



ESTRATEGIAS PARA PREVENIR EL AUSENTISMO DOCENTE



LAS AUSENCIAS DE LOS DOCENTES

La forma en que hemos venido proponiendo estrategias para disminuir el ausentismo en los establecimientos educativos debe cambiar sustancialmente, por causa del Covid – 19, ya que los gobiernos a nivel mundial y como respuesta para enfrentar la pandemia, desde finales de marzo del 2020, millones de personas fueron confinadas en sus casas.

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para inicios de la pandemia, había en el mundo unos 3.300 millones de empleados, buena parte de los cuales pasaron a laborar de manera remota, pese a tener poca o ninguna experiencia al respecto; Un año después es claro, para empleadores y trabajadores, que esta modalidad podría seguir extendiéndose, incluso más allá de la pandemia.

Por lo tanto, es menester adaptarnos a la nueva condición ya que las principales causas del ausentismo, han cambiando y por ende las estrategias para disminuirlas se han vuelto obsoletas ya que no generan cambio alguno sobre el ausentismo que podríamos estar enfrentando en medio de la pandemia.

Sin embargo, es necesario seguir gestionando todas las ausencias que se generen al interior de las instituciones educativas, reducir los costos causados por estas y generar conciencia laboral frente al uso responsable de las incapacidades y permisos.

Insistimos nuevamente y con mayor ahínco en momentos de pandemia que, el desgaste y cansancio, enfermedades estacionales o de la voz, situaciones personales y condiciones de trabajo que no siempre son favorables, entre otros factores, vuelven la problemática del ausentismo docente un fenómeno difícil de abordar. La actividad laboral pone a los docentes frente a situaciones complejas en un entorno que los desvaloriza, al mismo tiempo que les exige. La creciente complejidad del contexto explica, en parte, el aumento de los índices de ausentismo. Sin embargo, aun reconociendo el derecho a faltar que tienen como trabajadores, la situación resulta preocupante.

La ausencia de los docentes obliga a los rectores y directores a reorganizar el establecimiento para cubrir espacios vacíos, interrumpe la enseñanza y desmotiva a los alumnos. El ausentismo docente es un problema para la calidad y continuidad pedagógicas. Pero hay cosas que el equipo directivo puede hacer para enfrentar este problema.

Ante la posibilidad de nuevos confinamientos, las empresas en general están dispuestas a lanzarse otra vez a operar de manera remota o mixta, y esta es la razón por la cual en Colombia se busca reglamentarla. En el Congreso hace trámite el proyecto de ley 262 del 2020, por medio del cual se busca definir y regular el trabajo en casa, dado que no es equiparable a la normatividad vigente de teletrabajo (Ley 1221 del 2008, reglamentada mediante el decreto 884 del 2012).

Ahora bien, investigadores le han puesto el ojo a las posibles afectaciones que tendría el trabajo en casa prolongado en las personas. *Bin Wang*, profesor asociado del Departamento de Economía de la Universidad de Jinan (*Guangzhou, China*), encabezó una investigación sobre el trabajo remoto efectivo durante la pandemia.

Dentro de sus hallazgos los autores destacan que el trabajo en casa plantea cuatro desafíos identificados que es urgente abordar:

1. Separar el trabajo de las tareas del hogar.
2. La comunicación ineficaz entre organizaciones y trabajadores.
3. la tendencia de los empleados a procrastinar (aplazar, dejar para después) y
4. La soledad exacerbada por la falta de socialización y comunicación con colegas y jefes.

Llama la atención también, que en un escenario en el que entran en conflicto situaciones laborales y del hogar, el trabajador, en su autonomía, tiende a priorizar los asuntos domésticos.

En cuanto a la flexibilidad que otorga esta modalidad de trabajo, los investigadores advierten que en un alto porcentaje esta, conduce a los empleados a la *procrastinación*; en otras palabras, es común que personas sin experiencia previa en trabajo remoto, se distraigan de sus labores y acaben alargando sus jornadas, lo cual casusa fatiga y estrés.

También encontraron que las personas que hacen trabajo virtual intenso experimentaron una tensión más alta asociada a la sobrecarga laboral, la invasión de la privacidad, una menor autonomía y el contacto permanente con el medio electrónico.

Según la revista médica *The Lancet* (Brooks et al., 2020), los estudios en los que se encuestó a quienes habían estado confinados durante la pandemia hallaron que estos habían sufrido **depresión, estrés, mal humor, irritabilidad, insomnio, síntomas del trastorno de estrés postraumático, ira y agotamiento emocional** como resultado de haber sido aislados o puestos en cuarentena. El mal estado de ánimo y la irritabilidad se destacan por tener una prevalencia particularmente alta.

Otro aspecto al que se ven abocados es el llamado tecnoestrés y la adicción a la tecnología y la sobrecarga, que aumenta la fatiga, la irritabilidad y la incapacidad de desconectar del trabajo y descansar adecuadamente.

Lo anteriormente señalado son situaciones que la distancia y las condiciones actuales pueden empeorar si no nos preparamos para enfrentarlas.

Estas situaciones nos obligan a replantear, la forma en cómo podríamos disminuir el ausentismo laboral de docentes, directivos docentes y administrativos en la Instituciones Educativas, ya que como lo hemos venido expresando existe una nueva realidad laboral y junto con ello unas nuevas causas del ausentismo a las que debemos enfrentarnos.

Como lo señala *Digital HR Tech*, el ausentismo es cualquier falla a la hora de reportarse en el horario de trabajo, sin importar la razón. Siempre debe ser producto de un evento no planeado. En la “**nueva normalidad**”, donde la comunicación digital puede complicar el monitoreo de los empleados, el ausentismo tiene nuevas oportunidades de presentarse sin la supervisión adecuada.

Por ejemplo, comportamiento sedentario prolongado, trabajar en una misma posición durante largos períodos sin moverse, aumenta el riesgo de problemas de salud, incluidos los trastornos musculoesqueléticos (TME), la fatiga visual, la obesidad, las enfermedades cardíacas, la ergonomía de los muebles del hogar puede no ser óptima para el teletrabajo prolongado, etc.

ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA PREVENIR EL AUSENTISMO EN MEDIO DE LA PANDEMIA

Ante estas nuevas realidades sugerimos a los rectores de cada una de las Instituciones Educativas las siguientes estrategias sin que ello signifique que no puedan proponer y compartir las que estuvieren aplicando al interior del plantel por el bienestar de todos sus funcionarios:

- ✓ **Fortalecer el apoyo social a sus empleados**, Debido al prolongado aislamiento, existe el riesgo de agotamiento y de sentirse excluido, lo que requiere un esfuerzo adicional por parte de los jefes en cuanto al apoyo psicosocial de los empleados ya que esta es la característica más poderosa del trabajo virtual, por lo tanto, es crucial el dialogo entre directivos y empleados (docentes y administrativos), con el fin de fomentar la confianza mutua.
- ✓ **Límites entre el trabajo y el hogar**, se recomienda a los rectores de las Instituciones educativas implementar estrategias tendientes a sensibilizar al personal a cargo, con el fin de que se les ayude a establecer límites entre el trabajo y el hogar, y que les de claridad sobre los cada uno de los roles.
- ✓ **Capacitación a los Directivos Docentes**, Es necesario la reorientación en la forma de coordinar pues no es lo mismo hacerlo de manera presencial que a distancia o remota.
- ✓ **Redes de compañeros de trabajo**. Es preciso que al igual que otros trabajos, se estimule mantener el contacto entre los compañeros. Mantenerse conectado con las personas es importante. Las amistades y las conexiones pueden mejorar la salud mental y física de los funcionarios e incluso puede evitar enfermedades.

Aunque no se esté en el mismo espacio del aula de clases, oficina o sala de profesores, es necesario que se estimule a los funcionarios a pasar tiempos juntos lo cual puede significar un poco de normalidad en el día a día. Es necesario que motiven a sus docentes a mantenerse virtualmente conectados, para compartir una conversación trivial, un brindis por su cumpleaños, una sesión de estiramiento o entrenamiento a media jornada, etc.

- ✓ **Ergonomía de los muebles en casa**, se le debe informar a los trabajadores sobre los principales aspectos de la ergonomía, incluso a través formaciones específicas (usando la ARL). Estas medidas preventivas ayudan a los trabajadores a ajustar sus disposiciones de trabajo y cambiarlas si es necesario.

- ✓ **Herramientas tecnológicas adecuadas**, las herramientas tecnológicas y de internet lentas o irregulares también pueden causar frustración e irritabilidad, por lo tanto, los rectores deben procurar garantizar herramientas adecuadas que funcionen bien para los empleados. En este aspecto los docentes de Tecnología e Informática deben ser los protagonistas en medio de la pandemia, ya que deben fungir como soporte a las necesidades tecnológicas de sus compañeros y mejorar el nivel de habilidades de los mismos para acceder a la tecnología y trabajar con ella.
- ✓ **Ejercicio Frecuente**, recomiende a sus funcionarios realizar ejercicios frecuentes, solicíteles a sus docentes de educación física un plan de ejercicios para sus compañeros, los cuales pueden ser teledirigidos, esto permitirá también fortalecer las relaciones sociales entre ellos.

Por último es necesario recordarles la obligatoriedad de reportar el ausentismo de manera mensual a esta dependencia, de manera oportuna veraz y confiable principios estos que tienen un sustento constitucional, legal y reglamentario, en especial las señaladas por la Ley 115 de 1994 al crear el Sistema Nacional de Información Educativa, la Ley 715 de 2001 que señala unas competencias a las autoridades territoriales y a los rectores o directores de establecimientos educativos. En esta materia es preciso resaltar lo imperativo del mandato establecido por el Legislador para las autoridades territoriales, la Nación y la misma Procuraduría, al señalar:



IVAN ARTURO BOLAÑO BAUTE
Secretario Educación Municipal

Elaboró: José María Riveira Zuleta / Prof. Univ. Rec. Humano;

Revisó: Henry Fco Zuleta Torres / Profesional Esp Adiva y Financiera

Adjuntamos: Formato para soportar modalidad de trabajo en casa durante el aislamiento inteligente y productivo