de estrés que, éstos, producían en el profesorado.

CAUSAS DE LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Antes de entrar en la descripción de estas situaciones de violencia, vamos a hablar un poco de las posibles causas del incremento de la violencia en los centros escolares, en particular, y de la sociedad en general.

Ningún factor por sí solo y en exclusiva puede explicar la naturaleza u origen de algo, y menos de un asunto tan complejo como el que estamos tratando. La violencia es el resultado de la

acción recíproca y compleja de factores individuales, relacionales, sociales, culturales y ambientales.

Se alegan múltiples factores tratando de explicar la realidad de la violencia escolar, factores entre los que destacan los concernientes a la sociedad en general, los relacionados con la educación de las familias y los relacionados con la propia escuela.

Relacionados con la sociedad en general:

- Una fuerte exposición de los jóvenes a la violencia, principalmente a través de los medios de comunicación, películas y otros formatos de difusión; como Internet y videojuegos.
- Tratamiento de la violencia como algo banal o trivial, mostrándola como un juego o divertimento sin que haya conciencia de las consecuencias que padecen los que la sufren.
- La justificación moral de la violencia que hay en la sociedad.
- La falta de referencias culturales, cívicas y éticas de gran parte de la sociedad.
- La pérdida, en parte de la sociedad, de valores como solidaridad y justicia social. Predominio de valores individualistas.
- La exclusión social de parte de la población expuesta a desigualdades sociales y/o económicas.
- El aumento del consumo abusivo de alcohol y otras drogas que deterioran la capacidad cognitiva y el juicio de los consumidores, favoreciendo comportamientos agresivos.
- La falta de habilidades sociales en parte de la población. Esta circunstancia dificulta las relaciones normales de convivencia.



Relacionados con la forma de educación de las familias:

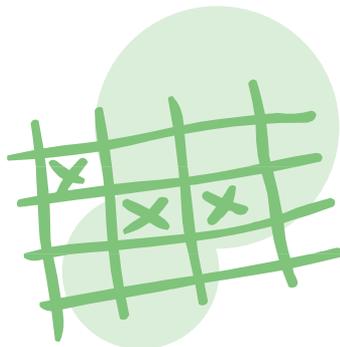
- Familias en las que las relaciones afectivas y de comportamiento entre sus miembros están marcadas por la violencia y la agresividad. Los jóvenes tienden a repetir el estilo de relación aprendido desde la infancia.
- Familias desestructuradas en las que los hijos son utilizados como arma contra la anterior pareja.
- Padres que no educan coherentemente a sus hijos, bien por falta de tiempo o por falta de formación, creando jóvenes que crecen sin límites en su comportamiento.
- Progenitores que adoptan una posición de justificación y defensa ante cualquier tipo de conducta negativa de sus hijos, lo que produce un reforzamiento moral de dichas conductas.

- Padres que no escuchan ni conocen las motivaciones y preocupaciones de sus hijos, que no dedican el tiempo necesario ni suficiente a sus necesidades afectivas.
- Familias que creen que sus acciones y actitudes personales no influyen sobre la educación de sus descendientes. Que no educan con la autoresponsabilidad de sus actos.
- Padres, que por la causa que sea, son incapaces de educar a sus hijos en valores. No es posible modificar conductas sin educar en valores.

Relacionados con la estructura de la escuela

La escuela ha variado mucho en los últimos tiempos, y quizás no se ha adaptado con la suficiente velocidad al nuevo contexto social. Por ello hay algunos aspectos que dificultan la convivencia y las relaciones personales entre sus componentes.

- Jóvenes con elevado fracaso escolar que no encuentran en la escuela la correcta respuesta a sus necesidades e intereses, expresando este malestar de forma agresiva o violenta.
- Medidas de atención a la diversidad ineficaces, en algunos casos, o con falta de recursos humanos y materiales suficientes, en otros.
- Falta de integración de parte del alumnado. Existencia de conductas de racismo, falta de tolerancia y prejuicios culturales. Circunstancias que, en muchos casos, dificultan la convivencia.
- Pérdida de autoridad moral y falta de reconocimiento social de la profesión docente.
- Falta de formación suficiente a hora de afrontar esta problemática. En algunos casos estilos docentes poco pedagógicos.
- Discriminación entre colegios muy bien dotados, y con alumnos brillantes y otros centros con fuertes carencias; en los que se concentra alumnos con incapacidades o dificultades extremas de hablar la lengua oficial del estado.
- Falta de comunicación entre profesores y alumnos.
- Lejanía cultural de la escuela respecto a los intereses actuales y experiencias culturales previas.



DISRUPCIÓN EN LAS AULAS Y SITUACIONES DE INDISCIPLINA

La disrupción en las aulas constituye una de las preocupaciones más directas y unas de las principales fuentes de malestar del personal educativo.

Cuando hablamos de **disrupción** nos estamos refiriendo a las **situaciones producidas en el aula en la que algunos alumnos impiden, con su comportamiento, el desarrollo normal de la clase**. El profesorado necesita emplear cada vez más tiempo y esfuerzo en controlar la disciplina y el orden.

La mayor parte de las conductas típicas de disrupción, en sí mismas, no pueden considerarse situaciones de violencia, pero es relativamente fácil traspasar la frontera entre situaciones de disrupción y situaciones de indisciplina más graves. En muchos casos, al intentar controlar la disrupción, se consigue el efecto contrario, aumentando la escala del conflicto que va creciendo progresivamente hasta generar situaciones de violencia más graves. Son frecuentes las faltas de educación, contestaciones, situaciones de boicot pasivo e incluso insultos (tipo de violencia verbal), llegándose a producir, finalmente, situaciones de indisciplina graves.

Estas situaciones disruptivas generan niveles altos de estrés entre los trabajadores de los centros educativos. El mantenimiento de niveles altos de estrés durante mucho tiempo puede evolucionar hacia situaciones potencialmente perjudiciales para la salud como estrés crónico, depresiones o síndrome del quemado.



Consecuencias de la disrupción

Este tipo de conductas disruptivas y de indisciplina distorsionan el desarrollo normal de las clases y tienen diversas implicaciones a corto, medio y largo plazo.

- Generan un clima de aula inadecuado para el buen desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto influyen negativamente en el aprendizaje y en el rendimiento escolar de todos los alumnos.
- Dificultan la convivencia en los centros escolares.
- Provocan la desmotivación, la pérdida de energía e ilusión en los trabajadores de la enseñanza.
- Generan trastornos en la salud de los profesionales que trabajan en los centros.

Típicos comportamientos disruptivos

A la hora de analizar los típicos comportamientos disruptivos que se producen en el aula, debemos tener en cuenta la doble dimensión del centro escolar como lugar donde se aprende y como lugar donde se convive, pudiendo clasificar dichos comportamientos según el siguiente criterio:

1. Respecto a las conductas que atentan sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, las podemos clasificar en:

- Faltas de rendimiento.
- Molestar en clase.
- Absentismo.

2. Respecto a las que inciden sobre la convivencia, las podemos subdividir en:

- Faltas de respeto.
- Conflictos de poder.
- Situaciones de violencia.

Clasificación realizada a partir del documento: "Convivencia y conflictividad en las aulas. Análisis conceptual". Pedro María Uruñuela Nájera, Catedrático de Bachillerato e inspector de Educación del MEC.

Conductas que atentan sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Clasificadas dentro de faltas de rendimiento:

- Actitudes pasivas como dormitar en clase.
- No hacer los deberes sistemáticamente.
- No traer el material: libros, cuadernos, bolígrafos.

Clasificadas dentro de molestar en clase:

- Hablar y no guardar silencio:
 - Levantarse del sitio sin permiso.
 - Hablar continuamente en clase.
- Boicot a la acción del profesor:
 - Preguntar insistentemente con ánimo de retrasar el funcionamiento de la clase.

- Pedir salir al lavabo continuamente.
- Guardar las cosas antes de tiempo sin permiso e intentar salir de clase un poco antes de que acabe la misma.
- Interrumpir el trabajo con bromas, risas y gamberradas.
- Molestar a los compañeros y no dejarles estudiar o trabajar:
 - Mofarse de los compañeros.
 - Pelearse o insultarse en clase.

Clasificadas dentro de absentismo:

- Llegar tarde a clase.
- Retrasos sin justificar.
- Faltas de asistencia.



Conductas que atentan sobre el proceso de convivencia.

Clasificadas como faltas de respeto al profesor:

- Ignorar o no acatar las órdenes del profesor.
- Contestar al profesor de forma reiterada y/o impertinente
- Dirigirse a los adultos de forma desconsiderada o en tono de voz irrespetuoso.

Clasificadas como conflictos de poder:

- Enfrentamiento del alumno intentando quedar por encima del profesor; desafiando su autoridad.
- Incumplimiento de sanciones o castigos.
- Incumplir la indumentaria oficial del colegio, si existe, o vestir de forma estrafalaria o exhibicionista.

Clasificadas como situaciones de violencia:

- Violencia física puntual contra compañeros:
 - Empujones.
 - Collejas.

- Violencia verbal:
 - Insultos a compañeros.
 - Insultos al profesorado.
- Violencia psicológica:
 - Menosprecio, burlas desprecios delante de la gente, etc.
 - Amenazas.
 - Pequeñas extorsiones como quitar el bocadillo, etc.
- Violencia de carácter sexual:
 - Tocarle el trasero a un/a compañero/a.
 - Levantar la falda a la compañera.
 - Hacer comentarios obscenos, etc.
- Violencia contra el inmueble del colegio:
 - Pequeños deterioros del material del colegio.
 - Pintar en pupitres y paredes, rayar la pared, etc.



En un análisis de los partes que se redactaban en los centros escolares, este mismo autor, en un estudio que hizo, llegaba a las siguientes conclusiones:

- Los comportamientos disruptivos son más frecuentes en los alumnos varones que en las alumnas (en proporción tres a uno).
- La distribución de partes entre el alumnado es muy desigual, afectando fundamentalmente a los repetidores de curso. Un 25% del alumnado acumula el 63 % de los partes. Podemos decir que la disrupción está íntimamente correlacionada con el fracaso escolar.
- La disrupción la sufren las profesoras en mayor medida que sus compañeros.
- Parece ser que dos recreos, entre la 2ª y la 4ª hora reduce el número de conductas disruptivas.
- Depende en gran medida del estilo docente.

Estos comportamientos, vistos de forma esporádica o aislada, pueden parecer típicos de la conducta de niños y jóvenes, y a simple vista no parecen ser generadores de mucha violencia. ¿A quién no le ha contestado un alumno con malas formas?, ¿Quién no ha tenido que reprender a los alumnos por hablar en clase? o ¿Quién no ha llamado la atención a un alumno/a por deteriorar mobiliario del centro? Los profesores, a parte de enseñar conocimientos, siempre han tenido que educar en valores y modales. Desde pequeño todo niño/a prueba "hasta dónde puede llegar" con el adulto que está a su cargo; con los profesores en la escuela y con sus padres, en casa. El problema de la disrupción aparece cuando estos comportamientos pasan

a ser el modo habitual, y continuo en el tiempo, en el que muchos alumnos se expresan en el centro escolar.

Es indudable que existe una considerable disminución del concepto que la sociedad actual tiene de la labor docente, unido a una disminución del respeto y autoridad moral que tradicionalmente se tenía al profesorado. De esta forma, las medidas habituales que tenía el docente para atajar los típicos problemas de disrupción, actualmente, son de casi imposible aplicación. En muchos casos se genera un clima de convivencia en el que mantener cierta armonía, para el desarrollo óptimo del aprendizaje, resulta casi una quimera.

Parece necesario regular los modos y criterios de actuación ante los problemas de convivencia escolar de forma que se facilite una respuesta rápida y se contemplen medidas de prevención y diferentes procedimientos de actuación en la resolución de conflictos.

Posibles causas del aumento de la disrupción

El clima escolar parece que ha variado en los últimos años y este cambio se puede deber a aspectos tan variados como:

- Cambios producidos en la sociedad, en general más agresiva y violenta.
- Aumento de la edad de escolarización obligatoria de los alumnos, originando que algunos jóvenes no encuentren la correcta respuesta a sus necesidades e intereses, expresando este malestar de forma agresiva o violenta.
- Aumento de la diversidad del alumnado de nuestros centros, produciéndose falta de integración del alumnado y/o conductas de racismo y falta de tolerancia. Circunstancias que, en muchos casos, dificultan la convivencia debido a prejuicios culturales.
- Pérdida de autoridad moral y falta de reconocimiento social de la profesión docente.
- Falta de formación por parte de algunos profesores/as, en la forma de afrontar tal problemática.

Según Pedro María Uruñuela Nájera, las conductas disruptivas que atentan sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje se producen como consecuencia del rechazo del aprendizaje escolar por parte del alumnado, poniendo de manifiesto la diferencia que existe entre los objetivos educativos del centro y las metas personales de los alumnos, constatando la incapacidad de los centros para atender la diversidad del alumnado actual. Este desajuste en los objetivos del alumnado se expresa bien entorpeciendo el transcurso de cualquier actividad docente, bien en cualquier tipo de conducta de absentismo.

En cambio, según el mismo autor, un análisis más profundo de las conductas que atentan contra la convivencia dejan de manifiesto:

- La necesidad del alumnado de aprender las normas básicas de educación y convivencia; cómo comportarse y relacionarse con los demás.

- La falta de desarrollo de habilidades sociales e interpersonales de los alumnos, que quedan bien visible en su incapacidad para expresar disconformidad o quejas, tendiendo a la violencia emocional como respuesta a una situación que no pueden controlar.
- La necesidad de internalizar reglas de convivencia asumidas por toda la comunidad escolar. Reglas explícitas e inequívocas.
- La falta de formación del profesorado en habilidades sociales que ayuden a gestionar más eficazmente las situaciones de conflictos en los centros.

En el capítulo siguiente se tratarán las medidas preventivas para abordar esta problemática.

VIOLENCIA CONTRA LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Los trabajadores de la enseñanza, como consecuencia de su actividad laboral, están expuestos a diversas situaciones de violencia, que hemos clasificado en las siguientes categorías:

- Comportamientos disruptivos.
- Insultos u hostigamiento verbal.
- Intimidación y amenazas.
- Daños a las propiedades personales.
- Agresiones físicas.

La mayor parte de estas acciones violentas son protagonizadas, mayoritariamente, por alumnos y familiares de éstos, aunque también se pueden producir entre trabajadores o por la dirección del centro, como hemos analizado en el capítulo primero de esta publicación.

Hasta hace relativamente poco era infrecuente que los alumnos, o sus familias, cuestionaran las medidas tomadas por el profesorado tanto en las decisiones académicas; calificación de los exámenes o necesidad de repetir de curso, como a nivel disciplinario; en la aplicación de alguna acción correctora o castigo.

En cambio, actualmente es relativamente habitual que algunas familias, y los propios alumnos, muestren vehementemente su disconformidad con multitud de decisiones tomadas por el profesorado, principalmente las relacionadas con la evaluación de sus hijos, su promoción

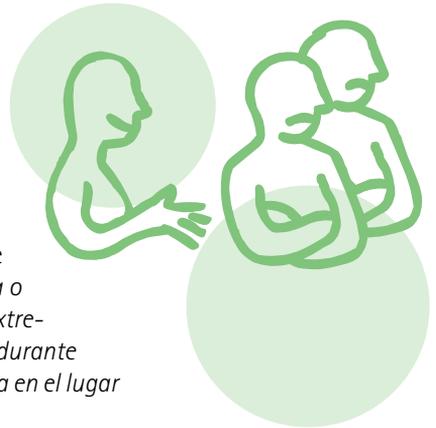


a cursos o etapas superiores y respecto a las medidas disciplinarias adoptadas en contra del alumno, por poner algunos ejemplos. La gestión de este tipo de situaciones, en algunos casos, desemboca en agresiones físicas y/o verbales por parte de alumnos o familiares de alumnos.

ACOSO LABORAL, MOBBING O PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA

La comisión europea define la **violencia en el trabajo** como los "incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud".

Es muy utilizada la definición de H. Leymann en la que se denomina **mobbing** a *"la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, 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"*.



El magistrado Gimeno Lahoz define el concepto **presión laboral tendenciosa**, como aquella presión ejercida en el trabajo tendente a la autoeliminación del trabajador, mediante su denigración laboral.

Según Enrique José Carbonell, en su libro "el acoso laboral, antes llamado mobbing", en la presión laboral tendenciosa existe un deliberado y mantenido propósito de forzar al sujeto elegido en una posición donde la única salida posible para la víctima sea el abandono de la organización.

Estos autores también consideran más adecuado este concepto por las siguientes razones:

- La palabra presión laboral no excluye, en la interpretación etimológica de su definición, las posibles situaciones de violencia física en el trabajo. Evitando, de esta forma, dar pie a alguna duda de tipo jurídico. Razón que no puede alegarse con igual claridad en expresiones como acoso moral o acoso psicológico, que parece que excluye de su definición el componente físico.
- Enfoca el problema desde el punto de vista de la persona que ejerce un comportamiento tendencioso, no siendo necesario un daño psíquico a la víctima para ampararle judicialmente. Se culpa el intento de daño, no la consecución del mismo.

- El adjetivo tendencioso implica una finalidad o plan previo para producir un daño en el trabajador, excluyendo de esta definición acciones aisladas, pero no determina la exigencia de ser necesarios 6 meses continuados de acoso, como hace la definición tradicional de mobbing.

Entre los elementos que caracterizan a la presión laboral tendenciosa destaca la intencionalidad en las acciones y la conciencia de estar realizándolas, existiendo, de esta forma, el deliberado y mantenido propósito de forzar al "acosado" a abandonar la organización.

Esta serie de comportamientos suponen:

- Una vulneración de los derechos individuales del individuo.
- Una mala gestión de la organización del trabajo.
 - Por favorecer su aparición.
 - Por no ofrecer las medidas necesarias para prevenirlo, combatirlo, o reparar las consecuencias del mismo si finalmente se produce.

Conductas concretas de acoso

Existen distintos criterios de clasificación de los tipos de conductas concretas de acoso, según diferentes fuentes consultadas. A continuación exponemos una combinación de la realizada por Zapf, Knorz y Kulla, y la usada por Carbonell y Gimeno.

Relativas a la competencia o capacidad laboral:

- Juzgar el desempeño laboral del trabajador/a de manera ofensiva.
- Dejar sin asignar tareas al trabajador/a.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar, a propósito, tareas muy por debajo las capacidades que el trabajador venía realizando.
- Asignar tareas degradantes.
- Evaluaciones laborales distorsionadas malintencionadamente.
- Críticas exacerbadas a su trabajo.
- Limitación de iniciativas.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima o relativas al aislamiento social laboral:

- Restringir, o prohibir, a los compañeros la posibilidad de hablar con otro trabajador.

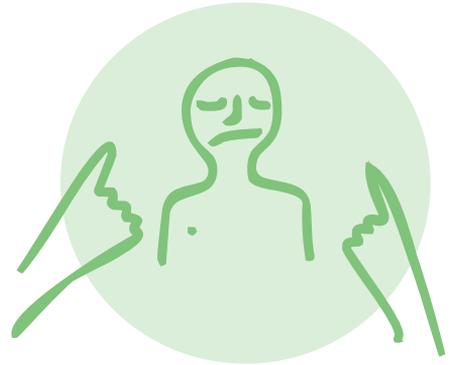
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- No dirigir la palabra a un trabajador/a.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Restringir las posibilidades de hablar al trabajador/a.
- Cambiar la ubicación de un trabajador, separándolo de sus compañeros.

Ataques personales o a la vida privada de la víctima

- Gritar o insultar a la víctima.
- Amenazas verbales.
- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Amenazas telefónicas.
- Calumnias y rumores.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.

Otros:

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas, religiosas o racistas.



Conductas que no son acoso

Es importante no confundir con acoso conductas que, aunque reprochables, inaceptables e incluso denunciadas, no pueden ser consideradas como tal. Algunos ejemplos de estas conductas que no están englobadas dentro del concepto de acoso son:

- Agresiones aisladas entre personas, tanto físicas, psicológicas o de cualquier tipo.
- La vulneración de derechos laborales como despido improcedente, precariedad laboral, incumplimientos en prevención de riesgos laborales, etc.
- Otros problemas o patologías relacionados con la actividad laboral: estrés, síndrome del quemado, depresión, etc.
- Otro tipo de acoso o abuso realizado por personas del entorno laboral como: hurtos, extorsiones, abuso sexual.

Fases en el desarrollo del acoso

Estudios realizados muestran patrones característicos de desarrollo y evolución del proceso de acoso y que podemos generalizar en los siguientes apartados:

1. **Desacreditar la capacidad laboral de la víctima.** Críticas abiertas, valoración negativa de su rendimiento, etc., con el mensaje fundamental de resaltar que la víctima ya no tiene capacidad para realizar su trabajo.
2. **Limitación de los canales de comunicación.** No informar adecuada o suficientemente a la víctima sobre aspectos cruciales en su trabajo, propiciando que cometa errores que perjudican a su imagen profesional.
3. **Limitar su contacto social.** Se logra que el resto del círculo de iguales rechace a la víctima.
4. **Desprestigio de la persona en su totalidad.** Se lanzan rumores sobre falsas conductas de la víctima, comentarios sobre su aspecto físico, chismes, etc.
5. **Comprometer la salud física o psíquica de la víctima.** Exposición a riesgos laborales sin la seguridad necesaria, presiones psicológicas extremas, etc.



El acoso laboral como dinámica

En muchos casos la presión laboral tendenciosa trasciende de la mera relación agresor-víctima, transformándose en una dinámica laboral compleja en la que participan muchos componentes de la empresa.

En el inicio del proceso se puede observar lo que algunos autores, como Enrique José Carbonell y col, han denominado **círculo de la agresión**, dibujado en línea continua en la figura 1, en él se puede observar a uno o varios acosadores que inician el proceso de presión laboral sobre la víctima, señalándola como incompetente, e iniciando de esta forma la fase de descrédito de su capacidad laboral.

Fuera de este círculo de agresión, y representado con una línea discontinua, podemos observar lo que estos autores han denominado **círculo de apoyo de los iguales**, que muestran ayuda a la víctima en el entorno laboral.

Generalmente las víctimas de acoso no suelen encontrar compañeros que les apoyen incondicionalmente y luchen con ellos para revertir una situación injusta. En la mayoría de los casos, el entorno de iguales suele evolucionar:

- **Uniéndose al acosador;** bien por fidelidad o por creer en la incompetencia de la víctima.

- **Inhibiéndose del proceso;** tomando cierta distancia, ni dando ni quitando la razón a la víctima.
- **No actuando** por miedo a represalias de la empresa.

Al finalizar este proceso, el círculo de apoyo de iguales va desapareciendo, a la vez que el círculo de agresión aumenta, quedando la víctima en absoluta indefensión, según se puede observar en la figura 2. En este momento la víctima ya no tiene apoyos dentro de la empresa y necesita ayuda externa: familia, amigos, para encontrar apoyo afectivo, y especialistas como abogados, sindicatos, etc., en su lucha jurídica.

Figura 1

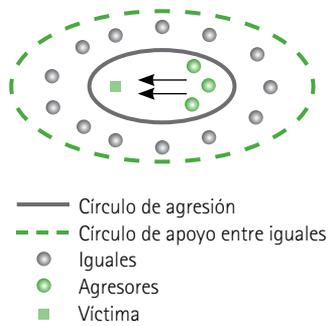
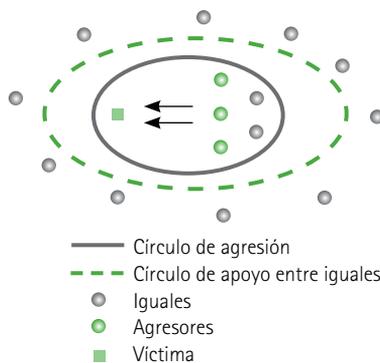


Figura 2



Consecuencias del acoso laboral

Las consecuencias del acoso laboral pueden ser de distinta naturaleza y afectan a varios ámbitos:

- Al trabajador afectado.
- A la organización de trabajo.
- Al núcleo familiar y social.

1. Consecuencias sobre el trabajador afectado

A nivel psíquico:

- Ansiedad, presencia de un miedo acentuado y continuo, sentimiento de amenaza.
- Sentimientos de fracaso, impotencia y frustración.
- Baja autoestima o apatía.
- Problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención. Los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada.
- Este tipo de problema puede dar lugar al desarrollo de comportamientos como drogodependencias y otros tipos de adicciones.
- La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a comportamientos autodestructivos y suicidas.

A nivel físico:

- Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicósomática: como dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos graves.



A nivel social:

- Generación de actitudes de desconfianza y conductas de aislamiento, evitación o retraimiento.
- Generación de actitudes de agresividad u hostilidad y otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira, rencor o deseos de venganza contra el/los agresor/es.

2. Consecuencias sobre la organización de trabajo

Sobre el rendimiento:

- Disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada.

- Entorpecimiento o imposibilidad del trabajo en grupo.
- Aumento del absentismo, justificado o no, de la persona afectada.

Desde el punto de vista laboral tendremos individuos desmotivados e insatisfechos que no podrán rendir adecuadamente al asociar el trabajo con sufrimiento y dolor.

Sobre el clima social:

- Se verán afectados distintos conceptos sociales como la cohesión, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales.

Sobre la accidentabilidad:

- Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con el aumento de los accidentes de trabajo.

3. Consecuencias sobre el núcleo familiar y social

El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que posiblemente padecerá algún tipo de trastorno psíquico.

ACOSO ENTRE IGUALES. ACOSO ESCOLAR. BULLYING

Definición

Es una forma de maltrato físico, psicológico y/o social que se produce entre alumnos de forma deliberada y continuada en el tiempo, con la intención manifiesta de humillar y someter abusivamente a una víctima, comportándose con ella de forma cruel. Se puede llegar a producir resultados de victimización psicológica y rechazo grupal hacia la víctima.

A veces, se interpreta como bullying situaciones de conflicto o peleas puntuales. Éstas, aunque reprobables, no son situaciones de bullying, pues para que sean consideradas como tal debe existir un componente de repetitividad en el tiempo, así como la intención premeditada de producir daño. Del mismo modo hay que distinguir el maltrato o bullying de conductas antisociales o criminales, como agresiones con armas punzantes o agresiones sexuales, hechos que, de producirse, deben ser inmediatamente denunciados a la policía.



El bullying repercute negativamente no sólo sobre el alumnado, sujeto directo de tales agresiones. De forma indirecta puede generar situaciones potencialmente estresantes en el personal de los centros, principalmente a la hora de gestionar correctamente este tipo de problemas. Los trabajadores pueden sentirse presionados por los padres de las víctimas, que muchas veces denuncian dejación en las obligaciones de los profesionales de los centros, mientras que otras veces son los padres de los agresores los que denuncian un "complot" en contra de sus hijos. En definitiva, es una situación compleja que demanda que los trabajadores y trabajadoras de los centros educativos estén preparados para afrontar este tipo de situaciones.

Formas de acoso

Existen diferentes tipos de acciones de hostigamiento o maltrato características de este tipo de violencia escolar:

- **Verbal:** insultos, motes y menosprecios en público para poner en evidencia al débil.
- **Físico:** empujones, puñetazos, patadas, salivazos.
- **Económico:** robos de pequeñas cantidades de dinero, material escolar, comida, etc.
- **Psicológico:** hechos encaminados a bajar la autoestima del individuo haciéndole aumentar su inseguridad y su ansiedad.
 - Humillar, ridiculizar, imitar, etc.
 - Provocar, amenazar.
 - Gastar bromas pesadas.
- **Social:** aislar del grupo al compañero creando en él la sensación de marginación y de soledad.

Es normal que se den varios tipos de maltrato a la vez aunque se ha detectado que los agresores varones tienden al maltrato físico y verbal, mientras que las maltratadoras femeninas tienden a un tipo de bullying más psicológico y de exclusión social.

Con el desarrollo de las nuevas tecnologías es frecuente la grabación de este tipo de acciones vejatorias a través de teléfonos móviles o cámaras para, posteriormente, ser difundidas a través de diversos medios de comunicación como SMS o Internet. Con esta práctica los agresores se enorgullecen y presumen de sus fechorías al tiempo que mantienen la humillación pública de sus víctimas.

Intervinientes en el proceso de bullying

En el acoso entre iguales intervienen diferentes participantes que juegan distintos papeles:

- Agresor/es.
- Víctima/s.
- Compañeros espectadores.
- Adultos.

Perfil del agresor

La personalidad del que agresor suele ser la de un alumno conflictivo, agresivo y con carencias afectivas a nivel familiar.

A continuación exponemos una serie de características representativas del perfil de acosador típico:

(Información obtenida del libro "La Convivencia en los Centros Educativos". Elaborado por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.).

Características físicas

- Mayoritariamente chicos, tendentes a la agresión física e insulto. Las agresiones de las chicas van en aumento, predominando un tipo de acoso psicológico y de exclusión social.
- Generalmente con mayor fortaleza física, jóvenes con mayor grado de desarrollo físico.

Perfil psicológico

- Comportamiento agresivo y propenso a la falta de respeto.
- Necesidad de dominar y de ejercer el poder sobre otros.
- Impulsivo e impaciente. Ausencia de control de sus sentimientos de enfado.
- Exceso de confianza en sí mismo y baja autoestima.
- Dificultad para relacionarse, interpreta como ataques cualquier conducta insignificante como miradas, sonrisas o gestos.
- Insensible ante el sufrimiento de los demás.
- Gran facilidad para exculparse, falta de sentimientos de culpa, minimiza las consecuencias de sus actos.

Conducta social

- Muy agresivo en sus relaciones.
- Se enfada sino se cumplen sus deseos.
- Insulta, humilla y ridiculiza en público.
- Rompe y esconde materiales.
- Incapacidad para sentir empatía con las víctimas.

Perfil de la víctima

La personalidad del agredido es más difícil de precisar pero hay algunos perfiles personales con mayor riesgo de sufrir acoso:

- Niño/a débil físicamente, inseguro y con bajos niveles de autoestima.
- Personas con alguna diferencia física o psíquica destacable: como estar en un programa especial de aprendizaje, tener una nariz grande, ser bajito o gordito.
- Minorías, de cualquier índole, cuyas características diferenciales generan animadversión en el grupo mayoritario.



A continuación se recoge un resumen de los rasgos físicos, psicológicos y sociales, que la mayoría de los profesionales especializados en el acoso entre iguales han observado con más frecuencia en las víctimas.

(Información obtenida del libro "La Convivencia en los Centros Educativos". Elaborado por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.)

Características físicas

- Lo sufren, por igual, chicas que chicos.
- Aspecto físico de debilidad.
- Poseer rasgos físicos, sociales o culturales diferenciados.
- Presentan un aspecto contrariado, triste y afligido.

Perfil psicológico

- Debilidad psicológica.
- Alta ansiedad e inseguridad.

- Comportamiento temeroso.
- Baja autoestima.
- Ser excesivamente tímido y callado.
- Carencia de habilidades sociales.
- Personas que no responden a las agresiones.
- Con sentimientos de incapacidad para defenderse.
- Con dificultades para pedir ayuda.
- Personas con miedo a contar lo que les pasa.
- Disimulan y ocultan sus sufrimientos.



Conducta social

- Personas poco sociables que realizan actividades individuales y solitarias.
- Personas que suelen estar solas y aisladas.
- Buscan la cercanía de los adultos.
- No salen de casa solos y cambian la ruta para ir al centro.
- Les suelen faltar materiales del colegio con frecuencia; se los sustraen.
- Falta de habilidades sociales para interactuar.
- Considerado débil por sus compañeros.
- Estilo de relación inhibido, sumiso y pasivo.
- Evita el contacto con determinados compañeros.
- Dependiente y apegado al hogar.
- Cambios de humor repentinos, irritabilidad y explosiones de enfado.

Compañeros espectadores

En la mayoría de los casos, por no decir en todos, los compañeros de clase son conscientes de las situaciones de bullying que sufren las víctimas. Un componente característico de este fenómeno es que el acoso y la humillación se realizan para "escarnio público".

Los compañeros de los acosados suelen comportarse según diversos patrones tipo:

1. Los que ríen e incluso participan de forma abierta en las situaciones de acoso.
2. Los que actúan de forma pasiva ante el conflicto, ni apoyando ni ayudando a la víctima.
3. Los que apoyan a la víctima e, incluso, se enfrentan a sus agresores.

Estos tres tipos de comportamiento corresponden, de forma general, a los tres patrones básicos de conducta que tienen las personas ante la resolución de conflictos: estilo agresivo, pasivo y asertivo.

Indicios de un posible bullying

Dentro de la dificultad de definir un patrón uniforme que defina los síntomas de estar sufriendo bullying, hay toda una serie de signos y comportamientos que *pueden ser indicadores de un posible maltrato*:

- Problemas para conciliar el sueño, pesadillas.
- Disminución repentina del rendimiento académico.
- Comportamiento extraño a lo que suele ser habitual: inhabitualmente tranquilo o inhabitualmente nervioso.
- Parecer extraño o huidizo.
- Temor a salir de casa o a ir al colegio.
- Fingir enfermedades o dolencias para no salir de casa.
- Padecer, frecuentemente, cortes o arañazos corporales o rasguños en sus ropas.
- Pérdida frecuente de material del colegio: libros, bolígrafos, cuadernos, etc. Hechos que pueden ser explicados porque está siendo robado por algún "abusón".

La manifestación de alguna de estas conductas no siempre es debida a situaciones de maltrato. Es necesario hablar con nuestros hijos para tratar de conocer que les está sucediendo.



Indicios que nos pueden llevar a pensar que un joven es un posible maltratador

- Si muestra conductas excesivamente violentas hacia sus amigos, primos, etc.
- Si tiene objetos diversos que no son suyos y cuya procedencia es difícil de explicar.
- Si a menudo cuenta mentiras para justificar su conducta.
- Si frecuentemente otros padres o alumnos se quejan de que agrede a otros compañeros.
- Si percibimos que algunos compañeros rehuyen la presencia de este alumno.

Dónde ocurre el bullying

Suele ocurrir en zonas libres de personas adultas, produciéndose en los lavabos, en el cambio de clases, en el recreo o la salida del colegio.

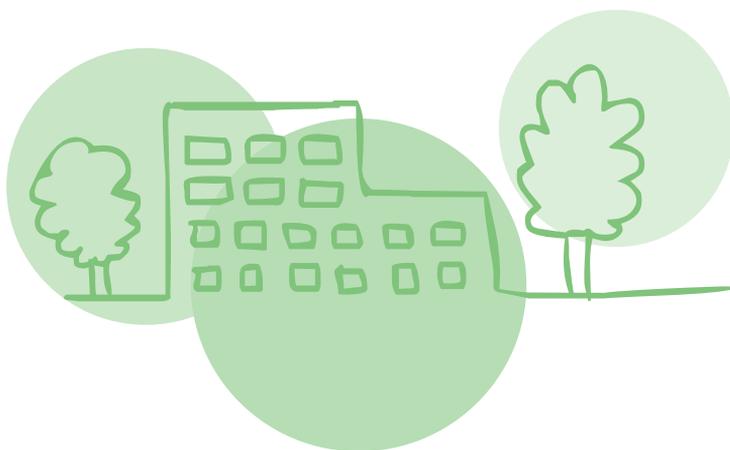
Papel de la escuela

Los profesores, y el personal no docente de los centros educativos, al pasar mucho tiempo en contacto con el alumnado pueden detectar situaciones reales o indicios de bullying.

Es importante detectar el bullying en las primeras etapas de su aparición. De esta forma evitaremos que el problema se haga excesivamente grave y podremos tomar las medidas necesarias para subsanarlo antes de que sea un hecho consumado irreversible.

Para lograr esto es necesario implantar un protocolo de actuación, estableciendo una secuencia de pasos lógicos y eficaces para el tratamiento del problema. Con esta actuación lograremos dos objetivos fundamentales: ayudar y dar respuesta a las necesidades de los alumnos agredidos, y evitar demandas judiciales por negligencia del colectivo docente en sus funciones de cuidado sobre el alumnado. Circunstancia que lamentablemente sucede con cada vez más frecuencia.

Algunas CCAA han desarrollado protocolos de actuación específicos para casos de acoso escolar, y que son de obligado cumplimiento para los centros escolares de su territorio. Para las CCAA que todavía no los tengan desarrollados, en el capítulo 4 adjuntamos uno a modo de ejemplo.



3

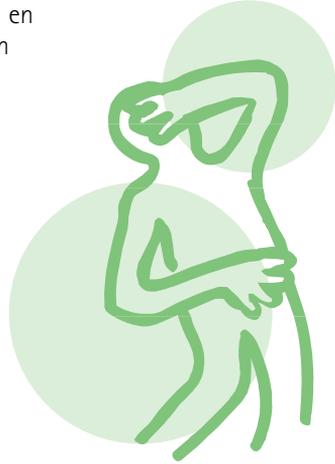
■ Efectos de los riesgos psicosociales sobre la salud del profesorado



EFFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SOBRE LA SALUD DEL PROFESORADO

Todas las situaciones de violencia en las aulas, enumeradas en el capítulo anterior, sumadas al resto de factores de origen psicosocial que existen en los centros de trabajo, aumentan la probabilidad de que ocurran una serie de trastornos que afectan a la salud los trabajadores. Trastornos que van desde la insatisfacción laboral, desmotivación, pérdida de energía e ilusión por la profesión, al desarrollo de las siguientes enfermedades o patologías:

- Estrés.
- Fatiga mental.
- Síndrome del quemado o Burnout.



ESTRÉS

El estrés es una respuesta del organismo ante una situación de peligro. Es la reacción del organismo ante un estímulo que le agrede emocional y/o físicamente.

La respuesta es la misma tanto si el peligro es real como si no lo es, pero es percibido como tal. Generalmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas cuyo efecto continuado en el tiempo puede generar diversas dolencias y enfermedades de diferente consideración. Es un tipo de respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento, de un sujeto que busca adaptarse a presiones tanto internas como externas.

Siendo una respuesta de carácter fisiológico ante situaciones de peligro, típica de animales superiores entre los que se encuentra el hombre como especie, merece especial consideración cuando la fuente que genera dicha situación de peligro es el entorno laboral.

DEFINICIÓN FISIOLÓGICA

Su origen etimológico deriva de la palabra griega stringere, que significa provocar tensión. Fue acuñada por el endocrinólogo Dr. Selye (1907-1982) definiéndola como "la respuesta corporal no específica ante cualquier demanda externa que se le haga al organismo", principalmente si esta demanda excede la capacidad de respuesta.

Esta respuesta es parte normal de la preparación del organismo cuando se encuentra en una situación de peligro. Está asociada, entre otros aspectos, a la liberación de la hormona adrenalina, y prepara para al organismo para la lucha o la huida. De esta forma participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo: los músculos se activan, aumentan las frecuencias cardia-

ca y respiratoria aumentando, así, el volumen de sangre que es bombeada, favoreciendo la llegada de oxígeno a las células y mejorando, de esta forma, la cantidad de energía disponible para poder afrontar, con mayor éxito, esta situación de peligro. Para ello la sangre es dirigida a áreas prioritarias, como lo son corazón, pulmones, riñones, hígado, músculos grandes y el cerebro, disminuyéndose, por el contrario, el aporte sanguíneo a zonas no prioritarias como la circulación periférica o la función digestiva.

Cualquier estímulo percibido como peligroso puede suponer un factor de desequilibrio que trastorne la estabilidad de nuestro medio interno, respondiendo el organismo para controlar este cambio de situación.

Esta activación no tiene en sí misma un carácter negativo. El sujeto responde inespecíficamente ante cualquier presión, sin tener en cuenta la naturaleza del estímulo. Produce una reacción orgánica y psicológica común ante cualquier estímulo, a la que denominaremos "respuesta no específica".

El problema se produce cuando un organismo se enfrenta de manera continua y continuada, en el tiempo, con una situación de estrés.

Al enfrentar al organismo a situaciones de estrés, se puede observar la siguiente evolución temporal, denominada Síndrome General de Adaptación (Selye) y que consta de tres fases:

1. Fase de reacción de alarma: Ante un estímulo estresante, en un primer momento, se produce una reacción automática encaminada a preparar el organismo para la acción, para la respuesta, con los mecanismos fisiológicos descritos anteriormente (aumento de la frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria, etc.).

Quando el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la fase de resistencia.

2. Fase de resistencia: Es aquí donde el organismo pone en juego todas sus capacidades para hacer frente al estresor, tratando de resistir a su efecto o tratando de adaptarse para mantener el equilibrio interno.

Si se logra el equilibrio deseado ante la exposición del agente estresante, el organismo vuelve a la normalidad. En cambio si el organismo no logra superar los efectos de dicha presión continuada o de la intensidad de la misma, aparece la tercera fase.

3. Fase de agotamiento: Se produce la derrota de todas las estrategias adaptativas para afrontar dicho estímulo negativo, produciéndose una progresiva extenuación de organismo, que puede llevar a la enfermedad.

A cualquier tipo de estímulo capaz de generar una percepción de peligro en el organismo se le denomina estresor o factor estresante.



GENERACIÓN DEL ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL

Más allá de su acepción fisiológica, que ya hemos descrito en profundidad en el apartado anterior, debemos tener en consideración la generación de estrés en el ámbito laboral. Pudiendo definir este como "el conjunto de reacciones -emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento- que se da en un trabajador expuesto, de forma prolongada, a una presión intensa debido a las cargas que le crea su entorno de trabajo".

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, "cerca de un tercio de los trabajadores europeos -más de 40 millones de personas- afirman sentirse estresados en su trabajo, calculándose que el estrés es responsable de más del 50% de las jornadas laborales perdidas en la Unión Europea".

Su elevada incidencia, recogida en numerosos estudios y publicaciones, está intrínsecamente relacionada con el modo de organización del trabajo de nuestras empresas. En la forma en que dentro de la empresa se gestionan aspectos tales como: horarios de trabajo, falta de conciliación de la vida familiar, carga de trabajo, estilos agresivos de mando, falta de autonomía en el trabajo, o situaciones de violencia en las aulas.

Se ha demostrado que existen ciertas diferencias personales a la hora de afrontar situaciones potenciales de estrés. Existiendo una serie de características en la personalidad de los individuos que aumentan, o disminuyen, la vulnerabilidad de esos sujetos ante una misma agresión o peligro.

El reconocimiento de que hay personas que son capaces de afrontar con mayor éxito situaciones potencialmente estresantes no puede servir de excusa, como se hace desde determinados sectores empresariales, para culpabilizar a las que no hayan sido capaces de afrontarlas con tanta efectividad. Pues lo correcto, tanto desde el punto de vista preventivo como desde el punto de vista ético, diría yo, está en garantizar unas condiciones laborales que no generen situaciones potencialmente perjudiciales a la mayoría de los trabajadores, aunque haya algunos que sean capaces de trabajar bajo condiciones laborales más exigentes.

Es un derecho inalienable de todo trabajador poder realizar su trabajo en condiciones que no perjudiquen a su salud. Derecho recogido en múltiples disposiciones legales empezando por la Constitución Española, dentro de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, y terminando en la Ley de Prevención de riesgos Laborales, como cuerpo básico de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección en la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.



De esta forma es obligación del empresario, en el caso de centros privados o concertados, o de la Administración que ostente las competencias educativas, para el caso de centros de titularidad pública, adoptar las medidas que sean necesarias para garantizar que los trabajadores realicen su actividad laboral sin riesgo para dicha salud.

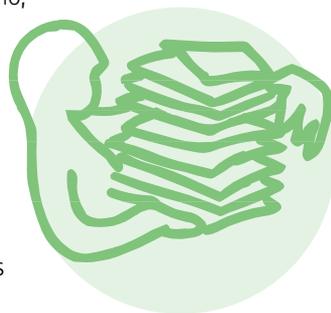
SIGNOS Y SÍNTOMAS

El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Los síntomas del estrés son muchos y resulta difícil hacer un diagnóstico diferencial con total exactitud, pues estos mismos síntomas pueden ser comunes a otras patologías. Además puede existir cierta variación individual a la hora de expresar somatológicamente estas situaciones de estrés.

No obstante síntomas comunes en personas que padecen estrés son:

Relacionados con el comportamiento:

- Ansiedad, irritabilidad, miedo, fluctuación del ánimo, confusión o turbación.
- Pensamientos excesivamente autocríticos.
- Dificultad para concentrarse y tomar decisiones, pensamientos repetitivos, excesivo temor al fracaso.



Relacionados con la conducta:

- Tartamudez u otras dificultades del habla, reacciones impulsivas, risa nerviosa, trato brusco a los demás.
- Apretar las mandíbulas.
- Aumento del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.
- Disminución del apetito.
- Insomnio.

Síntomas físicos y fisiológicos:

- Contracción muscular.
- Dolor de cabeza.
- Rigidez en espalda y cuello.
- Malas digestiones, úlceras gástricas.
- Aumento de gripes e infecciones.
- Palpitaciones, temblores, o boca reseca.
- Sarpullidos y otras afecciones de la piel.
- Disfunciones sexuales.

EFFECTOS DEL ESTRÉS CRÓNICO SOBRE LA SALUD

Numerosos estudios científicos en animales avalan la incidencia negativa del estrés crónico sobre diversos órganos y funciones fisiológicas diversas. Muchas de las patologías detectadas como consecuencia de la exposición continuada al estrés suponen un elevado riesgo vital para la funcionalidad del órgano, la actividad fisiológica afectada e incluso para la vida del organismo estudiado.

El problema que nos enfrentamos es que todavía no hay estudios concluyentes realizados en humanos que certifiquen, con la validez científica necesaria, que estos datos son extrapolables con seguridad a la especie humana. Parte de la comunidad científica manifiesta el convencimiento de que estas enfermedades y patologías observadas en estudios de laboratorio serán refrendadas, en un futuro no muy lejano, cuando el estrés crónico en humanos sea mejor estudiado.

MEDIDAS PREVENTIVAS

El estrés, se puede y debe afrontar desde distintas perspectivas:

- a **Desde la organización del trabajo:** Muchos de los riesgos de padecer estrés, y otros riesgos de origen psicosocial, provienen de una mala organización del trabajo. Es obligación –según indica la LPRL– del empresario, o de la Administración respecto al personal a su servicio, tomar las medidas preventivas adecuadas para evitarlos. Medidas entre las que se encuentran modificar aquellas situaciones de la organización del trabajo que generan estrés.
- b **Medidas individuales.** Independientemente del tipo de medidas de carácter organizativo a tomar, es bueno conocer algunas estrategias preventivas, de carácter personal, que ayudan a prevenir los efectos nocivos de estos factores psicosociales.



A. MEDIDAS PREVENTIVAS DESDE LA ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

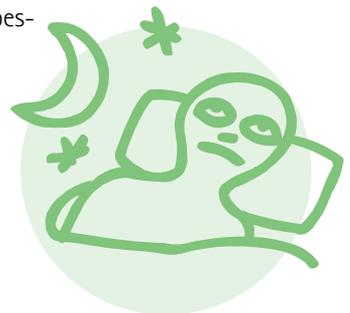
- Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo.
- Reducir o aumentar, según el caso, la carga de trabajo, ajustándola a las capacidades de la persona.
- Reorganizar el tiempo de trabajo, tipo de jornada, duración de la misma, flexibilidad laboral, conciliación de la vida laboral, etc.
- Facilitar la auto-distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.

- Facilitar y orientar la atención necesaria para desempeñar el trabajo, diseñando puestos de trabajo en los que la carga mental, o esfuerzo de atención y de memoria, llegue hasta niveles que sean manejables.
- Favorecer la variedad de tareas, evitando en lo posible tareas monótonas y repetitivas.
- Garantizar la adquisición de la información y formación necesaria para realizar la tarea de forma eficaz y segura.
- Definir de forma clara y específica, cuáles son las obligaciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.
- Adecuar las condiciones ambientales del lugar de trabajo: espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.
- Actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.) siguiendo los principios de seguridad, claridad, sencillez y utilidad real.
- Garantizar la participación de los trabajadores a través de los cauces legales que especifica la ley.
- Promocionar programas de ayuda y atención especializada sobre estos factores psicosociales.

B. MEDIDAS PREVENTIVAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL

En tu vida normal:

- Duerme las horas suficientes que tu cuerpo necesite.
- Sigue una Dieta Mediterránea: aceite de oliva, cereales, pescado, ave, verduras, legumbres y frutas. Evita comidas copiosas con exceso de azúcar refinada, grasas, frituras o huevos.
- Reduce, si eres consumidor exagerado, las cantidades de sal, café, tabaco y alcohol.
- Realiza ejercicio físico moderado de forma regular. Beneficia al sistema cardiovascular y ayuda a quemar calorías. Relaja y elimina tensiones.
- Utiliza técnicas de relajación: yoga, meditación, técnicas de respiración.
- Planifícate actividades de ocio: Leer, ir al cine, deporte, escuchar música...
- Dedica tiempo a la familia y amistades.



En el trabajo:

- Trata de ver los problemas que surgen como desafíos, y no como situaciones amenazadoras.
- Aprende a medir tus capacidades, evita "exprimirte" hasta el agotamiento. Se realista y ponte objetivos realistas que puedas conseguir.
- Cuando una tarea no avanza, cambia de tarea o haz una pausa.
- Acostúmbrate a expresar tus puntos de vista de manera asertiva: de forma sincera y honesta pero sin perder las formas. También debes admitir la crítica hacia tu trabajo, respetando otros puntos de vista.
- La disculpa, la comprensión y la tolerancia resulta la mejor opción para resolver algunos conflictos.
- Si estás estresado, no dudes en pedir ayuda. Es más fácil actuar en las primeras fases de aparición de un problema.

FATIGA MENTAL

Cuando la carga de trabajo es excesiva, aparece la fatiga mental. Se define la fatiga mental como la disminución de la eficiencia funcional mental y física.

La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante:

- Una impresión sensorial de cansancio.
- Una peor relación esfuerzo/resultado, a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc.

El alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona.

CARGA MENTAL

El trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales en determinada proporción. No existe trabajo exclusivamente físico o exclusivamente mental. Así diferenciamos trabajo físico de trabajo mental según el tipo de actividad que predomine.

Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física", si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental".

La carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza.

La carga de trabajo mental es la relación entre las exigencias del trabajo y los recursos mentales de que dispone una persona para hacer frente a tales exigencias.



FACTORES QUE CONTRIBUYEN A AUMENTAR LA CARGA MENTAL

a) Dependientes de la exigencia de la tarea.

- Atención sostenida.
- Forma de tratar la información: número y cantidad de señales que se han de detectar, número y trascendencia de las decisiones a tomar, etc.
- Grado de responsabilidad.
- Duración y perfil temporal de la actividad: horarios de trabajo, pausas, trabajo a turnos, etc.
- Contenido propio de la tarea.
- Peligro de la tarea: alumnos conflictivos, posibilidad de robos, etc.

b) Circunstancias de trabajo (físicas, sociales y de organización).

Físicas:

- Iluminación.
- Condiciones climáticas.
- Nivel de ruido.
- Clima atmosférico, en el caso de trabajo en el exterior.
- Olores.

Sociales y de organización:

- Tipo de organización: estructura de control y comunicación.
- Clima/Ambiente de la organización: aceptación personal; relaciones entre las personas, etc.
- Factores de grupo: estructura de grupo, cohesión, etc.
- Estilo de dirección.
- Conflictos en el seno de un grupo, entre grupos o entre personas.
- Contactos sociales: trabajo aislado, relaciones con clientes, etc.

Circunstancias procedentes del exterior de la organización:

- Exigencias sociales: responsabilidad en relación con la salud y el bienestar públicos.
- Normas culturales sobre las condiciones de trabajo, los valores, las normas socialmente aceptables.

C) Características individuales que influyen en la capacidad de sufrir la carga mental.

- Nivel de aspiración, autoconfianza, motivación, actitud y estilo de reacción de los individuos.
- Capacidades, cualificación/capacitación, conocimientos, y experiencia de las personas.
- Edad.
- Estado general, salud y constitución física.

MEDIDAS PREVENTIVAS

La carga mental de trabajo inadecuada, ya sea por exceso o por defecto, puede tener diversas consecuencias negativas: tensión, fatiga, sentimientos de monotonía, estrés, etc.

Para prevenir estas consecuencias negativas se deben adoptar medidas:

- Organizativas. Cuya obligación corresponde a empresarios y Administración. La aplicación adecuada de estas medidas organizativas reducen, en gran medida, los efectos negativos de la carga de trabajo.
- De carácter personal. Encaminadas a adquirir más formación, más destrezas, mejores estrategias de trabajo, etc.

MEDIDAS GENERALES

- Facilitar la formación necesaria para desempeñar, de forma adecuada, el trabajo.
- Reducir o aumentar, para ajustarla a las capacidades de la persona, la carga de trabajo.
- Proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga de atención y de memoria llegue a niveles que sean manejables.
- Reorganizar el tiempo de trabajo para lograr niveles de cierto autocontrol de la actividad.
- Rediseñar el lugar de trabajo: adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.
- Reformular el contenido del puesto de trabajo, favoreciendo el movimiento mental.
- Actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.) siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA DOCENTES

Es primordial, a fin de evitar una carga mental excesiva, un reparto de la carga docente adecuado. Estas medidas son fundamentalmente organizativas y deben ser diseñadas y organizadas desde la dirección de la empresa. Entre las medidas para repartir la carga docente de una manera adecuada destacamos:

Alternar asignaturas, o cursos, que dediquen un elevado esfuerzo intelectual con otras que requieran esfuerzos menores. Por ejemplo supone un esfuerzo mental menor alternar un 2º de la ESO con un curso de bachillerato, que dar toda la mañana cursos de la ESO, generalmente más revoltosos.

Intentar programar para primeras horas de la mañana las asignaturas que supongan un mayor esfuerzo intelectual a los alumnos, ya que según avanza la jornada lectiva estos comienzan a estar más cansados y comienzan a comportarse peor, lo que repercute en el aumento de la carga de mental y física de trabajo.

Colocar las horas no lectivas de libre disposición de manera que supongan una pausa en la jornada que sirva para relajarse y descansar del esfuerzo mental.

Un ambiente físico escolar adecuado, libre de ruidos, con buena luminosidad, temperatura, etc., influye muy positivamente sobre la carga de trabajo, y viceversa.

Una buena relación laboral entre compañeros, dirección, padres y alumnado, mejora las relaciones sociales y de convivencia lo que repercute notablemente en la carga mental de trabajo. De manera contraria un mal ambiente de trabajo aumenta la carga mental y el estrés. Por ello es recomendable favorecer actividades y estrategias encaminadas a mejorar estas relaciones interpersonales.

En relación al apartado anterior y en orden de mejorar las relaciones sociales y la convivencia, es recomendable tratar temas alternativos a los propios de centro escolar, para tratar de "desconectar" de los problemas propios del centro y encontrando temas y vínculos de otra clase con los compañeros.

Es conveniente facilitar mecanismos de comunicación y transmisión de experiencias entre compañeros. Haciendo especial hincapié en el personal más joven y de reciente incorporación, ya que su inexperiencia juega en su contra, siendo sufridores de mayor carga mental que sus compañeros más veteranos.



En muchos centros escolares el profesor está sujeto a situaciones de conflicto de rol. Se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes, incompatibles o contradictorias para realizar con éxito dicho trabajo. Esto se da en el ámbito de la enseñanza cuando se demanda al profesor que eduque y mantenga una disciplina adecuada en el aula, pero no se le proporcionan herramientas para conseguirlo. En muchos casos el profesor sufre presiones por parte de padres, principalmente, y del equipo directivo, en centros privados y concertados, a la hora de enfrentarse a situaciones de conflictividad en el aula.

Para evitar esta situación es recomendable que se marquen directrices y se elaboren estrategias de manejo de situaciones conflictivas. Directrices y estrategias tendentes a reforzar el trabajo de los docentes y no docentes. Es conveniente que queden recogidas en el proyecto educativo del centro y sean asumidas por toda la comunidad educativa.

SÍNDROME DEL QUEMADO (BURNOUT)

DEFINICIÓN

Es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales del trabajo. Maslach lo define como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas."

SÍNTOMAS

Para caracterizar un Burnout, se deben producir los siguientes sentimientos o síntomas:

1. Agotamiento emocional: Sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo.
2. Despersonalización: Desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo por parte del trabajador hacia las personas objeto del trabajo. Se produce un endurecimiento afectivo y sus conductas son vistas por los usuarios de manera deshumanizada.
3. Baja realización personal en el trabajo: Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.



POSIBLES EFECTOS DEL BURNOUT

- **Psicosomáticos:**
 - Cansancio hasta el agotamiento y malestar general.
 - Fatiga crónica.
 - Alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo.
 - Dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, etc.
- **De conducta:**
 - Conducta despersonalizada en la relación con los alumnos.
 - Abuso barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias (café, tabaco, alcohol, etc.).
 - Cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas hiperactivas y agresivas.
- **Emocionales:**
 - Agotamiento emocional.
 - Distanciamiento afectivo como forma de autoprotección.
 - Ansiedad.
 - Sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos.
- **Sociales y de relaciones interpersonales:**
 - Actitudes negativas hacia la vida en general.
 - Disminución de la calidad de vida personal.
 - Aumento de los problemas de pareja y familiares.
 - Se tiende al aislamiento social.

- Sobre la organización:
 - Disminución de la capacidad de trabajo.
 - Disminución del compromiso.
 - Bajo rendimiento y menor eficacia.
 - Mayor absentismo y una mayor desmotivación, aumentan las rotaciones y los abandonos de la organización.
 - Resulta muy afectada la calidad del trabajo.
 - Aumento de los conflictos con padres y alumnos.

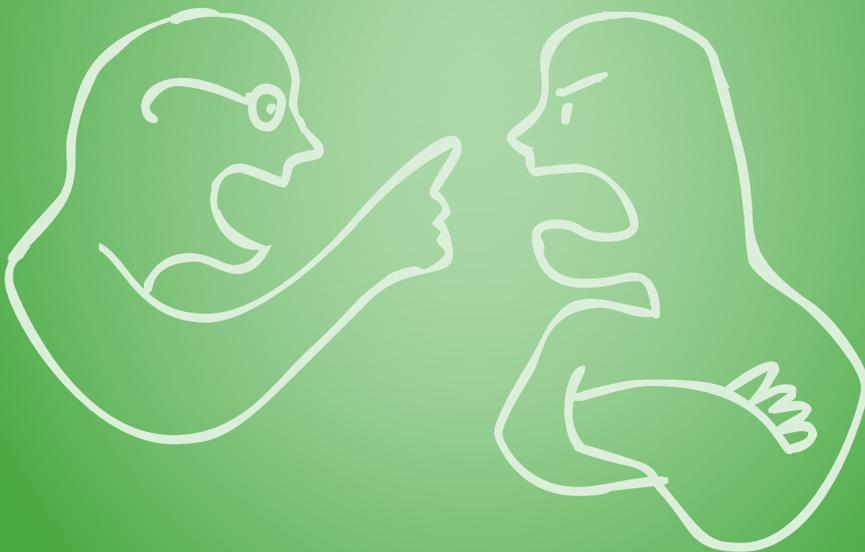
MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas preventivas a adoptar contra el síndrome del quemado o burnout son las mismas aplicables al estrés.



4

Medidas preventivas y de actuación contra las distintas situaciones de violencia en los centros escolares



MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE ACTUACIÓN CONTRA LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

MEDIDAS A TOMAR POR PARTE DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El primer paso para actuar contra la violencia en los centros escolar debe partir de la Administración educativa con competencias en la materia. Ésta debe marcar las directrices y actuaciones que deben servir de base sobre los que cimentar una mejor convivencia en los centros educativos.

Estas medidas deben servir de base sobre los que cimentar una mejor convivencia en los centros educativos.



A. PROPUESTAS DE MEJORA. REIVINDICACIONES

a.1) Medidas específicas. Elaboración de protocolos de actuación

Es responsabilidad de las distintas Administraciones educativas con competencias en la materia facilitar los protocolos de actuación, con sus medidas preventivas y de actuación específicas, frente a las distintas situaciones de violencia detectadas en los centros escolares.

Algunas CCAA ya han elaborado protocolos de actuación para algunos casos concretos de situaciones de violencia en los centros educativos, como es el caso de Castilla la Mancha, que tiene elaborado un protocolo de actuación ante el acoso escolar, pero todavía falta mucho camino que recorrer para un desarrollo completo de muchos de estos aspectos.

a.2) Medidas de generales. De atención a la diversidad del alumnado

Es necesario disponer de medidas de atención adecuada a la diversidad de alumnos que tenemos en nuestros centros, particularmente para aquellos alumnos con problemas de adaptación a la institución escolar, desmotivados, sin interés por estudiar y con un elevado grado de fracaso escolar.

Con el objetivo prioritario de dar respuesta a las necesidades educativas de este colectivo, cuya consecución repercutiría, con toda seguridad, en la mejora de la convivencia y la disminución la conflictividad en los centros, es necesario adoptar, en primer lugar, medidas como:

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE ACTUACIÓN CONTRA LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

- La adopción y generalización de medidas de atención a la diversidad que den respuesta a las necesidades del alumnado, todas ellas con la adecuada dotación de recursos humanos y materiales:
 - Aulas de acogida para estudiantes sin conocimiento o con bajo conocimiento de la lengua de esa CCAA.
 - Programas de diversificación curricular.
 - Programas específicos desde 1º de ESO para atención a alumnos que presentan rechazo al sistema educativo y a la institución escolar, y que con frecuencia presentan un retraso escolar de dos o más cursos con respecto al que se encuentran adscritos.
 - Programas de cualificación profesional inicial.
 - Agrupamientos flexibles.
 - Atención especializada a alumnos con necesidades educativas específicas.
 - Cuantas otras pudieran surgir a propuesta razonada de los centros para una adecuada atención a las necesidades del alumnado de los centros.
- Introducción de las habilidades sociales como parte obligatoria y esencial en el currículum escolar ordinario.
- Disminución de la ratio alumnos/grupo, particularmente cuando el grupo tenga alumnado que presente problemas de convivencia.
- Dotar a los centros de instrumentos eficaces para desarrollar planes de convivencia que respondan a los problemas de convivencia y disciplina existentes.
- Elaboración, por parte del Departamento de Educación, de materiales y guías para el profesorado y tutores para el tratamiento de la convivencia escolar tanto en situaciones que puedan presentarse como para actividades de tutoría con alumnos.
- Dotación a los centros de nuevos profesionales (educadores, trabajadores sociales, etc.) con los que poder atender las nuevas necesidades educativas y reforzar la labor del profesorado.
- Formación a padres a través de "Escuelas de padres"
- Desarrollar una formación del profesorado con contenidos orientados a la prevención de los conflictos, a la mejora de la convivencia y a la práctica de la mediación escolar.
- Favorecer la mediación como metodología más adecuada para la solución pacífica de conflictos en los centros. Creación en todos los centros de la figura del profesor encargado de coordinar la mediación.
- Contemplar en el Reglamento Orgánico de Centros (ROC), la figura de responsable de convivencia.
- Contemplar en el Reglamento Orgánico de Centros a los equipos docentes al mismo nivel que los departamentos para poderse reunir no sólo para evaluar si no también para tratar temas de convivencia.
- Promover que el valor de la convivencia sea parte esencial del currículo de los centros.



B. COMPROMISO ACTUAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

El 23 de marzo de 2006, el Ministerio de Educación y Ciencia y distintos Agentes Sociales, entre los que se encuentra FETE-UGT, ACUERDAN ESTABLECER un PLAN DE ACTUACIÓN para la promoción y la mejora de la convivencia escolar, incluyendo en él los siguientes compromisos de actuación:

1. Creación del Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar y de Prevención de Conflictos Escolares. Finalmente concretado a través del R.D. 275/2007, de 23 de febrero.
2. Revisión de la normativa referida a la convivencia escolar:
 - La adopción de medidas adecuadas para garantizar la defensa jurídica de los docentes y los alumnos víctimas de violencia escolar.
 - Proporcionar la asistencia especializada que sea necesaria.
 - Revisión de la normativa de derechos y deberes del alumnado y de los reglamentos de organización y funcionamiento de los centros.
 - Planes integrales de intervención a favor de la convivencia y en contra de la violencia.
 - Establecimiento de protocolos de actuación ante las agresiones al profesorado o alumnado.
 - Refuerzo del papel del profesorado y de su notoriedad en el aula.
3. Articulación de programas de actuación en los centros y zonas que necesiten mayores recursos humanos y materiales para llevar a cabo su actividad educadora.
4. Incorporación, a los programas de formación inicial del profesorado, de contenidos y directrices destinados a favorecer la convivencia en los centros educativos.
5. Firma de convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas para la incorporación de cien centros a los programas de control de asistencia e información a las familias.
6. Apertura de una página web sobre convivencia en los centros educativos.
7. Elaboración, por parte del Ministerio de Educación y Ciencia, en colaboración con las organizaciones firmantes, de estrategias, orientaciones y materiales para el desarrollo de planes de convivencia en todos los centros educativos, así como la elaboración de guías de buenas prácticas y materiales de apoyo a los centros.
8. Organización, junto con las CCAA, de cursos de formación de formadores en temas de convivencia.
9. Favorecer, junto con las CCAA, una mayor implicación de las AMPAs y de las Asociaciones de Alumnos en la convivencia escolar.

Esperamos que todos los puntos de este acuerdo se concreten, y lleven a la práctica, en el menor tiempo posible y que la adopción de dichas medidas conlleve una disminución de la conflictividad en los centros escolares.

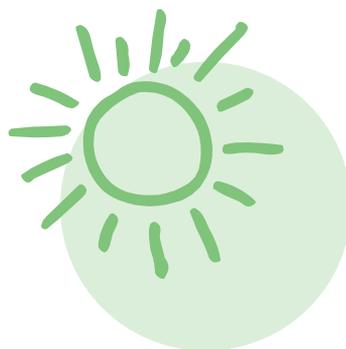
PREVENCIÓN EN EL CENTRO ESCOLAR

El centro educativo cuenta con múltiples recursos para trabajar y promover la educación en la convivencia. De hecho, la mayoría de ellos los vienen utilizando de forma habitual para crear climas que favorezcan la convivencia, la adquisición de valores democráticos y la solución pacífica de los conflictos. Nosotros hemos clasificado los ámbitos de actuación en tres niveles:

- A. Propuestas a nivel organizativo.
- B. Propuestas a nivel de aula.
- C. Papel de la familia.

A) PROPUESTAS A NIVEL ORGANIZATIVO

- a.1) Proyecto Educativo de Centro.
- a.2) Plan de Convivencia.
- a.3) Plan de Atención a la Diversidad.
- a.4) Reglamento de Régimen Interno.
- a.5) Plan de Acción Tutorial.
- a.6) La convivencia como tema transversal.
- a.7) Instrumentos de Mediación.



a.1) Proyecto Educativo de Centro (P.E.C.)

El equipo directivo elaborará el proyecto educativo de centro de acuerdo con las directrices establecidas por el consejo escolar y las propuestas realizadas por el claustro y los equipos de ciclo.

La convivencia es objetivo formativo en sí mismo y como tal ha de ser tratada en el Proyecto Educativo de Centro (P.E.C.), en el que se han de hacer explícitos los rasgos y características del modelo de convivencia, que se aplica en el Centro Educativo, tanto en lo relativo a la convivencia interna dentro de cada sector (profesorado, equipo directivo, personal no docente, alumnado y familias), como de los diferentes sectores entre sí.

En la elaboración del P.E.C. se debe tener en cuenta el propio centro y el entorno donde está ubicado. A partir de este análisis se puede planificar un diseño de intervenciones coherentes que den respuesta a las necesidades detectadas.

Con posterioridad se deben concretar las actividades y acciones específicas para lograr nuestros objetivos propuestos.

Bien directamente relacionado con el P.E.C. o como parte del Proyecto Curricular de Etapa

(P.C.E.) se pueden y deben crear, instrumentos específicos en relación con la convivencia:

- Plan de Convivencia.
- Plan de Atención a la Diversidad.
- Reglamento de Régimen Interno.
- Plan de Acción Tutorial.
- La convivencia como tema transversal.
- Instrumentos de Mediación.

a.2) Plan de Convivencia

Una vez asumido en el P.E.C. que la convivencia es objetivo prioritario, es recomendable realizar un documento que recoja todos los aspectos concretos relacionados con esta problemática. A este documento lo denominamos Plan de Convivencia.

Un Plan de Convivencia debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- El consenso de los docentes sobre el valor de la convivencia en el centro y su relación con los objetivos del proyecto educativo.
- Definición de los conceptos básicos para utilizar un lenguaje común.
- Realización de un análisis previo para conocer la situación específica del centro.
- Una secuencia clara, flexible y jerarquizada de objetivos que se quieren conseguir.
- Un programa concreto para cada fase que permita aportar innovaciones que surjan a lo largo del proceso.
- Un calendario de actuaciones de carácter preventivo, indicando los ámbitos curriculares, tutoriales, espacio-temporales, etc., que se van a abordar.
- Disponer los recursos personales necesarios para llevar el plan a cabo.
- Un listado de los recursos, instrumentos y procedimientos que se poseen y que pueden ponerse al servicio del plan, incluida la ayuda externa para la formación, en el caso de que fuera necesaria.
- El diseño de un sistema de evaluación que permita valorar la efectividad de las medidas adoptadas.



Extraído de "La Convivencia en los Centros Educativos", del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

La redacción y planificación de los objetivos y contenidos de este plan debe realizarse por una

Comisión de Convivencia, que debe constituirse en el seno del Consejo Escolar, pues para su buen desarrollo necesita la colaboración y el apoyo del conjunto de la comunidad educativa: profesores, alumnos y padres.

Papel del equipo directivo

Aun reconociendo que el plan de convivencia es un instrumento en cuyo desarrollo implica a toda la comunidad educativa, el equipo directivo ocupa un papel primordial en el establecimiento y desarrollo del mismo. Un equipo comprometido, unido, con los mismos objetivos en relación al problema de la convivencia, puede ejercer un liderazgo eficaz que permita la superación de las diferencias y conflictos que aparecen en los centros escolares.

Para promover la convivencia, además de los instrumentos especificados en el P.E.C., puede utilizar las siguientes herramientas o cauces organizativos:

- El Claustro de Profesores.
- El Consejo Escolar.
- La Comisión de Coordinación Pedagógica.
- La Comisión de Convivencia.
- La Asociación de Padres y Madres (AMPAS).
- Y de cuantas otras tenga a su disposición

a.3) El Plan de Atención a la Diversidad

Debe recoger las respuestas educativas y las modalidades organizativas específicas de atención a la diversidad para aquel alumnado que, por sus características diferenciales en virtud de sus capacidades, intereses o medio social, puedan encontrarse en situación de desventaja o necesitados de una atención específica.

La detección y su atención temprana a las necesidades de este alumnado, favorece un mejor clima de convivencia en el centro.

Dentro de este documento, se puede incluir un Plan de Acogida para lograr una mejor adaptación de los alumnos a su llegada al centro educativo.

a.4) El Reglamento de Régimen Interior

Forma parte explícita del P.E.C. y debe ser aprobado por el Consejo Escolar. Debe contener, entre otras especificaciones, las normas de convivencia que favorezcan las relaciones entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Debe tener en cuenta cuestiones referidas a la disciplina, el orden, el silencio, el respeto a la norma y los hábitos de limpieza y cuidado de materiales. Normas todas ellas imprescindibles para una convivencia en que se garanticen los derechos de todos y el bienestar colectivo. Es conveniente que en la elaboración de estas normas participe el alumnado de los Institutos

de Educación Secundaria. La experiencia confirma que, a medida que aumenta la participación del alumnado, disminuye la conflictividad.

Se recomienda la reelaboración periódica de estas normas de convivencia, no sólo por la necesidad de su continua actualización, si no para ofrecer al alumnado la posibilidad de participar en su establecimiento.

Un inadecuado planteamiento de las normas del reglamento de régimen interior puede ser la causa de los conflictos: bien por plantear normas o reglas cuya aplicación práctica va a ser de utópica implantación, con el correspondiente menoscabo a la autoridad moral de dicho reglamento interno, o por consentir actitudes excesivamente permisivas y comprensivas.

El Reglamento de Régimen Interno del Centro debe contemplarse no sólo como una herramienta para sancionar o castigar una desviación del comportamiento, sino como un instrumento que nos ayude a la resolución del conflicto desde su origen, aprovechando la ocasión para lograr que estos comportamientos disruptivos puedan ser reconducidos.

a.5) Plan de Acción Tutorial

El profesor tutor, además de sus funciones habituales definidas en la P.C.E., tendrá como funciones: la atención individualizada de sus alumnos, el asesoramiento de ellos, y el de sus familias, así como la coordinación del equipo docente en todas las actividades relacionadas con la convivencia en los centros educativos.

Para lograr estos objetivos es importante la formación del profesorado en estos temas. A la espera de que las distintas Administraciones con las competencias en la materia oferten y regulen los contenidos y la forma de recibir esa formación, se puede buscar colaboración en distintas organizaciones como: Organizaciones Sindicales, ONGs u otras asociaciones.

a.6) La convivencia como tema transversal

En los Proyectos Curriculares de Etapa (P.C.E.) se debe de incluir orientaciones para incorporar, a través de las distintas áreas, la educación para la tolerancia, para la paz, la educación para la convivencia, la educación intercultural, para la igualdad entre sexos, la educación ambiental, la educación para la salud, la educación sexual, la educación para el consumo y la educación vial, que se articulan en torno a la educación moral y cívica.



Este tratamiento de los temas transversales conlleva:

- La adaptación de este trabajo al entorno del centro.
- La distribución de los objetivos, contenidos y criterios de evaluación vinculados e integrados en las diferentes áreas.
- Materiales y recursos didácticos que se van a utilizar.
- Propuestas para la programación de las actividades complementarias y extraescolares relacionadas con los temas transversales.
- Concreción de los aspectos que sean posibles en las Programaciones Didácticas de los departamentos.

a.7) Instrumentos de Mediación y Resolución de Conflictos

Los conflictos son parte consustancial en las relaciones interpersonales. La resolución de conflictos debe abordarse de manera que se facilite el aprendizaje en valores al tiempo que se limita el efecto negativo del problema puntual.

Desde la estructura organizativa del centro se debe tener una estrategia común, y consensuada por todos los miembros de la comunidad educativa, para abordar de forma conjunta y eficaz estos problemas de convivencia.

Dentro de las medidas a realizar a nivel de aula desarrollaremos, con un poco más de profundidad, aspectos relacionados con la mediación.

B) PROPUESTAS A NIVEL DE AULA

Una vez determinados los objetivos del centro para prevenir y trabajar la convivencia, el siguiente grado de concreción de dichas medidas está en el aula. Desde allí proponemos trabajar los siguientes aspectos:

- b.1) Mejora de las competencias sociales de los alumnos.
- b.2) Programas de mediación y resolución de conflictos.
- b.3) Cohesión de grupo y gestión democrática de las normas.
- b.4) Educación en valores.
- b.5) Papel del profesorado.



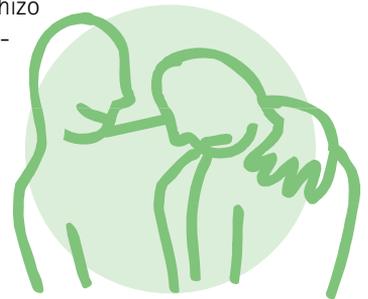
b.1) Mejora de las competencias sociales de los alumnos

Un hecho constatado y del que están de acuerdo la totalidad de especialistas en la materia es la falta de recursos personales y de habilidades sociales que tienen, no sólo los jóvenes de hoy en día, si no una gran parte de la sociedad en general. También está fuera de duda la relación directa de esta falta de recursos personales con el modo en que las personas se relacionan, se comunican y expresan sus sentimientos. Circunstancias que repercuten de gran manera en la convivencia de unos con otros.

El propio Ministerio de Educación y Ciencia, en el estudio denominado "Las habilidades sociales en el currículo", propone la introducción de las habilidades sociales como parte obligatoria y esencial en el currículum escolar ordinario, delimitando un tiempo en el horario lectivo y diseñando actividades didácticas a realizar para la consecución de los objetivos propuestos.

En dicha publicación se afirma que la enseñanza de dichas habilidades sociales es una competencia y responsabilidad clara de la escuela como institución, junto a la familia y en coordinación con ella.

Uno de los fines de la educación es el desarrollo personal e integral de la persona en los planos intelectual, motor, de equilibrio personal y afectivo, de relación interpersonal y de actuación e inserción laboral (MEC, 1990). En la LOGSE ya se hizo implícita la importancia de los temas transversales como la educación moral y cívica, la educación para la paz, la educación para la igualdad de oportunidades entre los sexos, la educación ambiental, la educación sexual, la educación para la salud, la educación del consumidor y la educación vial.



Una comisión de expertos de la UNESCO, en un documento titulado «La educación encierra un tesoro», afirma que la educación para el siglo XXI ha de estructurarse en torno a cuatro pilares básicos que son aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser (Jacques Delors, 1996).

El aprendizaje de la convivencia, la educación en valores, la educación para las relaciones interpersonales, la enseñanza de habilidades de interacción social, son esenciales para poder abordar con eficacia y justicia los problemas y dificultades que pueden surgir en las relaciones con los demás. Estas habilidades y competencias se pueden y deben fomentar y "entrenar" desde la escuela.

Sin entrar en detalle en estos temas, pues no son motivo de esta publicación, haremos un breve repaso de los conceptos más representativos que debemos conocer:

Habilidades sociales: son «las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los iguales y con los adultos de forma efectiva y mutuamente satisfactoria». Son necesarias para: decir que no, hacer una petición, responder a un saludo, manejar un problema con una amiga, empatizar o ponerte en el lugar de otra persona, hacer preguntas, expresar tristeza, decir cosas agradables, etc.

La conducta asertiva: es el modo en el que expresamos nuestros sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. La persona asertiva elige por ella misma, protege sus propios derechos y respeta los derechos de los otros, consigue sus objetivos sin herir a los demás, es expresiva socialmente y emocionalmente, se siente bien con ella misma y tiene confianza en sí misma. Esta conducta se opone al comportamiento agresivo o al pasivo.

Inteligencia emocional: está compuesta de un numeroso conjunto de habilidades como son: autocontrol emocional, el entusiasmo, la perseverancia, la capacidad de automotivarse, las relaciones interpersonales, el modo en que se perciben los sentimientos de los demás, la expresión emocional, el autoconocimiento, la sociabilidad, la empatía, el modo de resolver conflictos, la forma de colaborar con los demás, el control de los impulsos, el manejo de la ansiedad, etc.

El autoconcepto «es el conjunto de percepciones o referencias que el sujeto tiene de sí mismo; el conjunto de características, atributos, cualidades y deficiencias, capacidades y límites, valores y relaciones que el sujeto conoce como descriptivos de sí y que percibe como datos de su identidad (Hamachek, 1981).

La autoestima «es la evaluación que hace el individuo de sí mismo y que tiende a mantenerse; expresa una actitud de aprobación o rechazo y hasta qué punto el sujeto se considera capaz, significativo, exitoso y valioso» (Coopersmith, 1967). Es la valoración, positiva o negativa, que uno hace de sí mismo. Es la valoración que hacemos del autoconcepto.

La importancia del autoconcepto radica en su notable contribución a la formación de la personalidad. La autoestima tiene que ver con la competencia social, ya que influye sobre la persona en cómo se siente, cómo piensa, cómo aprende, cómo se valora, cómo se relaciona con los demás y, en definitiva, cómo se comporta (Clark, Cledes y Bean, 1993).

El autoconcepto se forma a partir de las propias experiencias de éxito y fracaso, y en las relaciones con el medio de acuerdo a las opiniones de los otros respecto a nuestras características y nuestra conducta, y gracias al acceso a capacidades psicológicas crecientes (Haeussler y Milicic, 1996).

Un hecho constatado y del que están de acuerdo la totalidad de especialistas en la materia es la falta de recursos personales y de habilidades sociales que tienen, no sólo los jóvenes de hoy en día, si no una gran parte de la sociedad en general. También está fuera de duda la relación directa de esta falta de recursos personales con el modo en que las personas se relacionan, se comunican, y expresan sus sentimientos. Circunstancias que repercuten de gran manera en la convivencia de unos con otros.

¿Cómo logramos que los alumnos tengan estas competencias?

Parece indudable que es tarea del Ministerio de Educación y Ciencia: incluir las habilidades sociales como parte obligatoria en el currículum escolar, establecer los contenidos a incluir, el modo y el cómo impartirlos, pareciendo razonable que estos contenidos deben impartirse desde las primeras etapas educativas.



Sabemos que cualquier cambio normativo es complejo y lento en su aplicación. Hasta que llegue ese momento, si finalmente llega a producirse, ¿Esperamos sin hacer nada? ¿Podemos mejorar la competencia de nuestro alumnado de hoy, con las deficiencias que ya traen asumidas?

Se puede trabajar a nivel de centro escolar, con la coordinación y consenso de las familias y profesorado. Pero este proceso necesita esfuerzo, formación y determinación en la consecución de este objetivo.

Objetivos generales

- Incluir la competencia interpersonal en la práctica educativa del centro y en las actuaciones de todos los miembros de la comunidad escolar.
- Favorecer la interacción positiva de y entre los distintos elementos de la comunidad educativa: profesorado, alumnado y familias.

Objetivos para el alumnado

- Promover el desarrollo de la competencia interpersonal entre el alumnado.
- Intervenir precozmente y prevenir futuros problemas de adaptación.
- Desarrollar actitudes de convivencia positiva con los iguales y con los adultos.



Objetivos para el profesorado

- Profundizar en los aspectos teóricos y aplicados de las habilidades sociales, lo que supone adquirir conocimientos, estrategias y habilidades técnico profesionales.
- Innovar y mejorar la propia práctica docente.

Objetivos para las familias

- Sensibilizar a las familias sobre la importancia de las habilidades sociales en el desarrollo y adaptación de los niños y las niñas y sobre su papel en la enseñanza de estas habilidades a sus hijos.
- Proporcionarles los conocimientos y dotarles de las estrategias y habilidades necesarias para poner en práctica un Programa de Enseñanza de Habilidades Sociales en la familia.

A partir del Consejo Escolar, la Comisión de Convivencia y el Equipo Directivo se pueden diseñar esquemas de trabajo desde los que trabajar estos contenidos. Aplicándolos:

- Desde las tutorías.
- Desde los Planes de Mediación.
- Desde los Planes de Convivencia.
- Desde actividades extraescolares.
- Etc.

b.2) Programas de mediación y resolución de conflictos

Dentro de las dinámicas de resolución de conflictos podemos incluir los programas de mediación.

La mediación es un método de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona, denominada mediador, con el objeto de llegar a un acuerdo satisfactorio.

Una norma básica en la mediación es que no se produzcan ganadores ni perdedores, tratando que el conflicto se resuelva de modo favorable para los intereses de ambas partes.

Obviamente existen algunas conductas, especialmente graves, que no son susceptibles de mediación, pero para un amplio rango de problemas de convivencia, este programa tiene aspectos muy positivos.

La experiencia en centros educativos que practican la mediación indica:

- Existe un ambiente más relajado y productivo.
- Ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.
- Se reduce el número de sanciones y expulsiones.
- Desarrolla la participación democrática y las habilidades sociales de todos sus miembros.

En la mediación, son los propios alumnos quienes proponen y aceptan las soluciones para la resolución de conflictos.

El/los/las mediadores/as deben poseer elevadas competencias sociales y emocionales para lograr promover el diálogo y la comunicación entre las partes implicadas. Además deben tener la autoridad moral y respeto de la comunidad educativa.

Los mediadores pueden ser: profesores o alumnos. En algunos centros escolares alumnos de cursos superiores actúan como mediadores de las relaciones de curso de nivel inferior, aumentando, de esta manera la participación del alumnado en la toma de decisiones del centro.

Algunos centros, que tienen experiencia este tipo de actividades, proporcionan a los mediadores, durante los primeros meses de curso, unos chalecos distintivos para que puedan ser reconocidos por todos los alumnos.

b.3) Cohesión de grupo y gestión democrática de las normas

El grupo satisface la necesidad básica de pertenencia, proporcionando a sus integrantes un modelo social con el que identificarse y sentirse aceptado.

Entre los principios que sustentan una Educación Democrática, podemos destacar los siguientes aspectos:

- Reglas de convivencia elaboradas con la participación de los alumnos.
- Énfasis en la motivación como condición de aprendizaje.
- Análisis de los factores que han influido en la infracción de la norma, ideando un procedimiento de corrección que acompañe a la sanción coercitiva.
- Ideales declarados de participación, acción personal, crítica, consenso y respeto mutuo.
- Principios estables y rutinas modificables.
- Reglamentación con énfasis en la conducta deseada: ser solidario, ser respetuoso con los demás, etcétera.
- Adecuación a la etapa de desarrollo de la conciencia moral del niño.
- Desarrollo de la autodisciplina. Conducta determinada por los valores que han sido internalizados y asumidos como válidos.

Estos aspectos se pueden trabajar desde cuatro áreas principales:

- Gestión democrática de las normas. Participación del alumnado en la elaboración y revisión del cumplimiento de las normas que regulan la convivencia escolar.
- La gestión de la tarea y participación del alumnado en la elección de los métodos de trabajo en el aula.
- Instrumentos para descubrir las interacciones entre los alumnos entre sí. Por ejemplo, el test sociométrico permite conocer cuál es la estructura del grupo y el grado de cohesión del mismo: la existencia de alumnos líderes, rechazados, etc. Con este primer análisis podremos planificar actuaciones que favorezcan la cohesión y cooperación dentro del mismo.
- Trabajo en grupo. En sus diversas variantes metodológicas está considerado como un factor importante en la mejora del clima del aula y, por tanto, de la convivencia.



b.4) Educación en valores

La educación en valores está considerada como uno de los ejes principales que hay que tener en cuenta para mejorar la convivencia, pudiéndose trabajar desde diferentes niveles:

Se puede trabajar a diferentes niveles, tanto los que aparecen en el currículo oficial como a través del currículo oculto.

Los valores se pueden trabajar desde:

- Los objetivos generales de etapa.
- Los objetivos de las áreas.
- Los contenidos de las áreas referidos a actitudes, normas y valores.
- Los temas transversales.
- En actividades extraescolares.

Por un lado se pueden y deben trabajar los grandes valores universales: la paz, la solidaridad, la cooperación, el respeto a las ideologías y creencias de los demás, la igualdad de género, el respeto al medioambiente, etc.

A su vez se deben trabajar valores más cercanos, y de aplicación directa, como, por ejemplo: el diálogo, el sentido crítico, la reflexión, la empatía, u otros similares.

b.5) Papel del profesorado

Función tutorial

Es muy importante el ejercicio de la tutoría para atender al alumnado que requiere medidas de atención especial.

Es preciso que el centro establezca criterios de adjudicación de tutorías teniendo en cuenta las necesidades de este alumnado.

Potenciar el papel de la tutoría en tres aspectos:

- Como mediador en la resolución de conflictos.
- Otorgando al tutor una cierta capacidad ejecutiva en relación con las situaciones que afectan a la convivencia.
- Posibilitando una mayor dedicación horaria a la función tutorial.

Se ve la necesidad de poner mayor coordinación, específicamente respecto a la convivencia en el centro, entre los tutores del mismo ciclo y de ciclos diferentes y entre orientadores y tutores, homogeneizando los tratamientos e iniciativas favorecedoras de la convivencia.

Una mayor coordinación permitirá un mejor análisis de la situación y una planificación conjunta de las acciones, logrando con ello una mayor eficacia.



Entre las actividades consensuadas que se deben tratar en la tutoría están:

- Desarrollar actividades sobre mecanismos y estrategias de resolución de conflictos, con casos y ejemplos prácticos.
- Realizar actividades de educación emocional, como: identificación de emociones, estrategias para su gestión, desarrollo del autoconocimiento, educación de las habilidades sociales, desarrollo de habilidades para la convivencia, etc.
- Contemplar tiempos para que los alumnos puedan hablar entre ellos.
- Analizar temas y proponer actuaciones.
- Gestión de las situaciones de conflicto con las familias.

Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica y Departamento de Orientación de los IES

Es de gran importancia una actuación conjunta y coordinada de los orientadores y el profesorado.

Entre las funciones, desde las que pueden asesorar y apoyar actuaciones en materia de convivencia, destacamos:

- Formular propuestas, a la hora de elaborar o modificar el P.E.C., relacionadas con la convivencia en los centros escolares.
- Elaborar, de acuerdo con las directrices establecidas, propuestas de organización de la orientación educativa y psicopedagógica y del plan de acción tutorial.
- Contribuir al desarrollo de la orientación educativa, psicopedagógica y de los alumnos.
- Elaborar la propuesta de criterios y procedimientos previstos para realizar las adaptaciones curriculares apropiadas para los alumnos con necesidades educativas especiales.
- Colaborar en la prevención y detección temprana de problemas de aprendizaje, y en la programación y aplicación de adaptaciones curriculares dirigidas a los alumnos que lo precisen, entre ellos los alumnos con necesidades educativas especiales y los que sigan programas de diversificación.
- Realizar la evaluación psicológica y pedagógica de los alumnos.
- Formular propuestas a la comisión de coordinación pedagógica sobre los aspectos psicopedagógicos del proyecto curricular.
- Organizar y realizar actividades complementarias.
- En los institutos que tengan una residencia adscrita, colaborar con los profesionales que tengan a su cargo la atención educativa de los alumnos internos.

Estilo docente y formación del profesorado

En algunos casos también se detecta en el profesorado falta de habilidades sociales, a la hora de relacionarse con los alumnos, y falta de formación específica para resolver esta clase de situaciones, siendo el estilo docente, fuente generadora de algunos conflictos.

Durante los procesos de formación del profesorado, se debe promover formación específica que les ayude a una mejor preparación en esta materia: para reconocer las causas que pueden producir las distintas situaciones de violencia en los centros escolares, y para adquirir las herramientas pedagógicas necesarias para poder afrontarlas con éxito.

Se debe ayudar a los profesores jóvenes que se inician en el ejercicio de la docencia, dándoles a conocer las normas de convivencia, previniéndoles de posibles situaciones problemáticas y ofreciéndoles ocasión para que ellos aporten también sus opiniones y experiencias.

C) PAPEL DE LA FAMILIA

c.1) La familia como agente educador y socializador

La familia es uno de los principales, por no decir el principal, agente educador y socializador de las personas. En su seno los individuos aprenden las normas y valores que priman en la sociedad. Este proceso, que se da durante todo el desarrollo madurativo de los individuos, es especialmente influyente en las primeras etapas de desarrollo infantil.

Entre los procesos de aprendizaje que se van produciendo en la familia podemos incluir: el aprendizaje de pautas elementales de comportamiento, la forma de expresar las emociones y el desarrollo de la autoestima del individuo.

Desde la familia se puede enseñar, explícita o implícitamente, valores democráticos, de diálogo y de resolución pacífica de conflictos, principalmente mediante el ejemplo y el modo de establecer las relaciones sociales, y de comportamiento, en el contexto familiar.

Por el contrario, con nuestra forma de actuar y comportarnos, podemos enseñar a nuestros hijos a: ser agresivos, violentos, insolidarios y a no tener habilidades sociales ni capacidades en la resolución de conflictos. Logrando, de esta manera, incrementar el nivel de violencia en los centros educativos.



La familia, como ente educativo, influye sobre los jóvenes individuos:

- Por interacción directa: de las ideas y valores que observa, de las normas que se aplican en casa, de las expectativas de los distintos miembros de la familia.
- A partir de las relaciones afectivas que se producen entre sus miembros, en las formas en que se resuelven los conflictos.
- A partir del modelo familiar adoptado. De los roles que desempeñan los distintos miembros de la familia.
- Dependiendo del tipo de autoridad y del sistema de castigos-recompensas empleados por los padres: autoritario, permisivo, etc.

De esta forma, aun a expensas de hacer una generalización que muchas veces no es cierta, el comportamiento de muchos alumnos puede explicarse por los patrones de conducta observados en su entorno familiar.

Determinados problemas graves del entorno familiar, como: abuso de drogas, maltrato físico o problemas socio-económicos extremos, por poner algunos ejemplos, pueden explicar determinados comportamientos disruptivos extremos de un tipo concreto de alumnado. La resolución de este tipo de problemas es difícil y muchas veces se escapa del ámbito de actuación de la escuela.

Sin embargo, otras pautas de comportamiento disruptivo de algunos alumnos son imputables, al menos en parte, a deficiencias en la educación en el seno familiar. Si una persona no ha aprendido las normas básicas de comportamiento en casa, tampoco lo hará en la escuela. Un niño/a que desde su educación familiar no ha sido educado en el respeto a los demás, ni ha crecido con límites y responsabilidades, difícilmente las asumirá en la escuela.

c.2) Relación de las familias con la escuela

Es fundamental, para lograr el objetivo común que es la educación de los jóvenes, un trabajo coordinado entre escuela y familia. Para ello, y como principio básico, debe existir una relación basada en el respeto mutuo entre ambas partes.

Las familias no deben desautorizar, delante de sus hijos, las decisiones del profesorado respecto a la formación de éstos, y sobre todo por causas triviales y sin motivos de sobrado fundamento. Con ello menoscaban la autoridad moral de los docentes, dificultando de esta manera, que los alumnos asuman como válidas las opiniones o acciones por el profesorado propuestas. Es por tanto, esencial, que escuela y familia trabajen en la misma dirección.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE ACTUACIÓN CONTRA LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

Las propuestas de actuación, con las familias, para conseguir tal fin son:

- Tender lazos que mantengan e incrementen, si es posible, la relación entre el centro educativo y las familias.
 - Ofertar espacios y tiempos para la relación familia-escuela.
 - Aprovechar los recursos que los padres puedan ofrecer.
- Mejorar la información de los tutores a las familias:
 - Horarios en los que puedan ser atendidos.
 - Asesorados por los servicios especializados cuando la situación lo requiera.
 - Tener protocolos de comunicación con las familias para casos concretos: por ejemplo en el caso de maltrato entre iguales.
- Mejorar la formación y autoformación de los padres.
 - A través de las Escuelas de Padres. En los que se traten temas como:
 - Nociones básicas del desarrollo infantil y adolescente.
 - Estilos parentales.
 - Autoestima para padres e hijos.
 - Técnicas para incrementar y reducir comportamientos: premios y castigos.
 - Desarrollo de la autonomía y la responsabilidad.
 - Habilidades sociales en el hogar.
 - A partir de talleres o conferencias sobre temas específicos basadas en las necesidades e intereses de la comunidad educativa que los solicita.



MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LA DISRUPCIÓN

Las causas que provocan la disrupción son complejas. Su abordaje, por lo tanto, necesariamente también ha de serlo. Como ya hemos hablado del tratamiento de forma global de la violencia, en el apartado en el que hemos explicado los Planes de Convivencia, vamos a tratar de forma específica varias direcciones con las que tratar de afrontar la problemática de la disrupción:

- Mejora en las competencias sociales de los alumnos.
- Medidas a adoptar por el profesor en su trabajo diario.
- Medidas de carácter disciplinario.



A) MEJORA EN LAS COMPETENCIAS SOCIALES DE LOS ALUMNOS

Ya hemos hablado con anterioridad sobre la falta de recursos personales y de habilidades sociales que tienen gran parte de los alumnos de los centros educativos. Mejorando estas habilidades, mejoraremos la forma en que se relacionan, comunican, y expresan sus sentimientos, repercutiendo de forma directa en la mejora de la convivencia.

El propio Ministerio de Educación y Ciencia, en un estudio de elaboración propia, propone la introducción de las habilidades sociales como parte obligatoria y esencial en el currículum escolar ordinario. Remarcando la importancia del aprendizaje de conceptos y actitudes como: convivencia, educación en valores, educación para las relaciones interpersonales, habilidades de interacción social, etc.

B) MEDIDAS A ADOPTAR POR EL PROFESOR

b.1) Estilo docente

Para evitar la disrupción en el aula, el profesor debe poseer ciertas habilidades sociales y pedagógicas.

Es recomendable aunque, a veces, difícil de conseguir, no perder los papeles mostrando un sobre enfado. Algunos de los comportamientos disruptivos de los alumnos tienen ese objetivo.

La conducta del profesor/a debe ser consistente y predecible para los alumnos, afrontando el problema, no evitándolo, pero haciéndolo de forma serena, asertiva y siempre con la misma metodología.

A veces, los profesores/as no tomamos las mejores decisiones. Es comprensible, pues muchas veces estamos bajo gran presión. Pero debemos ser conscientes de que una mejora en nuestras habilidades personales a la hora de gestionar conflictos nos ayudarían a controlarlas mejor.

Debemos mejorar nuestra formación en la resolución de conflictos.

Nosotros somos los profesionales, y adultos, debemos evitar ironías, agresividad y ansiedad, evitando el mensaje implícito "haz lo que yo digo pero no lo que hago".

b.2) Medidas organizativas en el aula

Es recomendable profundizar en el conocimiento personal de nuestros alumnos/as.

Con entrevistas individuales con los padres se pueden consensuar estrategias para afrontar la disrupción, comprobando qué padres te van ayudar y cuáles son más reticentes a dicha ayuda. Algunos padres tienden a disculpar toda conducta de sus hijos. Si conocemos, de antemano, con quién podemos contar, y con quién no, podemos establecer con mejor precisión nuestra estrategia de intervención.

Al inicio de curso es primordial sentar las bases y normas que van a regir en clase:

- Expectativas que tenemos del trabajo de los alumnos.
- Qué se les vamos a exigir.
- Cómo queremos que se comporten. Es importante la autoridad impregnada de clarificación y asertividad.
- Un consenso, con la clase, de las normas básicas de comportamiento ayuda a su asunción por parte del alumnado.
- Las normas deben ser:
 - Claras y concisas.
 - Que especifiquen el tipo de sanción ante incumplimientos, pero también las recompensas.

Una clase mal cuidada, sucia y desordenada, favorece un comportamiento disruptivo. Fomenta un entorno ordenado. La sensación de orden y control del entorno tiene un efecto tranquilizador del comportamiento del alumno.

b.3) Prevenir los problemas

La supervisión silenciosa prevé posibles incidentes y ayuda a ejercer una autoridad subliminal. Una mirada penetrante, un toque en la espalda, una pregunta sobre la lección, etc., puede servir más que una regañina verbal.

Es recomendable ignorar los comportamientos poco problemáticos: para no interrumpir continuamente el ritmo de la clase, que muchas veces es lo que el alumno desea, y para que cuando se use una medida coercitiva mayor, ésta no pierda su efectividad debido a su uso frecuente.



b.4) Si hay que llamar al orden

Utiliza el lenguaje verbal y el gestual.

Muchos comportamientos disruptivos se explican por la necesidad de llamar la atención. Dicha atención no se debe ser otorgada. Es conveniente separar a estos alumnos/as de las situaciones que los refuercen, cambiándolos de sitio por ejemplo, y cesar el aislamiento cuando cese su conducta negativa, evitando comentar el conflicto delante del resto de la clase.

No entrar en el juego de poder de los alumnos/as disruptivos/as. Hay que valorar las consecuencias de la medida coercitiva a aplicar, evitando escalar el conflicto. Parte del alumnado se pondrá de su parte sólo por ser un compañero de clase.

Es mejor imponer la autoridad con asertividad, recurriendo a los derechos de los demás, a las normas, a la tarea, etc. Las medidas tomadas en privado, a menudo son mucho más eficaces que las llamadas de atención en público.

Los comentarios correctores han de referirse al causante de la falta, evitando hacer generalidades que ofendan al resto de la clase que se dará por aludida.

Hay que ser directos, refiriéndose a las "acciones disruptivas" sin centrarse en los causantes (hay que censurar comportamientos concretos y no a la persona en general).

Hay que explicar qué norma se ha incumplido o trasgredido, intentando lograr el acuerdo del individuo a medida que se hace la corrección.

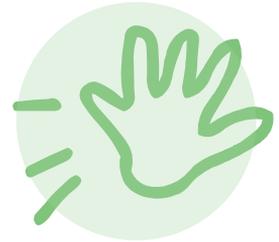
Es recomendable no referirse a incidentes anteriores y no hacer comparaciones con hermanos u otros compañeros/as. En este sentido, utilizar sólo modelos que los alumnos respeten.

Reprender con firmeza y tranquilidad.

Intentar no hablar de "castigos", si no de las "consecuencias naturales de las acciones", y buscar una persona respetada por el/la alumno/a para su supervisión. Valorar las aportaciones del propio alumno/a en lo referente a su propia sanción.

Si el alumno te contesta y se produce una escalada en el conflicto, mantén un tono de voz medio y cuida tu lenguaje gestual, que no sea demasiado agresivo, evitando despegar los brazos del cuerpo y señalar con el dedo, posturas que denotan gran agresividad y pueden avivar la confrontación.

Evitar, en lo posible, las medidas punitivas colectivas.



Centrarse en el/la líder del grupo. Controlando a este individuo es más fácil controlar al resto del grupo.

Pedir perdón por las equivocaciones no supone una pérdida de autoridad.

b.5) Coordinación entre profesores

Si tienes problemas que te resulta difícil controlar, pide colaboración a tus compañeros, empezando por el tutor/a y al Equipo Directivo. Actuando coordinadamente se solucionan mejor los conflictos.

C) MEDIDAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO

Igual de malo es la ausencia de diálogo y un sistema educativo basado en la sanción punitiva que un sistema sin normas de comportamiento claras y específicas.

A la vez que el profesorado debe preocuparse por mejorar sus habilidades sociales y de resolución de conflictos, también debe potenciarse su figura y autoridad moral.

El Plan de Actuación Para la Promoción y la Mejora de la Convivencia Escolar, firmado por el Gobierno y las principales organizaciones sindicales –y otros agentes sociales– del sector de la enseñanza, entre los acuerdos adoptados está la revisión de la normativa de derechos y deberes del alumnado y de los reglamentos de organización y funcionamiento de los centros.

Los Reglamentos de Régimen Interno de los Centros deben contener perfectamente tipificados los derechos y deberes de los alumnos, así como las faltas disciplinarias y las correspondientes sanciones a aplicar.

Se debe posibilitar que el proceso de aplicación de sanciones sea más práctico y ágil.

No obstante creemos que los RRI deben:

1. Promover medidas preventivas, procurando que estas primen sobre las sancionadoras.
2. Potenciar la mediación y la adopción de acuerdos como resolución pacífica de conflictos, evitando, en la medida de lo posible, la judicialización de los problemas.
3. Respeto a la disciplina:
 - Mejorar la disciplina en los centros.
 - Dar cierta autonomía a los centros en cuanto a la aplicación de faltas y régimen sancionador.
 - Deben posibilitar un procedimiento ágil para la aplicación de sanciones.

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR EL ACOSO ESCOLAR O BULLYING

Promoción de la convivencia en centros educativos

En el origen de todos los casos de violencia está la dificultad que tienen las personas para coexistir de manera armónica en sociedad. Por eso es fundamental, tanto en la sociedad como en la escuela, establecer unas normas generales de comportamiento que sirvan de eje vertebrador de la convivencia en una sociedad democrática y plural.

Por ello consideramos necesarias las siguientes prácticas tendentes a mejorar la convivencia en los centros educativos:

- Reconocimiento social, y de la Administración, del papel que tienen los centros educativos en la transmisión y puesta en práctica de valores democráticos.
- Reforzamiento del respeto y autoridad de los docentes.
- Creación de protocolos de actuación normalizados en materia de bullying.
- Promoción de valores democráticos en la escuela.
- Disminución del ratio profesores/alumnos.
- Desarrollo de medidas de atención a la diversidad.
- Medidas tendentes a la conciliación de la vida familiar, compatibilizando horarios con la necesidades de los alumnos y padres.
- Mayor cooperación entre la escuela y su entorno (padres, colectivos del barrio, ayuntamientos, etc.).
- Creación de guías de las buenas prácticas en materia de convivencia en los centros educativos.

Los centros educativos juegan un papel fundamental en la creación y transmisión de valores democráticos, en los que la tolerancia y el respeto a la pluralidad son un derecho irrenunciable de todo individuo. Esta tarea requiere un elevado, e imprescindible apoyo social. Querer delegar exclusivamente en la escuela toda esta responsabilidad supone una exigencia desproporcionada que excede las posibilidades reales de actuación institucional.



Actuación en caso de bullying

Recomendamos, de forma general, los siguientes pasos de actuación en caso de tener sospechas de que un alumno está sufriendo acoso o maltrato escolar:

- **Escuchar** con interés la versión de los hechos.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE ACTUACIÓN CONTRA LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

- **Recabar más información** para ver si realmente está ocurriendo un caso de bullying o son cosas normales entre adolescentes.
- **Ponerse en contacto** con la escuela, si son los padres quienes lo detectan, o con los padres, si es el caso contrario.
- Fijar una **estrategia de intervención** para detener inmediatamente el daño que se está produciendo.
- **Establecer una solución adecuada** y ajustada a la intensidad de la falta y al daño ejercido.

Medidas de actuación

Las podemos dividir en:

1. Medidas de prevención y sensibilización, encaminadas a evitar la aparición de casos de acoso.
2. Medidas de actuación ante casos consumados de acoso.

Todas las medidas pueden ser aplicadas:

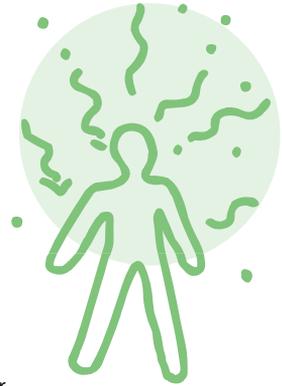
- De forma individual sobre los actores del suceso: víctimas, agresores, espectadores, trabajadores del centro y familias.
- De forma conjunta en el centro escolar.

1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La primera etapa en cualquier planificación preventiva es tratar de evitar un suceso antes de que se produzca, para ello podemos:

- Realizar campañas generales de concienciación del acoso entre iguales, en el que se haga hincapié en valores como:
 - Todo el mundo tiene derecho a ser "ellos mismos".
 - Hay que respetar a todas las personas con independencia de su aspecto físico, creencias, manera de ser, religión o raza.
 - Todas las personas tienen derecho a no ser agredidas física o moralmente (insultos, vejaciones, etc.).
 - No está bien hablar mal de las personas.
 - Está mal, y es delito, robar o romper las propiedades de los demás.
 - Es obligación de todos no permitir que se produzcan agresiones a otros compañeros/as. Callar y no hacer nada es una manera de reforzar la conducta del agresor. No es de chivatos denuncia a un agresor o agresores, es ser un buen compañero.
 - La culpa no es de las víctimas si no de los agresores y de los que permiten que esto suceda.

- Definir un protocolo de actuación y las líneas de prevención. Establecer y difundir reglas concretas contra el acoso.
- Favorecer la formación del profesorado en la materia.
- Planificar la realización de actividades lúdicas que faciliten la integración de todos los alumnos, principalmente en aquellos centros donde exista una gran diversidad de alumnado.
- Tratar el tema del bullying como parte de la acción tutorial, trabajando de forma específica, con los alumnos, aspectos como:
 - Asertividad.
 - Autoestima.
 - Mediación.
 - Inteligencia emocional.
 - Resolución pacífica de conflictos.
 - Educación en valores.
- Encuentros entre profesores y familias:
 - Informar de la política de la escuela respecto al acoso escolar.
 - Informar a los padres de los signos de un posible bullying.
 - Hacer partícipes a las familias de los problemas relacionados con el tema.
 - Etc.
- Estableciendo mecanismos de detección temprana del acoso a través de cuestionarios de detección, sociogramas, u otras herramientas como:
 - Test Bull-S (Cerezo, 2004).
 - ieSocio (Javier Martín Babarro).
 - Cuestionario sobre abusos entre compañeros (Fernández, 2004).



2. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Elaboración y aplicación de protocolos de actuación en casos de bullying

Estos protocolos, a la espera de que sean elaborados por las distintas Administraciones con competencias educativas, en el caso de los centros de titularidad pública, o por los empresarios, para el caso de colegios de titularidad privada o concertada, deben tener los siguientes rasgos generales:

- **Sensibilización a la población en general**, y a la comunidad educativa en particular, sobre el problema del maltrato escolar.
- **Diseño de protocolos:**
 - Fáciles de manejar y cumplimentar.
 - En los que se recojan los signos e indicios que sugieren una situación de maltrato y el grado de urgencia que la situación puede requerir.
 - Pautas de actuación a los profesionales de atención directa a estos menores (pediatras, profesores, asistentes sociales...).

- **Creación de equipos especializados:**
 - Que establezcan criterios de valoración y desarrollen recursos que permitan actuaciones eficaces y coordinadas (Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, organismos encargados de la protección a la infancia, fiscales y jueces).
 - Que establezcan la necesaria coordinación, especialmente entre la Justicia y los Servicios Sociales.
 - Que proporcionen atención especializada, permanente y de actuación inmediata en casos de maltrato infantil.
 - Teléfonos de atención al menor.
 - Atención y consejo a padres y profesores.
 - Atención 24 horas/día.

En el anexo II se puede consultar un modelo de protocolo de actuación para caso de bullying.

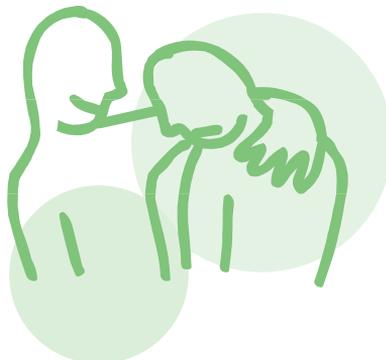
Consejos para los padres de alumnos que sufren bullying:

- Déjales hablar y no les interrumpas, puede que tu hijo/a se sienta atemorizado, e incluso culpable y avergonzado pensando que puede ser él el causante del problema. Debes darle todo tu apoyo y confianza, reforzando su autoestima y elogiando sus capacidades personales.
- No trates el suceso como cosa de niños, mantén la calma y recaba toda la información posible, sin alarmismos ni minusvalorando la situación.
- No actúes directamente contra el agresor y/o su familia.
- No animes a tu hijo/a a tomar venganza por su cuenta, proponle alternativas aser-tivas de respuesta ante los acosadores. Practicalas con él/ella.
- Informa de la situación al centro educativo con calma. Ellos están para ayudarte.
- Participa en la intervención de forma conjunta con el profesorado.
- Valora, dependiendo del estado de ansiedad y miedo de tu hijo/a, la posibilidad de buscar apoyo especializado. En casos de acoso graves puede ser necesaria la ayuda de un psicólogo.
- En casos de acoso grave o en el que se produzcan actos delictivos como robos, abusos sexuales, agresiones con objetos punzantes o similares, denuncia los hechos a las autoridades.
- Mantén la calma y demuestra controlar la situación. No dejes que tu hijo perciba toda tu preocupación. Que vea que te encargas del asunto y crea que lo vas a solucionar.



Consejos para padres cuyos hijos realizan maltrato:

- Algunas familias no aceptan que su hijo sea un maltratador y les cuesta reconocer algo negativo en la conducta de sus hijos. Los agresores suelen desmentir la acusación que se les atribuye, por lo tanto hay que recabar más información de otras fuentes y aceptar las críticas sobre su conducta, aunque te puedan parecer imposibles de creer.
- Es importante que se muestre verdadero interés en averiguar la verdad y que el alumno asuma las consecuencias de sus actos.
- Recaba información sobre los amigos de tu hijo y observa qué actividades realizan.
- Explícales que hay indicios que alertan de que un alumno puede estar haciendo bullying: como vídeos en el móvil de agresiones, conducta agresiva, etc.
- Hay que asumir la responsabilidad de los actos realizados, reconociendo los errores y pidiendo perdón por lo realizado. Negar los hechos, culpar a los demás u otro tipo de justificaciones, no sólo no ayudan a tu hijo, si no que refuerza el sentimiento de impunidad del agresor, al sentirse respaldado en su comportamiento agresivo, teniendo peores consecuencias en el futuro.
- Colabora con el colegio dando seguimiento al caso y registrando las mejoras.
- Canaliza la conducta agresiva de tu hijo:
 - Realizando deporte u otro tipo de actividades lúdicas.
 - Practicando técnicas de resolución de conflictos y practicando buenas conductas.
- Tu hijo debe tener claro que la conducta de acoso no es permitida en la familia, que desapruebas su actitud. Pero déjale claro que le quieres igual y que es tu obligación ayudarlo. Elogia sus buenas acciones y progreso.
- Hay que actuar con firmeza, pero manteniendo la calma, indicándole que el maltrato no es lícito ni admisible y que se debe valorar el respeto a las demás personas.
- Una vez que sea consciente de que debe asumir las consecuencias de sus actos, hay que mostrarle apoyo para el futuro, valorando las muestras de arrepentimiento que se produzcan.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE BULLYING

RECOGIDA INICIAL DE INFORMACIÓN SOBRE UN SUPUESTO DE CASO DE MALTRATO ENTRE IGUALES

1. ORIGEN DE LA DENUNCIA O SOSPECHA DE MALOS TRATOS

1.1. La información que se recoge en este documento es:

- Sospecha de un maltrato entre compañeros.
- Denuncia de la realización de un maltrato entre iguales.

1.2. Fecha en la que se produjeron los hechos:

1.3. Origen de la demanda:

- Familia.
- Alumno.
- Tutor.
- Profesor.
- Orientador.
- Personal del PAS.
- Incluir demanda de actuación.
- Denuncia anónima.
- Otros (especificar).

1.4. Observaciones:

2. MECANISMO DE RECEPCIÓN DE LA DEMANDA

- Buzón de sugerencias.
- Vía e-mail.
- Especificar cuál:

3. BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Fecha de recepción de la demanda:

REGISTRO DE ACTUACIONES EN CASO DE ACOSO ESCOLAR

1. Origen de la denuncia de acoso escolar

- Familia.
- Alumno.
- Tutor.
- Profesor.
- Orientador.
- Personal del PAS.
- Incluir demanda de actuación.
- Denuncia anónima.
- Otros (especificar).

2. Profesionales del centro implicados

3. Víctima

- Nombre:
- Curso:
- Edad:

4. Agresor/es

- | | |
|-----------|-----------|
| • Nombre: | • Nombre: |
| • Curso: | • Curso: |
| • Edad: | • Edad: |
| • Nombre: | • Nombre: |
| • Curso: | • Curso: |
| • Edad: | • Edad: |
| • Nombre: | • Nombre: |
| • Curso: | • Curso: |
| • Edad: | • Edad: |
| • Nombre: | • Nombre: |
| • Curso: | • Curso: |
| • Edad: | • Edad: |

5. Testigos

- Alumnado:
- Profesorado:
- PAS:
- Otros:

6. Tipo de agresión

TIPO DE AGRESIÓN	Sí	No	Alguna vez	Muchas veces
1. Agresiones físicas directas: pegar, empujar, dar collejas, echar la zancadilla, etc.				
2. Intimidación: amenazas verbales o con armas, chantaje, etc.				
3. Agresiones verbales: insultar, poner motes despectivos, hablar mal, hacer correr rumores...				
4. Ataques a la propiedad: pequeños robos, romper materiales, esconder cosas...				
5. Exclusión social: aislamiento social de la víctima, no permitirle jugar con el grupo, restringirle el paso a determinados lugares, no dejar participar, etc.				
6. Acoso sexual de bajo perfil: comentarios obscenos, pequeños tocamientos, levantar faldas, exhibicionismo, etc.				
7. Acoso racial				
8. Inducir a un tercero a cometer un acoso				
9. Otros:				
10. Delitos graves *				

(*) Es importante distinguir situaciones de acoso de actividades delictivas muy graves, como violaciones, palizas, ataques con armas, robos de cosas de valor, etc., que deben ser inmediatamente comunicadas a las fuerzas de seguridad.

6. Lugares donde se produjo la agresión

- Aula
- Pasillos (cambios de clase)
- Entradas y salidas del centro
- Patio de recreo
- Baños y vestuarios
- Gimnasio
- Comedor
- Autobús escolar
- Fuera del centro
- Otros (especificar):

7. Pasos para confirmar, o no, el acoso

Entrevista con las partes.

Fecha.

8. ¿Se confirma el acoso entre iguales?

- No
- Motivos:

- Sí
- Motivos:

9. Comunicación a los padres:

10. Medidas a adoptar:

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR EL ACOSO LABORAL O MOBBING

Dado que la presión laboral tendenciosa, acoso laboral o mobbing aparece como consecuencia de las relaciones humanas entre las personas que conviven juntas en un espacio limitado, dada la complejidad de sus personalidades, el distinto modo en que se relacionan unos con otros, y la distinta manera en la que se enfrentan situaciones potencialmente estresantes –como las que ocurren en el ambiente laboral– el afrontamiento de este tipo de situaciones, no es desde luego sencillo.

La mejor manera para evitar, prevenir y resolver problemas a nivel laboral, es establecer y sistematizar sistemas de resolución de conflictos.

No podemos olvidar que es responsabilidad del empresario, o la Administración Pública respecto al personal a su servicio, establecer las medidas que sean necesarias para garantizar la salud de sus trabajadores. Por ello es conveniente planificar y diseñar el modo en que se van a llevar relaciones sociales en la empresa, aún sabiendo que es un ámbito con gran margen de indeterminación y variación.

La secuencia temporal de medidas preventivas a realizar es:

- En primer lugar: prevenir el mobbing antes de que suceda. Diseñando, para ello, entornos organizacionales saludables.
- En segundo lugar: saber qué hacer cuando finalmente se ha producido la situación de acoso. Tratando de resolver el problema de la forma más adecuada.

MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS PREVIAS PARA EVITAR SITUACIONES QUE PUEDAN DESEMBOCAR EN MOBBING

- Diseñar puestos de trabajo con bajo nivel de estrés, alto control del trabajo, alta capacidad de decisión y suficiente autonomía temporal. Unas buenas condiciones laborales benefician unas buenas relaciones personales, y viceversa.
- Adecuado estilo de mando. Desarrollo de habilidades para reconocer conflictos y manejarlos adecuadamente, siendo fundamental que el propio estilo de mando no sean el origen del problema (un porcentaje elevado de las situaciones de mobbing provienen del abuso de las situaciones de mando).
- Desarrollo de reglas claras, explícitas y públicamente escritas sobre resolución de conflictos personales. Reglas que garanticen el derecho a la queja y el anonimato, previendo sistemas de mediación y/o arbitraje.

- Crear un sistema de comunicación en la empresa que favorezca el diálogo entre las distintas partes de la organización; tanto a nivel vertical, equipo directivo-trabajadores; como a nivel horizontal, trabajadores-trabajadores.
- Diseñar herramientas específicas estandarizadas, que detecten este tipo de situaciones y que midan las posibles consecuencias sobre los trabajadores/as.
- Proporcionar entrenamiento y formación a los trabajadores en manejo de conflictos y relaciones personales.
- Articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas, sin olvidar la consideración de la cultura de la empresa en la selección de personal.

MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS POSTERIORES A SITUACIONES DE ACOSO

- Desarrollo de un protocolo de actuación en caso de acoso en el trabajo en el que se defina:
 - La política de la empresa contra todo tipo de acoso.
 - Defina las formas de acoso.
 - Establezca la estructura que mediará en situaciones de acoso.
 - Establezca el modo y cauces reglamentarios para solventar el problema.
 - Articule la toma de medidas concretas.
- Servicio de asistencia psicología a los trabajadores.

5

Algunos aspectos legales de las distintas situaciones de violencia en centros escolares



ALGUNOS ASPECTOS LEGALES DE LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN CENTROS ESCOLARES

MARCO CONCEPTUAL LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DEL ACOSO LABORAL

I. REFERENCIAS LEGALES RELACIONADAS CON EL ACOSO LABORAL

El acoso moral en el trabajo viene protegido por numerosas normas de aplicación. Teniendo un componente pluriofensivo, ha de encuadrarse en el incumplimiento de la legislación vigente del ordenamiento interno de distinta índole:

a) Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo (Un Acuerdo para la negociación colectiva).

En abril de 2007 fue firmado, por las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea, un Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo con el fin de dar respuesta unificada a cuestiones que afectan al discurrir de las relaciones laborales. El referido Acuerdo, que contiene pautas consensuadas para abordar la violencia y el acoso en el trabajo, deberá ser trasladado, mediante los procesos de negociación colectiva, a cada Estado miembro.

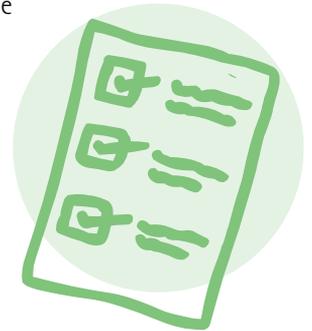
El Acuerdo prevé la creación de instrumentos preventivos acordados entre los empresarios y los trabajadores o sus representantes, que serán revisables para su adecuación al fin que persigue.

El plazo para el desarrollo del Acuerdo en los países miembro es de tres años, finalizando el mes de abril de 2010. Las organizaciones informarán sobre su puesta en práctica al Comité de Diálogo Social, que harán su seguimiento.

b) Ordenamiento jurídico español.

b.1. Enfoque constitucional.

Muchos comportamientos referidos al acoso moral en el trabajo atentan a derechos constitucionalmente protegidos.



El art. 10.1 de la Constitución Española (CE), referido a los derechos de la persona señala que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden público y de la paz social.

El art. 14 CE dice que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna.

El art. 15 CE igualmente protege el derecho a la vida y a la integridad física y moral.

El art. 20 CE protege la libertad de expresión y difusión de ideas y opiniones mediante cualquier medio de difusión.

Finalmente el art. 18.1 CE, garantiza el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen.

No cabe duda que en los distintos supuestos de acoso moral, en ocasiones se conculcan alguno o varios de estos principios constitucionales, como así se deduce del estudio jurisprudencial y la doctrina científica referida al acoso moral en el trabajo.

b.2. Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET).

Son también numerosos los preceptos del ET que son de aplicación a los supuestos de acoso moral en el trabajo y que aparecen descritos en los diversos estudios.

El art. 4 ET regula los derechos y deberes laborales básicos. En su apartado 4.2 a) se establece el derecho a la ocupación efectiva. No es difícil encontrarnos como uno de los indicios del acoso moral en el trabajo el incumplimiento por el empresario de este precepto, dejando al trabajador sin actividad o reduciendo significativamente sus tareas con el fin de que deje el empleo o que cometa algún grave error que justifique su despido.

En otros casos tampoco es extraño el incumplimiento del derecho regulado en el art. 4.2 d) ET, referido al derecho a la integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.

El respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad en relación con el principio de igualdad del art. 14 CE, regulado en el art. 4.2 e) es otro de los artículos que en numerosas ocasiones aparece conculcado en relación al acoso moral en el trabajo.

El art. 19 ET establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo. También vulnerado en ocasiones y con motivo del acoso moral.

El art. 50 ET posibilita el cese en el trabajo por voluntad del trabajador, medida extrema que se ha tenido que emplear en numerosas ocasiones como consecuencia del acoso laboral.

Para los acosadores, cuando no es el propio empresario quien lo efectúa, el art. 54. 2 c) permite la utilización del despido disciplinario en caso de ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

b.3. Ley de Procedimiento Laboral.

Los arts. 146 a 150 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (LPL), regulan el procedimiento de oficio en determinados supuestos y por iniciativa de la autoridad laboral. Dicho procedimiento puede ser instado por la Inspección de Trabajo cuando observa situaciones de acoso en la empresa.

b.4. Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

Arts. 8, 11, 12 y 13, entre otros, de la LISOS. El incumplimiento de las normas laborales que puedan afectar a los trabajadores de la empresa pueden ser sancionadas en función de su gravedad y en la cuantía establecida en la Ley y reglamentos. En determinadas circunstancias el acoso por el empresario, o por compañeros de trabajo, cuando no se han tomado las medidas necesarias para evitarlo, pueden llevar a sanciones leves, graves o muy graves a los sujetos responsables de la empresa o actividad.

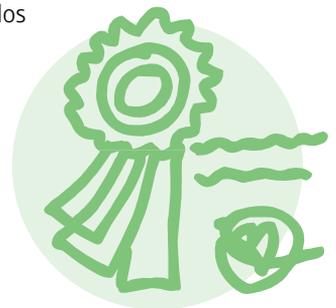
b.5. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

En su art. 14, derecho a la protección frente a los riesgos laborales, se indica la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En estos riesgos laborales se puede incluir el acoso laboral.

Igualmente la LPRL establece la obligación de identificar y eliminar los riesgos, adecuar las condiciones del puesto a las condiciones personales del trabajador, obligación de vigilancia de la salud y los derechos de participación e información de los trabajadores y sus representantes.

Cuando se den situaciones de acoso el empresario deberá tomar medidas inmediatas para evitar o poner fin a la situación.

Art. 9 LPRL encomienda a la Inspección de Trabajo la vigilancia en la aplicación y control de las normas de prevención en las empresas.



b.6. Otras normas.

Los supuestos de acoso laboral han sido tratados en numerosas ocasiones como accidente laboral con aplicación judicial del art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), incapacidad laboral temporal como accidente de trabajo. Puede, del mismo modo, aplicarse al empresario que incumple el art. 123 LGSS el recargo de prestaciones.

II. CONCEPTO JURISPRUDENCIAL DEL ACOSO LABORAL

El acoso laboral, conocido y sufrido desde hace muchos años, ha tenido en los últimos tiempos mayor acogida en los tribunales, lo que ha dado lugar a numerosas sentencias que van recogiendo la doctrina judicial al respecto del acoso en el trabajo. Citaremos algunas de ellas comenzando por las del Tribunal Constitucional (3) y algunos otros tribunales (2) con resumen de los casos y la suerte jurídica que han tenido.

Podemos señalar que en una base de jurisprudencia de prestigio nacional hemos encontrado, cuando menos, 95 sentencias sobre acoso laboral correspondientes al Tribunal Supremo y más de 1000 de la Audiencia Nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia.

Tribunal Constitucional

1.- Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 250/2007, de 17-12-2007 por Acoso sexual en el trabajo.

Se demanda a un compañero, inmediato superior jerárquico, y se pide la responsabilidad de las empresas. (Existe también la STC 224/1999, de 13-12-1999, de acoso sexual en el trabajo).

La persona afectada presentó demanda de tutela de derechos fundamentales en un Juzgado de lo Social resultando sentencia en la que se reconocía que la demandante había sido objeto de violación de su derecho a la dignidad, protegido por el art. 10 CE y del derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo, amparado por el art. 14 CE, condenando tanto al acosador como a las empresas codemandada.

Recurrida la sentencia por todos los demandados fue estimada por el TSJ declarando la incompetencia del orden jurisdiccional social para conocer la reclamación respecto al demandado ya que no eran las mismas, las empresas empleadoras de uno y otro, y entiende que no existe una relación laboral entre ellos, sino sólo una relación funcional. Respecto a las empresas, si bien estima la competencia del orden social, para exigirles responsabilidad era necesario el previo conocimiento de la situación que sufría la trabajadora, sin que quedara probado que se hubiera denunciado la situación convenientemente a las empleadoras.

Recurrida en casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo (TS), éste lo inadmite, presentando recurso de amparo ante el TC, entendiéndose que se conculcan los arts. 14 CE, derecho de igualdad; 15 CE derecho a la integridad física y moral; 18 CE derecho al honor

y a la intimidad personal y 24 CE, tutela judicial efectiva, al no haber tenido una resolución razonada y fundada en Derecho.

Tras un minucioso análisis de las circunstancias que concurren en el caso, el TC concede el amparo solicitado retrotrayendo las actuaciones para que el TSJ dicte nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

2.- STC 74/2007, de 14-4-2007. Demanda por daños psíquicos por estrés laboral contra empresa y jefe directo de la trabajadora.

Se presentó demanda ante los Juzgados de lo Social contra la empresa y contra el superior directo, por vulneración de derechos fundamentales, arts. 10, 14, 15, 17 y 18 CE, por daños psíquicos de estrés laboral, solicitando una indemnización.

La sentencia estima parcialmente la pretensión condenando al superior a una indemnización por atentado a la integridad moral de la demandante y absolviendo a la empresa.

Recurrida por todas las partes el TSJ desestimó el recurso de la trabajadora por entender que la empresa desconocía los hechos, desestimó el recurso de la empresa por entender que no tenía interés al haber sido absuelta y estimó el recurso del jefe superior al entender que no vulneró el art. 15 CE, derecho a la integridad física y mental de la demandante.

Presentada la demanda de amparo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en relación con los arts. 14, 15, 18 y 24 CE y analizada de forma pormenorizada la posición de cada una de las partes por el TC, otorga parcialmente el amparo, anulando la sentencia del TSJ, y mandando a la Sala que dicte nueva sentencia retrotrayendo las actuaciones al momento procesal oportuno a fin de que no excluya la existencia de lesión al derecho fundamental de un trabajador por la circunstancia de que el autor de los hechos constitutivos de la misma, con independencia de que sea el único o no responsable, sea, a su vez, trabajador de la empresa.

3.- STC 201/2004, de 15-11-2004. Acoso laboral contra una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Por la demandante se pretendía ante el Juzgado de lo Social que la demandada reconociese que se había vulnerado el derecho a la integridad física y moral y a su dignidad en el trabajo y que se ordenara el cese del comportamiento que mantenía de hostigamiento y acoso en el trabajo.

El Juzgado inadmitió la prueba de grabación magnetofónica y transcripción literal porque la persona grabada no sabía que se le estaba grabando, según manifestaciones del mismo. El letrado de la actora presentó la correspondiente protesta contra la inadmisión que no fue recogida en el acta y fue reflejado en diligencia posterior por el Secretario judicial. Finalmente el Juzgado desestima la demanda absolviendo a la demandada.

Presentado recurso ante el TSJ, fue desestimado, señalando que no se habían utilizado los medios adecuados de defensa al no constar en el acta del juicio la protesta del letrado.

Analizadas las posiciones de cada una de las partes por el TC otorga el amparo y manda al TSJ que, retrotrayendo las actuaciones al momento procesal anterior a la sentencia, dicte otra que respete el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Otros tribunales

En esta jurisdicción traemos dos casos uno de existencia de acoso moral y otro desestimatorio como ejemplos de la posición judicial.

1.- Tribunal Superior de Justicia de Galicia (STJG), Sentencia nº 2974/2008, de 17 de julio. Sobre derecho a la integridad moral del trabajador. Trato laboral despectivo por el superior jerárquico. Reparación de las consecuencias derivadas mediante indemnización. Responsabilidad solidaria de empresario y superior jerárquico.

Se presenta demanda ante el Juzgado de lo Social por protección de derechos fundamentales estimándose y declarando que como consecuencia del trato a la actora por su superior ha sufrido una incapacidad temporal con cuadro ansioso depresivo, somatización, pensamiento obsesivo compulsivo y psicótico, existiendo relación causal, por lo que se han vulnerado los derechos fundamentales de la demandante condenando a la empresa y al jefe superior al abono de 50.000 de forma solidaria como indemnización.

Recurrida ante el TSJG en suplicación, tras el análisis pormenorizado de las alegaciones de las partes se estima parcialmente el recurso en lo referido a la indemnización reduciéndola a la cantidad de 18.000 .

2.- STSJM 168/2008, de 29 de febrero. Acoso moral, derecho a la integridad física y moral. Despido por jubilación.

Presenta demanda ante el Juzgado de lo Social por entender que al trabajador se le estaba marginando en la realización de su trabajo, mediante una degradación rotunda de las funciones que venía desempeñando y que suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, reduciéndole los medios en los que debía cumplir sus tareas. Finalmente se procede a su despido por jubilación.

El Juzgado estima parcialmente la demanda y condena al Ayuntamiento a la readmisión del trabajador, frente a la nulidad del despido que pedía, por entender que no ha habido lesión a derecho fundamental alguno.

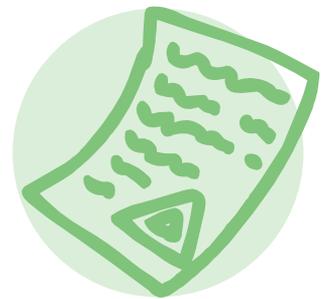
Habiendo instado a su vez la extinción del contrato por iniciativa del trabajador, se admite y declara extinguida la relación laboral con la indemnización pertinente.

Recurrida en suplicación por el demandante, al TSJM tras analizar los motivos de suplicación y la oposición planteada por el Ayuntamiento desestima el recurso confirmando la sentencia del Juzgado por entender que no se han conculcado derechos fundamentales.

DEFENSA LEGAL FRENTE AL ACOSO LABORAL O MOBBING

I. CONSIDERACIONES PREVIAS. LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA Y SU DIVERSO RÉGIMEN JURÍDICO

A la hora de hacer frente al acoso moral es importante tener en cuenta el régimen jurídico al que está sometido el personal implicado. Dentro del ámbito educativo, nos encontramos con centros privados, centros concertados y centros públicos, existiendo dentro de estos últimos dos tipos de empleados públicos: el personal laboral y el personal funcionario.



A) Se rigen por la legislación laboral:

- El personal de administración y servicios (PAS) y el profesorado de los centros educativos privados y concertados de enseñanza obligatoria, universidades privadas, centros que impartan enseñanza privada.
- El PAS con contrato laboral de los centros educativos públicos, el PAS laboral y Personal Docente e Investigador con contrato laboral de las Universidades Públicas. A estos colectivos se les aplica la legislación laboral con peculiaridades derivadas de su condición de empleados públicos.
- Los profesores de religión de los centros públicos. En este caso habrá que tener en cuenta el régimen especial que deriva de los Acuerdos entre España y la Santa Sede.

B) Se rigen por el Derecho Administrativo:

- El PAS funcionario de centros educativos públicos y el profesorado de dichos centros, que pertenezca a los Cuerpos que establece la Ley Orgánica de Educación.
- El PAS funcionario de Universidades y los integrantes de los cuerpos de funcionarios docentes universitarios.

Todos los trabajadores de la enseñanza que hemos relacionado están integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo los profesores funcionarios de carrera de los cuerpos docentes universitarios y de cuerpos LOE y determinados funcionarios de las comunidades autónomas que hayan sido transferidos desde la Administración General del Estado; que pertenecen al Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado.

Ante una situación de acoso laboral, y una vez que no se ha podido resolver el problema por otras vías como mediación, planes de convivencia, protocolos administrativos, etc., o en casos de gravedad manifiesta que impida otro tipo de actuaciones de resolución de conflictos, se puede y se debe recurrir a la vía judicial.

II. ACTUACIONES NO JUDICIALES PREVIAS

En CCAA en las que haya establecido un protocolo de actuación por parte de la Administración educativa, habrá de seguirse los pasos indicados en éste.

No obstante hay dos actuaciones importantes, sin la necesidad de acudir a los juzgados, que se deben llevar a cabo dentro del conjunto de cauces que ordena el procedimiento administrativo. Éstos son:

- La denuncia de los hechos ante la Inspección de Trabajo.
- La solicitud de cambio de la calificación de la contingencia de enfermedad común, si el afectado está de baja laboral, a la de accidente de trabajo, para el caso de personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, o accidente en acto de servicio; en el caso de los funcionarios incluidos en el Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado.

Estas dos acciones serán determinantes, de cara a los posibles procesos judiciales posteriores, para establecer la vinculación entre esta situación del trabajador y el ámbito laboral en el que se está realizando.

1- La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los casos de acoso moral. Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ante denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), ésta puede proceder a valorar si existe una conducta contraria a la dignidad del trabajador por parte del empresario, o si de la conducta de acoso se deriva un riesgo para la salud del trabajador ocasionado por el acoso a que lo someten otros compañeros en la empresa.

En ambos casos, el empresario podría ser objeto de sanción administrativa:

- En el primero de los casos por llevar a cabo la conducta activa.
- Y en el segundo, por no cumplir la obligación general de prevenir los riesgos laborales en la empresa de acuerdo con el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si de dichas actuaciones se desprende que el empresario ha cometido alguna de las infracciones tipificadas en la Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), la Inspección levantará Acta de Infracción, pudiendo ser sancionado de acorde con esta ley, como veremos más tarde.

La actuación de la Inspección de Trabajo cuando se trata de funcionarios públicos se ha puesto en entredicho por el Ministerio de Trabajo manteniendo el criterio de que los inspectores se deberían abstener de investigar las denuncias interpuestas por funcionarios que hayan sufrido hostigamiento psicológico, debiendo solicitar los interesados la respectiva indemnización de daños y perjuicios en vía administrativa, correspondiendo intervenir estos casos a la Inspección de Servicios de la Administración correspondiente.

2- Calificación de la contingencia causante de la baja como accidente de trabajo.

En el caso de que el trabajador que sufre acoso moral esté de baja por enfermedad común, deberá instar el cambio en la calificación de la incapacidad temporal, con el fin de que pase a considerarse derivada de accidente de trabajo o accidente en acto de servicio, según el régimen de la Seguridad Social en el que esté incluido.

La determinación de la contingencia causante constituye un aspecto fundamental en materia de prestaciones de la Seguridad Social, por las consecuencias que de la misma se derivan sobre el alcance, contenido y régimen de gestión de la protección dispensada, además puede servir como prueba de la relación existente entre la posible secuela del acoso y la actividad laboral.

La forma de solicitar el cambio de la calificación de la incapacidad temporal, va a variar dependiendo del régimen de la Seguridad Social en el que está incluida la persona acosada.

a) Si está incluida en el Régimen General de la Seguridad Social:

Debe solicitar el cambio de calificación de enfermedad común a accidente de trabajo, que viene definido como: "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena".

El procedimiento para lograr el cambio de la calificación de la contingencia se inicia:

1. Solicitud ante la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social:
 - Esta solicitud dará origen a un expediente de determinación de contingencias.
 - El papel de la Inspección de Trabajo en estos supuestos puede ser el de asesorar al INSS o más en concreto al denominado "Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI)".

2. Si la resolución que emite la Dirección Provincial del INSS determinando la naturaleza de la contingencia causante no le da la razón al trabajador, o no resuelve en plazo, entendiéndose silencio administrativo negativo: éste deberá formular reclamación previa en el plazo de 30 días ante la propia Dirección Provincial, de acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 71.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RD Legislativo 2/1995, de 7 de abril).
3. En el supuesto de que el INSS no contestase la reclamación previa planteada en el plazo de un mes, o lo hiciese negativamente, se podría interponer la correspondiente acción ante la jurisdicción social.

b) Si está incluido en el Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado:

En este régimen están comprendidos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio.

En este caso la entidad gestora es MUFACE. El Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, cuyo art. 59 define el accidente en acto de servicio como aquel que se produce con ocasión o como consecuencia de las actividades propias de la prestación del servicio a la Administración.



El art. 61.2 del cuerpo legal citado establece que el procedimiento para el reconocimiento de estos derechos se instrumentará a partir de un expediente:

- Dirigido a averiguar la relación de causalidad entre éstas y el servicio o tarea desempeñados por el mutualista.
- Que se iniciará a solicitud del interesado o de oficio por el órgano competente.
- La resolución del órgano de personal pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma cabrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano o directamente el recurso contencioso-administrativo.

Para los funcionarios de MUFACE la norma a aplicar es la Orden APU/3554/2005 de 7 de noviembre, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE. En el apartado 4 del art. 3 se dice la forma de iniciar un expediente de averiguación de causas:

- Se realiza un escrito dirigido al Órgano de Personal correspondiente.
- Se acompañará de todos los documentos en nuestro poder.
- Se acompañará de todas las pruebas que se posean.
- Se envía una copia del escrito al Centro donde se tiene el destino.

- Si es un accidente en acto de servicio, el Órgano de Personal, rellenará el parte de accidente de acuerdo al formulario que se aprueba como Anexo a dicha Orden.
- Si es enfermedad profesional el Órgano de personal, reunirá y completará la documentación que sirva de base a la propuesta de resolución.
- En ambos casos, el Órgano de personal, iniciará un expediente de averiguación de causas y elaborará una resolución que la comunicará al mutualista y al Servicio Provincial de MUFACE de adscripción del mutualista.
- Plazos para resolver: Dos meses desde la recepción del acuerdo de iniciación si es de oficio o desde la recepción del de la solicitud en el registro competente para su tramitación.

III. ACTUACIONES EN EL ÁMBITO JUDICIAL

Las personas acosadas tienen la posibilidad de acudir a la vía judicial a través de las siguientes acciones legales:

1- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción laboral.

- a) Solicitud de la rescisión de la relación laboral en aplicación del art. 50.1. c) del ET.
- b) Demanda de reconocimiento de derechos y de cantidad, con indemnización por daños morales y psíquicos.
- c) Tutela de los derechos fundamentales.
- d) Reclamación de la indemnización de los daños y perjuicios.
- e) Demanda por despido del trabajador acosado.
- f) Demanda por denegación de petición de cambio en la calificación de la contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo.
- g) Responsabilidad disciplinaria de los trabajadores "agresores".



2- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción contencioso-administrativa.

- a) Sanciones administrativas en el Orden Social.
- b) Procedimiento de responsabilidad patrimonial de la Administración Pública.
- c) Procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona.
- d) Solicitud de consideración de la baja laboral como Accidente en acto de servicio.
- e) Responsabilidad disciplinaria de los funcionarios.

3- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción penal.

- a) Delito de lesiones.
- b) Amenazas.
- c) Coacciones.
- d) Delitos contra la integridad moral.
- e) Calumnias.

- f) Injurias.
- g) Delitos contra los derechos de los trabajadores.
- h) Falta de amenazas, coacciones, injurias o vejaciones injustas que no constituyan delito.

4- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción civil.

1. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción laboral

La jurisdicción social es aquella destinada al conocimiento y aplicación del Derecho en el orden social. Así, el orden social hace referencia al conjunto normativo destinado a la regulación de las relaciones humanas enmarcadas en los ámbitos del Derecho laboral y de la Seguridad Social, parcelas jurídicas ambas cuya división se efectúa con el objetivo de facilitar la labor jurisdiccional de los jueces y tribunales.

A) Solicitud de la rescisión de la relación laboral en aplicación del art. 50.1. c) del ET.

Se trataría, pues, de una extinción del contrato por voluntad del trabajador, considerando el acoso moral como un incumplimiento grave del contrato por parte del empresario, recogido en el art. 4.2 del mismo texto legal, bien por no mitigar el daño éste, o bien por producirlo él mismo, afectando a su dignidad personal. A este artículo pueden acogerse cualquier trabajador, con independencia de la naturaleza, pública o privada, de su empleador.

Este mismo artículo, 50.1 c, indica que el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente: cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. El plazo para interponer la acción es de un año.

En principio la doctrina jurisprudencial se manifiesta negativamente respecto a la posibilidad de pedir la indemnización de daños y perjuicios, además de la correspondiente al despido improcedente.

Cuando se ejercita la acción a la que nos estamos refiriendo hay que tener en cuenta que:

- Como regla general, es preciso continuar trabajando hasta que no haya sentencia firme (hasta que no se resuelva el último de los recursos que se puedan llegar a presentar por ambas partes). Si no, se considera que el trabajador abandona el puesto de trabajo y, en consecuencia, pierde cualquier derecho a reclamar la extinción del contrato.
- En el supuesto de que la situación de acoso sea insoportable, una vez se haya presentado la demanda, se podrá solicitar al juez que admita como medida cautelar la suspensión de la obligación de ir a trabajar hasta que se dicte sentencia.
- La negativa a cumplir las órdenes del empresario (lo que se conoce como «derecho de resistencia del trabajador») sólo se admite cuando estas órdenes sean manifiestamente ilegales o bien contrarias a los derechos fundamentales de las personas.

B) Demanda de reconocimiento de derechos y de cantidad, con indemnización por daños morales y psíquicos.

La demanda tiene por objeto la denuncia, por parte del acosado, de una conducta, de sus superiores, tendente a un acoso psicológico, orientado a un vacío de atribuciones y funciones profesionales inherentes a su categoría y el aislamiento paulatino del trabajador, originando un notable deterioro de su salud desde el punto de vista psíquico.

Existen sentencias en las que se condena al demandado a reintegrar de forma inmediata al demandante en sus funciones originarias, dotándole del espacio físico y medios materiales y humanos necesarios y cesando en los comportamientos denunciados, así como a la indemnización al actor por daños morales.

C) Tutela de los derechos fundamentales.

Los trabajadores que se rigen por la legislación laboral pueden acudir al procedimiento de tramitación preferente y sumaria de los arts. 175 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral, para reclamar el cese y la reparación de las conductas constitutivas de acoso moral, de acuerdo con la máxima protección constitucional de los arts. 14, 15.1, 18,1 de la Constitución española. Tutela judicial en la que se producirá la intervención del Ministerio Fiscal y habrá una inversión de la carga de la prueba, que consiste en que una vez que se aportan indicios del acoso moral corresponderá al empresario probar que su conducta fue correcta (inversión de la carga probatoria).

La pretensión culminará con una Sentencia, que impondrá al agresor una doble obligación: cesar en las conductas acosadoras y reponer, a la víctima, las condiciones anteriores al acoso. Esta vía permite la solicitud de indemnización por daños y perjuicios. El plazo para ejercitar la acción es un año.

D) Reclamación de la indemnización de los daños y perjuicios.

Si esta acción no se acumuló a las anteriores se sustanciará a través del procedimiento declarativo ordinario regulado en los arts. 80 a 101 de la Ley de Procedimiento Laboral. El plazo para el ejercicio de la acción es igualmente de un año.

E) Demanda por despido del trabajador acosado.

Si el trabajador acosado resulta despedido, puede solicitar la nulidad radical del despido, con alegación de lesión de derechos fundamentales al tratarse de una situación derivada del acoso moral al que está sometido, solicitando la correspondiente indemnización por daños.

F) Demanda por denegación petición de cambio en la calificación de la contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo.

Si el INSS deniega la petición de cambio en la calificación de la contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo, e igualmente desestima la reclamación previa, procedimiento que hemos descrito en el apartado actuaciones no judiciales, deberá interponerse la correspondiente demanda ante la Jurisdicción Social.

G) Responsabilidad disciplinaria de los trabajadores "acosadores".

El Estatuto de los trabajadores, en su artículo 54.2.g, recoge el acoso laboral como justa causa de despido sólo cuando el mismo obedece a razones discriminatorias, es decir por razón del origen étnico o racial, religioso, convicciones, discapacidad, edad o relación sexual del acosado. Si el acoso no tiene algún contenido discriminatorio resulta necesario remitirse a las faltas y sanciones que contemple el Convenio Colectivo aplicable.

En el caso de empleados públicos, el art. 14 h) del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007-EBEP) reconoce el derecho de los mismos "al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral". El régimen disciplinario contenido en el título VII del EBEP se aplica tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

A tenor del art. 95.2 del EBEP se considera falta muy grave el acoso laboral, con lo cual podría incluso llegar a imponerse la sanción de despido disciplinario del personal laboral que comportaría la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

Ante la jurisdicción social podrán acudir los trabajadores a quienes se les haya impuesto una sanción disciplinaria por acoso moral, incluidos los que tengan la condición de empleados públicos sometidos a la legislación laboral.



2. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción contencioso-administrativa

Contra los actos expesos, actos presuntos, o inactividad de la Administración que vulneren derechos o intereses legítimos de los interesados, una vez agotados los recursos procedentes en la vía administrativa, se puede deducir demanda judicial contra la Administración a través del recurso contencioso-administrativo.

Por tanto pasamos a describir alguna serie de procedimientos administrativos contra cuyos resultados se puede recurrir en esta vía.

A) Sanciones administrativas en el Orden Social.

Si de las actuaciones practicadas se desprende que el empresario ha cometido alguna de las infracciones tipificadas en la Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), éste puede ser sancionado por la Administración.

El acoso moral, en la LISOS, no está tipificado como tal, pero los actos de acoso pueden entenderse incluidos en los siguientes tipos:

- Se califican como infracciones muy graves los actos del empresario que fueren contrarios al respecto de la intimidad y consideración debida de la dignidad de los trabajadores (art. 8.11 de la LISOS), y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (8.13 bis de la LISOS).
- Si el empresario adscribiera deliberadamente a los trabajadores a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales o con sus condiciones psico-físicas, o a tareas peligrosas o nocivas para sus salud, sin tomar en consideración su capacidad profesional en materia de seguridad y salud en el trabajo podría ser de aplicación el art. 13.4 de la Ley y constituiría falta muy grave. Este precepto en los supuestos de acoso moral podría reconducirse a la prohibición de adscribir al sujeto acosado a aquellos puestos que exijan una relación o trato directo con el acosador y de la necesidad de reubicarle en otro puesto donde su salud no vaya a ser perjudicada o puesta en peligro por esta causa.

Las infracciones muy graves pueden ser sancionadas con multas que van desde los 6.251 euros a 187.515 euros.

Frente a las sanciones impuestas en aplicación de la LISOS cabe acudir a la vía contencioso administrativa.

Por otra parte la Administración no se puede auto sancionar a sí misma. Por lo tanto, la Inspección de Trabajo se limita a advertir o requerir al organismo responsable que adopte las medidas

necesarias para el cumplimiento de la normativa de orden social, pudiendo la Administración finalmente decidir sobre la cuestión, pero contra la resolución que finalmente se adopte cabe recurso contencioso administrativo.

B) Procedimiento de responsabilidad patrimonial de la Administración Pública.

Los arts. 139 a 144 de la Ley 30/1992, de 26 de diciembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y procedimiento administrativo común regulan la responsabilidad patrimonial de la Administración, así, "los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos". La Administración es responsable de mantener un entorno laboral libre de acoso moral y de evitar que se produzcan conductas de hostigamiento, por lo tanto, deberá reparar o indemnizar los daños causados al acosado.

El derecho a reclamar prescribe al año de producido el hecho o el acto que motiva la indemnización. En los casos de daños de carácter físico o psíquico, el plazo empezará a computarse desde la curación o la determinación del alcance de las secuelas.

El Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo de 1993 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos en materia de responsabilidad patrimonial, establece dos procedimientos; el ordinario y el abreviado, para el supuesto en que "sean inequívocas la relación de causalidad entre la lesión y el funcionamiento del servicio público, la valoración del daño y el cálculo de la cuantía de la indemnización".

La resolución administrativa que recaiga en los procedimientos pone fin a la vía administrativa. Si no se dicta resolución expresa se entiende desestimada la solicitud de indemnización. Contra la desestimación, ya sea presunta o expresa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo.

En el caso de que finalmente la Administración deba abonar la indemnización correspondiente podrá exigir de sus autoridades y demás personal a su servicio que hubiesen sido responsables del acoso el correspondiente resarcimiento, ejercitando la denominada acción de regreso que regula el art. 21 del citado Real Decreto.

C) Procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona.

Está regulado en los arts. 114 a 121 de la Ley 29/1998, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa y es equivalente al que hemos visto en la jurisdicción social, sólo que éste lo interpondrán quienes ostenten la condición de funcionarios. Los derechos fundamentales están previstos en los arts. 14 a 30 de la Constitución española, el acoso moral vulneraría el art. 14 (derecho de no discriminación), derecho a la integridad moral (art. 15) y derecho a la intimidad y al honor (art. 18).

En este procedimiento será posible solicitar la anulación del acto administrativo que se impugna, la adopción de medidas que hagan cesar la conducta denunciada y, en su caso, la indemnización de daños y perjuicios derivados de la presión laboral tendenciosa padecida, incluidos daños morales.

La tramitación de estos recursos tendrá carácter preferente y sumario. El plazo para interponer este recurso será de 10 días, que se computarán, según los casos, desde el día siguiente al de notificación del acto.

D) Accidente en acto de servicio.

Si en el expediente de averiguación de causas la resolución del órgano de personal no considera que se trate de un accidente en acto de servicio, y dado que su resolución agota la vía administrativa, contra la misma cabrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano o directamente el recurso contencioso-administrativo.

E) Responsabilidad disciplinaria de los funcionarios.

El EBEP, como hemos visto, establece un régimen disciplinario que en el caso de los funcionarios públicos será desarrollado por las Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas. Al ser considerado el acoso laboral falta muy grave puede llegar a conllevar la separación de servicio o la revocación del nombramiento si se trata de funcionarios interinos. Recordemos que esta sanción no sólo supone la pérdida de la condición de funcionario si no que impide volver a ingresar en la función pública.

En tanto no se desarrolle, el EBEP sigue siendo de aplicación, en lo que sea compatible con el mismo, el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración General del Estado, que regula el procedimiento a seguir para tramitar el expediente disciplinario, la resolución que ponga fin al mismo se podrá recurrir en esta vía contenciosa. Hay que hacer notar que el art. 7 del Real Decreto tipifica como falta grave la tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados, por lo que a los superiores jerárquicos que hubiesen tolerado el acoso moral de sus subordinados a otros compañeros podría exigirseles responsabilidad igualmente.

El EBEP establece que las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Frente a las resoluciones adoptadas por la Administración en esta materia, cabe recurso contencioso administrativo.

3. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción penal

Tienen como función investigar, identificar y sancionar, en caso de que así sea requerido, las conductas que constituyan delitos y faltas según el Código Penal. Se tratan de acciones u omisiones contrarias a Derecho, culpables y punibles.

No existe en nuestro Código Penal un tipo específico que condene el acoso moral. Los posibles delitos en que se puede incardinar una conducta de acoso moral son los siguientes:

- Art. 147. Delito de lesiones.
- Art. 171. Amenazas.
- Art. 172. Coacciones.
- Art. 173. Delitos contra la integridad moral.
- Art. 205: Calumnias.
- Art. 208. Injurias.
- Art. 311 a 318. Delitos contra los trabajadores. Penalizan conductas en las que con abuso o engaño se suprimen o restringen los derechos que los trabajadores tienen reconocidos en las disposiciones legales.
- Art. 620.2. Falta de amenazas, coacciones, injurias o vejaciones injustas.

Según los art. 316 y 318, se podría reclamar, en la persona del administrador o representante legal de la empresa, un delito contra los derechos de los trabajadores. Con motivo de una presunta responsabilidad penal de la empresa por acoso moral.

La acción penal se puede iniciar a través de una denuncia, que puede interponer cualquier ciudadano, así como por querrela de la víctima y también pueden interponerse actuaciones penales cuando la sentencia que dicta la jurisdicción social, en los casos de solicitud de rescisión del contrato de trabajo por incumplimiento del empresario o de cese de la conducta de acoso en demanda de vulneración de derechos fundamentales, traslade testimonio de las actuaciones al Ministerio Fiscal, al entender que existen indicios racionales de criminalidad.

Existe en el caso del acoso moral un excepcional régimen probatorio que permite utilizar en determinadas condiciones como única prueba de cargo la declaración de la víctima del delito.

Por último, decir que se puede optar por ejercer la acción de responsabilidad civil juntamente con la penal o reservarla para interponerla en vía civil.



4. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción civil

En el ordenamiento jurídico español, quien sufre un daño en su persona o en sus bienes tiene derecho a una reparación en los casos en los que dicho daño pueda ser imputable a una tercera persona.

Si la responsabilidad del hostigamiento es realizada por un compañero distinto al empresario, al no existir relación contractual entre ellos, el agredido puede reclamar a su agresor en vía civil. Responsabilidad extracontractual contra el acosador y el empresario que será responsable civil de la conducta de su trabajador en base a la "vigilancia in eligiendo", "in vigilando". Artículos 1902, 1903 y siguientes del Código Civil.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN BÁSICO PARA CASOS DE ACOSO ESCOLAR

Algunas Administraciones Públicas han elaborado diversos protocolos de actuación para distintas situaciones de violencia en las aulas. Estos protocolos de actuación son vinculantes para dichos centros, y señalan la vía administrativa a seguir en el tratamiento de dichos casos. Por esta razón, los centros educativos de titularidad pública de las CCAA que tengan elaborados protocolos de actuación para este tipo de situaciones, deben seguir los pasos por ellos indicados.

No obstante ante decisión administrativa, en caso de no estar de acuerdo con la resolución final, cabe interponer recurso contencioso administrativo, siendo posible, además, recurrir a las distintas vías judiciales anteriormente expuestas.

Los centros privados o concertados, al no ser de titularidad pública, no están obligados al seguimiento de tales procedimientos, aunque desde la administración se les recomienda la implantación de dichos protocolos, en el caso de que existan. Además, a través de la negociación colectiva, pueden introducir este tipo de actuaciones.

De esta forma, ante: la no existencia de un protocolo de actuación que regule los pasos a realizar en caso de acoso, la posibilidad de no estar de acuerdo con la resolución propuesta en el protocolo de actuación de la CCAA que sí lo poseen, la pertenencia a un colegio de titularidad privada que no esté obligado al seguimiento de protocolo alguno, o ante la posibilidad de recurrir a la justicia ordinaria en casos de acoso que no son resueltos vía administrativa, recomendamos los siguientes pasos a realizar:

a) En centros privados.

Cuando un trabajador/a tenga indicios de que se está produciendo acoso moral en el trabajo contra su persona:

Medidas primarias o de carácter inicial

- Mantener la calma en la medida que pueda.
- Proceder de forma sistemática y escrita a recopilar datos.
- Informar a la empresa de tal incidencia:
 - Desde el primer momento.
 - Mediante testigos o escritos registrados.
 - A través de la representación sindical o delegado de prevención, si lo hubiera.
- Deberemos establecer contacto con el servicio de prevención o delegado, si los hubiera, comunicando los hechos que se están produciendo de forma puntual y concreta. Esta actuación podrá dar fin a la situación inicial o será una fase previa a una posterior denuncia.

En algunos casos con estas medidas iniciales la situación inicial podrá remitir. En el caso de que continúe la situación habrá que estudiar las posibilidades de actuaciones judiciales que, en todo caso, deberán ir contra la empresa y el acosador.

Medidas secundarias o de actuación

- Denuncia ante la inspección de trabajo.
- Si como consecuencia del acoso laboral se produjera alguna baja por incapacidad temporal, se explicará a los facultativos la posible relación causal con la situación que se está produciendo en la empresa, solicitando el cambio de la calificación de la contingencia de enfermedad común a la de accidente de trabajo, aspecto detallado en el apartado actuaciones no judiciales previas, dentro del epígrafe defensa legal frente al acoso laboral o mobbing.
- Para estas últimas etapas se recomienda acudir a los servicios jurídicos del Sindicato.
- Valoración de la necesidad de tomar acciones legales posteriores.
 - Contra el agresor.
 - Contra la empresa por no tomar las medidas necesarias.

b) En centros públicos.

Cuando un trabajador/a tenga indicios de que se está produciendo acoso moral en el trabajo contra su persona:

Medidas primarias o de carácter inicial

- Mantener la calma en la medida que pueda.
- Proceder de forma sistemática y escrita a recopilar datos.
- Informar a la Dirección del colegio, en primera estancia y a la Inspección Educativa, después:
 - Desde el primer momento.
 - Mediante testigos o escritos registrados.
- Deberemos establecer contacto con el Comité de Seguridad y Salud, que como carácter general debe existir en cada delegación provincial, comunicando los hechos que se están produciendo de forma puntual y concreta.

Medidas secundarias o de actuación

- Si como consecuencia del acoso laboral se produjera alguna baja por incapacidad temporal, se explicará a los facultativos la posible relación causal con la situación que se está produciendo en la empresa, solicitando el cambio de la calificación de la contingencia de enfermedad común a la de accidente en acto de servicio, aspecto detallado en el apartado actuaciones no judiciales previas, dentro del epígrafe defensa legal frente al acoso laboral o mobbing.
- Para estas últimas etapas se recomienda acudir a los servicios jurídicos del Sindicato.
- Valoración de la necesidad de tomar acciones legales posteriores.
 - Contra el agresor.
 - Contra la Administración por no tomar las medidas necesarias.

Las medidas o acciones legales a tomar son explicadas con profundidad en el apartado Defensa legal frente al acoso laboral o mobbing.



CONSIDERACIONES LEGALES DEL BULLYING O ACOSO ESCOLAR

Frente al acoso escolar se puede actuar desde dos ámbitos: el administrativo, a través del régimen disciplinario interno del centro, y a través de la vía judicial, mediante medidas impuestas en aplicación de la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal de los Menores y la posible responsabilidad civil derivada de los hechos.

A) ACTUACIONES EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

A1. Protocolos de actuación.

La lucha contra el acoso escolar ha llevado a algunas administraciones a aprobar Protocolos de Actuación que se aplicarán cuando se detecten conductas susceptibles de ser consideradas "bullying":

A- CASTILLA-LA MANCHA. Resolución de 20 de enero de 2006, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se acuerda dar publicidad al protocolo de actuación ante situaciones de maltrato entre iguales en los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

El Protocolo parte de que cualquier miembro de la comunidad educativa (alumnado, profesorado, familias, personal no docente) tiene la obligación de poner en conocimiento del equipo directivo cualquier situación de maltrato entre iguales. Se constituirá un grupo de trabajo y se adoptarán medidas cautelares, dando cuenta a la Inspección de Educación, informando también a las familias o tutores legales de los alumnos o alumnas implicados. Con la información que el grupo de trabajo recoja, la Dirección del Centro elaborará un plan de actuación, del que informará al Consejo Escolar, y que contendrá medidas dirigidas a la persona objeto del maltrato, a los agresores, a los compañeros observadores, a las familias y a los profesionales.

La Dirección del centro es la competente para la adopción de las medidas y se responsabilizará de informar a la Inspección de Educación, ésta propondrá al Delegado Provincial de la Consejería de educación y Ciencia el traslado de los hechos a la Fiscalía de Menores cuando la gravedad de los mismos lo requiera.

B- ANDALUCÍA. Resolución de 26 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, por la que se acuerda dar publicidad a los protocolos de actuación que deben seguir los centros educativos ante supuestos de acoso escolar, agresión hacia el Profesorado o el Personal de Administración y Servicios, o maltrato infantil.

La regulación que establece para los casos de acoso escolar es similar a la vista en el caso de Castilla-La Mancha.

A2. Responsabilidad disciplinaria de los alumnos agresores.

Hay que tener en cuenta que en materia educativa se han producido en los últimos años importantes transferencias de competencias a las comunidades autónomas, por lo que nos podemos encontrar con diferencias en materia de régimen disciplinario de los alumnos.

Así, las distintas Administraciones Educativas han dictado normas sobre la convivencia en los centros, los derechos y deberes de los alumnos y los procedimientos de corrección de los comportamientos que se consideren inadecuados, reglas que serán de aplicación en los centros educativos sostenidos con fondos públicos, es decir, los centros públicos y los centros privados concertados. Además de estas normativas habrá que tener en cuenta también lo que al respecto establezcan los reglamentos internos de los centros. En este sentido, hay que destacar que a los centros privados no concertados no se les aplica dicha legislación y gozarán de autonomía para establecer sus normas de convivencia y para determinar el órgano al que correspondan las facultades disciplinarias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley Orgánica reguladora del derecho a la educación y las normas que la desarrollan.

En el ámbito del Ministerio de Educación y Ciencia, el Real Decreto 732/1995, sobre Derechos y Deberes de los alumnos y las normas de convivencia en los centros (BOE 2/6/1995) es la norma de referencia. Este Real Decreto es de aplicación en Ceuta y Melilla y en aquellas Comunidades Autónomas que no dispongan de normativa propia, al ser la legislación del Estado supletoria.

Según la norma estatal las normas de convivencia del centro, recogidas en el Reglamento de régimen interior, podrán concretar los deberes de los alumnos y establecerán las correcciones que correspondan por las conductas contrarias a las citadas normas. Si bien hay una serie de conductas que el propio Real Decreto considera gravemente perjudiciales para la convivencia en el centro: las agresiones graves físicas o morales contra los demás miembros de la comunidad educativa, los actos de indisciplina, injuria u ofensas graves contra los miembros de la comunidad educativa, las actuaciones perjudiciales para la salud y la integridad personal de los miembros de la comunidad educativa del centro, o la incitación a las mismas, etc. Estas conductas pueden ser corregidas con las siguientes medidas:

- Realización de tareas en horario no lectivo que contribuyan a la mejora y desarrollo de las actividades del centro o, si procede, dirigidas a reparar el daño causado a las instalaciones o al material del centro o a las pertenencias de otros miembros de la comunidad educativa.
- Suspensión del derecho a participar en las actividades extraescolares o complementarias del centro.
- Cambio de grupo.
- Suspensión del derecho de asistencia a determinadas clases.
- Suspensión del derecho de asistencia al centro.
- Cambio de centro.

El Consejo Escolar impondrá las correcciones enumeradas anteriormente previa instrucción de un expediente que se llevará a cabo normalmente por un profesor del centro (designado por el Director, la Comisión de Convivencia,...). La resolución del procedimiento podrá recurrirse en alzada, normalmente ante el Director Provincial.

En el ámbito estatal, las conductas gravemente perjudiciales para la convivencia en el centro prescribirán en el plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha de su comisión. Las correcciones impuestas como consecuencia de estas conductas prescribirán a la finalización del curso escolar.

Normativa reguladora de la responsabilidad disciplinaria:

Andalucía: Decreto 85/1999, de 6 de abril, por el que se regulan los derechos y deberes del alumnado y las correspondientes normas de convivencia en los Centros docentes públicos y privados concertados no universitarios. Modificado parcialmente por DECRETO 19/2007, de 23 de enero, por el que se adoptan medidas para la promoción de la Cultura de Paz y la Mejora de la Convivencia en los Centros Educativos sostenidos con fondos públicos.

Aragón: R.D. 732/1995.

Asturias: Decreto 249/2007, de 26 de septiembre, por el que se regulan los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos del Principado de Asturias.

Baleares: R.D. 732/1995, desarrollado para Baleares por la Circular sobre procedimiento para la tramitación de expediente disciplinario.

Canarias: Decreto 292/1995, de 3 de octubre, por el que se regulan los derechos y deberes del alumnado de los centros docentes no universitarios en la Comunidad Autónoma de Canarias. Modificado por DECRETO 81/2001, de 19 de marzo. Desarrollado por: ORDEN de 11 de junio de 2001, por la que se regula el procedimiento conciliado para la resolución de conflictos de convivencia.

Cantabria: R.D. 732/1995, además existe un protocolo de actuación en caso de acoso, así como un contrato de colaboración para todos los miembros de la comunidad educativa.

Castilla-La Mancha: Decreto de 8 de enero de 2008 de la Convivencia Escolar en Castilla-La Mancha. Resolución de 20 de enero de 2006, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se acuerda dar publicidad al protocolo de actuación ante casos de maltrato entre iguales en los centros públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

Castilla y León: Orden EDU/52/2005, de 26 de enero, relativa al fomento de la convivencia en los centros docentes de Castilla y León. Resolución de 31 de enero de 2005, de la Dirección General de Planificación y Ordenación Educativa, por la que se desarrollan determinados aspectos de la Orden EDU/52/2005.

DECRETO 51/2007, de 17 de mayo, por el que se regulan los derechos y deberes de los alumnos y la participación y los compromisos de las familias en el proceso educativo, y se establecen las normas de convivencia y disciplina en los Centros Educativos de Castilla y León.

Cataluña: Decreto 279/2006, de 4 de julio, sobre derechos y deberes del alumnado y regulación de la convivencia en los centros educativos no universitarios de Cataluña.

Extremadura: Decreto 50/2007, de 20 de marzo, por el que se establecen los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Madrid: Decreto 15/2007, de 19 de abril, por el que se establece el marco regulador de la convivencia en los centros docentes de la Comunidad de Madrid

Murcia: Decreto 115/2005, de 21 de octubre, por el que se establecen las normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos que imparten enseñanzas escolares.

Resolución de 4 de abril de 2006, de la Dirección General de Ordenación Académica, por la que se dictan instrucciones en relación con situaciones de acoso escolar en los centros docentes sostenidos con fondos públicos que imparten enseñanzas escolares.

Navarra: Resolución 632/2005, de 5 de julio, del Ilustrísimo Señor Director General de Enseñanzas Escolares y Profesionales, por la que se establece el Plan para la Mejora de la Convivencia en los centros educativos de la Comunidad Foral de Navarra.

Decreto Foral 417/1992, de 14 de diciembre en el que se establece los derechos y deberes de los alumnos de Centros de niveles no universitarios. Modificado por DECRETO FORAL 191/1997, de 14 de julio.

País Vasco: Decreto 160/1994, de 19 de abril, sobre derechos y deberes de los alumnos y alumnas de los centros docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Protocolo de actuación en caso de acoso o maltrato.

País Valenciano: Orden de 31 de marzo de 2006, de la Consellería de Cultura, Educación y Deporte, por la que se regula el plan de convivencia de los centros docentes.

Decreto 39/2008, de 4 de abril, del Consell, sobre la convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos y sobre los derechos y deberes del alumnado, padres, madres, tutores o tutoras, profesorado y personal de administración y servicios.

B) ACTUACIONES EN EL ÁMBITO JUDICIAL

B1 Responsabilidad penal del menor.

Normas que regulan la responsabilidad penal de los menores:

- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, de Responsabilidad Penal de los Menores.
- Reglamento de Responsabilidad Penal de los Menores, Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio.

Juzgados competentes: Juzgados de Menores.

En este apartado haremos una exégesis de la Instrucción núm. 10/2005, de 6 de octubre, de la Fiscalía General del Estado, que establece una serie de directrices que ha de seguir el Ministerio Fiscal a la hora de exigir responsabilidad penal en los casos de acoso escolar:

1- Subsidiariedad de la intervención de la jurisdicción de menores.

La Fiscalía General del Estado considera que la comunidad escolar es en principio, y salvo los casos de mayor entidad, la más capacitada para resolver estos conflictos, teniendo en cuenta además que muchos de los agresores no habrán alcanzado los catorce años, conditio sine qua non para la intervención del sistema de justicia juvenil.

En este sentido, establece que mientras las manifestaciones más graves de acoso justifican sobradamente la intervención de la jurisdicción de menores, las derivaciones de acoso soterrado (exclusión social, poner motes, hablar mal de un compañero, esconderle cosas) tienen su campo de resolución generalmente más adecuado dentro del propio ámbito educativo escolar y familiar.

No obstante, advierte que incluso las denuncias que hagan referencia a hechos en principio leves (faltas de amenazas, coacciones o vejaciones injustas) si se cometen con la nota de habitualidad o reiteración en el tiempo, deben dar lugar como regla general a la incoación de un expediente de menores.

Por otra parte, una de las vías de poner fin a las situaciones de acoso es conseguir que los implicados hablen sobre lo que está pasando, a través de la mediación, es decir, la solución extrajudicial de conflictos.

2- Actuación a seguir según la edad del infractor:

- En caso de que el infractor sea menor de 14 años (fuera del ámbito de intervención de la jurisdicción de menores), no se procederá sin más al archivo, si no que se remitirá copia de la denuncia y documentación complementaria al centro.
- Si se trata de un mayor de 14 años se debe comunicar igualmente a la dirección del centro, pues esta tiene mecanismos para evitar que la situación se mantenga durante la tramitación del expediente de menores. Las medidas protectoras que los

Centros pueden adoptar son variadas y, en general, más eficaces que las que pueden adoptarse desde la jurisdicción de menores (incremento de vigilancia, reorganización de horarios del profesorado para atender a las necesidades de los alumnos afectados, intervención de mediadores, cambio de grupo, etc.). El art. 7 del Real Decreto 732/1995, de 5 de mayo por el que se establecen los derechos y deberes de los Alumnos y las normas de convivencia en los Centros dispone que los órganos de gobierno del centro, así como la Comisión de convivencia, adoptarán las medidas preventivas necesarias para garantizar los derechos de los alumnos y para impedir la comisión de hechos contrarios a las normas de convivencia del centro.

3- Tipificación del acoso escolar:

El acoso escolar es un concepto metajurídico, es decir, carece de una definición legal en nuestro derecho, tratándose de una elaboración doctrinal y jurisprudencial, y por lo tanto no se halla tipificado como tal. Las actuaciones encuadradas bajo el concepto de "acoso escolar" pueden tener diversas significaciones jurídico penales, desde la mera falta a la comisión de un delito grave. Habrá de estarse en cada supuesto a los hechos que pueden estimarse indiciariamente acreditados. Posibles tipificaciones:

I. Falta de vejación injusta del art. 620 del Código Penal. Los actos de violencia psíquica de escasa gravedad, en su consideración aislada podrían encuadrarse en este artículo.

II. Delito contra la integridad moral. El art. 173.1 del Código Penal castiga al que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral. Regirá el plazo de un año de prescripción, si bien en las infracciones que exijan habitualidad, los términos se computarán desde que cesó la conducta. Este artículo permite el castigo tanto de aquellas conductas aisladas que por su naturaleza tienen entidad suficiente para producir un menoscabo grave de la integridad moral de la víctima, cuanto de aquellas otras que, si bien aisladamente consideradas no rebasarían el umbral exigido por este delito, sin embargo en tanto reiteradas o sistemáticas, realizadas habitualmente y consideradas en su conjunto, terminan produciendo dicho menoscabo grave a la integridad moral.

III. Concurso de delitos. Si además del atentado a la integridad moral penado en el art. 173.1, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, en el Derecho Penal de Menores no se aplica la agravación de la consecuencia jurídica si no que rige el principio de absorción.

IV. Inducción al suicidio. El artículo 143.1 del Código Penal castiga al que induzca al suicidio de otro y se podría aplicar en los supuestos graves de acoso escolar que desemboquen en el suicidio de los menores acosados. Un resultado de muerte por suicidio causalmente conectado con los actos contra la integridad moral pero no imputable a título de dolo, podrá en su caso ser castigado como homicidio imprudente.

4- Prueba:

Considera especialmente interesante el testimonio de los amigos del menor y de los compañeros de clase así como el de los propios progenitores o representantes del mismo.

Podrá ser un indicio del acoso el hecho de que el menor haya sufrido modificaciones de carácter, brusco descenso en el rendimiento escolar, abandono de aficiones, depresión, o negativa a asistir al centro escolar. Es recomendable el examen pericial de la víctima a efectos de su evaluación psicológica.

Tampoco puede olvidarse que cada vez resulta más frecuente que los acosadores utilicen las nuevas tecnologías: correo electrónico, mensajes SMS, para amenazar o vejar.

Si los hechos no tienen significación penal se remitirá testimonio a la dirección del centro para que adopte las iniciativas que estime oportunas, sin perjuicio, en su caso, de la reapertura de las Diligencias ante nuevos hechos con significación jurídico penal. Si no existe reiteración y atendida la levedad de la conducta denunciada los hechos no son susceptibles de calificarse más que de una simple falta cabrá acordar el desistimiento.

5- Medidas que se pueden imponer según la Fiscalía General del Estado:

I. Libertad vigilada: Dentro de ésta es especialmente recomendable la imposición de reglas de conducta, como imponer al menor infractor la tarea de ayudar durante un determinado periodo de tiempo a compañeros de clase extranjeros en sus obligaciones escolares, escribir redacciones reflexivas en las que se coloquen en el lugar de las víctimas, evitar relaciones con grupos problemáticos o auxiliar a compañeros recién incorporados al centro docente.

II. Prestaciones en beneficio de la comunidad: Deberán buscarse horarios que no interfieran en la actividad formativa, fundamentalmente los fines de semana, días festivos o períodos vacacionales.

III. Realización de tareas socio educativas: asistir a un taller ocupacional, a un aula de educación compensatoria o a un curso de preparación para el empleo, participar en actividades estructuradas de animación sociocultural, asistir a talleres de aprendizaje para la competencia social, etc. Igualmente habrán de buscarse horarios que no interfieran en la actividad escolar.

IV. Permanencias de fines de semana en el propio domicilio del menor.

6- Non bis in idem, compatibilidad entre la sanción administrativa y penal:

El art. 60 del Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica reguladora de la responsabilidad penal de los menores establece que aquellos hechos que pudiesen ser constitutivos de infracción penal podrán ser también sancionados disciplinariamente cuando el fundamento de esta sanción, que ha de ser distinto del de la penal, sea la seguridad y el buen orden del centro.

El hecho de que la conducta hubiera sido ya sancionada disciplinariamente en el ámbito escolar no impide que en la jurisdicción de menores pueda imponerse una medida. El Tribunal Constitucional considera correcta la solución en estos casos de deducir la sanción administrativa de la pena impuesta en ejecución de sentencia.

B2 Responsabilidad penal del docente.

Se puede considerar que un profesor, un tutor o eventualmente un director de colegio pueden ser también responsables de un delito contra la integridad moral por omisión, debido a su posición de garantes, al tener una obligación legal de actuar en casos de acoso moral contra un niño.

B3 Responsabilidad civil.

a- Responsables civiles: El art. 61 de la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal de los Menores establece la responsabilidad solidaria de los menores y de sus padres, tutores, acogedores guardadores legales o de hecho, pero no ha excluido la posibilidad de que también puedan ser responsables civiles otras personas físicas o jurídicas. El propio texto legal se refiere a la aplicación del art. 145 de la Ley 30/1992, previendo una eventual responsabilidad civil de las Administraciones Públicas e igualmente la responsabilidad civil de las aseguradoras que hubiesen asumido el riesgo de las responsabilidades pecuniarias derivadas de los actos de los menores.

Además, a tenor del art. 1903.5 del Código Civil puede demandarse como responsables civiles a los titulares de centros docentes de enseñanza por los daños y perjuicios derivados de delitos y faltas cometidos por los menores de edad, durante los periodos de tiempo en que los mismos se hallen bajo el control o vigilancia del profesorado del centro, desarrollando actividades escolares o extraescolares y complementarias.

b- Ejercicio de la acción civil en la jurisdicción penal.

El criterio del Ministerio Fiscal es que los centros docentes también pueden ser demandados con tal carácter, sin necesidad de acudir a la jurisdicción civil, en la pieza separada de la jurisdicción de menores, pudiendo fundamentarse la petición en la figura del guardador del art. 61.3 de la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal de los Menores, en la que puede incluirse también al centro docente, por ser quien en esos momentos está ejerciendo funciones de guarda. Igualmente podría fundarse en el art. 120 del Código Penal, que prevé una responsabilidad de las personas jurídicas en los casos de delitos o faltas cometidos en los establecimientos de los que sean titulares.

c- Prescripción de la acción cuando se opta por la jurisdicción civil.

En tanto no haya acabado la posibilidad de ejercitar la acción en la pieza correspondiente de la jurisdicción penal o se haya reservado la acción civil para ejercitarla ante el orden jurisdiccional civil conforme a los preceptos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil no empieza a contar el tiempo de prescripción de la acción civil derivada del art. 1903 del Código Civil, es decir, el plazo del año.

Una vez que se declara la responsabilidad penal de un menor, si se produce la reserva de acciones, es posible el ejercicio de una acción "ex delicto" que prescribe a los 15 años.

OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA EN LAS AULAS

Al margen del mobbing y del bullying, hay otra serie de conductas que se pueden encuadrar dentro del concepto de violencia en las aulas:

A- Agresiones por parte de alumnos a profesores o personal de administración y servicios.

- **Vía administrativa:** En Andalucía la Resolución de 26 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, establece protocolos de actuación en el caso de agresión hacia el Profesorado o el Personal de Administración y Servicios que nos puede servir como ejemplo de cómo actuar dentro del centro educativo.

El procedimiento se inicia cuando el profesor o PAS pone los hechos en conocimiento del Director o Equipo Directivo, y estos dan cuenta al Inspector de Educación. El Inspector de referencia del centro se ocupará de ofrecerle asistencia jurídica (en el caso de tenerla concertada), asistencia psicológica y recabará la información necesaria para su traslado a la persona titular de la Delegación Provincial de Educación. La dirección del centro, por su parte, se encargará de recabar la información necesaria relativa al hecho e informará a las familias del alumnado implicado.

Como acción preventiva, tras mediar una agresión y a petición del personal el Delegado Provincial o autoridad competente en cada caso podrá determinar su adscripción temporal a otro centro de trabajo.

Al igual que en el bullying los hechos podrán dar lugar a la responsabilidad disciplinaria del menor agresor.

- **Vía judicial:** Se pueden ejercitar dos tipos de acciones. La acción penal, si se trata de una conducta tipificada en el Código Penal, denunciando los hechos ante el Juzgado, Policía Local, Nacional, Guardia Civil, etc. (hay que tener en cuenta que el plazo de prescripción

de las faltas es muy breve: 6 meses) y la acción civil en el caso de que se hayan producido daños y perjuicios que se puede ejercitar conjuntamente con la penal o bien separadamente ante la jurisdicción civil.

B- Maltrato infantil:

Se trata de acciones, omisiones o tratos negligentes por parte de padres, madres, cuidadores o instituciones. Como en el caso anterior se podrá exigir responsabilidad penal y civil por dichos hechos. En el caso de que el agresor sea un profesor o personal de administración y servicios, se abrirá a estos profesionales un expediente disciplinario, según el Estatuto Básico del Empleado Público. Si se trata de funcionarios, además, se aplicará el Real Decreto 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, si se trata de personal laboral habrá que estar a lo que establezca la legislación laboral y el convenio colectivo.



Bibliografía



"La disrupción y los conflictos en el aula". IES Alarnes, Getafe.

"Las habilidades sociales en el currículo". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General Técnica, Subdirección general de Información y Publicaciones.

"Indisciplina y violencia escolar: génesis y alternativas". Pedro Ayerbe Echeberria profesor de la UPV/EHU.

"Educación para la convivencia y para la paz". José Luis Zurbano Díaz de Cerio.

"XII Encuentros de Consejos Escolares de las Comunidades Autónomas y del Estado". (Santiago de Compostela, 2001).

"Convivencia y conflictividad en las aulas. Análisis conceptual". Pedro M^a Uruñuela Nájera.

"La convivencia en los centros educativos". Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

"El acoso laboral, antes llamado mobbing". Enrique José Carbonell y colaboradores.

"El acoso moral en el trabajo: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo". Faustino Cavas Martínez.

"Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o mobbing". Manuel Velásquez Liria.

"Acoso Moral: mobbing horizontal". María José Galán Vela.

Edita: Comisión Ejecutiva Federal de FETE-UGT
Secretaría de Salud Laboral

Depósito legal: M-xxxxxx