

La evaluación docente como arma para el acoso laboral y causante del síndrome quemado y estrés en los docentes universitarios del Ecuador.

Mélida Rocío Campoverde Méndez

Fecha de recepción:
16 de mayo, 2017

Fecha de aprobación:
6 de julio, 2017

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad reflexionar sobre los principales problemas psicológicos que afectan a los docentes ecuatorianos causados por las evaluaciones docentes. Se hace un análisis del momento de evaluación, en el cual hay que considerar los cambios de salud mental en el ser humano. Se describe como psicológico todo lo que es conocido como trauma, que se genera en un individuo a causa del entorno social que lo rodea. Se consideran también las leyes, reglamentos, criterios, etc. que sirven para evaluar. Todo esto se fusiona en la evaluación y se debe cumplir, pero no se puede dejar a un lado la verdadera calidad del ser humano. Salazar, 2013, realizó un estudio en la Universidad Central del Ecuador y evaluó a 187 docentes universitarios, quienes un 87,2 manifestó haber tenido violencia psicológica. También demostró que el 41,7% se sentían estresados a causa de la observación (evaluación). Vilaret y Ortiz, 2013 se hace referencia el estudio realizado en la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito, en el año 2013, la cual demostró que el síndrome del burnout a causa de las demandas cognitivas y complejidad de la tarea que se realiza como docente dio un resultado de 26,06% de personas agotadas emocionalmente.

Palabras clave: Evaluación, acoso laboral, quemado, estrés.

Abstract

This work aims the reflexion about main psychological problems that affect Ecuadorian teachers caused by teachers' assessments. It makes an analysis at the assessment moment, in which it is considered the changes of mental health in the human being. It describes as psychological everything that is known as trauma, which is generated in an individual because of the surrounding social environment. The laws, regulations, criteria, etc. are considered too. Which serve to evaluate. Everything is based on evaluation and must be fulfilled, but the true quality of being human can not be ignored. (Salazar, 2013), He did a study at the Central University of Ecuador, 187 university teachers were evaluated, 87.2 of whom reported having had psychological violence. It also showed that 41.7% were stressed because of the observation (assessment). (Vilaret y Ortiz, 2013) It makes a reference of the study carried out at Universidad Equinopcial de Quito in 2013, which showed that burnout syndrome is a cause of the cognitive demands and complexity of the task being done as a teacher and this gave a result of 26.06% of people emotionally depleted.

Keywords: Assessment, mobbing, bournout, stress.

Docente de la Facultad de Educación de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil. rcampoverdem@ulvr.edu.ec

Introducción

La evaluación como parte de la educación es muy importante, desde el punto de vista psicológico y legal encierra características que no son tomadas en cuenta. La evaluación es en la mayoría de los casos motivo de preocupación y angustia para los docentes por no saber el qué, cómo y cuándo. La evaluación ha existido desde hace muchos años y se la realizaba mediante la observación; en la actualidad existen formatos de evaluación que sirven como evidencia, con el pasar del tiempo la evaluación se hace cada vez más necesaria y más dañina para la tranquilidad del docente debido a la sobrecarga de trabajo que a veces ni siquiera es relevante para su cátedra.

De cierta manera se dice que la evaluación es una revolución de la educación en la que todos están inmersos, es decir, autoridades gubernamentales, autoridades, docentes y estudiantes. Esto hace que los docentes se sientan estresados y con temor porque en muchos casos las evaluaciones no son justas o se desconoce lo que se va a evaluar, también existe incertidumbre cuando solo se rigen por un solo formato en un solo día, en una hora específica sin tomar en cuenta el día a día. Es muy importante que la evaluación y su respectiva retroalimentación sean claras y justas para que los docentes sientan que el objetivo sea el de mejorar y no el de preocupar o sancionar.

Países como Suecia, Estados Unidos y Austria han realizado estudios sobre el burnout y han podido evidenciar los altos niveles de este síndrome, es por eso que saben que la motivación y un buen ambiente laboral mejora el estado de ánimo de los docentes y por ende la calidad de enseñanza que imparten. Cuando la manera de evaluar es la adecuada y los evaluadores gozan de buenas relaciones interpersonales con un

alto grado de profesionalismo hacen que todo sea más fácil sin afectar a los docentes evaluados.

El presente trabajo tiene como finalidad reflexionar sobre los principales problemas psicológicos que afectan a los docentes ecuatorianos causados por las evaluaciones docentes.

Desarrollo

La evaluación docente desde el punto de vista psicológico

Entre los que son más comunes se tiene el mobbing o acoso laboral, ansiedad, estrés y el burnout (quemado). La mayoría de los casos son derivados de un mal ambiente laboral, que presiona, exige y atemoriza a los docentes con las evaluaciones. Casos como estos se dan muy a menudo en todo ambiente laboral y con personal de cualquier grado jerárquico porque utilizan la evaluación como una arma para atemorizar y no para mejorar como lo dispone el reglamento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

El mobbing o acoso laboral

Lara y Pando (2014), publicaron en su artículo “El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público” se evaluó a 187 docentes principales de la Universidad Central del Ecuador para lo cual se aplicó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), el Inventario de Síntomas de Estrés (ISE) y la encuesta de Factores Sociodemográficos Laborales (ESOLA). Los resultados determinaron que un 87,2% de los investigados (163 docentes) manifiesta presencia de violencia psicológica.

De acuerdo a Ávila (2014) es necesario que

los trabajadores en el Ecuador conozcan sus derechos para lo que se requiere campañas de información masiva.

Según el Ministerio de Relaciones Laborales (2013): La globalización económica y el desarrollo de la ciencia y tecnología ha generado cambios en la estructura del empleo y en las condiciones de trabajo, que a su vez ha influido en el surgimiento de nuevos factores de riesgo psicosocial considerados como peligrosos.

La afectividad entre los seres humanos se pierde cada vez que pasa el tiempo, y esto sucede porque se deja que pase como si fuese algo sin importancia. Lo afectivo se debe dar desde todos los puestos de trabajo sin tomar en cuenta las jerarquías, desde la persona que hace el aseo hasta la más alta autoridad de una institución. Pareciera sin sentido mencionar que saludar de manera verbal es algo muy satisfactorio para todos los que nos rodean, sonreír cuando se saluda lo hace aún más interesante, solidarizarse con alguna situación de un compañero de trabajo y entender que el buen desempeño de un empleado requiere de no solo de la motivación intrínseca sino también extrínseca. Marulanda (2007) afirma:

El trabajo no es sólo un derecho fundamental del hombre como fuente de ingresos y manutención, sino que cumple un propósito social y personal como medio de desarrollo intelectual, emocional y físico. Sin embargo, el trabajo posee condiciones y características que deben ser controladas y evaluadas para evitar que la salud del trabajador se vea afectada de forma negativa. (p. 16)

El estrés

Estas son causas comunes de una evaluación para cualquier docente, las personas desean

no sentir ansiedad o estrés en lo absoluto sin tomar en cuenta que estas dos son partes de los seres humanos y que, ayudan a la creatividad y desarrollo del ser humano como tal, el problema real radica en no poder controlar estos dos estados. El estrés se refiere a la incapacidad de poder realizar un trabajo o alcanzar un objetivo requerido por un jefe.

En el ámbito laboral, los agentes estresantes son los siguientes: carga excesiva de trabajo, inexperiencia en lo que se hace, mal ambiente laboral, mobbing, ruido excesivo, sentimiento de miedo etc. como respuesta al estrés, el individuo se puede afectar de manera emocional con pérdida de energía, inquietud, pesimismo, baja autoestima y tensión; en su aspecto cognitivo, con falta de atención, bloqueo mental, incapaz de tomar decisiones. Otra respuesta al estrés en un individuo también le puede incrementar la secreción de hormonas y baja defensa. Los agentes estresantes pueden repercutir en los individuos de manera distinta según sexo, raza, edad, etc.

No existen muchas investigaciones con respecto al estrés en los docentes universitarios en el Ecuador pero un estudio realizado en el año 2013 para una tesis de maestría de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador y fundamentada en estudios hechos en el Reino Unido y EE UU, demostró en un 41.7% que la supervisión es la fuente de estrés docente, para la muestra se encuestó a docentes de ambos sexos.

La duración e intensidad del estado estresante, es lo que puede convertirse en un problema para el organismo. (Van-Der y Gómez, 2013).

El síndrome del quemado (Burnout)

También conocido como desgaste, es un

estrés crónico. En su mayoría lo padecen los docentes debido a que trabajan directamente con personas que generan gran carga de estrés, agotamiento emocional, insatisfacción en el trabajo, baja autoestima, insomnio, cansancio, dolores de cabeza, y en ocasiones graves, a tal punto de sentir desinterés por el trabajo. Además de agresividad con sus compañeros y familiares, todo por un ambiente laboral estresante. De acuerdo a Ayuso (2006) las personas que se dedican a trabajar dentro de lo que se ha denominado “profesiones asistenciales”, es decir, de servicio público, como los profesionales de la “enseñanza” (profesorado de todos los niveles, monitores, animadores socioculturales, etc.), pueden encontrarse fuertemente afectadas por este síndrome y verse sometidas a un gran desgaste profesional.

Lee y Ashford (1993), han establecido que el proceso del síndrome Burnout se puede entender a partir del paradigma estrés-tensión-afrontamiento, propuesto por Lazarus y Folkman (1986). De tal forma que, el cansancio emocional puede ser visto como una forma de tensión, mientras que la despersonalización sería una forma de afrontamiento.

Vilaret y Ortiz (2013) en su investigación “Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito”, evaluó a 134 docentes a tiempo completo a través del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) y la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). Para el análisis y procesamiento de datos se empleó el programa estadístico S.P.S.S 20.0 versión Windows. Dicha investigación arrojó como resultado que debido a las demandas cognitivas y complejidad de la tarea, el 26,06% de los docentes se sentían agotados emocionalmente, el 4,59% se sentía

despersonalizado y un 39,5% se sentían realizados personalmente. Mientras que el 23,8% de los docentes participantes sufren niveles preocupantes de Burnout que van entre los niveles de “bastante a extremo”.

La evaluación docente desde el punto de vista legal

Ecuador lleva un control de calidad de las instituciones de educación superior y para ello existen las leyes, reglamentos, estándares, criterios e indicadores. La necesidad de buscar la calidad educativa hace que los evaluadores con poca ética profesional se sientan poderosos y generen miedo en los docentes evaluados, haciendo que padezcan de estrés y la sensación de sentirse quemados, la evaluación da lugar a la intranquilidad de los docentes universitarios, de este modo hace que se pierda la armonía en las instituciones educativas ecuatorianas.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES, 2014), en su criterio Academia, se evalúa la calidad docente. Este criterio tiene como finalidad evaluar el entorno laboral, desarrollo adecuado de las actividades como investigación y vinculación con la sociedad. El criterio academia se divide en los subcriterios postgrado, dedicación y carrera docente. Estos a su vez tienen indicadores como lo indica la figura 1.

Evaluación docente (heteroevaluación)

Desde el punto de vista de los directivos, un docente de calidad es aquel que tiene un gran espíritu de colaboración, es responsable e innovador, pero según los criterios de CEAACES se debe evaluar todo de manera integral. Estos criterios dejan de lado la parte humana y es responsabilidad de las autoridades tomar en

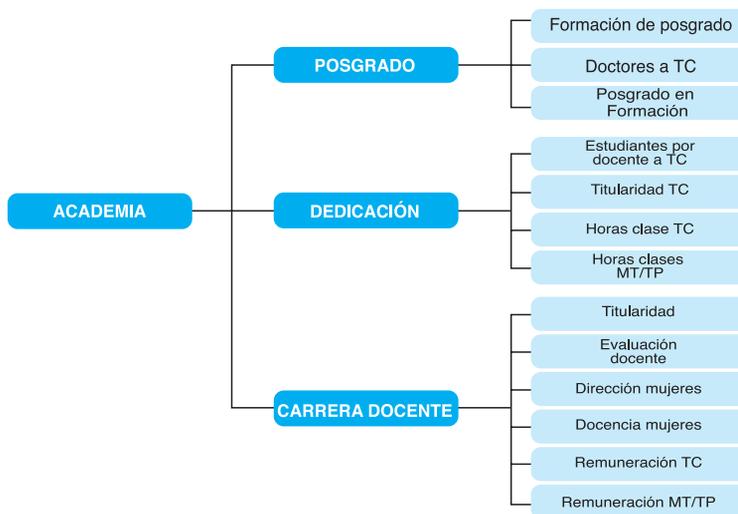


Figura 1. Descripción general del modelo.

Tomado de: CEAACES (2015)

cuenta individualidades como situaciones personales, razones o motivos que pueden influir en una baja calificación. De aquí parte la ética profesional y la justicia por lo que se debe hacer o no hacer. Cuando no se genera ese ambiente de confianza es cuando surgen todo tipo de inconvenientes que afectan el bienestar de los docentes.

Todas las personas que forman parte del staff de evaluadores se ven en la difícil tarea de evaluar y aún cuando lo hagan de la manera correcta, toda clase de evaluación siempre genera un poco de temor a los docentes evaluados. Por el contrario, si los evaluadores no son profesionales generan pánico. Los docentes son quienes deben cumplir largas jornadas, poner una sonrisa para dictar sus clases, ser perfectos y aparentar que no pasa nada para evitar ser criticados y obtener malas calificaciones en las evaluaciones. Obtener un buen puntaje en las evaluaciones es muy complicado y se necesita de mucho esfuerzo. Cumplir con todos los indicadores y alcanzar excelentes calificaciones es un tarea muy difícil tanto

como para las instituciones como para sus docentes ¿para qué generar más presión en los docentes?

Un docente es un ser humano deseoso de cumplir sus metas. Es aquel que ha estudiado como ser un buen educador y cómo impartir su cátedra, pero en muchas ocasiones no todos ven o reconocen el esfuerzo que hacen sus docentes para lograr que los estudiantes aprendan.

Además de eso se debe tomar en cuenta que un grupo de estudiantes no es igual a otro, y en muchos casos un docente puede ser ejemplar y admirado en un curso y poco satisfactorio en otro; entonces cuando se evalúa al docente es necesario tomar muestras de varios de sus cursos y no solamente de uno de ellos. Como veremos expuesto más adelante al igual que compañeros de trabajo que sabotean el trabajo de sus colegas, también existen estudiantes que quieren desquitarse por haber sacado bajas notas y es entonces cuando al evaluar al docente tratan de darle la nota más baja. Hay que concientizar a los

estudiantes sobre las evaluaciones para que cuando les toque evaluar a un docente, lo puedan hacer de manera correcta.

Evaluación docente (autoevaluación)

Aquí es donde el docente se siente libre y tranquilo porque es el mismo quien se evalúa y sabe en realidad lo que se debe mejorar, no hay miedo ni represión a la hora de poner puntajes porque lo hace de manera consciente y sincera. Es donde la mente y el espíritu fluyen y se sienten libres de expresar sus ideas y pensamientos frente a los criterios de evaluación.

Para sacar el puntaje total de la evaluación de un docente se tiene en cuenta el resultado obtenido en las pruebas que rinden sus estudiantes, tal es el caso que a gran número de estudiantes con bajo rendimiento, mayor sea la probabilidad de que su docente no sea excelente. También cabe mencionar los comentarios mal intencionados de los estudiantes cuando hacen la evaluación a sus docentes.

Evaluación docente (coevaluación)

Este tipo de evaluación es igual de traumante que la que la realizan los directivos, en algunos casos la peor, puesto que entre los colegas casi siempre existen celos y envidia que desatan en mobbing como se lo expone anteriormente. No existe mejor manera de acosar a alguien que evaluar cada detalle de esa persona, ya que de esta manera pueden darle la calificación más baja para atemorizarlo y hacerlo sentir mal.

Propuesta

Como parte del mejoramiento de la educación y tomando en cuenta que de esta manera se ayudará a la tranquilidad del docente ecuatoriano, se propone que el CEAACES en conjunto con el CES

sometan a evaluación los documentos en los que se refieran a educación, así como cuando se edita un libro y se mejora la calidad del mismo, de esta manera se evitan ambigüedades que puedan tornarse peligrosas para los docentes evaluados. En cuanto a las instituciones y sus autoridades pueden generar más comunicación y charlas sobre cómo y cuándo serán evaluados. También es muy necesario que las instituciones formen grupos de capacitación anti estrés y motivar al trabajo cooperativo, haciéndolos partícipes de campañas sobre ética y profesionalismo y de cómo evitar el acoso entre el personal docente (Gavilanes, 2015).

Conclusiones

Cómo evitar el estrés

Se recomienda hacer algún tipo de ejercicio que lo mantenga concentrado en el juego, control de respiración en un ambiente desahogado, relajación muscular, meditación, yoga, autocontrol en el manejo del estrés y evitar pensamientos negativos. Muchas personas recurren al médico y usan fármacos para sentirse mejor. También es recomendable evitar ciertos productos como cafeína, sustancias psicotrópicas, quesos, lácteos en general, etc.

Cómo evitar sentirse quemado (Burnout)

Se recomienda establecer prioridades, tomar vacaciones antes de estar totalmente agotado, dedicar tiempo para una actividad que le guste, caminar y disfrutar la naturaleza, dialogar sobre su problema y aceptar ayuda. La ayuda profesional siempre es un punto muy importante en el tratamiento de este síndrome.

Cada uno de los problemas descritos se

hacen menos graves si en el lugar de trabajo existe armonía y diálogo, desde el punto de vista psicológico no es muy probable que personas que padezcan de problemas de estrés tengan una recuperación inmediata. En estos casos es muy importante la formación de los equipos de trabajo y apoyo social en las instituciones.

En la actualidad la calidad docente se ve amenazada por el entorno social. Los directivos o evaluadores internos y externos deben reconocer todos los problemas que existen, identificar situaciones que podrían pasar desapercibidas y ser capaces de transmitir confianza para poder emitir verdaderos juicios de valor que sean exactos y justos.

Como evitar el mobbing

Para prevenir este tipo de acoso se recomienda que un jefe no compare a sus trabajadores para evitar la envidia y rechazo del resto, motivar a que sus trabajadores formen un solo equipo. Cuando el empleado note señales de acoso, debe hablar de manera profesional para tratar de solucionar el mal entendido o situaciones en la que cada uno exprese y desahogue los posibles errores que se han cometido; si eso no funciona es mejor evitar enfrentarse al acosador de manera antiética y es más recomendable solicitar la intervención de un superior antes que sea demasiado tarde, ya que este problema con el pasar del tiempo se vuelve crónico.

Es muy importante evaluar como lo estipulan las leyes educativas de un país, porque de esta manera se contará con docentes altamente capacitados, pero si se evalúa para causar malestar en el profesorado, dicha evaluación no tiene sentido y lo que es peor es causante de las enfermedades expuestas. La evaluación es parte de la mejora continua y no tiene que ser causa de enfermedades ni

motivo para acosar. Se desea la calidad de la educación y a la vez la calidad humana. El buen desempeño de todos, es decir autoridades, docentes y estudiantes hacen que un país se supere.

Referencias

- Ávila, D. (noviembre de 2014) *Propuesta de Reforma para establecer el Acoso Laboral en el Código de Trabajo* (Tesis de Grado, Universidad Central del Ecuador, Quito). Recuperada de goo.gl/scYZWJ
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y *Burnout*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), pp. 1-14. Recuperado de goo.gl/Z71anC
- CEAACES. (2014). *Reglamento para los procesos de autoevaluación de las Instituciones, Carreras y Programas del Sistema de Educación Superior*. Recuperado de goo.gl/CXQsAe
- Gavilanes, P. (abril de 2015). *Diseño de una campaña gráfica para la prevención del acoso moral laboral en el personal de la PUCE*. (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito). Recuperada de goo.gl/b4JQHA
- Lara, J. y Pando, M. (enero-abril de 2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), pp. 43-48. Recuperado de goo.gl/BSWD16
- Lee, R. y Ashford, B. (abril de 1993). A Longitudinal Study of Burnout among Supervisors and Managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski *et al.* (1986) Models [Abstract]. *ScienceDirect*, 54(3), 369-398. Doi: <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1016>

- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Marulanda, I. (2007), *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Bogotá, Colombia: Universidad de Los Andes.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (27 de septiembre de 2013). *Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*. Recuperado de goo.gl/s8RjMu
- Van-Der, C. y Gómez, J. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Recuperado de goo.gl/PjnAkc
- Vilaret, A. y Ortiz, A. (diciembre de 2013). Carga mental y síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una Universidad de Quito. *Revista Eidos*, 6. Recuperado de goo.gl/7CTRif
- Salazar, F. (mayo de 2013). *El Estrés Laboral en la relación de dependencia. La Prevalencia del Estrés laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador* (Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador, Quito). Recuperada de goo.gl/pAz5hW

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

Campoverde, M. (enero-junio de 2017). La evaluación docente como arma para el acoso laboral y causante del síndrome quemado y estrés en los docentes universitarios del Ecuador. *YACHANA, Revista Científica*, 6(1), 39-46.