

SALUD LABORAL

ESCUELA

ORIENTADO A LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN

Nº 1 • FEBRERO 2012 • HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA EL PROFESORADO

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR EDUCATIVO

Con la Financiación de:
15-01/00/2010



FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



RECONOCIENDO LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE AFECTAN LA LABOR DOCENTE

Los riesgos psicosociales laborales se definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad de afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud del trabajador (física, psíquica o social).

El colectivo docente por sus características particulares (carga de trabajo, relaciones interpersonales intensas, violencia en las aulas, exigencias emocionales, etc.) es uno de los sectores más vulnerables a padecer este tipo de riesgos que a menudo se manifiestan en forma

de acoso laboral, estrés, acoso escolar, *tecnoestrés* y síndrome del quemado o *burnout*.

Conociendo esta situación y dentro del proyecto 'Herramientas de gestión de los riesgos psicosociales en los centros escolares' incluido en la convocatoria de subvenciones de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, se enmarcan distintas acciones encaminadas al estudio y análisis de los distintos factores psicosociales que con más frecuencia inciden y repercuten en el ejercicio diario de la actividad docente.

Con la preocupación cada vez más creciente de conseguir que el entorno laboral sea un espacio que propicie el

desarrollo eficaz y satisfactorio del trabajo, ofrecemos una serie de herramientas prácticas de gestión de los riesgos psicosociales más presentes en las aulas, abordando esta realidad a través de los siguientes documentos:

- » Guía "Herramientas de gestión del estrés en centros escolares".
- » Página web específica sobre riesgos psicosociales en la docencia: www.prl-sectoreducativo.es.
- » Cuestionario para la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza (FRP).
- » Tríptico "Herramientas de gestión de los riesgos psicosociales en el sector educativo".



3652K19033

GUÍA: “HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL ESTRÉS EN CENTROS ESCOLARES”

En este manual se pretende dar respuesta a las situaciones más frecuentes de riesgo psicosocial que puede sufrir el profesorado, intentando aclarar conceptos como acoso laboral, acoso escolar y *tecnoestrés*, ya que es desde la comprensión de los riesgos psicosociales como es posible proponer soluciones y estrategias preventivas.

Desde el conocimiento de la situación actual en las aulas, la guía “Herramientas de gestión del estrés en centros escolares” trata de ser un manual práctico sobre cómo afrontar estas situaciones tan perniciosas para toda la comunidad escolar. En ella se analizan las diferentes dimensiones del concepto de riesgo psicosocial y sus principales implicaciones en la salud laboral de las organizaciones y de los individuos, intentando contribuir a una visión proactiva de la prevención de riesgos psicosociales y aportando ideas y herramientas útiles para el manejo solvente de las situaciones de riesgo.

En el manual que ofrecemos se definen y proponen soluciones a través de diferentes documentos aportados en los anexos de la guía sobre diversos cuestionarios de chequeo de la actividad preventiva, así como se exponen protocolos específicos a aplicar en situaciones tanto de acoso laboral como de acoso escolar.

En definitiva, las herramientas propuestas en este documento tratan de aunar esfuerzos en la prevención de las distintas situaciones generadoras de estrés, ya que creemos que es desde la implicación de todos los sectores educativos como se puede atajar la situación actual en las aulas.

Una vez acotado el contenido de la guía se trata de analizar los siguientes riesgos psicosociales:

- Acoso laboral (*mobbing*).
- Acoso escolar (*bullying*).
- *Tecnoestrés*.



ACOSO LABORAL (*MOBBING*)

Actualmente son cada vez más frecuentes los problemas relacionados con situaciones de acoso laboral. De este modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus informes más recientes, da la señal de alarma sobre el deterioro de las condiciones de los trabajadores, en especial en lo que se refiere a la violencia psicológica que se padece en el entorno laboral.

Este problema también ha sido reconocido y valorado por las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea, en el Acuerdo Comunitario sobre acoso y violencia, de 26 de abril de 2007, donde se define el acoso moral como: “Toda situación en la que un trabajador es sometido, de forma reiterada, a conductas que tienen como resultado o por finalidad vulnerar la dignidad del trabajador y crearle

un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil”.

Heinz Leymann –doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo– fue el primero en definir el término *mobbing* como: “La situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática, (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, dañar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

En la presente guía, además de analizar y describir el concepto de acoso laboral, se ofrecen recomendaciones y estrategias preventivas, a la vez que se incluye un protocolo de actuación ante el acoso laboral, cuando este ya ha llegado a producirse.

Con el fin de facilitar su implantación en la empresa, se incorporan en los anexos los documentos necesarios para aplicar el procedimiento, en vistas a que su utilización sea lo más práctica y sencilla posible. En los anexos se incluyen:

- » Normas básicas de conducta.
- » Declaración de principios de la empresa.
- » Cuestionario de chequeo de la situación de la actividad preventiva.
- » Cuestionario de clima de violencia laboral de baja intensidad.
- » Diario de incidentes avalado por el INSHT, cuyo objetivo es identificar la posibilidad de estar siendo objeto de acoso laboral en el trabajo.

El protocolo de actuación que proponemos ha sido realizado por la Unión General de Trabajadores (UGT) y está validado por el INSHT, estando incluido en las Notas Técnicas de Prevención (NTP) 891 y 892 denominadas, respectivamente, “Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I” y “Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral II”.

Se trata de un sistema que posibilita a cada empresa solucionar de forma autónoma la violencia laboral, sin tener que recurrir a la tutela judicial si no se desea, promoviendo un clima favorable que revierta en la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores y de la propia organización.

Atendiendo a la evolución que tienen las situaciones de violencia, el procedimiento consta de cinco momentos básicos explicados y desarrollados en la guía:

- » Momento 1, de negociación y acuerdo.
- » Momento 2, de prevención proactiva.
- » Momento 3, de detección temprana de situaciones de riesgo de violencia.
- » Momento 4, de gestión y resolución interna del conflicto.
- » Momento 5, de respuesta de solución.

No obstante, insistimos en la importancia de adelantarnos a estas situaciones a través de estrategias preventivas, principalmente organizativas, dirigidas a evitar conductas de acoso laboral.

ACOSO ESCOLAR (BULLYING)

El maltrato entre iguales, acoso escolar o *bullying* es un problema serio que puede afectar dramáticamente la habilidad de los escolares a progresar académica y socialmente, además de suponer para los propios docentes una variable muy influyente en la generación de estrés percibido en la realización de su trabajo.

Cuando hablamos de “acoso escolar” nos referimos a situaciones en las que uno o más alumnos o alumnas persiguen e intimidan a otro –víctima– mediante insultos, rumores, vejaciones, aislamiento social, moteos, agresiones físicas, amenazas o coacciones. Estas acciones son repetidas en el tiempo, pudiendo desarrollarse a lo largo de meses e incluso años, pudiendo tener consecuencias devastadoras para la salud física y mental de la víctima.

La continuidad de estas situaciones provoca en las víctimas efectos claramente negativos: descenso en su autoestima, estados de ansiedad e incluso cuadros depresivos, lo que dificulta su integración en el medio escolar y el desarrollo normal de los aprendizajes.

Desde esta perspectiva es nuestro deseo abordar esta cuestión con el objetivo de encontrar soluciones que prevengan y/o mitiguen la concurrencia de esta lacra en los centros educativos con el fin de favorecer una cultura de tolerancia cero hacia el maltrato.

En la presente guía se define y acota el concepto de acoso escolar para saber primeramente de qué estamos hablando y poder ofrecer estrategias preventivas. Finalmente, se propone un protocolo de actuación en casos en los que ya se hayan detectado situaciones de acoso escolar.

En el protocolo de actuación que presentamos se orienta sobre:

- » Qué hacer cuando un alumno/a se siente víctima de acoso, o bien la familia, el profesorado o algún compañero/a detecta una situación de este tipo.
- » Cómo actuar en el centro educativo ante una denuncia de acoso escolar:
 - Cuando la denuncia se ha realizado en el propio centro educativo.
 - Cuando la denuncia se ha realizado en el servicio de inspección educativa.
 - Cuando la denuncia procede de la Fiscalía de menores.

Además de estas cuestiones, también se sugiere la utilización del método Pikas; se trata de un método empleado para disuadir al agresor o agresores de su ataque hacia un compañero, proponiendo una intervención específica con el agresor.

Incidimos, no obstante, en la importancia de la prevención, dando especial protagonismo al Plan de convivencia de los centros educativos ofreciendo orientaciones prácticas para su elaboración y puesta en marcha. Todo ello se explicita en la documentación anexa a la guía, donde se ofrecen diferentes documentos e ideas para llevar a la práctica.

En dichos anexos se recogen los siguientes documentos:

- » Mitos e ideas erróneas sobre el maltrato entre escolares.
- » Modelos de registro para el análisis de la realidad del centro en materia de convivencia y clima escolar.
- » Cuestionario para la evaluación de la convivencia en los centros educativos.

» Lista de chequeo: mi vida en la escuela.

» Fases de la mediación.

» Hoja de recogida de información sobre *bullying*.

Dentro de la definición del concepto se describen los tipos de acoso escolar, los lugares donde se produce, los sujetos implicados y las consecuencias no solo para el acosado, sino también para el agresor, el profesorado y para toda la comunidad escolar.

En el apartado de la prevención del acoso escolar recalamos la importancia de:

» La convivencia democrática. El objetivo es convivir desarrollando valores de participación real y no solo burocrática, intentando evitar desequilibrios de poder y democratizar la vida escolar.

» Las medidas organizativas. El objetivo es disminuir la agresividad, la intolerancia y la arbitrariedad en el centro escolar.

» La colaboración familiar. El objetivo es fortalecer la implicación de la familia en la vida escolar y la responsabilidad en la toma de decisiones educativas conjuntas sobre sus hijos e hijas.

» El entorno sociocomunitario. El objetivo es abrir cauces de participación e intervención del ámbito sociocomunitario en el desarrollo de la actividad escolar que promueva una convivencia en positivo.

Además de estas estrategias de carácter general, subrayamos la trascendencia del Plan de Convivencia, el Plan de Acción Tutorial y la Mediación Escolar.

TECNOESTRÉS

La inclusión progresiva de nuevas tecnologías en la docencia (Pizarra Digital, Agenda electrónica, *blogs* educativos y de aula, redes sociales, plataformas educativas, tramitación de documentos por Internet o correo electrónico) no debería ser, por sí misma, fuente generadora de estrés. Sin embargo, los cambios provocados por su implantación laboral en la organización del trabajo, así como las nuevas demandas derivadas de su uso, tienen un indiscutible impacto sobre los sistemas de comunicación de los centros de trabajo.



Valores Factores de riesgo psicosocial en la enseñanza (FRP)

Burnout o síndrome del quemado (sq)

Qué es
Efectos sobre salud
Diferencias con otros de origen psicosocial



DEFINICIÓN

Es una patología derivada de la interacción del individuo con los factores psicosociales del trabajo. Maslach lo define como "un síndrome de despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir en personas".

Es preciso que en el desarrollo del trabajo se dé un intercambio trabajador - cliente, trabajador-paciente o trabajador-usuario. En "servicios humanos" de ayuda como la enseñanza, los servicios...

SÍNTOMAS

Para caracterizar un Burnout, se deben producir los siguientes:

1. **Agotamiento emocional:** Sensación de agotamiento: sensación emocional.
2. **Despersonalización:** Aparición de cinismo: actitud distante del mismo así como los compañeros/as de trabajo. Se producen conductas son vistas por los usuarios de manera deshumanizada.
3. **Baja realización personal en el trabajo:** Sensación de ineptitud: no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el desempeño. Descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados.

Esta situación también repercute en las relaciones interpersonales, el contenido de las tareas y los ritmos de trabajo, influyendo por tanto en las condiciones laborales y afectando a nuestra salud si no se diseñan adecuadas estrategias preventivas en su introducción en los puestos de trabajo.

Con este punto de partida definiremos el término *tecnoestrés* como "Un estado psicológico negativo relacionado con el uso de las TIC o amenaza de su uso en un futuro.

Este estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC". (Salanova, 2003).

En la guía se propone el cuestionario que el INSHT ha desarrollado para diagnosticar el *tecnoestrés*, es el denominado RED-TIC elaborado por el equipo de investigación Wont de la Universidad Jaime I de Castellón.

El RED-TIC nos permite obtener información sobre indicadores tales como las demandas y falta de recursos

laborales y personales, y las posibles consecuencias, a nivel emocional, que puedan derivarse del uso de los sistemas y herramientas tecnológicas. En este cuestionario se mide el riesgo de *tecnoestrés* a través de cuatro tipos de dimensiones: escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia. Analizando las conclusiones obtenidas de la aplicación de este método podemos deducir las dos siguientes situaciones:

» *Tecnoansiedad*: aquellos resultados que supongan altas puntuaciones en ansiedad, escepticismo e ineficacia.

» *Tecnofatiga*: aquellos resultados que reflejen altas puntuaciones en fatiga, escepticismo e ineficacia.

Cuando, en el resultado de la aplicación de esta metodología, obtengamos resultados elevados en alguno de los cuatro indicadores (ansiedad, fatiga, escepticismo e ineficacia), si bien no podemos decir que estamos en una situación de riesgo de *tecnoestrés*, sí podemos encontrarnos ante una situación en la que es necesario adoptar medidas preventivas, que permitan reducir o eliminar las causas detectadas, así como evitar su aparición futura.

WEB ESPECÍFICA SOBRE RIEGOS PSICOSOCIALES EN LA ENSEÑANZA

La página web que ofrecemos es la aplicación telemática de la guía “Herramientas de gestión del estrés en los centros escolares” que, además de contener los protocolos de actuación en caso de acoso laboral y acoso escolar, cuenta con los siguientes documentos:

- » Evaluación *Burnout* de Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS).
- » Test Salud Total de Langner-Amiel.
- » Cuestionario para la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza (FRP) de Luis Gómez Pérez.

EVALUACIÓN BURNOUT DE MASLACH BURNOUT INVENTORY GENERAL SURVEY (MBI-GS)

El síndrome de estar quemado en el trabajo o *burnout* 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”.

Es preciso que en el desarrollo del trabajo exista un intercambio relacional intenso y duradero de trabajador-cliente, trabajador-paciente o trabajador-usuario. Esta respuesta se da en trabajos de “servicios humanos” de ayuda como la enseñanza, los servicios sociales, los servicios sanitarios, etc.

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

1. Agotamiento emocional: Sensación de agotamiento. Sensación de no poder dar más de sí a nivel emocional.
2. Despersonalización: Aparición de cinismo. Actitud distante ante el trabajo, las personas objeto del mismo y los compañeros/as de trabajo. Se produce un endurecimiento afectivo y sus conductas son vistas por los usuarios de manera deshumanizada.

3. **Baja realización personal en el trabajo:** Sensación de ineficacia profesional. Sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.

El *burnout* es un proceso que surge como consecuencia del estrés laboral crónico, en el cual se combinan variables de carácter individual, social y organizacional. Se trata, por tanto, de un síndrome con connotaciones afectivas negativas que afecta a los trabajadores en distintos niveles (personal, social y laboral).

El origen del síndrome reside en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo, fundamentalmente en las demandas de interacción que se producen con los alumnos del centro. Cuando estas exigencias son excesivas y conllevan una tensión en el aspecto emocional y cognitivo, generan las condiciones propicias para que también las fuentes de estrés actúen y produzcan en el individuo los síntomas del SQT.

Sin embargo, si se tienen en cuenta algunas variables de personalidad, socio-demográficas, individuales o del entorno personal, pueden darse evoluciones diferentes en el desarrollo del síndrome.

De este modo, para medir la posible aparición del SQT hemos incluido en la página web el instrumento de medida Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS), publicado en su versión española por Salanova.

Este instrumento puede ser útil para realizar una primera medida del *burnout* entre los trabajadores de una organización y permite la comparación de los resultados obtenidos con una muestra normativa de población trabajadora española.

TEST SALUD TOTAL DE LANGNER-AMIEL

La Organización Mundial de la Salud entiende por salud un estado de bienestar o equilibrio físico, psíquico y social,

y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. El cuestionario que presentamos está diseñado y dirigido a detectar esa posible falta de salud, teniendo la característica de ser de rápida aplicación y estar basado en la auto-percepción del individuo sobre ciertos pensamientos, sentimientos y comportamientos que, valorados dentro de unos parámetros estándar de respuesta, podrían determinar un posible problema de salud mental.

Con este tipo de encuestas estandarizadas se pueden medir posibles estados neuróticos y reacciones psicofisiológicas como depresión y ansiedad. Así, aunque tiene correlación con otras disfunciones (por ejemplo, del aparato digestivo, reumatismos, aparato respiratorio...) la mayor correlación se da con disfunciones del sistema nervioso central y periférico.

El TST muestra sintomatología psicósomática, fundamentalmente relacionada con el estrés. Trata de cómo en un momento determinado, la relación con el contexto donde se encuentra el trabajador puede ser motivo de disfunción para la persona. De este modo, es posible establecer una hipótesis para un estudio más profundo, relacionando una determinada condición psicosocial de trabajo a la sintomatología presentada.

Previamente, en hoja aparte, y en función del estudio que se quiera realizar, pueden añadirse datos como: edad, sexo, puesto de trabajo, antigüedad en el puesto, centro de trabajo... Así, posteriormente, se puede tratar y conseguir información más valiosa para el diagnóstico.

Una puntuación elevada en este test no nos indica obligatoriamente la existencia de alteraciones, pero revela que puede existir una probabilidad, recomendando realizar un examen más profundo de la situación.

CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

EN LA ENSEÑANZA (FRP) DE LUIS GÓMEZ PÉREZ.

Tras la experiencia del estudio anterior “El estrés en los trabajadores de enseñanza secundaria”, en el que se propuso un cuestionario de evaluación del estrés para este colectivo basado en el cuestionario de evaluación del INSHT: “Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación”, desde FETE-UGT hemos querido seguir con el propósito de avanzar en el análisis de los riesgos psicosociales en la docencia. Este interés, ha hecho posible la elaboración del Cuestionario para la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza (FRP) que a continuación pasamos a exponer.

OBJETIVO

El cuestionario que presentamos pretende abarcar los distintos factores psicosociales que con más frecuencia pueden aparecer durante el desarrollo de la labor docente con el fin de estudiar su prevalencia en el tiempo y poder desarrollar medidas preventivas para adelantarnos a las situaciones de riesgo.

De este modo, la aplicación de esta herramienta preventiva a lo largo de cursos sucesivos permite recoger información para sustentar el estudio de las fluctuaciones en el tiempo del grado de incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el sector docente (perspectiva secuencial).

A partir de la base de datos de FETE-UGT se podrán obtener periódicamente resultados de estos análisis actualizados en el contexto del sector docente y en el ámbito de todo el Estado.

DESCRIPCIÓN DEL CUESTIONARIO

El cuestionario ha sido elaborado por Luis Gómez Pérez, (Licenciado y Doctor en Psicología y Diplomado en Magisterio) y generado por la Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT, a partir de la adaptación al sector docente de otros cuestionarios para la evaluación de las condiciones de trabajo.

El FRP presenta veinte factores de riesgo agrupando en cada uno de ellos los ítems que lo conforman, en cuantía variable que oscila entre 3 y 8 ítems. Los

FACTORES PSICOSOCIALES	Nº DE ÍTEMS
Influencia en el trabajo	5
Apoyo social en el trabajo	5
Refuerzo	5
Calidad de liderazgo	5
Violencia de conflicto interpersonal en el contexto laboral	6
Exigencias cuantitativas y de control del tiempo	6
Exigencias cognitivas	5
Exigencias sensoriales	4
Exigencias emocionales	3
Previsibilidad	3
Rol en la organización, ambigüedad de rol	6
Rol en la organización, conflicto de rol	5
Sentido del trabajo	4
Satisfacción	6
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	4
Integración en la profesión y en el centro	6
Competencia y eficacia	5
Salud	4
Doble presencia	8
Seguridad/inseguridad en el trabajo	4

Tabla 1

factores psicosociales que componen el cuestionario FRP son: (Ver tabla 1)

Cada una de las cuestiones o ítems se responde en una escala de frecuencia, tipo Likert, que incluye valores del 1 al 4. El valor 1 representa el total desacuerdo con lo afirmado en el ítem (Nunca) y el valor 4 significa total acuerdo con lo indicado en el ítem (Siempre).

PROCEDIMIENTO PARA HALLAR UN ÍNDICE DE RIESGO

Las puntuaciones señaladas (escala de 1 a 4) en cada uno de los 100 ítems pueden ser analizadas cuantitativamente ítem a ítem, así como a través de un indicador cuantitativo de la incidencia del riesgo psicosocial de cada uno de los veinte factores que forman el cuestionario (índice de riesgo).

Este índice se calcula fácilmente mediante el sumatorio de los valores puntuados en los ítems de ese factor, teniendo en cuenta al sumar, el valor positivo (+) o negativo (-) del contenido de cada ítem. Dicho valor, (+) o (-), está indicado a la

derecha de la escala de puntuación de cada ítem.

El cuestionario incluye una tabla que muestra gráficamente el referente criterial para la clasificación de las puntuaciones obtenidas mediante sumatorios en cada factor, estableciendo valores bajos, medios y altos.

UTILIDAD

Dicho cuestionario centra su utilidad en el análisis de los riesgos psicosociales en los puestos de trabajo del profesorado, permitiendo orientar las medidas preventivas necesarias para cambiar las condiciones laborales, tanto las influenciadas por los factores de riesgo como las generadoras de dichos factores.

Desde el conocimiento de las particularidades del trabajo docente, la aplicación de esta herramienta preventiva a lo largo de cursos sucesivos potencia la toma de conciencia individual y colectiva del profesorado acerca de la incidencia que sobre su puesto de trabajo y su persona ejercen los factores de riesgo psicosocial, a la vez que

aporta periódica y sistemáticamente datos actualizados sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza, todo ello sustentando acciones preventivas contextualizadas y a distinto nivel.

PROSPECTIVA

La versión telemática desarrolla un procedimiento por el cual las respuestas al cuestionario que sean recogidas a través de la plataforma, además de proporcionar un análisis individual de la percepción que tiene el usuario sobre los factores psicosociales de su trabajo, formarán parte de una base de datos permanentemente renovable, desde la cual efectuar análisis de validez y fiabilidad, escalas tipificadas para la evaluación y análisis diferenciales y correlacionales de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, periódicamente, en función de las variables sector público/privado, geográficas, nivel educativo en el que trabaja el docente, sexo, edad y años de servicio en la enseñanza, tipo de organización y liderazgo en el centro docente, etc.

El análisis continuado, secuencial, de los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en el trabajo docente, facilitará la promoción de medidas preventivas de los riesgos psicosociales, contextualizadas en el sector docente y diferenciales en virtud de las principales variables sociodemográficas y laborales-profesionales del profesorado.

FACTORES DE RIESGO Y PROPUESTAS DE ACCIÓN PREVENTIVA

Destacamos la posibilidad que plantea el cuestionario de aplicación de diferentes propuestas preventivas agrupadas o encuadrables en cada uno de los 20 factores de riesgo. De este modo, se ofrecen diferentes orientaciones para enfocar la acción preventiva de cada factor de riesgo; no obstante, estas orientaciones son genéricas y deben estar asociadas al cambio en las condiciones de trabajo que constituyen el riesgo en cada factor.

Por ejemplo, para el factor de riesgo V: “Violencia y conflicto interpersonal” las propuestas de acción preventiva están enmarcadas en: establecer un Plan de convivencia, elaborar recursos y protocolos de actuación ante el conflicto, desarrollar un plan de formación del profesorado en materia de resolución de conflictos, impulsar agentes de mediación, etc.

VERSIÓN TELEMÁTICA

En las versiones autoaplicadas, el cuestionario permite la apreciación cualitativa de las condiciones de trabajo y la incidencia percibida de cada ítem, y por tanto la detección de riesgos en el puesto de trabajo. Este formato también posibilita cuantificar la percepción, hallar índices de riesgo por factor y aplicar análisis estadísticos a esos valores. En este sentido, el análisis avanzado de los datos obtenidos en muestras representativas y generalizadas en el sector docente es necesario para orientar las estrategias en política preventiva del sector, pero al mismo tiempo el uso autoaplicado de esta herramienta impulsa la cultura preventiva en los centros docentes y fomenta las acciones preventivas dependientes de los márgenes de autonomía organizativa y de gestión de los centros.

RIESGOS DERIVADOS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DOCENTE

La enseñanza como tarea posee características específicas, que desde una perspectiva prevencionista importa considerar por su potencial de influencia sobre el bienestar y la salud del docente. Hacemos referencia a las más destacadas:

» La intensidad y la complejidad de las relaciones interpersonales en la enseñanza se ha mostrado como causa relevante del grado de satisfacción e insatisfacción del docente, a la vez que factor reductor o generador de estrés laboral, ya que de la calidad de las relaciones interpersonales con otros miembros de la comunidad educativa, dependen en gran medida el posible refuerzo que reciba el docente, la estima y, como factor relevante, el apoyo social en el trabajo.

En este marco, los conflictos interpersonales, principalmente con alumnado y con otros docentes, también se han destacado en la enseñanza como un factor de riesgo psicosocial de incidencia superior al apreciado en otras profesiones.

En síntesis, las relaciones interpersonales han sido destacadas como la mayor fuente de satisfacción en el trabajo docente y un recurso reductor del estrés laboral, especialmente cuando se establecen redes de apoyo mutuo entre docentes; pero también las relaciones interpersonales son la principal causa de conflicto e insatisfacción.

» La ambigüedad y conflicto de rol han sido identificados claramente como dos

estresores de elevada incidencia en el sector docente, especialmente cuando las tareas, funciones y responsabilidades no están bien definidas o cuando estas resultan contradictorias o incompatibles entre sí.

Un rol puede ser definido como “el conjunto de expectativas y demandas que se espera de la persona que ocupa una determinada posición”.

Cuando se envían demandas y expectativas incompatibles entre sí se origina lo que se denomina “conflicto de rol”, mientras que si se envían expectativas con información insuficiente se produce una situación de “ambigüedad de rol” (información insuficiente sobre los objetivos a conseguir, las actividades a realizar, los medios adecuados y las consecuencias que seguirán al desempeño del rol).

Ambigüedad y conflicto son frecuentes entre docentes, por su característica de semiprofesionales, porque el objeto de su trabajo es impreciso y discutido, y porque el trabajo se desarrolla en contextos de implícita diversidad social, cultural, ideológica y motivacional.

» Las exigencias emocionales, relacionadas con la implicación afectiva en el trabajo, son relevantes en un sector laboral-profesional en el que la persona del docente es herramienta de trabajo en la mediación para los aprendizajes y en el que la interacción personal es constante.

El cansancio emocional se ha definido como uno de los componentes del síndrome de *burnout*, de especial incidencia en las profesiones de servicios y, entre ellas, en la enseñanza.

» La participación en la toma de las decisiones que afectan a la organización y disposición de las condiciones del trabajo docente y la autonomía o control sobre las propias condiciones de trabajo, son variables que en la mayoría de casos generan satisfacción en el trabajo, favoreciendo el desarrollo personal en la profesión y el equilibrio emocional a través de la integración, el sentido de pertenencia o el refuerzo de la autoestima.

Los déficits en autonomía laboral y en participación suelen ir asociados a conflictividad, incremento de la tensión e insatisfacción. Pero en la enseñanza también la autonomía no deseada y la obligatoriedad de la participación son generadoras de insatisfacción y conflicto.

TRÍPTICO “HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR EDUCATIVO”

En este documento se ha resumido el contenido de la página web. Se trata de acercar la realidad psicosocial al docente de un modo divulgativo y mostrando un retrato esquemático del contenido de la web, a través de una información clara y sencilla. El tríptico contiene la presentación breve de los documentos ofrecidos en la web que, como hemos visto a lo largo de esta publicación, consta de:

- » Cuestionario de Autoevaluación de Riesgos Psicosociales en la Enseñanza.
- » Cuestionario de Evaluación del *Burnout* o Síndrome del quemado (SQT).
- » Test de Salud Total de Langmer-Amiel: su aplicación en el contexto laboral.
- » Protocolo de actuación frente al acoso laboral (*mobbing*).
- » Protocolo de actuación frente al acoso escolar (*bullying*).

En definitiva, en el tríptico se presenta primeramente la definición del término “Factor psicosocial” y se continúa con la presentación y descripción simplificada de la web específicamente desarrollada para este proyecto.



 Wolters Kluwer | Educación
España

Elabora: **ESCUELA**

ESCUELA Director: Pedro Badía. Redactora Jefe: Lola García-Ajofrín

Redacción: Pablo Gutiérrez del Álamo y María Piedrabuena. Secretaría de Redacción: Beatriz del Pozo. C/ Orense, 16 - 28020 Madrid • Teléfono: 91 418 62 96 • Fax: 91 556 68 82 • escuela@wke.es • www.periodicoescuela.es • Jefe de Publicidad: Paloma Artero. Tel. 91 418 62 95. publicidad@wkeducacion.es

Suscripciones y Atención al Cliente: C/ Collado Mediano, 9 - 28230 Las Rozas (Madrid) • Teléfono: 902 250 500 • Fax: 902 250 515
clientes@wkeducacion.es • www.wkeducacion.es

Edita: WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A. www.wke.es. Consejero Delegado: Salvador Fernández. Director General: Eduardo García. Directora de Publicaciones: Carmen Navarro. Director Comercial y Marketing: Antonio Úbeda. Depósito Legal: M-5803-2008. ISSN: 1888-4628

Maquetación: María Piedrabuena

Realiza: Comisión Ejecutiva de FETE-UGT, bajo la coordinación de la Secretaría de Salud Laboral

Imágenes: www.baetica.es

