

LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES
DIRIGIDA A
PROFESIONALES DE
LA ENSEÑANZA

TABAJO FIN DE MASTER

UNIVERSIDAD:

“MIGUEL HERNÁNDEZ” Elche

Master Universitario en
Prevención de Riesgos Laborales

Fecha: Septiembre de 2015

DIRECTORA DEL PROYECTO:

Nofre Subirats, Elisa

AUTORA: Heredia Sáez, M^a Reyes

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	5
3. OBJETIVOS.....	6
4. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD	8
4.1. INTRODUCCIÓN	8
4.2. EL TRABAJO Y LA SALUD.....	9
4.3. DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO.....	13
4.4. TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS APLICADOS A LOS CENTROS EDUCATIVOS.....	14
4.5. NORMATIVA APLICABLE.....	15
5. FUNDAMENTACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA DOCENCIA.....	18
5.1. INCIDENCIA DEL FENÓMENO	18
5.2. ESTUDIOS SOBRE EL MALESTAR DOCENTE.....	21
5.3. LA INCIDENCIA DEL SÍNDROME DEL QUEMADO POR EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA	25
5.4. PERCEPCIÓN SOCIAL DEL RIESGO.....	29
5.5. CONCLUSIONES EN RELACION A LOS FACTORES DE RIESGO PERCIBIDOS POR LOS DOCENTES	30
6. ANÁLISIS DE RIESGOS LABORALES EN LA DOCENCIA	33
6.1. RIESGOS DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD	33
6.2. RIESGOS DERIVADOS DEL MEDIO AMBIENTE.....	36
6.3. RIESGOS DERIVADOS DE LA CARGA DE TRABAJO.	40
6.4. RIESGOS PSICOSOCIALES ESPECÍFICOS	64
7. ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN	80
7.1. RECURSOS PARA EL TRABAJO DOCENTE.....	81
7.2. PROPUESTAS, MATERIALES Y CURSOS	82
8. CONCLUSIONES	84
9. BIBLIOGRAFIA.....	87

ANEXO I: Programación Didáctica “Herramientas para mejorar el malestar docente”

“La profesión docente es siempre una actividad ambivalente. Nos presenta, como en el mito de Jano - el de las dos caras - una puerta abierta por la que podemos entrar o salir. Por una parte, la enseñanza puede vivirse con optimismo, y convertirse en una forma de autorrealización profesional, ya que en ella podemos darle sentido a toda una vida. Por otra parte, no es posible esconder la otra cara de la profesión docente: una profesión exigente, a veces físicamente agotadora, sujeta siempre al juicio de un público que con sus preguntas nos pone a prueba, no solo en nuestros conocimientos, sino también en nuestra propia coherencia personal.”

José Manuel Esteve

1

INTRODUCCIÓN.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, “Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio“. “En cumplimiento del deber de protección, la Administración deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, la Administración realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores...”. Por tanto, los docentes quedan incluidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley. Sin embargo, éstos asocian la expresión riesgo en los centros docentes a situaciones ocurridas a los alumnos, pero no asocian dicho concepto a su propia situación, normalmente debido a que no han recibido ni información ni formación previa. El trabajo docente diario está sometido a una gran cantidad de riesgos, alguno de los cuales pueden desembocar en accidentes de mayor o menor gravedad.

Partiendo de la siguiente premisa: “La prevención de riesgos laborales tiene por objeto promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivado del trabajo” y centrando la atención en los profesionales de la educación, pertenecientes al sector terciario o servicios, la mejora continua de las condiciones de trabajo sólo puede conseguirse mediante la implantación y aplicación de un sistema de gestión preventiva basado en los principios de información, formación, consulta y participación de los trabajadores. Pero además, y de acuerdo con la normativa vigente, los centros educativos están obligados a integrar la prevención en el conjunto de sus actividades académicas, investigadoras, administrativas y de gestión y en todos los niveles jerárquicos de su estructura organizativa.

Los cambios que se están produciendo en la sociedad actual están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud: la indisciplina del alumnado (López Fernández, 2000), la delegación de responsabilidades

educativas propias de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de alumnado, el trasvase de responsabilidades al docente por falta de personal especializado, etc. Todo ello ha dado lugar al hecho de que se produzca un cambio en las causas de las bajas laborales entre los profesionales de la educación, pues cada vez son más los docentes que al desarrollar su labor padecen dolencias de tipo psicosocial que han desplazado a enfermedades tradicionales en este colectivo: problemas en la voz, esquelético-musculares, infecciosos, etc.

A través de este proyecto se intenta tratar el tema de la salud laboral docente en los centros educativos, centrandó la atención en los problemas de salud mental y física que más atañen al profesorado y proponiendo métodos de prevención y posibles soluciones que el personal docente de los centros pueden llevar a la práctica. Para ello, se debe concienciar al personal de los centros educativos de la importancia que tiene la salud en nuestro trabajo y se les debe animar a tomar las medidas necesarias para prevenir accidentes y/o enfermedades.

Teniendo en cuenta que uno de los cambios más significativos de los últimos años en la enseñanza no universitaria ha sido la introducción de nuevas exigencias y actividades para el profesorado y que en secundaria han sido más incisivos, ya que han supuesto la concentración en un mismo centro docente de una gran diversidad de alumnado, tanto en cuanto a la edad como a los niveles educativos impartidos, en los centros de secundaria han de convivir tradiciones y competencias docentes de tres colectivos de profesorado, antes claramente separados: educación general básica (EGB), bachillerato unificado polivalente y formación profesional, y que estos cambios ha llevado al sector de la enseñanza riesgos laborales nuevos, este proyecto tiene como objetivo central el trabajo docente en etapas de educación secundaria obligatoria, sin descuidar los aspectos generales a tratar en todos los niveles educativos.

2

JUSTIFICACIÓN.

La docencia es una profesión dura que exige tratar con personas e implica la adaptación constante a nuevas necesidades en una sociedad cambiante. Con frecuencia los profesionales de la enseñanza, como cualquier otro trabajador, se enfrentan a numerosos riesgos en el ejercicio de su profesión, los trastornos de salud relacionados con el trabajo en este colectivo abarcan un amplio abanico que va desde problemas clásicos, como los relacionados con el esfuerzo vocal, el dolor de espalda o el estrés.

El desempeño de este puesto implica la planificación y desarrollo de diversas actividades teórico-prácticas de enseñanza en el marco de la actividad docente del centro y la gestión de diversos medios educativos, además de la participación, en ocasiones, en diversas actividades que, sin ser docentes propiamente dichas, están relacionadas con las descritas anteriormente: claustros, consejos escolares, reuniones con padres/tutores, etc.

En nuestros días, ser un profesional de la educación puede conllevar una presión considerable y a veces incluso un cierto factor de riesgo relacionado con la violencia en el trabajo. Un asunto preocupante que requiere de medidas de prevención.

Los profesionales de la educación constituyen uno de los sectores con un índice de estrés más elevado en su trabajo, debido en buena parte a los riesgos de violencia de que pueden ser objeto en algunas ocasiones. A pesar de esto, todavía hoy, socialmente persiste la idea de que quienes trabajan en la enseñanza no se enfrentan a riesgos especialmente dañinos. La mayor prueba es que hay una gran cantidad de enfermedades y riesgos para otras profesiones, y sin embargo para la enseñanza no aparecen recogidas. Sin embargo, cada año se publican datos y se realizan estudios que ponen de manifiesto la persistencia de patologías específicas entre los trabajadores del sector que afectan a las personas, que terminan enfermando. Además, al ser enfermedades que se van generando en un espacio temporal muy grande, suelen escapar a la relación evidente de causa-efecto que tienen, por ejemplo, los accidentes, y al no ser reconocidas como enfermedades profesionales, derivan hacia quienes las padecen todos los gastos de rehabilitación y recuperación de dolencias que son ocasionadas con motivo del

desempeño del trabajo. Si a esto añadimos que la vigilancia de la salud a través de los reconocimientos médicos no se hace de forma sistemática y específica hacia los riesgos propios de nuestro entorno laboral, y la falta de formación e información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, se completa un círculo que imposibilita tomar las medidas preventivas adecuadas.

3

OBJETIVOS.

Partiendo de la normativa base, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 15 define los "principios generales de la acción preventiva" a aplicar en el trabajo¹ y centrandó la actuación en profesionales docentes que desarrollan su labor en la enseñanza básica de ESO, la elaboración y desarrollo de este proyecto tiene por objetivo general:

- ✓ *Sensibilizar en relación a los principios generales de la acción preventiva con el fin reducir y/o minimizar los riesgos laborales en la profesión docente.*
- ✓ *Asegurar el cumplimiento de la normativa en relación a la formación e información que deben tener los profesionales de la enseñanza en general y los profesores de secundaria en particular, en materia de prevención de riesgos laborales.*

Para llevar a cabo el objetivo general se desarrollarían los siguientes objetivos específicos:

¹ La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 15

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono, y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores y trabajadoras.

- ✓ *Dotar de estrategias para que los profesionales de la enseñanza conozcan que situaciones laborales deben ser identificadas, evaluados sus riesgos y establecidos los planes de prevención, a fin de que se eviten los accidentes laborales y se produzcan enfermedades profesionales que, todavía hoy, no son reconocidas como tales.*

Es importante saber que para prevenir riesgos en los Centros Docentes, todos los Centros deben tener un *Plan de Prevención* donde se especifiquen los riesgos potenciales del Centro, indicando los medios disponibles para hacer frente a una posible emergencia. Una vez elaborado el Plan los alumnos y profesores deben conocerlo y realizar simulacros para que en caso de que ocurra la emergencia pueda poner en práctica todo lo aprendido.

Por lo tanto, la *Prevención de Riesgos Laborales y la Salud Laboral debe estar integrada tanto en la práctica como en la gestión educativa diaria.*

- ✓ *Dar a conocer la incidencia y los riesgos generales y específicos que se encuentran los profesores en su puesto de trabajo, dando especial énfasis a problemas psíquicos y psicosomáticos, considerando estos como los más difícil de detectar.*

Los riesgos más frecuentes en los docentes los podemos clasificar en dos grupos:

Riesgos derivados del trabajo, en el que se encontrarían los riesgos eléctricos, caídas al mismo nivel, orden y limpieza, riesgos del medio ambiente, ruido, condiciones termo higrométricas, Iluminación y ventilación.

Riesgos derivados de la carga de trabajo. En este grupo se encuadrarían los riesgos derivados de la voz y su prevención, problemas músculo esqueléticos, trabajo con pantallas de visualización de datos, riesgos psicosociales específicos, insatisfacción laboral, estrés, síndrome de Burnout Mobbing (hostigamiento psicológico en el trabajo)

- ✓ *Sensibilizar hacia la necesidad de la formación permanente en materia de prevención de riesgos laborales.* Esta formación contribuiría sobremanera a la prevención de posibles accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mejorando la cultura preventiva de los docentes, sea a través de la motivación personal, sea a través de la aprehensión de actitudes y aptitudes que modifiquen los comportamientos inseguros, reduciendo las situaciones de riesgo.

Por ello, los profesores deben ser formados en técnicas básicas de comunicación, normalización, prevención medioambiental y dominio de los primeros auxilios básicos, conocimientos que además de la utilidad laboral evidente, conforman la puesta en disposición para la transmisión de dichos conocimientos y actitudes a los alumnos.

Prevenir es actuar antes de que el accidente ocurra, es decir, poner los medios cuando todavía no se ha producido el accidente

4

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD

4.1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en su exposición de motivos, apartado 4, establece el objetivo común europeo en materia preventiva:

"El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley".

La Constitución Española, en su artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores o trabajadoras en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución.

Para la consecución de tal objetivo deberíamos empezar por abordando los siguientes conceptos básicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo:

4.2. EL TRABAJO Y LA SALUD.

CONCEPTO DE SALUD

La Organización Mundial de la Salud define la salud como "*el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad*".

Es importante resaltar la triple dimensión de la salud física, mental y social, y la importancia de lograr que estén en equilibrio en cada persona.

La interacción del trabajador o trabajadora con su trabajo puede dar como resultado un estado de "falta de salud" del propio trabajador o trabajadora. Para conseguir ese estado de bienestar se impone la necesidad de adaptar cada trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo; es decir a sus condiciones fisiológicas y psicológicas.

CONCEPTO DE RIESGO LABORAL

Concepto de Peligro: Una definición válida de peligro la podemos encontrar en la norma europea UNE-EN 292-1, titulada "Seguridad de las máquinas. Conceptos básicos, principios generales para el diseño". Se define peligro como una fuente de posible lesión o daño para la salud. Por su parte la norma UNE 81902 experimental "Prevención de Riesgos Laborales. Vocabulario" lo define como una fuente o situación con capacidad de daños en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ellos.

Concepto de Riesgo: El riesgo puede definirse como la combinación de la frecuencia, la probabilidad y las consecuencias que podrían derivarse de la materialización de un peligro. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

La probabilidad es la posibilidad de que una cosa se cumpla o suceda.

La frecuencia es la repetición de un acto o suceso de manera habitual.

Analizando estas dos definiciones puede concluirse que la probabilidad es algo más amplio que la frecuencia ya que ésta última implica necesariamente que algo se repita, mientras que la probabilidad recoge además la posibilidad de que algo no se produzca.

Una vez hecha esta apreciación, podemos destacar de la definición de riesgo dos palabras: probabilidad y consecuencia.

La probabilidad de que ocurra un daño se puede graduar desde alta hasta baja, siguiendo el siguiente criterio:

- ✓ Probabilidad alta: El daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- ✓ Probabilidad media: El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- ✓ Probabilidad baja: El daño ocurrirá raras veces.

En cuanto a las consecuencias, éstas pueden ser:

- ✓ Ligeramente dañino. Daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, etc.
- ✓ Dañino. Laceraciones, quemaduras, etc.; enfermedad que conduce a una incapacidad menor.
- ✓ Extremadamente dañino. Amputaciones, fracturas mayores, cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

4.2.1. RIESGOS PROFESIONALES.

Analizar las condiciones laborales de los trabajadores o trabajadoras de la enseñanza debe ser un mecanismo coherente con las exigencias de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. B.O.E. Nº 269, de 10 de noviembre.

La norma mencionada, dedica el artículo 14 al Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales, y en el punto 1 declara: *"Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo..."*

Así mismo en el artículo 16, dedicado a la Evaluación de riesgos, punto 1, establece: *"La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquéllos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la*

actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas..."

Desde un punto de vista técnico, dar cumplimiento a estos mandatos legales, se concreta en el análisis pormenorizado de las tareas y puestos de trabajo, es decir, revisar las tareas que se realizan en los centros educativos y el entorno en que se desarrollan.

4.2.2. FACTORES DE RIESGO.

Los factores de riesgo son aquellos elementos presentes en las condiciones de trabajo que pueden desencadenar una disminución del nivel de salud del trabajador o trabajadora.

Existen varios tipos de factores de riesgos que se clasifican en los siguientes grupos:

- ✓ Factores o condiciones de seguridad.
- ✓ Factores medioambientales, derivados de un origen contaminante físico, químico o biológico.
- ✓ Factores derivados de las características del trabajo.
- ✓ Factores derivados de la organización del trabajo. Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo.

Es obligación del empresario y de la empresaria:

- ✓ Realizar una evaluación inicial de riesgos.
- ✓ A partir de esta, planificar la acción preventiva.

La evaluación de los riesgos laborales:

- ✓ Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse.

- ✓ Obteniendo la información necesaria para que el empresario o empresaria esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

4.3. DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO.

4.3.1. ACCIDENTES DE TRABAJO

Definición legal: *Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio texto refundido de la Ley de Seguridad Social (BOE 29-6-94).*

Definición técnica: *Todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presente de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable. Interrumpe la continuidad del trabajo, puede causar lesiones a las personas.*

4.3.2. ENFERMEDAD PROFESIONAL

Es un daño cuyo conocimiento es más complejo, pues en muchas ocasiones es diagnosticado como enfermedad común impidiendo así el conocimiento del problema en sus inicios y la aplicación de las medidas preventivas correspondientes.

En España se define jurídicamente la enfermedad profesional (art.116 de LGSS) como: *«la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de 20 Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo aplicación y desarrollo de esta ley, y que ésta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional».*

El Cuadro de Enfermedades Profesionales al que alude el artículo fue aprobado por el Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre.

Las enfermedades contraídas como consecuencia del trabajo y que no estén contempladas como enfermedades profesionales serán consideradas, a efectos legales, como accidentes de trabajo.

4.4. TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES APLICADOS A LOS CENTROS DE ENSEÑANZA.

La Prevención de Riesgos Laborales es el conjunto de actividades o medidas previstas y adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Todo este conjunto de actuaciones, técnicas y métodos se estructura en las siguientes disciplinas:

- ✓ Seguridad Laboral: *“La **Seguridad en el trabajo** es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo”.*
- ✓ *“La **Higiene Industrial** es la técnica que previene la aparición de enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando el medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo”.*
- ✓ *“La **Ergonomía** es una disciplina preventiva cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona”.*
- ✓ *“La **Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales** se dedica al estudio y tratamiento de los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador”.*

La Ergonomía y Psicosociología Aplicada es la de incorporación más reciente al mundo de la Prevención y, aunque el Reglamento de los Servicios de Prevención las formula unidas, se trata de dos especialidades con muchas cosas en común, pero con sus características específicas, que conviene diferenciar.

- ✓ *"La Medicina del trabajo es una ciencia que partiendo del conocimiento del funcionamiento del cuerpo humano y del medio en que éste desarrolla su actividad, en este caso el laboral, tiene como objetivos la promoción de la salud, la curación de las enfermedades y la rehabilitación".*

Una estrategia racional conduce a intentar atajar los riesgos en las fases previas al accidente. La intervención preventiva se basa en algo aparentemente tan simple como que la eliminación de los factores de riesgo o su control evitarán el accidente de trabajo. La prevención de accidentes debe contemplar no sólo medidas de seguridad específicas, sino también mejoras generales de las condiciones de trabajo. Debe ser una prevención integral y estar, además, integrada, es decir formar parte de la planificación y gestión de la empresa. Con independencia de eso, la seguridad requiere una serie de técnicas específicas que se esquematizan en el cuadro adjunto

4.5. **NORMATIVA APLICABLE.**

4.5.1. **LEGISLACIÓN BÁSICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

- ✓ Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre.
- ✓ Real Decreto 39/1997, sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por el Real Decreto 780/1998 de 30 de abril.
- ✓ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- ✓ Real Decreto 1537/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan enseñanzas escolares de régimen general, BOE 10 Diciembre.

- ✓ Real Decreto 556/1989, de 19 de mayo, por el que se arbitran medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios. (BOE. nº 122 de 23-05-89).
- ✓ Orden de 16 de abril de 1998 por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1994 (BOE 29/6/1994), por el que se aprueba el texto refundido de Ley General de la Seguridad Social, LGSS.
- ✓ Real Decreto 1300/1995 (BOE 19/8/1995), de desarrollo en materia de Incapacidades Laborales del Sistema de la Seguridad Social.
- ✓ Orden Ministerial de 16 de enero de 1991 (BOE 18-1-1991), por la que se actualiza el Baremo de Indemnizaciones por Lesiones Permanentes no Invalidantes aprobado por Orden 5/4/1974 (BOE 18/4/1974).
- ✓ Orden de 16 de diciembre de 1987 (BOE 29/12/1987), por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación.
- ✓ Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónica.

4.5.2. NORMATIVA PARA CENTROS ESCOLARES EN ANDALUCÍA.

- ✓ Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. LEA (art. 24),
- ✓ Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

- ✓ I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los centros públicos dependientes de la Consejería de Educación (2006-2010).
- ✓ Orden de 16 de abril de 2008, por la que se regula el procedimiento para la elaboración, aprobación y registro del Plan de Autoprotección de todos los centros docentes públicos de Andalucía, a excepción de los universitarios, los centros de enseñanza de régimen especial y los servicios educativos, sostenidos con fondos públicos, así como las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación, y se establece la composición y funciones de los órganos de coordinación y gestión de la prevención en dichos centros y servicios educativos.
- ✓ Ley de Protección Civil sobre simulacros.
- ✓ Decreto 195/2007, de 26 de junio, por el que se establecen las condiciones generales para la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional y extraordinario.

5.1. INCIDENCIA DEL FENÓMENO

A pesar de que desde el año 1995 existe en España la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), tanto su contenido, como la utilización que del mismo se puede hacer, son unos grandes desconocidos y más en un sector como el de la docencia en el que se hace tan difícil hacer visibles los factores de riesgo existentes para una salud integral.

En la mayoría de los casos son los propios docentes los primeros en pensar que la salud laboral es algo más propio de profesiones que entrañan un riesgo indiscutible, y que la enseñanza no supone ninguno evidente.

Tradicionalmente no se han asociado las afonías que padecen, las alergias, la tensión y las depresiones,... con los riesgos derivados de su trabajo. Esto ha sido así porque, hasta hace relativamente poco, nadie se había parado a reflexionar sobre la cuestión. Poco a poco han ido apareciendo algunos estudios sobre el tema que han contribuido a que surgieran preguntas sobre si lo que a los docentes les pasaba podía tener algo que ver con la salud laboral y se han empezado a identificar algunas de esas dolencias con las condiciones en las que desarrollan su profesión.

La aplicación de la LPRL en cualquier sector de actividad laboral encuentra serios obstáculos y en el sector de la enseñanza esos obstáculos son más numerosos por diferentes razones, la insensibilidad real por parte de la Administración, la sociedad y los propios docentes, en torno a los factores de riesgo que pueden darse en la actividad escolar; la dificultad por hacer visibles los factores de riesgo existentes en el sector, así como el desconocimiento de la propia Ley por parte de los docentes, debido a una falta de formación en la materia, lo que conlleva el desconocimiento de sus derechos y obligaciones.

Gráfico 1: Formación Recibida en PRL

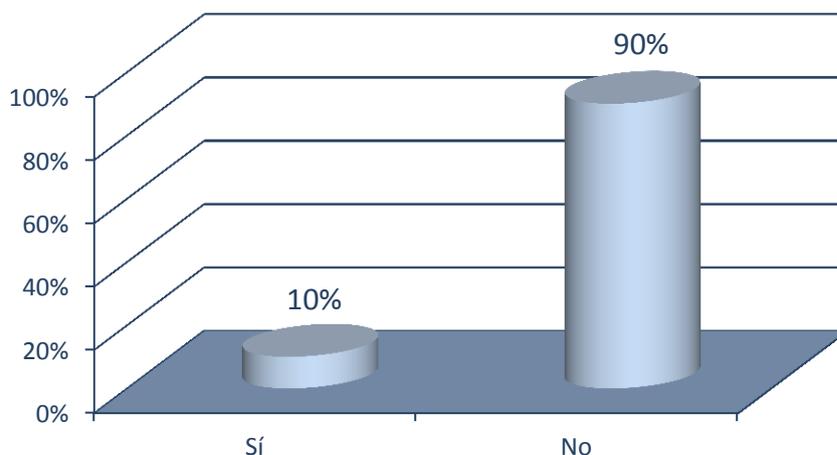
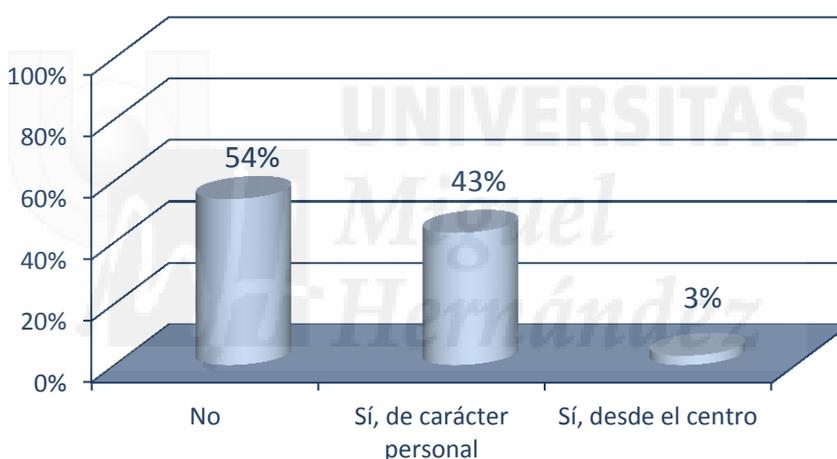


Gráfico 2: Revisión Médica Reciente



Gráficas 1 y 2: La salud laboral docente en la enseñanza pública. Gabinete de estudios y de salud laboral (2000)

Para dicha Ley es importante, partiendo del concepto de salud, conocer los riesgos existentes en el centro de trabajo que pueden dar lugar a posibles daños y adoptar las medidas necesarias para prevenirlos, conceptos generales analizados en el punto 1, apartado 1 de este proyecto.

Así, si tenemos en cuenta la opinión de la OMS, la salud no es sólo ausencia de enfermedad, sino el "estado completo de bienestar físico, psíquico y psicosocial".

Sabemos que las fronteras entre lo físico, lo psíquico y lo psicosocial son absolutamente permeables, y que cada uno de los tres aspectos influye sobre los otros

dos, sin embargo es la salud psíquica la que más incidencia tiene sobre el ejercicio de la profesión docente, o dicho de otro modo, es la más proclive a deteriorarse. Se perfila, pues, como uno de los más importantes factores de riesgo en la docencia. Tradicionalmente la enseñanza es considerada ocupación estresante, incluso se puede decir que la profesión docente es, en muchas ocasiones una ocupación que va más allá de lo que comúnmente se entiende por estrés y que diferentes investigaciones identifican con el nombre del "síndrome de Burn-out" o "síndrome del quemado". Es un síndrome que refleja una reacción psíquica a una situación socio-laboral que le sobrepasa y que afecta básicamente a los profesionales que realizan su trabajo directamente con personas y sobre ellas. Este síndrome no aparece de forma brusca, sino que es la fase final de un proceso continuo que se identifica con unos signos previos, como la sensación de inadecuación al puesto de trabajo, carecer de recursos para afrontar las exigencias de la labor como profesor, carecer de formación, de capacidad para resolver problemas, no disponer de tiempo, etc. Como consecuencia de ello, el profesor tiende a aumentar su esfuerzo, y la sensación de estrés va incrementándose, apareciendo de esta forma, signos más evidentes: irritación, tensión, miedo al aula, a los compañeros, al alumnado, a no disponer de conocimientos y recursos suficientes, percepción exagerada de sus propias lagunas, miedo a no saber imponer su autoridad, etc. Todo ello incrementa su irritabilidad y la sensación interna de tensión, ansiedad y depresión, y le induce a reacciones más desproporcionadas e inadecuadas. Miedo también a que sus dificultades sean percibidas por los propios compañeros, a tener que apelar a la Dirección para implantar disciplina, etc. Como modo de aliviar estos sentimientos de desmoralización trata de adecuarse a la situación apareciendo así diferentes somatizaciones.

En el plano físico es cierto que a veces hay dolencias y enfermedades cuyas causas es complejo determinar, pero hay otras que tienen una relación evidente con el ejercicio de la actividad docente. La manera de detectarlas es a través de revisiones médicas periódicas; práctica poco habitual, puesto que hemos dicho que el conocimiento y la aplicación de la LPRL es insuficiente, y está pendiente de la voluntad política y del esfuerzo negociador y presupuestario para llevar a cabo una eficaz prevención de riesgos laborales en el colectivo docente, algo totalmente irracional puesto que la salud

del docente en cualquiera de sus aspectos, incide en última instancia sobre la calidad del producto educativo.

5.2. ESTUDIOS SOBRE EL MALESTAR DOCENTE

Básicamente, cuando se habla de malestar docente se hace referencia a un fenómeno que afecta a una buena parte del profesorado y que se origina en respuesta a una serie de factores o acontecimientos negativos que aquejan a dicho profesorado en el marco educativo. Tal respuesta vendría precedida de un estilo atributivo pesimista que sería el responsable del incremento de los índices de estrés laboral (“burnout”) y ansiedad que exhiben los docentes afectados, pudiéndose llegar a alcanzar la depresión como resultado último.

Podemos decir que se trata de un trastorno adaptativo asociado a un inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo que daña la calidad de vida de la persona que lo padece, disminuye la respuesta personal y repercute negativamente en la calidad de la enseñanza (Mingote, 1998; Manassero, 1994), es por esto que supone un reto el aprendizaje de técnicas, estrategias y actitudes para saber afrontar posibles situaciones de riesgo en nuestro devenir profesional.

El burnout o malestar docente no es un tema anticuado o que haya quedado en el olvido, antes al contrario, no deja de ser objeto de constantes de investigaciones desde el establecimiento del término por Freudemberger en 1974; aunque diez años antes, se relatan los mismos síntomas en investigaciones de lo que más tarde se denominaría síndrome del profesor quemado, desgaste profesional, malestar docente o síndrome burnout. Según Freudemberger (1974) suele aparecer en las profesiones que se mantienen relaciones interpersonales en términos de ayuda, consejo o enseñanza, que terminan afectando al ámbito emocional del trabajador (profesorado de cualquier nivel académico, médicos, enfermeros...). Aunque el estrés es bueno en pequeñas dosis, los efectos de un estrés crónico, tanto físico como psicológico, pueden llevar a disminuir la productividad y la calidad de vida de la persona.

Este síndrome se ha convertido en un problema social y de salud pública. Tras varias sentencias, la más importante fue la del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco del 2 de noviembre de 1999, ya que abrió la puerta al establecimiento de este síndrome como accidente laboral.

Estos acontecimientos en la jurisprudencia reconocen la existencia de unos factores de riesgo objetivos, frente a los cuales cabría esperar planes de prevención, evaluación y tratamiento adecuados. Aun así, no se toman medidas preventivas a nivel formativo de aplicación a docentes en activo ni al futuro profesorado en su formación inicial.

Diversas investigaciones ponen de manifiesto que los profesores experimentan una creciente tensión en su labor diaria que hace, del todo necesaria, una cultura preventiva con un enfoque global, es decir, desde el punto de vista físico, psíquico y psicosocial, (Esteve, 1988, 1994, 1997, 2001 y 2003; Álvarez y Fernández, 1991; Manassero et al., 1999; Guerrero, 2000, Duran, 2001).

La formación inicial, como prevención, es fundamental para hacer reales las expectativas del futuro docente. La toma de conciencia de las dificultades reales a las que han de enfrentarse en su desempeño profesional evitan las frustraciones sobrevenidas en el desarrollo de su labor y preparan al alumnado a enfrentar las dificultades sin desánimo. Por otra parte es un periodo importante para tomar conciencia de que la formación inicial solo nos ha de poner en camino de seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida profesional, como una exigencia deontológica y una evidencia científica sobrevenida por la aceleración del cambio social demandas y realidades nuevas que se nos presentan: educación inclusiva, interculturalidad, idiomas, igualdad de género, nuevas tecnologías, nuevos modos de enseñar y aprender, nuevos escenarios para el aprendizaje, trabajo en red, etc. (Zabalza, 2006).

Algunos profesionales se ven forzados a implicarse durante muchas horas en los problemas y preocupaciones de las personas con las que realizan su actividad laboral. Este es el caso de los docentes en general, cuya relación profesional se centra en el niño o el adolescente y sufren con sus problemas, dificultades e inquietudes. Esta interacción, situada en un determinado entorno: la escuela, con sus peculiaridades y complejidades,

puede generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y frustrantes. El ejercicio continuado de la función docente en tales condiciones, va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés crónico y comportar el cansancio emocional y, finalmente, el estado definido como agotado, “quemado”, síndrome de burnout o malestar del docente.

El malestar docente presenta una amplia repercusión debido a varias razones: afecta a la mayoría de los países europeos, el número de afectados es considerable y origina un perjuicio en la calidad del servicio educativo ofertado, produciendo consecuencias individuales y organizacionales importantes.

Más concretamente, sólo en el Reino Unido el coste anual que el estrés supuso para el ministerio británico de educación se estimó en un montante de 360 millones de dólares (Brown y Ralph, 1994). Según la revisión llevada a cabo por Martínez-Abascal y Bornas (1992), desde los años setenta vienen proliferando estudios que sugieren un marco preocupante. Así, en Francia un 35% del profesorado sufría depresiones reactivas y neurosis de ansiedad, frente a una incidencia del 20% que presentaba la población no docente con semejante nivel sociocultural. Las sociedades orientales no constituyen una excepción, ya que en China un 15'38% del profesorado de nivel elemental y medio manifestaba depresión y un 5'19% ansiedad (Zuo, Qiu y Zhen, 2003). En EE.UU. el número de profesores con fuerte tensión emocional se situaba entre el 27% y el 45% (Coates, 1976). Este autor, partiendo de muestras que van desde 110 a 2.290 profesores, informó de una banda porcentual que oscilaba entre un 11% y un 37,5% de docentes que padecían trastornos afectivos. Respecto a los niveles de tensión durante el trabajo, la fluctuación iba desde el 16,2% al 78%.

Como resultado de todo lo anterior, y según las estadísticas de EE.UU., el 15% del profesorado no llegaba al segundo año en el ejercicio de la enseñanza (Thomas y Kiley, 1994), un 30% abandonaba durante los cuatro primeros años (Hewitt, 1993) y más del 50% no comenzaba su séptimo año en la profesión (Hewitt, 1993; Thomas y Kiley, 1994). Otros datos, algo menos pesimistas, señalaban que únicamente el 40% de los docentes dejaban su puesto antes de acceder a la jubilación (Terry, 1997). En cualquier caso, la enseñanza universitaria no es una excepción.

A modo ilustrativo se puede decir que en algunos países como Nueva Zelanda se han realizado estudios con docentes universitarios y se ha puesto de manifiesto que el 27% estaba claramente insatisfecho con las condiciones de trabajo y un 48% informó que los niveles de insatisfacción venían incrementándose progresivamente (Hardie, 1996).

No obstante, al comparar docentes universitarios con docentes no universitarios, respecto a las dimensiones que integran el síndrome del “burnout”, se encontró que los profesores no universitarios experimentaban niveles superiores de cansancio emocional y un inferior grado de realización personal. No se observaron diferencias significativas en el grado de despersonalización (Carlotto, 2003).

En nuestro país, existen datos que sitúan la cifra de afectados por el malestar docente en un 50% del profesorado (Martínez, 1992), encontrándose dicho malestar relacionado con el absentismo laboral (Martínez, 1992; Elvira y Cabrera, 2004). En tal sentido, Esteve (1995) observó que los ciclos de estrés del profesorado se solapan con las estadísticas de bajas por enfermedad. El número de bajas laborales aumenta a medida que va transcurriendo cada trimestre académico, para disminuir con la llegada de los periodos vacacionales. En cuanto a datos concretos, Díaz (1986) refiere que un 13% del profesorado español presenta trastornos psicosomáticos y cerca del 50% alcanza la depresión leve, sobrepasando un 15% de ellos el punto de corte de la depresión grave. Por su parte, Martínez-Abascal y Bornas (1992) obtuvieron índices de depresión de más del 35%, el estrés medio se situó en un 47,2% y un 39,17% del profesorado informó que trabajaba con un elevado estrés. Aizpurua, Correa, Jauregui y Eceiza (1993) consideran que el 20% de los profesores de preescolar y enseñanza primaria de la provincia de Guipúzcoa presentan un destacado grado de estrés. Por otro lado, según los datos ofrecidos por Esteve (1984), el 28% del profesorado manifiesta niveles considerables de ansiedad, viéndose reducida la depresión al 2% (Esteve, 1995). Para Jurado, Gurpegui, Moreno y Luna (1998) las cifras de profesores deprimidos se disparan al 27,5%.²

²El malestar docente: un fenómeno de relevancia internacional (Carmelo de la Torre Ramírez)

La última Memoria del Defensor del Docente³, la de 2013, recoge que uno de cada cinco profesores no puede dar clase por determinadas circunstancias, distracción del alumnado, acoso y amenazas en clase, incluso agresiones.

Como datos más actuales los investigadores de la Universidad de Murcia (UMU) han constatado que el 65% de los profesores de Primaria, Secundaria y Bachillerato sufre el denominado síndrome del 'burnout' o alguno de sus episodios más tempranos. En concreto, el 12% de los docentes padece el síndrome de forma "evidente", y otro 53% tiene una tendencia o riesgo objetivo de sufrirlo, según los resultados de la investigación desarrollada por el grupo de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico de la UMU tras someter a examen a 95 profesores de estos niveles educativos.

5.3. LA INCIDENCIA DEL SÍNDROME DEL QUEMADO POR EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA

En la última década, se ha desarrollado un gran interés por el estudio del estrés, los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y su repercusión sobre la salud de los trabajadores⁴. Entre las enfermedades asociadas al estrés laboral, el síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), como propone Gil-Monte (2003), es cada vez más conocido y lamentablemente más extendido. Aunque no exclusivamente, suele afectar a personas incluidas en las denominadas profesiones de ayuda (salud, educación, servicios sociales, etc.), cuyas tareas laborales tienen un componente central de ayuda a los demás y de gran intercambio emocional. El SQT se describe como una respuesta personal a situaciones de inadecuación profesional frente a demandas generadas en el trabajo. Se considera un fenómeno tridimensional que integra:

- a. sentimientos de agotamiento emocional;

³ Asociación Nacional de Profesores de España, ANPE

⁴ Cladellas y Badia, 2010; Cladellas y Castelló, 2011; Extremera, Duran y Rey, 2010; Gil-Monte, 2007

- b. actitudes de despersonalización (cinismo, distanciamiento, frialdad...) hacia alumnos, padres y colegas; y
- c. baja realización personal, generalmente asociada a la disminución de la eficacia en el trabajo docente⁵.

No obstante, hay una creciente tendencia a considerar el agotamiento emocional como la dimensión central del SQT y a valorar la aparición de sentimientos de culpa como instigador de un círculo vicioso en el proceso de desarrollo del SQT (Gil-Monte, 2005).

Los riesgos psicosociales han emergido en las últimas décadas como uno de los principales retos para la salud laboral. El 22-30% de los trabajadores de la Unión Europea está afectado por estrés laboral (Mansilla, 2008), asociándose al 55% de las bajas laborales (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009) y comportando un costo económico superior a los 20.000 millones de euros para los países miembros de la U.E. (Gascón, Olmedo y Ciccotelli, 2003). La prevalencia del SQT en profesionales de la enseñanza varía según los contextos e investigaciones, pero siempre presenta niveles importantes (Vercambre, Brosselin, Gilbert, Nerrière y Kovess, 2009). Algunos estudios específicos con docentes españoles indican que la afectación del SQT oscila entre el 48.9% (Ayuso y Guillén, 2008) y el 25.7% (Otero-López, Castro, Villardefrancos y Santiago, 2009), de los cuales entre el 3-4% presentarían una sintomatología grave (Manassero et al., 2000). El análisis por dimensiones varía entre 26.4-21.5% con alto agotamiento emocional, 6.6-4% con alta despersonalización, y 33-7.3% con baja realización personal, según Durán, Extremera y Rey (2001) y Extremera, Durán y Rey (2010), ésta última siguiendo criterios más restrictivos para la valoración de los niveles de afectación. En estudios realizados en países culturalmente próximos, Unda, Sandoval y Gil-Monte (2008) concluyeron que la prevalencia de burnout en una muestra de profesores mejicanos era del 17%. Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte y Grau (2009), encontraron que un 14.20% de 211 profesores portugueses eran identificados en el perfil 1, estaban afectados por el SQT, pero no presentaban altos niveles de culpa, y sólo un 1.9% en el perfil 2, estaban afectados por el síndrome y presentaban altos sentimientos de culpa. De la misma

⁵Maslach, 1999; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

manera, Gil-Monte, Carlotto y Gonçalves (2011) estimaron que el 12% de los profesores brasileños se identificaban con el perfil 1 y sólo el 5.6% de la muestra se ajustaba al perfil 2.

Las cifras, más allá de la sobredimensión y el alarmismo con el que es tratado el fenómeno por los medios de comunicación (Botella, Longás y Gómez, 2007), nos acercan a los importantes costes humanos y laborales del SQT en la enseñanza y la amenaza que supone para la calidad educativa (Arís, 2009; Moriana y Herruzo, 2004).

Se considera que el SQT aparece como resultado de una situación crónica de estrés negativo, generado progresivamente por la interacción negativa entre las características personales y las características del entorno laboral (Gil-Monte, 2005; Maslach, et al., 2001). La literatura identifica dentro del contexto escolar diversas variables relacionadas con el SQT. Algunas remarcables son: el compromiso del profesorado (Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000); los problemas del aula y el desinterés de los alumnos (Manassero, Fornés, Fernández, Vázquez y Ferrer, 1996; Otero-López et al., 2009); las deficientes condiciones laborales (Peiró, 1992); el clima escolar (Peiró y Salvador, 1993); los horarios extremos de los docentes (Cladellas y Castelló, 2011); o las elevadas demandas sobre los docentes (Vercambre et al., 2009).

En cuanto a su manifestación, desde el punto de vista del género, los hombres parecen mostrar valores superiores en despersonalización y las mujeres tienden a mostrar mayor agotamiento emocional (Ayuso y Guillén, 2008; Llorens, García y Salanova, 2005; Moriana y Herruzo, 2004). Respecto a la edad, los resultados son controvertidos, aunque tienden a apoyar que el agotamiento emocional se incrementa con la edad y los años de profesión (Marqués, Lima y López, 2005) situándose las etapas más críticas entre los 43-57 años (Llorens et al., 2005) y los 40-49 años (Otero-López et al., 2009). También el nivel educativo impartido ha mostrado relación con el SQT, aumentando a medida que asciende el ciclo educativo, siendo los profesores de secundaria los más afectados (Otero-López et al., 2009), sobre todo en cuanto a la despersonalización y a la realización personal. Por el contrario, la ausencia de dificultades para gestionar la clase parecen determinantes a la hora de evitar la aparición del SQT (Pillay, Goodard y Wilss, 2005).

Hay coincidencia en considerar el SQT como la expresión del desajuste entre la persona y la organización, provocado por el conflicto o la disonancia entre los valores de la organización y los personales (Villanueva et al., 2008). No obstante, la mayoría de investigaciones se centran en la perspectiva individual (características demográficas, profesionales, cognitivas y afectivas) que modulan el estrés percibido (Extremera et al., 2010; Gil-Monte, 2005; Martínez, Grau, Llorens, Cifré y García-Renedo, 2005). En general, los estudios del contexto docente reconocen la influencia del entorno (cambios normativos, relaciones agresivas con familias y alumnos, sobrecargas laborales, pérdida de prestigio, etc.), de la propia organización de los centros educativos (burocratización, falta de apoyo institucional, política y estructura institucional, etc.) y de los sistemas de relación interpersonal (conflicto y ambigüedad de rol, escaso apoyo social, incertidumbre en la relación con alumnos y familias, falta de reciprocidad, contagio, etc.) en el proceso de desarrollo del SQT. Pese a ello, existe menos investigación alrededor de modelos concretos de organización escolar (Ahghar, 2008; Boada, de Diego y Agulló, 2004).

En este sentido, el modelo de escuela que aprende (Bolívar, 2001; Gairín, 1999, 2000; Santos Guerra, 2000) pudiera anticiparse como el patrón de cultura profesional y organizativa propio de las escuelas más saludables al caracterizar, según los avances en teoría de dirección, a las mejores organizaciones (estrategia organizativa, relación con el entorno, innovación y evaluación, gestión del conocimiento, aprendizaje colaborativo, etc.); y responder a planteamientos pedagógicos críticos (Tardif, 2004) en el desarrollo de la profesionalidad docente (proyecto compartido, orientación hacia el alumno, acción cooperativa, etc.). En consonancia con este modelo de escuela, cabe analizar qué sucede en el aula (Gairín, 1999), lugar en el que se expresa el estilo docente y las competencias para enseñar. Para estos autores, la preocupación por el bienestar emocional de los alumnos y el liderazgo efectivo de las personas, los grupos y la programación incide en el clima positivo del aula y reduciría la aparición del SQT. En este sentido, se ha considerado que los centros concertados promueven un ejercicio de la profesión docente más saludable ante la aparición del SQT en tanto que su organización busca anticiparse y adaptar la tarea docente a los cambios del entorno, siendo activos en la incorporación de las demandas del entorno y la flexibilidad de su propia organización.

5.4. PERCEPCIÓN SOCIAL DEL RIESGO

Los pilares fundamentales en los que se basa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para reducir los accidentes laborales son la evaluación de riesgos y la formación en prevención de riesgos laborales, pero ninguna de estas medidas tiene en cuenta cómo influye la variable percepción del riesgo laboral por el trabajador en su puesto de trabajo, entendida ésta como la cantidad de riesgo que es percibido por el trabajador.

Desde un punto de vista preventivo, lo que nos interesa especialmente no es tanto la percepción individual de los enseñantes cuanto sus percepciones colectivas construidas a partir de la experiencia común en unas determinadas condiciones de trabajo. Lo que nos interesan son en definitiva los significados que sobre el riesgo comparten la mayoría de los docentes y que condicionan unas determinadas formas de pensar y de actuar.

Todo ello, por otra parte, abona la posibilidad de que las percepciones sobre los riesgos por parte de los trabajadores sean diferentes a las estimaciones realizadas por los expertos e, incluso, que situaciones de riesgo similares sean percibidas de forma diferente por distintos colectivos de trabajadores o por un mismo colectivo en momentos diferentes.

No cabe duda de que la toma en consideración de las percepciones de los trabajadores involucrados permite un conocimiento de las situaciones de riesgo mucho más completo que la simple evaluación técnica pero, sobre todo, proporciona información relevante para elaborar estrategias alternativas de control basadas en la implicación activa de los propios docentes. Es lo que ha sido denominado como democratización de la evaluación y gestión de los riesgos teniendo en cuenta la dimensión humana de los mismos.

Estudios realizados al respecto⁶, ponen de manifiesto que los principales factores de riesgo percibidos en la profesión docente son: los derivados de las relaciones sociales

⁶Rabadá I. Identificació dels factors laborals que afecten negativament la salut i benestar dels docents. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona. 1999

que se establecen entre los diferentes miembros de la comunidad escolar, de la complejidad de la tarea y de cómo se organizan las actividades de los centros. Por tanto, la salud y el bienestar de los docentes están condicionados por aspectos psicosociales, identificándose también en primaria problemas por sobreesfuerzo repetitivo de la voz y posturas de trabajo.

Así nos encontramos trabajos⁷ que arrojan datos sobre percepción de la mayor incidencia de bajas en el colectivo docente. Las dolencias más seleccionadas, más afines al colectivo docente son las que tienen un origen psicosocial (84%), otorrinolaringológico (81%), o infeccioso (76%). En dichos trabajos se manifiesta la preocupación de los enseñantes por llegar a caer en depresión, padecer estrés o fatiga psíquica. Las afecciones del aparato locomotor, a pesar de ser una de las principales causas de baja por motivos de salud, es percibida como tal, en cuarta posición.

5.5. CONCLUSIONES EN RELACION A LOS FACTORES DE RIESGO PERCIBIDOS POR LOS DOCENTES

La percepción sobre los principales factores de riesgos en el sector docente podría agruparse como sigue:

1. Organización del trabajo:

- ✓ Estabilidad en el empleo (sobre todo en el colectivo de interinos)
- ✓ Expectativas profesionales.
- ✓ Horario laboral (horarios partidos sin percibir compensación económica por manutención)
- ✓ Impartir áreas (afines) para las que no se está habilitado/a.
- ✓ Reconocimiento social del trabajo cada vez menor por parte de la sociedad en general y las familias en particular.
- ✓ Responsabilidad que ostenta, cada vez mayor, pues se le pide, además de llevar a cabo tareas formativas y educativas, suplir los déficits de las familias, colaborar

⁷Sevilla U, Villanueva R. La salud laboral docente en la enseñanza pública. Madrid:, Federación de Enseñanza de CC.OO; 2000. p. 332-336.

en la integración social, participar en la lucha contra la exclusión, fomentar la convivencia en el aula, la resolución de conflictos.

- ✓ Retribuciones diferentes por el mismo trabajo según las diferentes C.C.A.A.

2. Planificación del trabajo:

- ✓ Desconocimiento de funciones y tareas, en relación con puestos específicos (tutor, jefe de departamento,..)
- ✓ Realización de tareas burocráticas cuyo aumento resulta injustificado para muchos docentes, bien sea por la elaboración de documentos cuya finalidad no se acaba de asumir como importante desde el objetivo docente (PGA, PEC, PPCC), bien sea por la exigencia de reflejar permanentemente en papeles la mayor parte de la actividad diaria: programación, unidades didácticas, controles de asistencia,...

3. Realización del trabajo:

- ✓ Alumnos de ambientes sociales desfavorecidos que presentan poca motivación.
- ✓ Microclima de trabajo: temperatura, iluminación, humedad,...
- ✓ Factores medioambientales: físicos (ruido, electricidad,...), químicos (polvo, productos tóxicos de laboratorios,...) y biológicos (virus, bacterias, parásitos).
- ✓ Factores que generan sobrecarga muscular: levantamiento de peso y posturas forzadas (sobre todo en Educación Infantil y Educación Especial), posiciones incómodas por permanecer mucho tiempo de pie,...
- ✓ Factores tecnológicos (fotocopadoras, pantallas de visualización de datos,...) y de seguridad (sistemas de evacuación,..).
- ✓ Convivencia en el aula, cada vez más complicada por casos de bulling, racismo,...
- ✓ Desplazamientos (itinerancias, profesores compartidos,..)
- ✓ Medios disponibles, escasos en muchas ocasiones.
- ✓ Número de alumnos/as (ratios excesivos en la mayoría de casos).
- ✓ Relaciones con el equipo directivo, con la Administración, con las familias.
- ✓ Ritmo de trabajo y exceso de tareas.

Todos estos factores de riesgo pueden producir diferentes daños a la salud tales como los que aparecen a continuación:

- ✓ Aumento de incidencia en enfermedades respiratorias
- ✓ Trastornos vocales (disfonías)
- ✓ Irritación ocular y de vías respiratorias
- ✓ Alteraciones de la piel
- ✓ Gripe, procesos catarrales,..
- ✓ Alteraciones circulatorias periféricas
- ✓ Varices
- ✓ Dolor en región lumbosacra
- ✓ Alteraciones musculoesqueléticas: lumbago, artrosis, hernias de disco...
- ✓ Aumento de incidencia de trastornos nerviosos (ansiedad, depresión)
- ✓ Estrés. "Síndrome Burnout".

Para poder evitarlos, entre las principales medidas preventivas a adoptar podríamos destacar:

- ✓ Iluminación y ventilación adecuadas.
- ✓ Mejorar nivel de humedad.
- ✓ Diseño correcto de las aulas y materiales de construcción adecuados.
- ✓ Dotar al profesorado de mesas y sillas ergonómicas.
- ✓ Formación - información del profesorado de educación infantil y educación especial en las técnicas correctas de manipulación y cargas de niños.
- ✓ Hacer evaluaciones de riesgos en los centros educativos (espacios comunes), así como de los diferentes puestos de trabajo.
- ✓ Realización de diferentes campañas de vacunación específicas para el profesorado.
- ✓ Vigilancia de la salud a través de reconocimientos médicos específicos que incluyan:
 1. Datos sobre el puesto y tipo de tarea.
 2. Anamnesis y exploración del aparato respiratorio y fonador.

3. Anamnesis dirigida a la prevención de reacciones emocionales y de comportamiento frente al estrés.
- ✓ Establecer las medidas necesarias para la generación de la cultura preventiva y determinar las enfermedades profesionales de la enseñanza: afecciones de garganta, síndrome del quemado y afecciones musculoesqueléticas.
 - ✓ Constituir en cada centro escolar la figura del coordinador de salud laboral.
 - ✓ Formación adecuada para la utilización correcta de la voz y en técnicas de reducción del estrés.
 - ✓ Potenciar la participación y organización desde la cultura preventiva.
 - ✓ Potenciar la estabilidad laboral.
 - ✓ Garantizar de manera específica la protección del profesorado que por sus propias características personales sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
 - ✓ Realizar campañas de reconocimiento social del profesorado.
 - ✓ Formar e informar de los riesgos de su puesto de trabajo al profesorado desde el inicio de la contratación.

6

ANÁLISIS DE RIESGOS LABORALES EN LA DOCENCIA

6.1. RIESGOS DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD

Uno de los elementos que pueden desencadenar un riesgo para los trabajadores y trabajadoras es la falta de condiciones de seguridad en el proceso de trabajo y que pueden provenir de las máquinas, herramientas y equipos de trabajo, de la manipulación y transporte de cargas, de la electricidad y del incendio.

La seguridad de un proceso de trabajo se tiene que conseguir a partir de la eliminación de riesgos, mediante la planificación de la acción preventiva.

La acción preventiva en la empresa será planificada por el empresario/a a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y

trabajadoras, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y la exposición de los trabajadores y trabajadoras a riesgos especiales. (Ley 31/1995, art. 16.1).

Por tanto un plan de seguridad debe tener como finalidad conseguir que no se produzcan incidencias. Para ello, tiene que actuar: sobre el sistema, sobre las máquinas, y sobre las personas.



Entre los riesgos derivados de las condiciones de seguridad para los centros educativos, destacamos los siguientes:

6.1.1. RIESGOS ELÉCTRICOS.

Aunque tanto las instalaciones eléctricas como los diferentes aparatos que se utilizan como elementos de soporte en la impartición de las clases (retroproyectores, ordenadores portátiles, proyectores de diapositivas...) están dotadas con dispositivos de seguridad, es importante tener en cuenta algunas normas preventivas generales, para evitar aquellos riesgos eléctricos que se producen con más frecuencia. Así:

- ✓ Antes de utilizar un equipo deberemos de verificar que se encuentre en perfecto estado para ser utilizado.
- ✓ Comprobar antes de utilizar un equipo el estado del enchufe al que se va a conectar.
- ✓ Si hemos de emplear alargadores, es importante comprobar que éstos tienen el mismo número de contactos de conexión que el aparato a utilizar.

- ✓ Para desconectar un equipo de la corriente, siempre deberemos de estirar de la clavija y nunca del cable.
- ✓ Siempre debemos de operar con los mandos previstos por el fabricante o instalador. No se pueden alterar nunca los dispositivos de seguridad, ya que su función de protección quedaría anulada.
- ✓ Nunca debemos realizar trabajos en instalaciones eléctricas de ningún tipo si no tenemos la formación y autorización para ello.
- ✓ No se debe utilizar ningún equipo ni instalación eléctrica cuando esté mojada, ni si nosotros estamos mojados o en presencia de agua y humedad. Los equipos eléctricos tienen que situarse en lugares secos y nunca deberán mojarse.
- ✓ En caso de avería, la primera medida a adoptar es desconectar la corriente e informar al técnico o al departamento de mantenimiento.

6.1.2. CAIDAS AL MISMO NIVEL.

Otra de las causas que originan accidentes en las aulas son las caídas al nivel del suelo, debido al mal estado del lugar de trabajo o a una incorrecta disposición del mobiliario. Sin embargo, éstas se pueden evitar si se siguen estas sencillas recomendaciones:

- ✓ El suelo de los pasillos y zonas de paso debe estar limpio y libre de cualquier obstáculo como carpetas, bolsos, libros, maletas...
- ✓ Cuando apreciemos irregularidades en el suelo o esté resbaladizo, hemos de avisar inmediatamente al responsable de mantenimiento.
- ✓ Si existen pequeños desniveles en los pasillos, se deben instalar rampas para evitar tropiezos y caídas.
- ✓ Utilizar ropa y calzado adecuado al tipo de trabajo que realizamos y mantenerlo en buen estado.
- ✓ Iluminar adecuadamente las zonas de trabajo y de paso.

6.1.3. ORDEN Y LIMPIEZA.

Mantener el lugar de trabajo ordenado y limpio es un principio básico de seguridad, ya que el desorden y la falta de limpieza es el causante de muchos de los golpes y caídas que se producen diariamente en nuestro lugar de trabajo.

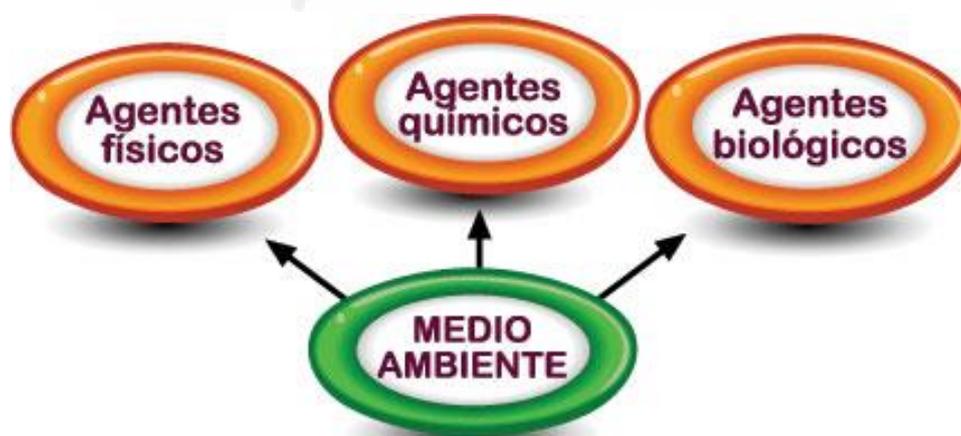
Para ello:

- ✓ Retiraremos los elementos innecesarios.
- ✓ Ordenaremos y tendremos los materiales siempre clasificados en armarios y/o estanterías.
- ✓ Las clases se limpiarán todos los días (fuera de las horas de clase).
- ✓ No se utilizarán en la limpieza productos abrasivos.
- ✓ Implicación de los alumnos en el mantenimiento de su clase.

6.2. RIESGOS DERIVADOS DEL MEDIO AMBIENTE.

Los riesgos relacionados con el medio ambiente de trabajo son aquellos que tienen que ver con la posibilidad de sufrir alguna alteración de la salud por la exposición a contaminantes ambientales. En este caso, hacen referencia al microclima de trabajo que se crea en las aulas.

En el ámbito de la docencia, estos contaminantes están relacionados con el ruido ambiental, las condiciones termohigrométricas (temperatura, humedad, presión atmosférica...), la iluminación, la ventilación y climatización de las aulas.



Así podemos encontrar:

- a. Agentes físicos:
 - Ruido
 - Vibraciones

- Radiaciones ionizantes
- Radiaciones no ionizantes
- Condiciones termohigrométricas

b. Agentes químicos:

- Gases
- Vapores
- Nieblas
- Aerosoles
- Humos

c. Agentes biológicos:

- Virus
- Bacterias
- Hongos
- Parásitos

Los riesgos relacionados con el medio ambiente de trabajo son aquellos que tiene que ver con la posibilidad de sufrir alguna alteración de la salud por la exposición a contaminantes ambientales. En nuestro caso tendremos que valorar las condiciones que se generan en el microclima de la clase.

En el ámbito de la docencia estos contaminantes están relacionados con:

6.2.1. RUIDO.

Podemos definir el ruido como aquella sensación sonora, desagradable o no, que puede lesionar el órgano auditivo o producir trastornos fisiológicos.

Los niveles de ruido en las aulas, estudiadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo lleva a la conclusión que dichos niveles no son superiores a los límites mínimos legales para adoptar medidas preventivas como posibles causantes de sordera profesional (aunque hay que señalar el importante nivel medio al que están

sometidos los trabajadores de Enseñanza Infantil que no exceden los límites permitidos al no estar trabajando más de 5 horas al día con los alumnos).

Sin embargo tanto el ruido en la clase como el ruido ambiental que se produce fuera del aula pueden provocar molestias e interferencias que impiden la concentración del profesor y la atención de los alumnos.

Mención especial debería tener la acústica de las aulas. En muchos casos los materiales utilizados en la construcción provocan reverberaciones en las aulas, dificultando la comprensión del profesor por parte del alumnado. Por contra en los gimnasios, salas de usos múltiples, salones de actos, etc. la acústica es deficiente, lo que requiere un mayor esfuerzo por parte del alumno para atender y por lo tanto mayor grado de distracción en la mayoría.

6.2.2. CONDICIONES TERMOHIGROMÉTRICAS.

Las condiciones termohigrométricas se refieren a las condiciones específicas de temperatura, humedad, ventilación y presión atmosférica del ambiente, que, mal reguladas, pueden dar lugar a un riesgo térmico.

Se considera riesgo térmico cuando la temperatura interna del cuerpo aumenta o disminuye 1 grado centígrado (+/- 10) respecto a la temperatura media del cuerpo (37°C). En este sentido, el estrés térmico es un estado de malestar físico provocado por una exposición excesiva al frío o al calor.

La temperatura óptima del aula dependerá de la actividad que se desarrolle en ella.

Actividad docente: 20-22°.

Actividad práctica: 18-20°.

El grado higrométrico considerado ideal para no producir molestias por humedad ni por sequedad oscila entre el 35 % y el 45 % de humedad. Sin embargo la humedad relativa oscila entre el 30 y el 70%.

En las aulas el problema en cuanto al grado higrométrico suele venir por tener un valor inferior. A esto influye poderosamente la utilización de calefacciones. En el caso de gimnasios y espacios abiertos los problemas surgen por exceso de humedad.

La velocidad del aire debe estar comprendida entre 0,25 m/s y 0,5 m/s dependiendo que lo trabajos se realicen en ambientes no calurosos o calurosos.

6.2.3. ILUMINACIÓN.

Si es posible, la iluminación debe ser natural. Las ventanas no deben estar situadas frente al profesor y los alumnos sino en los laterales del aula para evitar reflejos y deslumbramientos.

La intensidad de la luz variará en función de las actividades que se deban desarrollar.

Actividad docente	La iluminación artificial tiene que ser suave. La intensidad de la luz debería ser de unos 500 lux.
Actividad práctica	La iluminación del espacio donde se va a desarrollar la actividad práctica debe ser más intensa, ya que el alumno tiene que visualizar correctamente el objeto sobre el que se va a trabajar. La intensidad de la luz debe ser de 700 a 1000 lux.

6.2.4. VENTILACIÓN.

La ventilación es uno de los factores termo higrométricos importantes a tener en cuenta en la evaluación de los agentes físicos que pueden comportar un riesgo en el entorno laboral.

La renovación periódica del aire en el aula ayuda a mantener un ambiente más limpio y contribuye a incrementar el confort y bienestar durante el desarrollo de la actividad docente.

Las principales medidas e indicaciones que contempla la normativa en cuanto a la ventilación en el lugar de trabajo son:

- ✓ La ventilación en el lugar de trabajo puede ser natural o forzada mecánicamente (por ejemplo, mediante ventiladores), aunque, siempre que sea posible, debe optarse por la natural. Tanto en un caso como en otro, la renovación total del aire del local debe efectuarse seis veces por hora, como mínimo, para trabajos sedentarios y, diez veces por hora cuando se trate de trabajos que requieran esfuerzo físico.
- ✓ La circulación del aire en locales cerrados no debe ocasionar corrientes molestas para las personas que se encuentran en el lugar. La velocidad del aire no puede exceder los 15 metros por minuto, cuando hay una temperatura ambiente normal, ni los 45 metros por minuto en un ambiente muy caluroso.

La distribución de las ventanas debe atender a los siguientes principios:

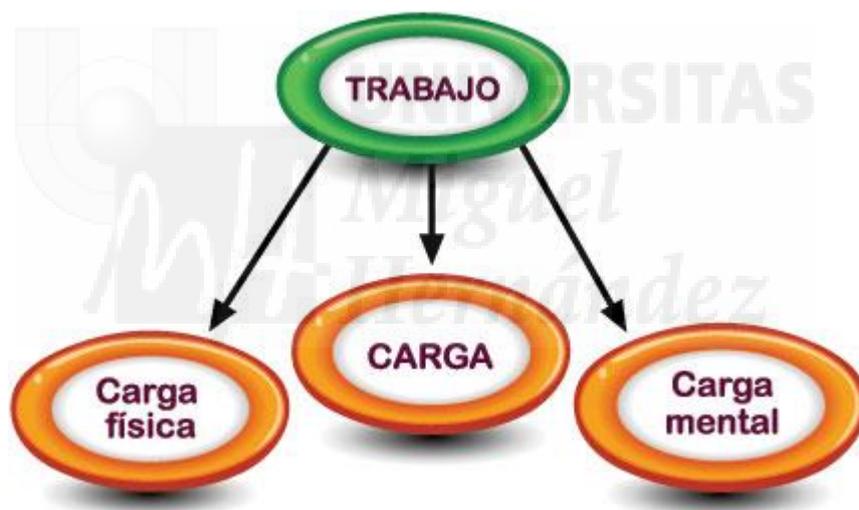
1. Dado que el aire caliente tiende a elevarse, se evacuará por orificios o aperturas superiores.
2. Las ventanas altas y anchas ventilan mejor que las alargadas y bajas.
3. El flujo de aire debe ir siempre de las zonas limpias a las contaminadas.
4. Se deben evitar zonas de flujo muerto (donde el aire no circula).

6.3. RIESGOS DERIVADOS DE LA CARGA DE TRABAJO.

Se denomina carga de trabajo al conjunto de esfuerzos físicos (carga física) y psíquicos (carga mental) a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral.

Cuando la carga de trabajo excede la capacidad de resistencia de la persona, tanto física como mental, de la persona pueden producirse alteraciones de la salud que se deben prevenir para conseguir optimizar el tiempo y ritmo de trabajo. En el trabajo en el aula, los problemas que genera la carga de trabajo se concretan en problemas de voz, problemas musculoesqueléticos, derivados de las posturas que se adoptan, y el estrés⁸.

En España, el observatorio permanente de riesgos psicosociales de la UGT, en su último estudio pone de manifiesto que las alteraciones de la voz, las enfermedades infecciosas, las lesiones musculo-esqueléticas, las intervenciones quirúrgicas y finalmente los problemas psiquiátricos (ej. ansiedad, estrés y depresión) son los más frecuentes entre esta población (FETE-UGT, 2006). Incluso, se afirma que la incidencia real de problemas psiquiátricos sería aún mayor, casi el doble, ya que hay numerosos problemas psiquiátricos que se presentan como problemas físicos.⁹



PATOLOGÍAS MÁS FRECUENTES EN LOS DOCENTES

La Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, a través de las asesorías médicas de las Delegaciones Provinciales, efectuó un estudio mediante el cual se analizaron las bajas por enfermedad (IT) de personal funcionario afiliado a MUFACE de una muestra de 122.000 licencias (registradas durante el periodo 1999-2004 en el

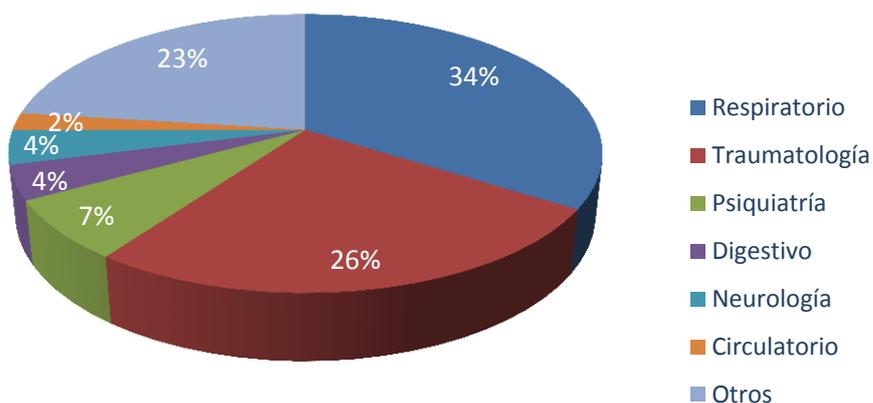
⁸ Guía de Prevención de Riesgos Laborales en Centros Docentes. Instituto Canario de Seguridad Laboral

⁹ LA DOCENCIA PERJUDICA SERIAMENTE LA SALUD

Análisis de los síntomas asociados al estrés docente N. Extremera, L. Rey y M. Pena

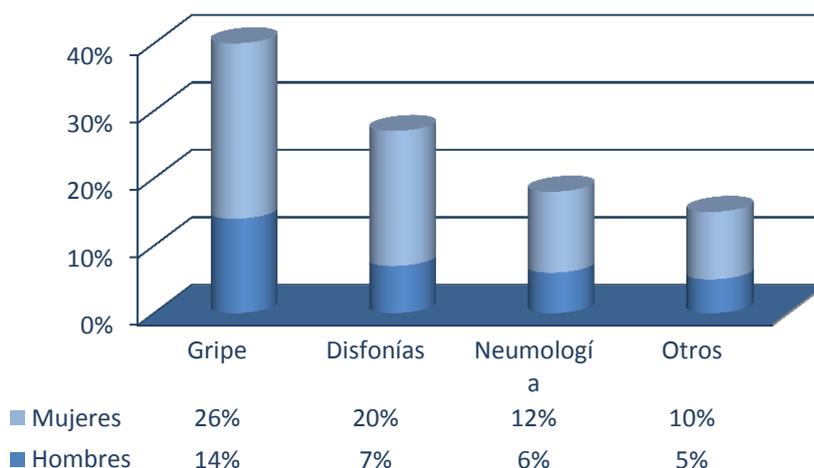
sistema informático de recursos humanos de educación, SIRhUS), detectándose que las patologías más frecuentes del profesorado andaluz son, por este orden, las siguientes:

Incidencia de enfermedades por especialidad



1. Enfermedades del aparato respiratorio y fonador. Según este cuadro, se observa la importancia de una enfermedad de tipo epidémico, como es la gripe, seguida de enfermedades que se pueden agrupar como disfonías, de gran repercusión en una actividad como la docente.

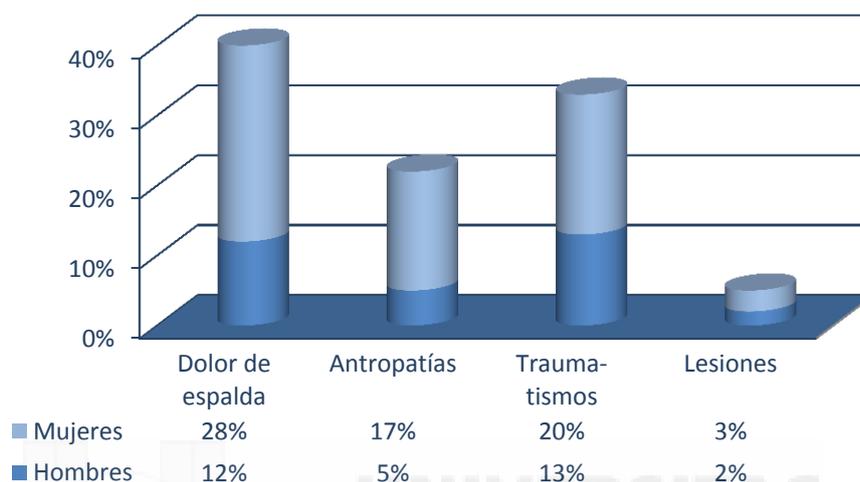
Patología Respiratoria



2. Enfermedades osteoarticulares y del tejido conectivo. En cuanto a la patología traumatólogica, lo más significativo es el primer lugar que ocupa el

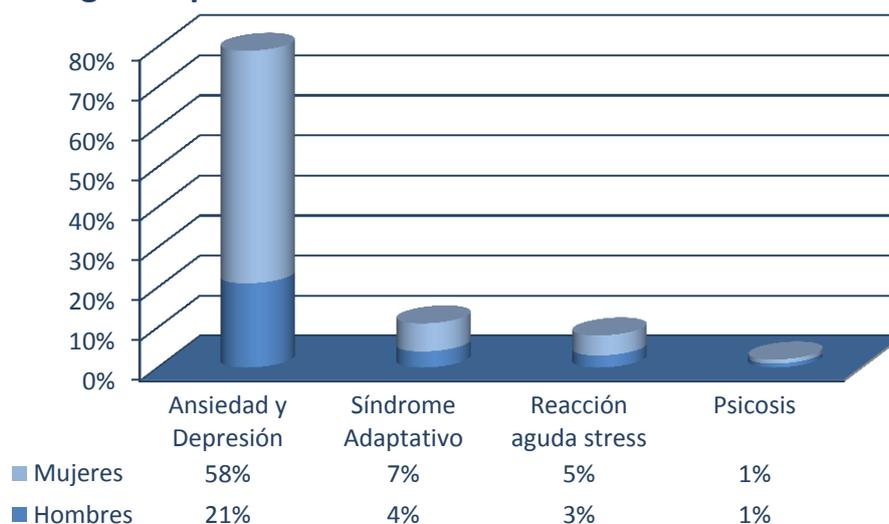
apartado de lesiones y patologías de la espalda, donde se puede observar que los casos en mujeres doblan los casos en hombres. Este grupo va seguido en frecuencia por una contingencia con diversas causas, como es la de los traumatismos.

Patología Traumatológica



3. Enfermedades psiquiátricas. En patología psiquiátrica destaca de manera significativa el grupo de los trastornos ansioso-depresivos, de gran relevancia tanto por su incidencia como por la duración de los casos, como se verá más adelante.

Patología Psiquiátrica



4. Enfermedades del aparato digestivo.

5. Enfermedades neurológicas y sensoriales.
6. Enfermedades del aparato circulatorio.

En palabras de la Organización Mundial de la Salud, “estilo de vida es una forma de vida que se basa en patrones de comportamiento identificables, determinados por la interacción entre las características personales individuales, las interacciones sociales y las condiciones de vida socioeconómicas y ambientales” (OMS, 1999). En otras palabras, la adopción de estilos de vida diferentes por mujeres y hombres está influida por las normas y roles establecidos socialmente que pueden dar lugar a desigualdades en salud.

El conocimiento del estado de salud de la población, en general, y de su modo de enfermar, la identificación de sus necesidades y demandas concretas y la atención a la salud y la seguridad, son objetivos que deben estar presentes en el diseño de las políticas, de los programas y de los servicios que se presten a la ciudadanía. La introducción de la perspectiva de género en el análisis de la salud implica reconocer que existen distinciones en el estado de salud de mujeres y hombres, que trascienden las diferencias biológicas y que son construidas socialmente.

Este enfoque integrado de género implica, pues, la búsqueda de la equidad en salud entre mujeres y hombres, entendiendo por tal que tengan las mismas oportunidades de lograr el pleno desarrollo de su salud. Desde un punto de vista más operativo, la equidad en salud implica eliminar esas desigualdades socialmente construidas que son evitables y, al mismo tiempo, suprimir los factores que las determinan.

Asimismo, es preciso destacar que desde la I Conferencia Internacional de Promoción de la Salud, celebrada en Ottawa en 1986, se ha recomendado a todos los Gobiernos (locales, regionales y nacionales) que de forma explícita contemplen la necesidad de promocionar la salud de las mujeres, respecto de los siguientes ejes transversales:

- 1) Desarrollar políticas de salud - educación.

- 2) Crear entornos saludables.
- 3) Desarrollar habilidades personales.
- 4) Reforzar la acción comunitaria.
- 5) Reorientar los servicios educativos y sanitarios.

La II Conferencia Ministerial en materia de Igualdad de Género (Viena, 1989) tuvo como objetivos la aceleración de la igualdad real entre hombres y mujeres y la necesidad urgente de adoptar medidas para compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales. Por otra parte, el Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997, establece en su artículo 3.2 que la Comunidad Europea se fijará como objetivo principal eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad.

Es obvio que son necesarias políticas de igualdad y medidas concretas que incorporen la perspectiva de género, orientadas hacia estrategias o acciones preventivas y/o asistenciales, de mejora y acondicionamiento de los centros docentes públicos, así como otras medidas complementarias en relación con la atención, apoyo y orientación, sobre las enfermedades que más afectan a la salud laboral del personal docente andaluz.

El sistema educativo debe jugar un papel fundamental en la instauración de una cultura de prevención de los riesgos laborales en nuestra sociedad. Ello requiere que el impulso de esa cultura preventiva esté presente en todos los niveles educativos.

6.3.1. RIESGOS DERIVADOS DE LA VOZ Y SU PREVENCIÓN

Entendemos por “profesional de la voz”, cualquier individuo que utilice la voz como herramienta y medio principal de su desempeño laboral (cantantes, actores, locutores, oradores, vendedores,...) Pero es en los docentes donde debemos enfatizar, puesto que el uso constante que necesitan de la voz hace necesaria una preparación vocal, aprendizaje de estilo, ajuste ambiental y técnicas de prevención (y rehabilitación en su caso).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera al profesorado como la primera categoría profesional bajo riesgo de contraer enfermedades profesionales de la

voz, pues el tipo de voz más proclive a dañar los órganos vocales es la “voz proyectada”, es decir, la que se utiliza para ejercer una influencia sobre otras personas, llamándolas, intentando persuadir, tratando de ganar audiencia.

De hecho, en nuestro país, los “Nódulos de las cuerdas vocales como consecuencia de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales” son la única patología reconocida en la actualidad como enfermedad profesional para el colectivo docente.

Además, la impartición de las clases en aulas con una acústica inadecuada y en la mayoría de los casos masificadas, así como la inhalación del polvo de la tiza hacen que la aparición de este tipo de problemas entre el personal docente sea frecuente.

ASPECTOS PREVENTIVOS:

La prevención comienza con el conocimiento del propio cuerpo tanto en condiciones normales como patológicas. Las medidas de prevención deben adaptarse a cada individuo. Tengamos en cuenta que, además de las diferencias existentes, en virtud de la llamada susceptibilidad individual, el grado de riesgo varía según factores como: el sexo, la edad, los años de experiencia docente, el nivel de enseñanza a que pertenece e incluso la asignatura o especialidad que imparte. En este sentido, presentan un mayor riesgo el profesorado de música, idiomas y educación física.

Al hablar de prevención podemos distinguir entre:

1. **PREVENCIÓN PRIMARIA** de la voz profesional incluye medidas en torno al ambiente, a la persona y a la voz, además de otras con carácter organizativo. Es para aquellos que no padecen trastorno de la voz alguno, pero que tienen factores de riesgo.

En torno al medio ambiente:

- ✓ Evitar los ambientes cargados de humo, puesto que irritan y producen sequedad en la mucosa.
- ✓ Observar los cambios climatológicos y estudiar el comportamiento del órgano respiratorio ante tales cambios.

- ✓ Controlar los ambientes con aire acondicionado o con exceso de calefacción.
- ✓ Humidificar el ambiente cuando haya calefacción, colocando un recipiente de agua sobre el radiador.
- ✓ Cuidar las emanaciones de olores fuertes, productos de limpieza, pinturas, etc
- ✓ Mejorar la acústica de los espacios cerrados.
- ✓ Controlar y reducir el ruido ambiental en la medida de lo posible.

Atendiendo a la persona:

- ✓ No fumar. El tabaco es un agente nocivo para la mucosa de la laringe, irritándola de tal forma que los pliegues vocales pierden movilidad, al estar inflamada.
- ✓ No abusar de las bebidas alcohólicas, sobre todo antes de utilizar intensamente la voz.
- ✓ Evitar los picantes en la alimentación
- ✓ Evitar las comidas copiosas si tras ella se va a hacer un uso profesional de la voz. Realizar una alimentación equilibrada, que contenga vitaminas A, B, E, D y C.
- ✓ No tomar bebidas excesivamente frías ni calientes. Habitarse a bebidas naturales y templadas.
- ✓ Evitar los caramelos de menta. Son preferibles los cítricos o de malvavisco.
- ✓ Hidratarse adecuadamente: beber agua con frecuencia.
- ✓ Mantener la cabeza y los pies secos para evitar los enfriamientos.
- ✓ Mantener un ritmo regular de sueño.
- ✓ No girar el cuello al hablar mientras se escribe en la pizarra.
- ✓ Pedir la colaboración de alumnado y de los compañeros de trabajo.
- ✓ Atender a los “signos y síntomas de alarma”.

En general la experiencia dicta que los docentes no atienden a los síntomas de alarma (cansancio de la voz al finalizar la semana, cambios en el tono de voz, sensación de quemazón, carraspeo) y que no dan importancia a infecciones que, como la faringitis han aparecido con posibles alteraciones orgánicas. Aunque resulte baladí, el profesional debe acudir al especialista ante un signo anómalo (ronquera que no desaparece, afonía persistente, etc).

Las recomendaciones en torno a la voz se basan en contrarrestar el círculo vicioso del sobreesfuerzo vocal, los factores desencadenantes y los factores favorecedores, mencionados en el apartado de fisiopatología. De este modo, se aconseja:

- ✓ No forzar la voz por encima del nivel de ruido ambiental. Controlar el sonido de la voz en cualquier momento. Recordemos aquí el “efecto Lombard”. La técnica correcta a utilizar para controlar volumen es colocar la mano sobre el oído, acto que añade unos 6 decibelios a la percepción de la voz.
- ✓ No forzar la voz cuando se padecen procesos patológicos en la faringe.
- ✓ Evitar el uso de la voz en estados de agotamiento físico y/o mental.
- ✓ Evitar los abusos extralaborales de la voz.
- ✓ Guardar reposo vocal ante una laringitis, comenzando a hablar en cuanto se pueda.
- ✓ Aprender una técnica vocal adecuada.
- ✓ Acompañar la técnica vocal de un control emocional, intentando dominar las situaciones sin un continuo y excesivo esfuerzo vocal.
- ✓ Aprender a manejar las pausas adecuadamente cuando se habla.
- ✓ Saber escuchar, además de hablar.
- ✓ Beber agua durante la exposición de la voz.
- ✓ Realizar ejercicios de “calentamiento” para los articuladores de la voz.
- ✓ Acudir al especialista cuando exista duda.

Lógicamente, también se realiza prevención primaria mediante la vacunación frente a la gripe o las alergias, procesos ambos que favorecen los trastornos de la voz.

2. **PREVENCIÓN SECUNDARIA** tratan de evitar el agravamiento en quienes ya padecen el trastorno. La enfermedad puede evolucionar por estadios sucesivos:

- ✓ Primera fase donde predominan síntomas sensitivos, con especial atención a la fatiga vocal, el esfuerzo al hablar, la sequedad bucal o el “picor en la garganta”. Puede aparecer también ronquera intermitente.
- ✓ Segundo estadio con incremento de los síntomas sensitivos, estabilización y aumento de la ronquera, carraspeo, alteración del tono, de la intensidad (a

partir de aquí podemos hablar de disfonía funcional propiamente dicha). Pueden aparecer lesiones orgánicas secundarias en los pliegues vocales.

- ✓ Tercer estadio los síntomas sensitivos y los signos auditivo-visuales son muy llamativos, con un gran discomfort vocal y lesiones orgánicas secundarias muy organizadas. La adquisición de una buena técnica vocal, definida como el conocimiento y la práctica de una correcta emisión vocal, sin esfuerzo y continuo una vez automatizada, va a tener un papel profiláctico en el primer estadio clínico. Debemos considerar que el trabajo vocal comprende también actuar sobre el tono.

3. **PREVENCIÓN TERCIARIA** se solapan con aquellas de reeducación de la voz. El uso correcto de la voz es en sí un aprendizaje que debe pasar por distintas etapas, desde el conocimiento de la técnica vocal precisa hasta llegar al empleo de la misma, primero conscientemente y luego automáticamente.

- ✓ Controlar la relajación de diversas partes del cuerpo, es especial hombros, tórax, cara y nuca.
- ✓ Experimentar la sensación de apoyo que la respiración costo-diafragmática-abdominal otorga a la voz, y el empleo de los músculos abdominales.
- ✓ Adquirir una articulación precisa de vocales y consonantes, que ayudarán a que la emisión de la voz sea clara y concisa, manteniendo con flexibilidad la movilidad de la mandíbula y la lengua.
- ✓ Localizar la impostación adecuada de la voz utilizando los resonadores faciales, consiguiendo así una proyección del sonido amplia y bien timbrada.

Asimismo, comprende una educación postural y la realización de ciertos ejercicios. Jean Igounet presentó en 1973 el método de reeducación cervical, utilizable en foniatría. Consiste en movimientos de la cabeza y del cuello para movilizar de forma pasiva los pliegues vocales y los aritenoides. Son cinco movimientos principales ejecutados bien activamente por el paciente, bien mediante una manipulación del terapeuta. Se realizan diariamente con el paciente sentado o de pie durante 20-40 minutos. Pueden hacerse en fonación. Los cinco movimientos son los siguientes:

- ✓ Hiperflexión de la cabeza y del cuello sobre el tórax, eventualmente con abertura forzada de la boca (se deben excluir los pacientes con artrosis cervical).
- ✓ Hiperextensión por contracción de los músculos de la nuca.
- ✓ Flexión lateral de la cadera a la derecha y la izquierda alternativamente.
- ✓ Movimiento de rotación, tocando con el mentón el hombro derecho y el izquierdo alterna.

CONDUCTAS DESFAVORABLES:

1. Eliminar el carraspeo, el choque fuerte y repetido de las cuerdas vocales da lugar a su inflamación.
2. Controlar los gritos, no hable fuerte pero tampoco susurre.
3. No respirar por la boca, favorece la entrada de aire frío.
4. Si por su profesión tienen que hablar mucho, utilizar la regla 60/10, tras 60 minutos hablando, 10 minutos de silencio.
5. No fumar, el tabaco reseca la mucosa de la laringe.
6. Evitar las cenas copiosas, éstas favorecen el reflujo del jugo gástrico hacia la laringe lo que produce irritación de la zona y provoca edema.
7. No abusar de alimentos ricos en grasas, favorecen la sequedad de la boca.
8. Intente no hablar en ambientes muy ruidosos.
9. No tomar bebidas estimulantes como la cafeína, café o té porque son irritantes, Las personas que consumen por encima de tres tazas (o botellas en el caso de las bebidas de cola) son el doble de propensas a los trastornos de voz.
10. El aire acondicionado y la calefacción muy alta resecan mucho el ambiente y la mucosa de la garganta

CONDUCTAS FAVORABLES:

1. Cuando sientan la necesidad de carraspear, tragar saliva o beber un pequeño buche de agua.

2. Si en su lugar de trabajo o en casa tienen calefacción o aire acondicionado, intentar mantener humidificado el ambiente, colocar cacharros con agua cerca de los aparatos de calefacción o de aire acondicionado.
3. Si toman bebidas irritantes, procurar aumentar el consumo de agua para compensar ese déficit.
4. Mantener una postura corporal correcta: espalda, hombros y caderas bien alineados son fundamentales para amplificar la voz y no forzar la garganta
5. Antes de gritar o forzar la voz en clase para poder controlar la situación, buscar otras alternativas como usar un silbato, silbidos, cambios de entonación....
6. Dormir de siete a ocho horas, el descanso nocturno mejora su salud y favorece el reposo vocal.
7. Si tienen problemas de garganta minimizar el uso de la voz.
8. Buscar momentos para la relajación sobre todo de los hombros, cuello, laringe y cara.
9. Tomar agua, con frecuencia, le ayudará a mantener las cuerdas vocales hidratadas.
10. Si tienen atorada la nariz, hacer lavados nasales mediante soluciones salinas, si continúa el problema acudir a su médico.

PATOLOGÍAS DE LA VOZ MÁS COMUNES ENTRE EL PROFESORADO

- ✓ Nódulos y pólipos: excrecencias de las cuerdas vocales relacionadas con una mala dinámica vibratoria. Son reversibles en su forma inicial, pero en estados avanzados precisan microcirugía. Requieren reeducación ortofónica.
- ✓ Corditis vasomotora: congestión crónica. Se agrava con el esfuerzo vocal y es parcialmente reversible.
- ✓ Hiperplasia de los pliegues vestibulares. Se trata de una excesiva multiplicación de células normales en dichos órganos. Puede resolverse con ejercicios ortofónicos, aunque en último caso precisa de microcirugía.
- ✓ Otras: Hiperemia de los bordes libres de las cuerdas vocales, úlceras laríngeas de contacto, laringitis pseudomixomatosa, etc.

6.3.2. PROBLEMAS MUSCULOESQUELÉTICOS.

Las alteraciones musculoesqueléticas configuran uno de los grupos de enfermedades laborales de mayor relevancia, como consecuencia de del desarrollo de sus actividades.

Uno de los colectivos más afectados es el profesorado. Las características de la función docente en los ámbitos de primaria y secundaria así lo indican.

Es habitual que la exposición de los contenidos en el aula se realice de pie. Esta postura obliga al profesor a desplazarse, flexionar el tronco, girar el cuerpo o permanecer en una misma posición durante un espacio prolongado de tiempo, que provoca fatiga y dolores musculares.

Para prevenir este tipo de problemas es importante:

- ✓ Siempre que sea posible, evitar movimientos bruscos y forzados del cuerpo.
- ✓ Si se ha de permanecer de pie durante un periodo prolongado de tiempo, es importante mantener un pie en alto apoyándolo sobre un reposapiés y alternar un pie tras otro, para reducir la tensión muscular necesaria para mantener el equilibrio.
- ✓ El cuerpo tiene que estar erguido en todo momento para prevenir deformaciones de la columna.
- ✓ Es aconsejable cambiar de posición con frecuencia para evitar la fatiga.

Uno de los aspectos a destacar, es que los efectos nocivos de la mayoría de estas patologías se manifiestan en el docente al cabo de mucho tiempo del inicio de la acción de los factores desencadenantes, lo que entendemos como el factor de “desgaste de la salud del docente” Cualquier parte del cuerpo es susceptible de padecer estos efectos nocivos, pero las más frecuentes se producen en la espalda (región cervical y lumbar) y en las extremidades superiores. Aproximadamente el 80% de todas las patologías musculoesqueléticas.

Los factores desencadenantes también son muy variados pero destacan:

- ✓ El estrés
- ✓ La tensión
- ✓ El sedentarismo laboral
- ✓ Los hábitos posturales incorrectos generalmente acompañados de movimientos repetitivos
- ✓ Los factores psicosociales, es decir las condiciones de trabajo directamente relacionadas con la organización del centro docente y la forma en la que se realizan las tareas docentes

PRINCIPALES PATOLOGÍAS DEL APARATO LOCOMOTOR

Existen una gran variedad de patologías del aparato locomotor asociadas a la docencia. Aun así no están definidas como enfermedades laborales.

- ✓ Fatiga muscular: Producida por contracciones permanentes que impiden la adecuada oxigenación, produciendo fatiga primero y dolor posteriormente
- ✓ Lumbago: Dolor que aparece en la zona lumbar y que limita drásticamente los movimientos. Puede extenderse a las extremidades inferiores.
Suele presentarse como consecuencia de una mala postura o de un esfuerzo violento
- ✓ Alteraciones de las curvaturas fisiológicas del raquis
- ✓ Lordosis: Curvatura de concavidad posterior que se puede observar en la columna lumbar y cervical.
- ✓ Hiperlordosis: Las causas que pueden originar una alteración de los valores normales de esta curvatura, pueden ser primarias o congénitas o secundarias o debidas a desequilibrios estáticos o musculares
- ✓ Cifosis: Es una curvatura de la concavidad anterior que se produce en la zona dorsal. Cuando su valor es excesivo se denomina hipercifosis y se considera patológica cuando existen alteraciones estructurales a nivel óseo
- ✓ Escoliosis: Alteración que se produce en el plano frontal-sagital. Desviaciones laterales en forma de “s”

- ✓ Patologías reumáticas
- ✓ Artritis reumatoide: Trastorno crónico y sistemático caracterizado por la deformación de las articulaciones. Se manifiesta con dolor inflamatorio, continuo que no suele remitir con el reposo. Se intenta corregir evitando la pérdida de la fuerza muscular
- ✓ Artrosis: Quizás la patología reumática más frecuente. Destruye el cartílago hialino que recubre las superficies articulares. El sobrepeso favorece su aparición
- ✓ Espondilitis Anquilosante: Afecta básicamente a la Columna Vertebral. Suele manifestarse con una lumbalgia inflamatoria con dolor en los muslos y continua con una degeneración de la movilidad.
- ✓ Osteoporosis: Se caracteriza por la disminución de la densidad de los huesos. Patología que afecta en un mayor porcentaje al sexo femenino. La prevención más eficaz es la práctica moderada y adecuada de actividad física
- ✓ Patologías de origen mecánico
- ✓ Discopatías: Se producen cuando los discos intervertebrales empiezan a perder sus propiedades de amortiguación. Pueden degenerar en hernias discales
- ✓ Espondilolistesi: Se define como un desplazamiento anterior de un cuerpo vertebral sobre el inferior
- ✓ Cervialgia, dorsalgia y lumbalgia: Dolor que se manifiesta en las zonas mencionadas y que se debe a diferentes factores. El más frecuente suele ser un espasmo muscular que imposibilita la movilidad

Algunos neurólogos y traumatólogos hablan ya de la “enfermedad de la civilización”. El dolor de espalda se convierte en el problema que más prevalece en las sociedades industrializadas.

Las acciones dirigidas a la disminución de las patologías músculoesqueléticas están incluidas en el plan de prevención del personal de aula. El origen de estos problemas está en pasar demasiado tiempo de pie, no saber coger adecuadamente a un niño, pasar demasiado tiempo agachado para atender a los niños, estar mal sentado delante del ordenador o en la mesa del profesor. La repetición de estas posturas incorrectas origina desde leves molestias musculares hasta graves patologías estructurales. Para evitar estas patologías hay que tener posturas correctas y mantener un tono muscular adecuado.

No menos importantes es la exposición permanente y diaria que sufren los docentes al tener que realizar esfuerzos psíquicos mantenidos, que desembocan en estados de ansiedad y estrés y en trastornos psicósomáticos, que conllevan a la contracción permanente de la musculatura, y cuya consecuencia es la degeneración y deformación progresiva de las zonas cervical y lumbar.

Mención especial requiere el RD 487/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

6.3.3. TRABAJO CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

El trabajo continuo con ordenadores (Pantallas de Visualización de Datos) provoca innumerables problemas que van desde trastornos musculoesqueléticos (dolores de cuello, espalda, hombros, brazos y manos), hasta dolores de cabeza continuos, problemas visuales y oculares, fatiga mental, etc.

Este tipo de problemas se agudizan en los centros TIC donde el trabajo con ordenadores (Pantallas de Visualización de datos) puede prolongarse durante toda la jornada lectiva.

La prevención de los problemas derivados del trabajo con pantallas de visualización de datos, requiere el acondicionamiento ergonómico de los principales elementos materiales del puesto: el equipo informático, el diseño físico del puesto, el medio ambiente físico, el software y la organización del trabajo.

EQUIPO INFORMÁTICO.

Los principales elementos del equipo informático, desde el punto de vista del diseño ergonómico, es la interrelación usuario/ordenador, constituida por la pantalla y diversos dispositivos como: teclado, ratón, portadocumentos

PANTALLA.

Para las tareas habituales la distancia de visión, no debe ser nunca menor a 400mm. Por otro lado, debe ser factible orientar la pantalla de manera que las áreas vistas habitualmente puedan serlo bajo ángulos comprendidos entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60° bajo la horizontal.

Tanto la pantalla como el teclado y los documentos con los que vamos a trabajar, deben estar a una distancia similar de los ojos, para evitar la fatiga visual.

La imagen de las pantallas no tiene carácter estable. En ellas se suceden las imágenes a razón de varias decenas por segundo y cada una de las imágenes se forma mediante una trama de líneas, trazadas secuencialmente en la pantalla por la electrónica del equipo. Esta forma de representación puede dar lugar a fenómenos de parpadeo y otras formas de inestabilidad en la imagen, con las consiguientes molestias visuales para el operador.

Así, la pantalla debe ser vista libre de parpadeos por, al menos, el 90% de la población de potenciales usuarios. (Dicha condición se cumple cuando "frecuencia de refresco", es de 70 Hz. o superior). Este es un valor que viene en el manual del propio monitor y por lo tanto es una de las cosas en las que nos tenemos que fijar a la hora de comprar un monitor.

La mayoría de las pantallas de visualización de datos disponibles actualmente utilizan vidrio en la superficie visible; debido a ello están sujetas a los reflejos que pueden originar las fuentes luminosas del entorno. Estos reflejos pueden interferir la legibilidad de la pantalla por reducción del contraste entre los caracteres y el fondo.

Existen dos formas de intervención para reducir o eliminar los reflejos de las pantallas:

- ✓ Elección de pantallas adecuadas; con tratamiento antirreflejo de la superficie de vidrio y con capacidad de proporcionar altos niveles de contraste.
- ✓ Incorporación de filtros antirreflejo apropiados.

De acuerdo con las recomendaciones dadas en la Guía técnica del INSHI, las características mínimas que debe reunir son las siguientes:

- ✓ Cuando se trabaja con gráficos, es conveniente que el monitor tenga un tamaño de 17", una resolución (número de pixel en horizontal x número de pixel en vertical) de 800 x 600 y una frecuencia de refresco de 70 Hz.
- ✓ El contraste entre los caracteres de un texto y el fondo de pantalla es un aspecto que el usuario ha de poder ajustar con arreglo a sus necesidades. Para ello, los rangos de regulación de los correspondientes controles de brillo y de contraste deben ser suficientes y, en todo caso, han de permitir que la "relación de contraste" entre los caracteres y el fondo sea, al menos, de 3:1.
- ✓ La pantalla debería ser lo más plana posible. En todo caso, la pantalla debe ser legible con ángulos de visión de hasta 40°. Este ángulo está determinado por la línea de visión y la perpendicular al plano tangente a la superficie de la pantalla, en cualquier punto de la misma.
- ✓ Están muy recomendadas las pantallas TFT que además de su diseño, dan mayores resoluciones, nitidez y menor cantidad de radiaciones.

RATÓN.

Es uno de los principales dispositivos de entrada de datos. Las características más importantes son:

- ✓ El diseño debe adaptarse a la anatomía de la mano (formas redondeadas, sin aristas ni esquinas).
- ✓ El tamaño del cuerpo del ratón debe corresponder al 5 percentil de la población de usuarios (las tallas más pequeñas de las manos).
- ✓ El movimiento transmitido al cursor de la pantalla debe seguir satisfactoriamente el realizado con el ratón.

TECLADO.

Algunas características del teclado, como la altura, inclinación, etc., pueden influir en la adopción de posturas incorrectas del usuario y en la aparición de trastornos

musculoesqueléticos en sus miembros superiores. Los principales requisitos para prevenir dichos problemas son:

- ✓ Debe ser separable de la pantalla y con posibilidad de moverse dentro del área de trabajo.
- ✓ Debe ser inclinable entre 0 y 25 grados respecto al plano horizontal: La altura de la tercera fila de teclas (fila central) no debe exceder de 30 mm respecto a la base de apoyo del teclado.
- ✓ La altura entre el suelo y la fila central del teclado debe oscilar entre 65 y 75 cm.
- ✓ Las superficies visibles no deben ser reflectantes y los símbolos de las teclas deben ser claramente legibles desde la posición habitual de trabajo.
- ✓ Es recomendable la impresión de caracteres oscuros sobre fondo claro.
- ✓ Las principales secciones del teclado (bloque alfanumérico, bloque numérico, teclas del cursor y teclas de función) deben estar claramente delimitadas y separadas entre sí por una distancia de, al menos, la mitad de la anchura de una tecla.
- ✓ Las teclas (su forma, su tamaño y su fuerza de accionamiento) deben permitir que se las pueda pulsar con facilidad y precisión.

SOPORTE DE MANOS Y MUÑECAS.

Este soporte, destinado a reducir la carga estática de los miembros superiores y de la espalda, puede conseguirse de diversas formas:

- ✓ Dejando suficiente espacio entre el borde del teclado y el de la mesa.
- ✓ Utilizando modelos de teclado con soporte de manos incorporado.
- ✓ Introduciendo un soporte auxiliar separado del teclado.

En cualquiera de los casos el soporte debe reunir las siguientes características:

- ✓ Profundidad comprendida entre 50 y 120 mm.
- ✓ Longitud mínima igual a la del teclado.
- ✓ Geometría adaptada a la altura e inclinación de la superficie del teclado.
- ✓ No restringir el accionamiento del teclado ni la postura del usuario.

- ✓ Sus aristas y esquinas deben ser redondeadas.
- ✓ Debe permanecer estable durante su utilización.

ATRIL.

Se recomienda la utilización de un atril cuando el usuario de la PVD trabaja con documentos impresos. Mediante este dispositivo conseguimos situar el documento a una altura y distancia visual similares a las que tiene la pantalla. Con ello conseguimos reducir los esfuerzos de acomodación visual. El atril debe ser ajustable en altura, inclinación y distancia. También tiene que estar libre de movimientos u oscilaciones.

SILLA DE TRABAJO.

Las características que deben reunir las sillas usadas en los puestos con pantallas de visualización, no son distintas a las que se utilizan en una oficina. Dada la mayor incidencia de los problemas posturales en estos puestos es necesario asegurar un buen diseño. Los principales requisitos son:

- ✓ La altura del asiento debe ser ajustable.
- ✓ El respaldo debe tener una suave prominencia para dar apoyo a la zona lumbar. Su altura e inclinación han de ser ajustables.
- ✓ La profundidad del asiento debe ser regulable para que el usuario pueda utilizar eficazmente el respaldo sin que el borde del asiento le presione las piernas.
- ✓ Los mecanismos de ajuste deben ser fácilmente manejables desde la posición de sentado y estar contruados a prueba de cambios no intencionados.
- ✓ Es recomendable la utilización de sillas dotadas de ruedas. La resistencia de estas ruedas debe evitar desplazamientos involuntarios.

Cuando la altura de la silla no permita al usuario descansar sus pies en el suelo, puede ser necesario utilizar un reposapiés. Esta situación puede presentarse con las personas de menor talla, cuando no exista posibilidad de regular la altura de la mesa.

REPOSAPIÉS

Es un elemento auxiliar. En general, debería evitarse la utilización de este elemento, dado que restringe las posibilidades de movimiento de las piernas y los

cambios de postura. No obstante, como ya se ha dicho antes, en el caso de que no exista la posibilidad de regular la altura de la mesa, el reposapiés puede ser necesario para las personas de menor talla.

El reposapiés debe ser independiente de la silla y de la mesa y sus dimensiones deben ser suficientes para permitir el apoyo de los pies y cierto cambio de postura. Los principales requisitos que ha de cumplir son los siguientes:

- ✓ Su altura debe ser ajustable.
- ✓ Su inclinación debe ser regulable entre 0° y 25°.
- ✓ La superficie superior y los apoyos del suelo deben ser antideslizantes.

MESA DE TRABAJO.

La mesa va a servir de soporte para la pantalla, teclado y ratón del ordenador. Para el trabajo en posición sentado debe habilitarse el suficiente espacio para los miembros inferiores ((muslos, rodillas y pies). El el espacio previsto para los miembros inferiores debe alcanzar al 95 percentil masculino. Para las personas cuyas dimensiones se sitúen fuera de dicho límite será necesario recurrir a una adaptación individualizada (por ejemplo con mobiliario hecho a medida).

La mesa de trabajo debe tener las siguientes características:

- ✓ Los tableros de trabajo y sus armazones deben carecer de esquinas y aristas agudas, con el fin de evitar lesiones o molestias a los usuarios.
- ✓ Con el fin de evitar el deslumbramiento producido por los reflejos, las superficies del mobiliario y de los elementos de trabajo deben ser de aspecto mate.
- ✓ Debe estar diseñado para soportar, sin moverse, el peso del equipo y el de cualquier persona que se apoye sobre alguno de sus bordes, o bien cuando lo utilice de asidero para moverse con la silla rodante.

AMBIENTE FÍSICO:

Los principales factores medioambientales que es preciso considerar en el acondicionamiento de los puestos con equipos de PVD's son: la iluminación, el ruido, las condiciones termohigrométricas y las radiaciones electromagnéticas.

1.- ILUMINACIÓN.

De entre todos los aspectos que intervienen en el acondicionamiento del medio ambiente en los puestos de trabajo con pantallas de visualización hay que destacar la iluminación. En relación con ella es necesario cumplir las disposiciones legales:

Los requisitos generales para la iluminación, con arreglo a lo establecido en el R.D. 486/1997, de 14 de abril, sobre lugares de trabajo.
2º.- Los requisitos específicos establecidos en el Anexo del R. D. 488/1997, de 14 de abril, sobre puestos con PVD.

Una errónea repartición de luminancias en el campo visual, puede provocar fenómenos de deslumbramiento, los cuales, a su vez, son origen de fatiga visual. Estos pueden ser producidos por puntos de luz situados justo encima del equipo, mala distribución de la intensidad de la luz en la zona de trabajo, presencia de grandes ventanales, tubos fluorescentes sin difusores, colores de suelos, techos y paredes con un alto índice de reflexión.

Para evitar los deslumbramientos: Las pantallas deben ser mates, utilizando los filtros de malla o polarizados. Las paredes y superficies deben estar pintadas en colores no brillantes. El campo situado detrás del operador debe ser de luminancia lo más débil posible. La pantalla debe colocarse de forma perpendicular a las ventanas y es preferible que éstas queden a la izquierda del operador. La pantalla debe quedar alejada de las ventanas para que la sobreiluminación diurna no dificulte la adaptación de los ojos a la relativa oscuridad de la pantalla. La línea de visión del operador a la pantalla debería ser paralela a las lámparas del techo. Las lámparas del techo no deben estar colocadas encima del operador y deben estar provistas de difusores para conseguir una más uniforme distribución de la luz.

2.- RUIDO.

El nivel sonoro en los puestos de trabajo con PVD's debe ser tan bajo como sea posible con el fin de no perturbar la concentración en la tarea ni interferir en la comunicación. Para conseguir esto deben utilizarse equipos con una mínima emisión sonora y optimizar la acústica de la sala de trabajo.

Para atenuar el ruido que pueda penetrar desde el exterior en las salas de trabajo los componentes estructurales (paredes, techos y ventanas) deben proporcionar un aislamiento acústico adecuado.

Por otro lado, para reducir el ruido transmitido desde las fuentes sonoras situadas en el interior de las salas de trabajo (debido a los equipos, conversación, etc.) se pueden adoptar medidas tales como el recubrimiento absorbente de ruido en techos, paredes y suelos, utilización de mamparas, compartimentación entre puestos de trabajo, etc, de manera que para tareas de mucha concentración, el nivel de ruido no supere los 60 dB, mientras que cuando las tareas requieran menos concentración el nivel de ruido pueda llegar hasta los 70 dB.

3.- CONDICIONES TERMOHIGROMÉTRICAS.

Los criterios de confort para el trabajo con pantallas de visualización no son diferentes a los que se aplican a las actividades tradicionales de clase.

De acuerdo con las normas ISO 7730 y EN-27730, la temperatura operativa de confort debe mantenerse dentro del siguiente rango:

En época de verano.....23 a 26°C.

En época de invierno.....20 a 24°C.

En todo caso, en relación con estos aspectos es necesario cumplir las disposiciones mínimas del R.D. 486/1997, de 14 de abril, sobre lugares de trabajo.

4.- RADIACIONES ELECTROMAGNÉTICAS.

Las pantallas de visualización de datos que emplean tubos de rayos catódicos (las utilizadas más habitualmente) producen varios tipos de radiación; rayos X de baja

energía, radiación visible, pequeños niveles de rayos ultravioleta e infrarrojos, radioondas y campos electromagnéticos de baja frecuencia.

Las investigaciones realizadas para determinar los posibles efectos de estas radiaciones sobre la salud de los usuarios, están de acuerdo en que sus niveles se sitúan muy por debajo de los límites que se consideran seguros. A pesar de esos valores cualquier disminución en el valor de la radiación recibida siempre es bienvenida.

En el caso de las pantallas tradicionales, es conveniente trabajar con un filtro de protección con toma de tierra.

Como observación final me gustaría resaltar que en los Centros TIC se ha invertido mucho dinero en la adquisición de equipos informáticos, pero no se ha invertido nada en material ergonómico para utilizar los mismos, lo que puede suponer una gran cantidad de trastornos tanto físicos como visuales y mentales en el futuro.

Ejemplos:

- ✓ La pantalla en un extremo de la mesa supone: Giro de la cabeza y posible tensión del tronco.
- ✓ El documento sobre la mesa supone: Inclinación y giro de cabeza, posible inclinación y giro del tronco.
- ✓ Teclado unido a la pantalla supone: Extensión del brazo e inclinación del tronco.
- ✓ Mesa de poca superficie supone: Mal reparto de los elementos, falta de apoyo para los antebrazos.
- ✓ Mesa alta (con silla no regulable) supone: Elevación del brazo, posible inclinación del tronco.
- ✓ Mesa baja supone: Espalda encorvada, mal alojamiento de piernas.
- ✓ Mesa con escaso hueco para las piernas supone: Alejamientos de los elementos de trabajo, inclinación del tronco, extensión de los brazos, movimiento difícil de piernas.
- ✓ Silla con respaldo no regulable supone: Posible mal apoyo de la espalda.
- ✓ Silla con asiento no regulable en altura supone: Elevación del brazo, posible inclinación del tronco hacia delante.

6.4. RIESGOS PSICOSOCIALES ESPECÍFICOS

La Ley General de Ordenación General del Sistema Educativo introdujo profundos cambios en la enseñanza no universitaria que ha tenido impacto en la salud de las personas que trabajan en la docencia.

En la educación infantil se han incorporado niños y niñas de tres años con otras necesidades de atención y cuidado que suponen unas nuevas exigencias para el profesorado. En conjunto sin embargo los centros han pasado a ser de educación infantil y primaria y en consecuencia tiene una nueva realidad organizativa.

En secundaria, sin embargo los cambios han sido mucho mayores. En la etapa obligatoria, la edad del alumnado pasó de 14 a 16; además colectivos de docentes claramente separados y con tradiciones diferentes (antiguas EGB, BUP y FP) han tenido que asumir nuevas competencias.

En los centros donde está implantada toda la secundaria (ESO, Bachillerato y Formación Profesional de grado medio y superior) la complejidad es aún mayor por la necesidad de organizar actividades formativas y concentrar en los mismos espacios a personas entre 12 y 18 años con necesidades de atención muy diversa.

Todos estos cambios sin duda han influido en el profesorado, así los factores estresores de la profesión de docente se dividen en:

- a. comportamiento del alumnado
- b. insuficiencia de recursos materiales y de tiempo
- c. necesidad de reconocimiento profesional
- d. malas relaciones sociales
- e. carencia de competencias en la gestión de su trabajo, no tiene capacidad de decisión.

Pero dadas las diferencias de trabajo entre diferentes profesores y las reformas de la LOGSE hace que se prioricen de forma desigual los factores estresores en primaria que en secundaria.

Un estudio cualitativo entre profesores de enseñanza pública de Barcelona¹⁰ ofrece la siguiente percepción de riesgos, la mayoría psicosociales (se incluyen algunas de las percepciones de estos docentes).

En primaria los 10 primeros factores de riesgo laboral identificados por los enseñantes son:

1. Complejidad de atención al alumnado con déficit o ritmos de aprendizaje muy diferente (falta de apoyo a estos problemas).

“Tengo la sensación de no poder llegar a atender debidamente a los niños y niñas con deficiencias”.

“La falta de expertos para atender a estos alumnos hace que tu trabajo no rinda y suponga un esfuerzo añadido”.

“La diversidad es positiva cuando tienes recursos para trabajarla; cuando no los tienes lo sufres mucho”.

2. Demanda y delegación de problemas y conflictos que corresponden a las familias u otros sectores de la sociedad y no a la escuela.

“...demasiadas teclas que tocar, profesor, tutor, maestro, administrativo, relaciones públicas y moderador”.

“...hacer de maestra, psicóloga, asistente social, asesora de las familias...”.

“Cada vez más las familias depositan en la escuela la responsabilidad de toda la educación de los hijos y eso es una sobrecarga de trabajo, problemas y responsabilidades para los docentes”.

3. Exceso de horario lectivo con falta de tiempo para atender a los alumnos, familia, tareas administrativas...

¹⁰Manual Prevención de Riesgos Laborales para el Profesorado

“El horario de los maestros no debería coincidir necesariamente con el de los alumnos”.

4. Problemas disciplinarios.

“A veces, según grupos, es un padecer diario, los problemas disciplinarios conllevan el no desconectar del trabajo y en muchos casos a estrés y depresiones”

5. Falta de reconocimiento social.

“La enseñanza no tiene ningún valor en la sociedad actual, somos canguros de los hijos”.

“Me molesta que no se tenga en cuenta nuestro trabajo ya que pienso que es básico y fundamental”.

6. Esfuerzo vocal.

“Es necesario levantar mucho la voz para que te escuchen y te sigan”.

“Tarde o temprano acabas con problemas de voz y acabas agotada”.

7. Falta de colaboración/cooperación entre compañeros.

8. Excesiva demanda burocrática.

“...en primaria falta personal administrativo”.

“...las tareas administrativas las tenemos que hacer fuera de horario”.

“Si hemos de escribirlo todo, ¿cuándo hacemos el trabajo de maestra?”

9. Posturas de trabajo inadecuadas y/o forzadas.

10. Cuestionamiento y desconfianza por parte de todos hacia el trabajo del profesorado.

En cambio en secundaria aparecen priorizados de la siguiente manera:

1. Desmotivación en el aula.

“La TV, prensa y radio, las ofertas del mundo audiovisual, las modas, los tópicos no tratan bien al estamento de la escuela, contribuyendo al deterioro de su imagen”.

2. Falta de colaboración/cooperación entre compañeros.

“...poca profesionalidad docente con escaqueo y absentismo injustificado...”

“mala gestión de los recursos humanos en escuelas e institutos que en algunos casos pueden tener su origen en relaciones despóticas o de gestión poco democrática de algunos equipos directivos”.

3. Complejidad de atención al alumnado con déficits y/o ritmos de aprendizaje muy diferente.

4. Problemas disciplinarios.

“Como consecuencia de la desmotivación surgen problemas disciplinarios que a veces los centros se ven incapaces de resolver por falta de profesores”.

“Hay falta de respeto en general, y además los profesores ya no educamos por eso enseñamos tan poco”.

5. La incertidumbre sobre los resultados de nuestro trabajo. La dificultad de valorar el rendimiento de nuestro trabajo.

“A veces me pregunto si nuestro trabajo sirve para algo. También me pregunto a quién es más útil: a los alumnos, a los padres, al gobierno, a la sociedad”.

6. Demanda y delegación de problemas y conflictos que corresponden a las familias y/o otros sectores de la sociedad y no a la escuela.

7. Inestabilidad debida a supresión de aulas y/o cambios forzosos de centro de trabajo.

8. Excesivo número de alumnos en el aula.

9. Dificultades de promoción profesional.

10. Falta de apoyo de las familias a la acción educativa.

Así pues las principales causas que provoca estrés en el profesorado tienen que ver con los cambios en el sistema educativo, la falta de promoción y la pérdida de autonomía en la gestión de su trabajo; no obstante una cuestión que preocupa a los docentes es el tiempo que emplean en controlar el mal comportamiento del alumno.

Un porcentaje elevado de las bajas de los profesionales de la enseñanza es producido por la conflictividad escolar a la que deben hacer frente, que la califican como moderada pero constante; el alumno desobedece y molesta durante las clases, se niega a trabajar, insulta y ocasionalmente existen casos de amenazas sobre todo en los últimos cursos de Secundaria. A todo esto se le suma la falta de respaldo de los padres que en ocasiones culpabilizan al profesor de la creciente tensión en las aulas.

Tradicionalmente la docencia se ha considerado como una ocupación estresante aunque este problema se ha abordado siempre desde la óptica de tratar los síntomas y no las causas, por lo que las soluciones en el mejor de los casos suelen ser siempre temporales; la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ofrece un contexto ideal para abordar el problema del estrés laboral en su origen¹¹

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) viene ofreciendo informes, desde 1983, que muestran como la conflictividad y los problemas de salud catalogados en el grupo V de la OMS (bajas laborales por causa psíquica o psicosomática) aumenta rápidamente entre los colectivos docentes. (OIT. 1983)

Ya en los años setenta A. Hargreaves se refería al agotamiento mental y emocional progresivo, la apatía del profesor gastado, la alienación y la retirada personal... atribuidos al enfrentamiento de tareas, diario y personal, con medios y habilidades claramente deficitarios.

En la década de los ochenta se mostró claramente cómo el problema no se ceñía a un ámbito geográfico restringido, sino más bien a los países desarrollados en el entorno cultural de occidente. Desde principios de los ochenta la Dirección de los Servicios de

¹¹La salud laboral en el sector docente (Alfonso A. Calera, Lola Esteve, José María Roel y Valeria Uberti-Bona)

Salud Mental franceses destacaba, en los docentes, los aspectos tensionales, ansiosos o de fatiga, especialmente la frustración y la depresión con manifestaciones de apatía, desinterés, dificultad de concentración, desvalorización personal, desesperanza... junto al insomnio y la ansiedad.

Los problemas mentales en los docentes se valoraban ya a finales de los setenta con una incidencia tres veces mayor que en la población general, por lo que se desarrolló un programa, la Escuela Azul, “para recuperar a los enseñantes franceses con trastornos mentales”, merced a un convenio entre la Mutua General y el Ministerio de Educación. (El País, 7.3.89 Entrevista al Director de los Servicios de Salud Mental)

Datos referentes a los EE.UU. referían que un tercio de los docentes que abandonaban la enseñanza lo hacía por trastornos mentales.

Del mismo modo en Gran Bretaña numerosas investigaciones (Cole, M. y Walker, S. 1989. Gold, Y. y Roth, R. 1993. Travers, C. y Cooper, C. 1997) vienen aportando datos similares acerca de la crisis de la enseñanza y la conflictividad en el profesorado. En general, en Europa, los informes de la OCDE acerca del profesorado (Fernández, J.A. 1993) y la enseñanza indican:

- ✓ Que la enseñanza está dejando de ser atractiva para las nuevas generaciones.
- ✓ Que el cuerpo de enseñantes se hace más viejo y está cada vez más femeneizado.
- ✓ Que el profesorado es presa de un malestar indefinido, que podría estar asociado a los actuales referentes de legitimidad social y a las condiciones de su trabajo.
- ✓ Que los profesores sufren una crisis de identidad, relacionada con las funciones de la escuela y el rol docente.

En España, los Servicios de Inspección Médica en Educación aportan datos epidemiológicos y diversas investigaciones (Seva, A. (1986), (González, J y Lobato, M J, (1988). Gómez, L. (1988) García, M. (1990), AA.VV. (1990), Martínez, J. (1992), Sánchez, S. (1993), Esteve, J M (1993), Ortiz, V. (1995), Sbert, M y Pomar, M. (1998) son coincidentes en los factores causales, en las manifestaciones del conflicto, en los

efectos causados sobre el profesorado y sobre el sistema educativo y en el modelo de intervenciones preventivas¹².

Teniendo en cuenta el nivel de impartición, la mayoría de trabajos se han centrado prioritariamente en la prevalencia de los síntomas de burnout en función de nivel educativo en el que imparten los docentes.

En este sentido, los trabajos han encontrado un patrón bastante constante hallándose una mayor prevalencia de síntomas de burnout entre los docentes de secundaria que los de primaria o infantil (Anderson y Iwanicki, 1984; Schwab, Jackson y Schuler, 1986; Vandenberghe y Huberman, 1999). Más específicamente los docentes de secundaria suelen informar menores niveles percibidos de realización personal y mayor distanciamiento emocional o despersonalización que sus colegas de primaria (Anderson y Iwanicki, 1984; Russell, Altmaier y Van Velzen, 1987).

Es tentativo pensar que si estos niveles de estrés se mantienen de forma crónica en el tiempo, los profesores de secundaria informarán de mayores niveles de estrés percibido, aunque algunos estudios ponen de manifiesto que estos mayores informes de estrés percibido no se traducen en diferencias significativas en salud en función del nivel de enseñanza impartida (Matud et al., 2002). Es más, FETE-UGT (2006) según revela un estudio de la Federación de Trabajadores de la Enseñanza, ha encontrado que ocho de cada diez situaciones de baja laboral están motivadas por alteraciones de la voz; contagios de enfermedades, lesiones músculo-esqueléticas, operaciones quirúrgicas; y patologías psiquiátricas.

En dichos estudios se ha revelado que el nivel educativo de impartición era una variable relevante.

En este sentido, la investigación llevada a cabo por FETE-UGT reveló que a medida que avanzamos en las etapas educativas, los niveles porcentuales de bajas disminuyen partiendo de un 61,87 por ciento en el caso del Segundo Ciclo de Educación Infantil; pasando por un 58,31 por ciento en Educación Primaria y terminando en un

¹²Riesgos relacionados con el estrés y la insatisfacción laboral: burnout, hostigamiento y trastornos adaptativos en docentes

53,57 por ciento en ESO. Sin embargo, en el caso de los problemas de estrés, ansiedad, depresión y burnout, su incidencia era superior a medida que se incrementa la edad del alumnado. En este sentido, mientras la sintomatología física, somática y social es más relevante en primaria, los niveles de estrés laboral y burnout suelen darse con más frecuencia en secundaria (FETE-UGT, 2006).

El estrés, la ansiedad y la depresión ocupan una posición preferente en la lista de enfermedades que causan baja laboral entre los docentes. Las bajas por motivos psicosociales suelen durar hasta tres veces más que la media, con el elevado coste social y económico que esto conlleva.

6.4.1. INSATISFACCION LABORAL

La insatisfacción laboral de los docentes y la disconformidad con su profesión son temas preocupantes en la actualidad y objeto de debates e investigaciones a nivel mundial.

Ha quedado constatado que los docentes constituyen uno de los grupos sociales que más han perdido en los últimos quince o veinte años, tanto en términos de salario como de reconocimiento en la sociedad nacional y de posición en la estructura social. Al continuo decaer de las remuneraciones se agregan muchas otras circunstancias que contribuyen a establecer un progresivo deterioro de las condiciones del trabajo docente, en medio de la crisis general del sistema educativo. Algunas que se verifican en los últimos tiempos son:

- a) las que provienen de los reiterados y acelerados cambios estructurales del sistema educativo y de los cambios en los planes de estudio;
- b) los cambios en la naturaleza de la población atendida como consecuencia de la obligatoriedad del tercer nivel de EGB;
- c) las demandas de perfeccionamiento y títulos de postgrado o universitarios;
- d) la necesidad de acrecentar el tiempo de trabajo para compensar la depreciación del salario.
- e) Rápida obsolescencia de la formación inicial. Esta estuvo (y sigue estando) inspirada por una imagen ideal de la enseñanza y los "choques con la realidad" son cada

vez más frecuentes y duros. Por otro lado, la necesidad de renovar la formación viene determinada por la propia evolución de los conocimientos, de los planes de estudio y de las estrategias de enseñanza.

f) Falta de preparación para enfrentar situaciones. Es cada vez más frecuente deber atender situaciones para las que el docente carece de adecuada formación: cuestiones de clima escolar y violencia, alumnos que provienen de familias que no pueden apoyarlos adecuadamente ni valoran la escolarización, frecuente desinterés de alumnos y familias por adoptar los saberes escolares, como por ejemplo el lenguaje formal.

g) Menoscabo de la imagen del docente. Los docentes perciben que no son tratados "como antes", porque han sido desvalorizados en una sociedad que tampoco valora la escuela.

Gráfico 3: Reconocimiento Social

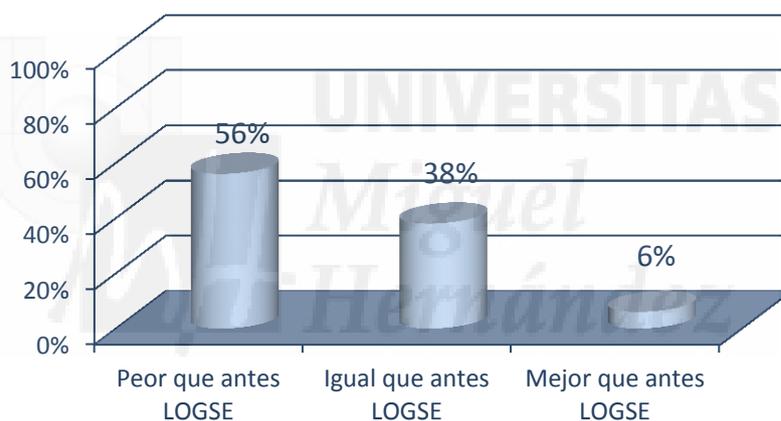
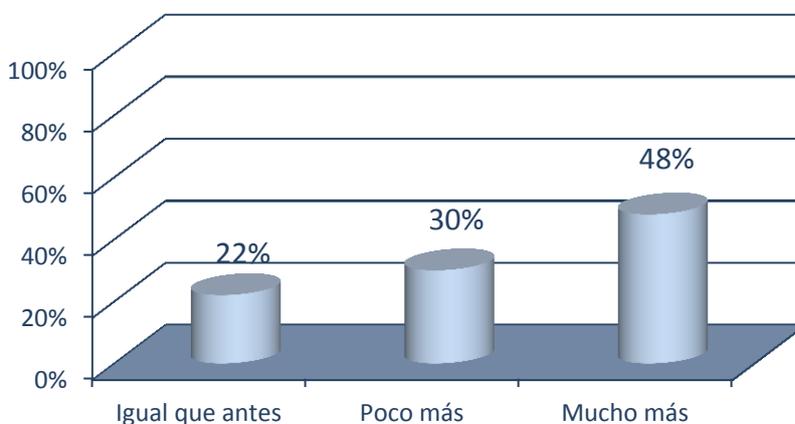
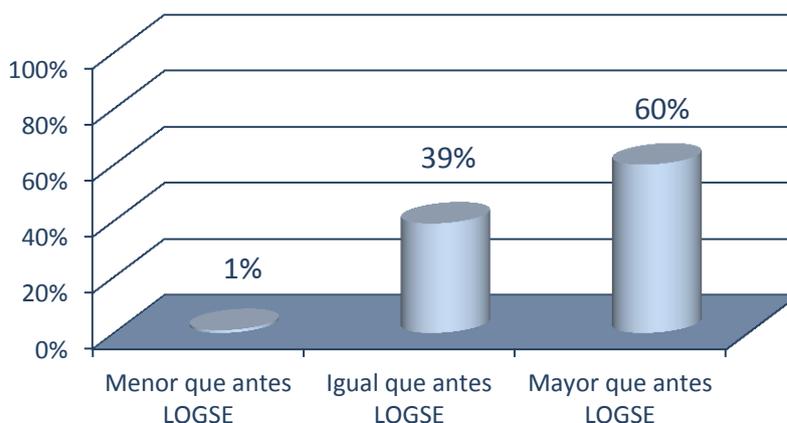


Gráfico 4: Dificultad para realizar el trabajo



Gráficas 3 y 4: La salud laboral docente en la enseñanza pública. Gabinete de estudios y de salud laboral (2000)

Gráfico 5: Energía Física, Emocional o Mental



Gráfica 5: La salud laboral docente en la enseñanza pública. Gabinete de estudios y de salud laboral (2000)

Las reacciones de los docentes al deterioro de las condiciones laborales van desde el agotamiento (burnout) y el stress a la depreciación del yo, la autculpabilización, la depresión y la ansiedad (Esteve, 1995). Estas condiciones afectan relativamente a pocos docentes pero, en cambio, están extendidos los "sentimientos de desconcierto e insatisfacción ante los problemas reales de la práctica de la enseñanza" y el desarrollo de esquemas de "inhibición y rutinización de la práctica docente como medio de cortar su implicación personal con la docencia" (Esteve, 1995).

Las principales causas de la insatisfacción y el agotamiento emocional hay que buscarlas en los siguientes factores:

- ✓ La violencia en el lugar de trabajo es un problema de creciente importancia: agresiones físicas o verbales del alumnado.
- ✓ Sobrecarga de funciones que exceden al estricto ámbito de la impartición de una materia.
- ✓ Fuerte pérdida de reconocimiento de la tarea real de los profesionales de la educación. Falta de colaboración activa de las familias en la formación de los alumnos.
- ✓ El hecho de que la mayoría del personal docente sean mujeres, plantea la cuestión de cómo afecta a su salud el doble papel desempeñado como mujeres y trabajadoras.

6.4.2. ESTRÉS

Según la definición de Mc Grath (1970) el estrés se define como un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas. La interrelación existente entre las demandas del trabajo como profesor y las características del propio individuo está produciendo una serie de trastornos psicosomáticos que se agrupan dentro del término genérico de estrés.

El principal síntoma que siente la persona que lo sufre es que está viviendo una situación que le supera, que no puede controlar y que le va a impedir realizar su trabajo correctamente.

El profesor sufre estrés cuando siente que la situación le supera, que no la puede controlar y que le va a impedir realizar su trabajo correctamente.

El estrés nace de las características propias de las tareas que realiza el profesor, que le exigen entrega, implicación, contacto con los demás, etc. A ello hay que unir el deterioro de su imagen social, la falta de motivación de los alumnos, el excesivo número de estudiantes por clase etc., que dan lugar al estrés laboral entre el personal docente.

Ello puede producir depresión, o síndrome del profesional quemado o “burnout”. Es esta última la que está adquiriendo más importancia en el sector de la enseñanza. El síndrome de “burnout” es una fase avanzada de estrés laboral que puede llegar a desarrollar una incapacidad total para volver a trabajar.

A continuación se indican una serie de estrategias que van a facilitar a los profesores afrontar las situaciones de estrés y disminuir sus efectos negativos.

Estas técnicas se pueden clasificar en:

- ✓ **Generales:** se busca dotar a las personas con una serie de recursos personales genéricos como estar en un buen estado de forma física, llevar una dieta

adecuada, reparto equitativo del tiempo de trabajo con la vida personal, que les va a permitir afrontar de la mejor manera posible situaciones de estrés.

- ✓ **Cognitivas:** cuya finalidad es modificar la interpretación errónea o negativa de una situación por otra interpretación más positiva.
- ✓ **Fisiológicas:** buscan cambiar las respuestas fisiológicas que una situación de estrés produce en las personas. Destacamos las técnicas de relajación física y de control de respiración.
- ✓ **Conductuales:** que intentan facilitarnos una serie de habilidades para afrontar el problema, como el entrenamiento asertivo, que desarrolla la autoestima, el entrenamiento en habilidades sociales, que ayuda a comportarse con seguridad, o la técnica de resolución de problemas.

6.4.3. SINDROME DE “BURNOUT” o SINDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO

El concepto de “quemarse en el trabajo” (Burnout) proviene de USA en la década de los 70 (Freudenberger, 1974), en respuesta al deterioro de la actividad asistencial observada en los usuarios de servicios (sociales, sanitarios y educativos). A lo largo de los años el síndrome de Burnout ha quedado definido como... “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos hacia las personas con las que trabaja (actitudes y despersonalización) y hacia el propio profesional (falta de realización personal en el trabajo), así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado” (Maslach y Jackson, 1981).

Esta respuesta ocurre mayormente o frecuentemente en las profesiones asistenciales (médicos, maestros, funcionarios de prisiones, policías, trabajadores sociales, etc...), aunque puede aparecer también el síndrome fuera de estas profesiones.

Según la propuesta de Peiró y Salvador (1993),¹³ los estresores laborales elicitarán una serie de estrategias de afrontamiento, que en caso de los profesionales cuyo objeto de trabajo son las personas deben ser efectivas para manejar las respuestas al estrés,

¹³ Estrés, Salud y Personalidad en los Docentes. (Anton Aluja Fabregat)

pero también han de ser eficaces para eliminar los estresores, dado que los sujetos deben tratar diariamente con esta fuente de estrés. Cuando las estrategias de afrontamiento empleadas inicialmente no resultan exitosas, conllevan al fracaso profesional y fracaso en las relaciones interpersonales con los sujetos hacia los que se destina el trabajo. Por ello, la respuesta desarrollada son sentimientos de baja Realización Personal en el trabajo y Cansancio Emocional. Ante estos sentimientos el sujeto desarrolla actitudes de Despersonalización como nueva forma de afrontamiento.

Para adoptar estrategias de Despersonalización es necesario que los estresores se perpetúen en el tiempo. Con las actitudes de Despersonalización el sujeto se protege de los problemas del usuario y al mismo tiempo puede tratar al usuario de forma humillante si es el caso sin afectarse por ello.

La profesora Blanca Doménech Delgado, psicóloga Social y Clínica de la Universidad de León, en un artículo aparecido en la Revista Psicología Educativa, 1995, Vol 1, nº 1, titulado *Introducción al síndrome de Burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico*, manifiesta que “este síndrome no aparece de forma brusca, sino que es la fase final de un proceso continuo que se identifica con unos signos previos, tales como la sensación de inadecuación al puesto de trabajo, carecer de recursos para afrontar las exigencias de la labor como profesor, carecer de formación, de capacidad para resolver problemas, no disponer de tiempo, etc.

Como consecuencia de ello, el profesor tiende a aumentar su esfuerzo, y la sensación de estrés va incrementándose, apareciendo de esta forma, signos más evidentes: Irritación, tensión, miedo al aula, a los compañeros, al alumnado, a no disponer de conocimientos y recursos suficientes, percepción exagerada de sus propias lagunas, miedo a no saber imponer su autoridad, etc. Todo ello incrementa su irritabilidad y la sensación interna de tensión, ansiedad y depresión, y le induce a reacciones más desproporcionadas e inadecuadas. Miedo también a que sus dificultades sean percibidas por los propios compañeros, a tener que apelar a la Dirección para implantar disciplina, etc. Como modo de aliviar estos sentimientos de desmoralización trata de adecuarse a la situación apareciendo así diferentes somatizaciones.

Así, disminuye su habilidad para manejar diferentes situaciones, su capacidad de concentración, de análisis objetivo y de razonamiento...

Pero de otra parte, la gravedad de los déficits, la propia cronicidad, las limitadas expectativas, pueden incrementar a su vez en el propio profesorado una mayor insatisfacción o la experiencia de su impotencia e inutilidad en su función educativa.

Todo profesional que ejerce su trabajo más allá de diez años puede experimentar una sensación de tedio, insatisfacción y desgaste, pero estaría más relacionado con los aspectos rutinarios del trabajo o con la falta de posibilidades de promoción. La diferencia estriba en que en el "quemado" este tedio adquiere dimensiones más dramáticas, y las presiones emocionales que siente son mucho más intensas, afectando de manera global a toda su persona."¹⁴

Para sistematizar, podemos decir que el Burnout es un tipo característico de estrés que se da en trabajadores en contacto con personas.

Surge cuando el trabajador ve defraudadas sus expectativas respecto a su trabajo y se encuentra imposibilitado en el control o modificación de la situación laboral para poner en práctica sus ideas. Es el final de un proceso continuado de tensión y estrés, y su característica principal es el agotamiento o cansancio emocional, o lo que es igual, la "sensación de no poder dar más de sí".

Para protegerse del resentimiento, el individuo trata de aislarse de los otros desarrollando una actitud impersonal hacia los demás, mostrándose lejano y cínico, utilizando etiquetas despectivas para eludir los compromisos laborales, dando lugar a un sentimiento de inadecuación, incompetencia e ineficiencia.

Existen numerosos factores que influyen de forma decisiva en la aparición del síndrome, pero quizás las más importantes sean las características del puesto de trabajo desempeñado, la personalidad del trabajador, y su vida privada. Resulta evidente que si

¹⁴Docente en la enseñanza pública (Gabinetes de Estudios y de Salud Laboral:Ulpiano Sevilla Moreno, Rafael Villanueva Velasco)

alguien tiene problemas en el trabajo y en la vida privada de forma simultánea, y el balance entre ambos no es bueno, existe una predisposición al “burnout”.

Para prevenir el síndrome no existe una estrategia simple y universal. Como medidas preventivas de índole personal se recomienda realizar actividades extra laborales (deporte, cine, lectura, etc.) e intensificar las relaciones personales, familiares y sociales. En caso de dudar de que se necesite ayuda profesional conviene solicitarla. Es la única manera de evitar la cronificación. Dentro de estas medidas individuales de prevención, se utilizan técnicas de afrontamiento del estrés, de resolución de conflictos, de autocontrol y psicoterapia. Las condiciones de un puesto satisfactorio pasan por mejorar los contenidos del trabajo (relación clara de tareas y variedad, posibilidad de inspección propia de su trabajo y la aplicación de conocimientos y actitudes) y la organización (posibilidad de decisión de metodologías didácticas, autonomía, participación, conocimiento de resultados y fijación de metas reales) así como desarrollar nuevas oportunidades del puesto (formación, promoción, etc.).

6.4.4. MOBBING (acoso laboral)

El mobbing u hostigamiento psicológico en el trabajo es una 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.

Podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tienen su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

Las formas de expresión pueden ser:

- ✓ Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado.
- ✓ Acciones contra el ejercicio de su trabajo.

- ✓ Acciones de manipulación de la comunicación o de la información.
- ✓ Acciones de iniquidad, diferencias de trato, rumores, aislamiento social, agresividad verbal.

Desde el punto de vista de la gestión del conflicto entre acosado y acosadores hay dos posiciones que pueden adoptar los superiores que ayudan a incrementar el conflicto: la negación del conflicto y la implicación y participación activa en el conflicto, tomando postura contra la persona hostigada.

Se dan cuatro fases en el desarrollo de este problema en el ámbito laboral:

1. La existencia del conflicto, bien por motivos de organización del trabajo o por problemas interpersonales.
2. La víctima comienza a ser amenazada por una o varias personas.
3. Intervención de la empresa para la resolución positiva del conflicto o ausencia de dicha intervención.
4. Marginación o exclusión de la vida laboral. El trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con una pensión de incapacidad.

Las consecuencias del Mobbing, o acoso laboral pueden ser:

- ✓ Físicas y psíquicas para el trabajador afectado.
- ✓ Pérdidas de rendimiento para la organización.
- ✓ Aumento del absentismo laboral.
- ✓ Consecuencias para el núcleo familiar y social del trabajador.

Actuaciones frente al Mobbing:

- ✓ Cambios en el diseño del puesto de trabajo, nivel adecuado de carga de trabajo con control de las tareas, autonomía y rol definido.

- ✓ Cambio en los sistemas de liderazgo y dirección, advertir el proceso en sus inicios, nuevos valores de organización, mejora de sistemas de comunicación y arbitraje, resolución de conflictos y modelos de participación.

7

ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN

Una de las estrategias para abordar la prevención de riesgos laborales en los centros docentes es el desarrollo de Programas que promuevan que dichos centros se consoliden como espacios propicios para la formación integral tanto del profesorado como del alumnado, en donde se trabaje de manera sistemática en la prevención de los riesgos detectados en las aulas y situaciones potencialmente de riesgo para todos los miembros de la comunidad escolar. Para cumplir este propósito, podríamos basarnos en el enfoque de riesgo-protección, el cual se caracteriza por identificar los factores que pueden representar situaciones de contingencia para los centros escolares e implementar acciones para prevenir o reducir los efectos negativos. Este enfoque ofrece una perspectiva pertinente para prevenir, atender y aminorar las situaciones que ponen en peligro a los miembros de la comunidad educativa.

Dichos programas pueden comprender distintas acciones, como por ejemplo:

1. Realizar campañas informativas sobre PRL en centros de educativos durante el curso escolar. A lo largo del curso académico realizar diversas actividades informativas dirigidas docentes, con el fin de sensibilizar hacia la cultura preventiva, a través de la adquisición de los conocimientos básicos en materia de prevención y la identificación de los riesgos específicos de su profesión.
2. Participar en la difusión de las distintas campañas que coordina el INSHT, en calidad de Centro de Referencia de la Agencia Europea.
3. Promover la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Organizar actividades formativas, conferencias y exposiciones. La EU-OSHA ha creado una página web interactiva que ofrece una gran cantidad de ayuda detallada y orientaciones prácticas.
5. Elaborar diversos materiales formativos de nueva generación, guías orientadas a equipos directivos, docentes, familias y alumnos que ofrezcan

orientaciones a la comunidad escolar para incluir en el trabajo cotidiano, acciones dirigidas a fortalecer los factores de protección y reducir los riesgos.

Como ideas de fuerza para realizar el planteamiento y posterior elaboración de los programas de sensibilización, se pueden realizar los siguientes análisis:

- ✓ Presentación de las premisas que orientan el trabajo preventivo y formativo.
- ✓ Análisis de los conocimientos y concepciones previas del docente en relación con los riesgos en su entorno laboral.
- ✓ Análisis de los conceptos e información básica para comprender los riesgos que enfrenta el profesorado y proyectar acciones pertinentes.
- ✓ Revisión de la autoevaluación de riesgos en la escuela.
- ✓ Estudio de materiales elaborados: informes, guías prácticas, folletos, carteles y DVD.

7.1. RECURSOS PARA EL TRABAJO DOCENTE

- ✓ Análisis de los propósitos, estructura y contenidos de las Guías para docentes, Guías para el alumnado; la Guía para las familias y otros materiales del Programa.
- ✓ Revisión de las oportunidades que ofrecen los programas de estudio y los libros de texto de las asignaturas para desarrollar una cultura de prevención, integrando dicha prevención de riesgos desde el profesorado hasta el alumnado.
- ✓ Reflexión sobre la aplicación de estos materiales para fortalecer el trabajo preventivo y atender los riesgos.
- ✓ Autoevaluación de factores de riesgo- protección
- ✓ Actividades para realizar una autoevaluación de los factores de riesgo que enfrentan los docentes y de los factores de protección con los que cuentan.
- ✓ Actividades para aumentar la percepción del riesgo en el profesorado, conocimiento del riesgo percibido mediante el abordaje de experiencias de vida.
- ✓ Sugerencias de trabajo en el centro educativo para fortalecer habilidades sociales, competencias para el autoconocimiento, la autorregulación, la comprensión crítica, la toma de decisiones, la asertividad, el ejercicio

responsable de la libertad y la comunicación. Estas pueden ser extrapoladas al aula.

- ✓ Recomendaciones para la prevención de riesgos en el hogar y en la comunidad, estas medidas influirán de manera indirecta en la prevención de riesgos psicosociales en los docentes.
- ✓ Recomendaciones para construir un ambiente socioafectivo en el entorno de trabajo
- ✓ Sugerencias para la realización de proyectos de convivencia, de resolución no violenta de conflictos, combate a distintas formas de abuso y violencia, actividades de autoprotección, entre otros, con el objetivo de involucrar a toda la comunidad educativa.
- ✓ Actividades para el fortalecimiento de un entorno protector en la vinculación escuela-comunidad. Sugerencias para el manejo de situaciones críticas, el apoyo individual y la canalización de casos especiales.

7.2. PROPUESTAS, MATERIALES Y CURSOS

El nivel de necesidades y prioridades que se establecen en una sociedad, y las funciones que debe tener la educación en ella, determinan el ámbito de los diferentes planes de estudios que deben diseñarse para preparar a los/as docentes. Entre estas prioridades no han estado hasta ahora los temas relacionados con la prevención de la salud en el marco de la actividad docente, y mucho menos la preparación para potenciar y enseñar desde pequeños todos los aspectos preventivos de la salud en la actividad laboral futura de los que tienen derecho a la educación.

Esto ha hecho que nos encontremos con un vacío en torno a la relevancia de la salud laboral, aunque poco a poco vaya existiendo una mayor sensibilización hacia la necesidad de reparación en previsión de riesgos.

La OMS, frente a este tipo de situaciones ha puesto de manifiesto que “cada escuela puede convertirse en promotora de salud y toda escuela promotora de salud puede responder al reto de mejorar y apoyar la educación y la salud de los estudiantes y la del personal de la enseñanza... A través del fomento de la salud y del aprendizaje, con todos

los medios a su alcance, toda escuela promotora de la salud constituye la base para construir un mundo mejor” (1996).

Propuestas de mejora:

- ✓ Incluir en la formación inicial del profesorado un área nueva con el título: “Salud laboral y Enseñanza” a través de cuyos contenidos se forme al profesorado respecto a sus derechos, elementos preventivos de la salud en su actividad y didáctica de la salud laboral. Esta formación inicial se podría plantear como un contenido básico a realizar durante el periodo de prácticas laborales del profesor. La formación profesional tanto inicial como continua del profesorado. Es evidente que si el docente tiene la formación adecuada en relación a las distintas problemáticas que pueden surgir en el día a día de una organización educativa, estará menos expuesto a situaciones de estrés.

Ver Anexo I: Propuesta de programación didáctica de un curso de formación inicial para el profesorado.

- ✓ Dar la formación adecuada a todos los docentes como indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Incluir en los cursos de los Centros de Enseñanza para el Profesorado acciones formativas relacionadas con la salud laboral y la práctica docente:

La utilización de la voz

La comunicación en el aula.

Saber interpretar la dinámica de los grupos humanos: Dinámica de grupos.

La convivencia en los centros educativos.

La participación, la organización escolar y la salud laboral.

El reto de enseñar y educar en la sociedad española.

La comunicación y el control de las emociones en la práctica docente.

La salud como eje imprescindible para una enseñanza de calidad.

El “síndrome del quemado” y el acoso psicológico: manejo y control del estrés.

El papel del profesorado en el aula.

Las alteraciones musculoesqueléticas y la salud laboral.

- ✓ Dar la formación e información adecuada al inicio del contrato de trabajo o acceso a la función docente.

- ✓ Elaborar por parte de la Administración materiales didácticos para trabajar la Salud laboral en todos los niveles educativos.
- ✓ Incluir en el currículo de las diferentes etapas educativas contenidos de salud laboral.
- ✓ Incluir Programas para enseñar al docente a desconectar del trabajo una vez finalizada la jornada laboral: técnicas basadas en la retirada de atención, time out, autoreforzamiento, análisis de tareas así como el entrenamiento en asertividad y técnicas fisiológicas: de relajación, yoga, hacer ejercicio físico.
- ✓ Poner en práctica estrategias que ayuden a superar los déficits estructurales que pueden surgir en los centros educativos, como son las micro-reuniones del equipo docente, donde un grupo de profesores con problemas similares y una misma percepción de la situación se juntan para proponer pautas conjuntas de trabajo ante problemas comunes.

8

CONCLUSIONES

La elaboración del Trabajo de fin de Máster (TFM), ha sido una oportunidad para poner en práctica las competencias adquiridas a lo largo del Máster de Prevención de Riesgos Laborales. Ha sido un trabajo laborioso y extenso, pero al final ha sido satisfactorio personalmente.

El proyecto ha constado de cuatro partes, la primera ha sido dar respuesta al porque de dicho proyecto, una segunda parte en la que establezco como punto de partido una revisión de las distintas investigaciones realizadas al respecto, empezando por estudios más genéricos a nivel internacional para llegar a datos más específicos a nivel autonómico, una tercera parte en la que expongo los riesgos específicos a los que se enfrenta el colectivo docente haciendo un mayor énfasis en los riesgos percibidos por los enseñantes y, por último presento estrategias de sensibilización respecto a la prevención de riesgos laborales, junto a una batería de recursos para el trabajo docente, propuestas, materiales y acciones formativas; todo ello con el objetivo final de HACER VISIBLE LO INVISIBLE.

Las pinceladas sobre la condición docente que he podido recoger de la revisión realizada muestran el cuadro complejo de una profesión importante, que valora su trabajo, pero que se siente acorralada por demandas y presiones externas que exceden su capacidad para responder y con un reconocimiento social ambiguo. Se observan situaciones objetivas que apoyan esta percepción como son las condiciones de trabajo, salarios insuficientes, intensificación de las tareas docentes y no docentes producto de constantes reformas, y la creciente tendencia de los sistemas educacionales a restringir los márgenes de la autonomía profesional mediante la introducción y a veces la prescripción de estrategias de enseñanza, contenidos curriculares y evaluación estandarizada.

Las investigaciones revisadas me han permitido traer al tapete temas referidos a los docentes que no suelen ser parte de las discusiones de políticas educativas y políticas hacia docentes.

Tal vez, lo más importante sea poner atención a la docencia como profesión y la forma como cada uno de sus miembros se identifica a sí mismo y logra responder a la tremenda responsabilidad social que se le ha encargado, y a la que se enfrentan con, a mi juicio, escasos recursos en materia de prevención de riesgos laborales.

Independientemente de la cuestión de identificación profesional, la mejor estrategia en la mejora de la salud laboral de los docentes es la intensificación de los programas de formación e en Prevención de Riesgos Laborales. La prevención significa anticiparse y actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. Implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla. Un riesgo es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas. Es en realidad toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo. Prevención de riesgos no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Pero ¿cuáles son esas condiciones de trabajo que pueden suponer un daño para la salud de los profesionales de la enseñanza?

La legislación actual deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de los locales e instalaciones en los que se trabaja y de los equipos de trabajo y herramientas o sustancias que se emplean en el trabajo, sino también de la organización y ordenación del propio trabajo.

Se tiende a pensar que la organización del trabajo es una facultad exclusiva de la Administración Educativa o de los máximos responsables de los centros educativos. Pero eso ya no es así. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone un límite a esa facultad, exigiendo que se ejerza de modo no perjudicial para la salud de los trabajadores del sector de la enseñanza. Es un límite de enorme trascendencia que abre a la negociación e incluso al control administrativo y judicial un campo de actuación en cierta medida nuevo. Con el objetivo de defender la salud, los docentes ya pueden discutir con los responsables o con la Administración, con toda legitimidad, sobre organización del trabajo educativo.

La prevención en los centros educativos se rige por unos principios que deben ser respetados, porque así viene exigido por la Ley:

- ✓ Combatir los riesgos en su origen.
- ✓ Evitar los riesgos siempre que sea posible.
- ✓ Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- ✓ Adaptar el trabajo a la persona.
- ✓ Anteponer la protección colectiva a la individual.

Puedo concluir afirmando, que la evaluación de riesgos debe realizarse como un primer paso de la actividad preventiva y que debería basarse en aquellos aspectos generales que han mostrado una estrecha relación con el estado de salud del profesorado, adaptarlos a la realidad de los docentes y añadir algunas dimensiones específicas como las exigencias derivadas del trato con alumnos desmotivados, indisciplinados o grupos de gran diversidad. Sería bueno también incluir en la evaluación, no sólo la exposición a los riesgos, sino la existencia de trastornos de salud relacionados a corto plazo con ellos, concretamente trastornos de salud mental de

naturaleza ansioso-depresiva, como el cada vez más conocido Síndrome de Burnout y tener en cuenta, además de los riesgos generales y los específicos del colectivo docente, los riesgos sociales percibidos por dicho colectivo, contruidos a partir de sus experiencias de vida, y es aquí donde adquieren una mayor relevancia los riesgos de origen psicosocial respecto a los demás.

"Más vale prevenir que curar" (Proverbio popular)

9

BIBLIOGRAFIA

- ✓ *Javier Pérez Soriano. Manual de Prevención Docente. Riesgos laborales en el sector de la enseñanza.*
- ✓ *Ulpiano Sevilla Moreno y Rafael Villanueva Velasco: La salud laboral docente en la enseñanza pública. Gabinetes de Estudios y de Salud Laboral*
- ✓ *"Catálogo de enfermedades profesionales de los docentes de centros educativos públicos de primer ciclo de educación infantil, primaria y secundaria obligatoria" FETE-UGT.*
- ✓ *N. Extremera, I. Rey y M. Pena. La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente.*
- ✓ *Luz María Montiel Hijano. La importancia de la salud laboral docente: estudio de un caso concreto. Espiral. Cuadernos del profesorado.*
- ✓ *Antonio Burgos García. Análisis de los sistemas de formación en prevención de riesgos laborales en los Centros escolares: hacia una cultura de prevención. Revista española de educación comparada.*
- ✓ *Observatorio permanente de riesgos psicosociales. UGT*
- ✓ *Guía de Prevención de Riesgos Laborales en Centros Docentes. Gobierno de Canarias. Consejería de Empleo, Industria y Comercio, Instituto Canario de Seguridad y Salud.*
- ✓ *Esteve Zarazaga, José Manuel (1984). Profesores en conflicto. Madrid: Narcea.*
- ✓ *Esteve Zarazaga, José Manuel (1987). El malestar docente. Barcelona: Laia*
- ✓ *Extremera, n., Fernández-Berrocal, P., & Durán, a. (2003). Inteligencia emocional y Burnout en profesores.*

- ✓ *Encuentros en psicología social*, Anaya, G. (1.979): *qué otra escuela. Análisis para una práctica*. Madrid: Akal.
- ✓ Abraham, a. Y cols. (1986) *el enseñante es también una persona*. Barcelona, Gedisa.
- ✓ Equipo Cuídenos (2011) *El bienestar docente*.
- ✓ *Vivir bien educando: Estrategias para Conseguir satisfacción profesional y personal*. Barcelona, Graó.
- ✓ Esteve, J. M. (1987a) *El malestar docente*. Barcelona, Laia.
- ✓ Esteve, J. M. (1997) *La formación inicial de los profesores de secundaria*. Barcelona, Ariel.
- ✓ García, M^a (2007) *Nosotros los profesores. Breve ensayo sobre la tarea docente*. Madrid, UNED.
- ✓ *La salud laboral en el sector docente*. Alfonso A. Calera, Lola Esteve, José María Roel y Valeria Uberti-Bona. Ediciones Bomarzo con la colaboración de ISTAS.
- ✓ Aluja, A. (1997). "Burnout" profesional en maestros y su relación con indicadores de salud mental. *Boletín de Psicología*.
- ✓ Amiel, R., Misrahi, F., Labarte, S. y Hèraud-Bonnaure, L. (1984). *La salud mental en los enseñantes*.

ANEXO I

PROGRAMACION
DIDACTICA:
UNIVERSITAS
Miguel
Hernandez
Herramientas
para mejorar el
malestar docente

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. CONTENIDOS.....	6
3.1. CONTENIDOS BÁSICOS.....	6
3.2. SECUENCIACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS.....	7
3.3. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.....	7
4. METODOLOGÍA.....	9
4.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS.....	11
4.2. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.....	12
4.3. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y DIDÁCTICOS.....	14
5. EVALUACIÓN.....	15
5.1. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	15
5.2. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.....	16
5.3. EVALUACIÓN DEL CURSO Y DEL APRENDIZAJE.....	16

La presente programación tiene como destino formar al colectivo de la enseñanza en relación a la detección de riesgos psicosociales, sus factores de riesgos y los daños provocados, así se da respuesta a una serie de factores y acontecimientos negativos que les aquejan en el marco educativo, siendo sus consecuencias el estrés laboral, el burnout y el moobing y ofreciendo herramientas para combatirlos.

Según datos de la Agencia Europea, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para el conjunto de trabajadores de los 27 países europeos, estarán precisamente los factores psicosociales, que pueden conducir a problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros, además es fácil entender por qué las personas que se inician en una profesión o quienes trabajan en situaciones de competitividad, sometidas a continuos cambios y reciclajes, estén más expuestas a padecer las consecuencias negativas del estrés que aquellas situadas en entornos laborales más estables, en los que la innovación no es una exigencia primordial para su desarrollo profesional y ni se trata de trabajos asistenciales en los que la relación con otras personas es la piedra angular de la profesión.

En lo referente a nuestra programación debemos tener en cuenta:

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

- El artículo 5 dice lo siguiente: “la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo”.
- El Art. 4: La definición del concepto de riesgo.

La Nota Técnica de Prevención 443 (INSHT) en la que se definen los factores psicosociales 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 tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo

La NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención.

La Ley General de Seguridad Social (B.O.E. de 29 de junio de 1994):

- El artículo 116 entiende como enfermedad profesional 'la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que ésta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional'.
- En el artículo 115.1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena'
- En el artículo 115.2.e, dice que tendrán la consideración de accidente de trabajo 'Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo'. Hasta ahora, el síndrome de burnout no está incluido en el cuadro de enfermedades profesionales, pero va siendo reconocido como accidente de trabajo

Esta acción formativa contribuye a completar las competencias en relación a la prevención de riesgos laborales, enmarcada dentro del análisis de riesgos laborales en la docencia, y concretándose en los riesgos psicosociales específicos del colectivo de la enseñanza.

Tiene una duración de 60 horas que se realizan íntegramente on line.

Para conseguir completar estas competencias debemos tener en cuenta los resultados de aprendizaje, relacionados con los criterios de evaluación, que el alumno debe adquirir, así como las actividades a realizar y los ámbitos en los que puede desarrollar las competencias aprendidas.

Para elaborar la programación podemos ofrecer itinerarios formativos en función del perfil de competencias de los destinatarios de la acción formativa. Como punto de partida, se utilizarán los siguientes criterios guía:

1. Información sobre los riesgos psicosociales del colectivo y sus consecuencias (a través del análisis de los resultados de cuestionarios que incluyen condiciones de riesgo psicosocial, estilos de afrontamiento, síntomas y problemas de salud percibidos; y a través de información cualitativa recogida mediante dinámicas de grupo en diferentes sesiones).
2. La definición de un “perfil resistente” (como punto de partida utilizamos el concepto de personalidad resistente de Kobasa y lo complementamos a través de las aportaciones de la literatura científica y la psicología positiva).
3. El papel de la autoeficacia percibida en las principales situaciones a las que se enfrenta el profesional, en especial aquellas problemáticas y excepcionales.
4. La recopilación de buenas prácticas, desde el ámbito de la terapia de estrés y de la formación en estrategias de afrontamiento al estrés, y de catálogos de inventarios de competencias.
5. Las concepciones básicas para mejorar el malestar docente.

2

OBJETIVOS.

Los objetivos pueden definirse como *“las capacidades que pretendemos alcanzar con nuestros/as alumnos/as al final de la etapa, ciclo, curso, unidad didáctica, sesión y tareas, mediante actividades de enseñanza y aprendizaje”*.

En la presente Programación Didáctica, partiendo de los itinerarios formativos citado anteriormente vamos a centrar la atención en el desarrollo de herramientas para afrontar el malestar docente.

El estudio del malestar docente no es un ejercicio de autocomplacencia sobre los males de la enseñanza, ya que tiene tres funciones básicas¹⁵:

1. Ayudar a los profesores a eliminar el desconcierto.
2. Puede servir como una llamada de atención a la sociedad, padres, medios de comunicación y, sobretodo, a las administraciones educativas, para que comprendan las nuevas dificultades a las que se enfrentan los profesores. Un elemento importante en el desarrollo del malestar docente es la falta de apoyo, las críticas y

¹⁵Esteve (1995)

el dimisionismo de la sociedad respecto a la tarea educativa, intentando hacer del profesor el único responsable de los problemas de la enseñanza, cuando éstos, en muchas ocasiones, son problemas sociales que requieren soluciones sociales.

3. Diseñar unas pautas de intervención que superen el terreno de las sugerencias, sustituyéndolas por un plan de acción coherente, fundamentado en el análisis propuesto, y capaz de mejorar las condiciones en que los profesores desarrollan su trabajo. Para ello es preciso actuar simultáneamente en varios frentes: formación inicial, formación continua, dotaciones de material, reconsideración de la relación: responsabilidades-tiempo de dedicación-salario.

2.1.OBJETIVO GENERAL.

El principal objetivo de esta formación es adquirir unos conocimientos generales sobre técnicas de investigación y estudio sobre el malestar docente, encuadrado dentro de los riesgos psicosociales, para posteriormente analizar conceptos concretos desde el punto de visto psicosocial.

2.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Los objetivos específicos que persigue esta acción formativa son los siguientes:

- ✓ Identificar situaciones relacionadas con el riesgo de psicosocial en el entorno laboral, los agentes y situaciones generadores de dichos riesgos y conocer medidas preventivas y correctoras para paliar sus efectos.
- ✓ Saber detectar lo que es, las fases, los efectos y cómo se siente una persona y los que la rodean ante situaciones de mobbing, burnout, estrés, insatisfacción laboral o carga mental.
- ✓ Prevenir situaciones negativas que se ha extendido peligrosamente en los últimos tiempos, desde el conocimiento de los aspectos más importantes que le acompañan.

Los contenidos se definen como *“el conjunto de saberes, técnicas y formas culturales, cuya asimilación y adquisición por el alumnado es esencial para alcanzar y desarrollar los resultados de aprendizaje establecidos y, por lo tanto, la adquisición de la competencia profesional”*.

El modelo formativo debe caracterizarse por la **integración** de los ámbitos del conocimiento en la formación en materia de prevención de los docentes, estructurándose en torno *al saber, al saber hacer y al valorar*. Por tanto, esta diferenciación será uno de factores determinantes a la hora de secuenciar los contenidos de la acción formativa.

3.1. CONTENIDOS BÁSICOS.

Unidades Formativas	Horas
1. Introducción	3
2. Orientaciones educativas para prevenir el malestar docente	4
3. El malestar docente: estrés, mobbing, burnout.	7
4. Formación versus rechazo tecnológico. De las causas a las consecuencias de la tecnofobia	5
5. Resiliencia y Burnout.	5
6. El aspecto psicológico y emocional del Burnout y del Estrés	6
7. Burnout, flujo y comunicación no verbal	4
8. El desarrollo profesional en el marco institucional	6
9. Condiciones sociales en las que se ejerce la docencia que afectan a la actividad del profesorado: Una perspectiva social del malestar docente	7
10. Aprender a Enseñar. Los cimientos de la identidad profesional	7
11. Técnicas de autocuidado para prevenir el burnout	6

3.2. SECUENCIACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS.

Atendiendo a las características propias de la Formación Inicial, la selección/organización, secuenciación y temporalización de los contenidos se llevará a cabo atendiendo a los siguientes criterios:

- ✓ Atender a los conocimientos y experiencias previas de forma que los nuevos contenidos que se le propongan estén relacionados con los ya desarrollados en otras formaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Facilitar el aprendizaje del alumnado.
- ✓ Integrar y establecer relaciones entre los contenidos.
- ✓ Tener en cuenta los objetivos, contenidos y criterios de evaluación.
- ✓ Tener en cuenta la lógica interna de cada uno de los bloques de contenidos.
- ✓ Buscar la funcionalidad del aprendizaje, es decir, su relación con las enseñanzas de otras acciones formativas y con la actividad práctica.
- ✓ Avanzar de lo simple a lo complejo y de lo general a lo particular, como medio para lograr un aprendizaje significativo.
- ✓ Atender a las posibilidades y contexto socioeducativo que ofrece el centro.
- ✓ Fundamentar el conocimiento en el “saber hacer”, es decir, en los procedimientos.
- ✓ Diferenciar entre contenidos soporte y contenidos organizadores.

Partiendo de los criterios anteriores, en nuestra Programación Didáctica los contenidos se secuencian e implementan, teniendo en cuenta que el curso consta de un total de 60 horas.

3.3. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.

Las TIC ayudan a mejorar la actividad pedagógica, pero es clave estar bien preparado. La informática ayuda a mejorar tanto la docencia como la competencia personal frente al ordenador. Las funciones principales de un profesor en la impartición de un curso online son las de organizador y facilitador de la participación de los estudiantes.

El éxito del curso, en gran parte, está en el compromiso, el entusiasmo y la dedicación intelectual que ponga el profesor en la dinámica diaria. Las modalidades de formación online

pueden ser e-learning y b-learning y en función de los escenarios de docencia online se han de elegir un tipo u otro de herramientas.

Al plantearnos la formación a través de soportes informáticos, como es el caso de la teleformación, sin duda, las TIC son el instrumento central. Algunas de las formas en las que se utilizarán las TIC son:

- ✓ **Exposición del tutor/a apoyada en plataforma e-learning:** El tutor del curso utilizará la plataforma diseñada para trabajar la formación de forma telemática, así podrá apoyarse de herramientas como documentos en PDF, presentaciones, videos, redes sociales, aulas de teledocencia, que permiten grabar sesiones o clases con un sistema de comunicación de audio y voz, canal Youtube/Vimeo, foros, blogs, ..., todo ello con el objetivo de mejorar su explicación. Se emplearán recursos (presentaciones, simulaciones virtuales, contenidos multimedia...), que puede haber preparado el propio profesor o que han sido elaborados por terceros (editoriales, otros profesionales...)

Ventajas:

- Ilustrar con mayor claridad algunos conceptos y/o presentarlos de forma más atractiva.
 - Puede mejorar la motivación hacia el aprendizaje de la asignatura y/o hacia el uso de recursos informáticos.
-
- ✓ **Ejercitación mediante programas educativos:** Esta modalidad consiste en la utilización de programas, habitualmente elaborados por otros (editoriales, otros profesionales,...).
 - ✓ **Aprendizaje por investigación, utilizando las TIC como recurso:** El trabajo en grupos cooperativos y con tareas centradas en el aprendizaje por investigación compendia el conjunto de criterios que hemos identificado como referentes para poder considerar innovadoras determinadas prácticas escolares.

Por su propia esencia, se trata de fomentar el aprendizaje activo y lo más autónomo posible por parte del alumnado, que se ve confrontado a tomar decisiones en torno a cómo

proceder en el aprendizaje, qué recursos utilizar, cómo seleccionar y elaborar la información encontrada, cómo organizar y repartir el trabajo entre los miembros del grupo, y cómo presentar el producto resultante, entre otros.

La autorización se sitúa así en el papel de orientador, guía y mediador. Se considera una forma privilegiada de primar la "construcción colectiva del conocimiento", fomentar las relaciones cercanas y a través de los medios de comunicación, y promover tanto el posicionamiento crítico como el compromiso con el entorno, a la vez que ofrece variadas oportunidades de participación del alumnado en la comunidad y de la comunidad en el a través de la Plataforma educativa de e-learning.

4

METODOLOGÍA.

La metodología didáctica incluye el conjunto de decisiones que se toman para desarrollar en el aula virtual el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas decisiones tendrán como finalidad que el/la destinatario/a alcance los resultados de aprendizaje mínimos. Estos resultados de aprendizaje están referidos a los diferentes contenidos de la enseñanza, por tanto, la metodología adoptada está orientada al aprendizaje significativo de los diferentes contenidos considerados.

Las decisiones que se han de considerar son las siguientes: estrategias didácticas, actividades, medios, recursos, organización de tiempos, secuenciación, etc. Su selección dependerá de los criterios que a continuación se desarrollan, teniendo en cuenta el contexto en que se desarrolla el aprendizaje: alumnado, recursos didácticos disponibles y características propias del curso.

La acción formativa se impartirá en la modalidad e-learning por lo que se pondrá a disposición de los alumnos un campus virtual donde desarrollar el proceso de aprendizaje e interactuar con el resto de compañeros/as y el equipo de docentes y/o tutores.

Establecemos características muy específicas sobre el e-learning, destacando la separación física existente entre el profesor y los alumnos, pero conectados de manera

continuada, ya sea en tiempo real (síncrona) o en momentos distintos (asíncrona), siendo necesario el soporte tecnológico por ambas partes.

Las ventajas de la formación virtual son las siguientes:

- ✓ Eliminación de las barreras espacio-temporales. Los estudiantes pueden realizar el curso en su casa o lugar de trabajo, estando siempre accesibles los contenidos.
- ✓ Formación flexible. La diversidad de métodos y recursos empleados, facilita el que nos podamos adaptar a las características y necesidades de los estudiantes.
- ✓ El/la alumno/a es el centro de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Participa de manera activa en la construcción de sus conocimientos, teniendo capacidad para decidir el itinerario formativo más acorde con sus intereses, pues aunque siempre guiado, no es el/latutor/a el/la que le dice qué estudiar y en qué orden.
- ✓ El/la tutor/a, pasa de ser un mero transmisor de contenidos a un tutor que orienta, guía, ayuda y facilita los procesos formativos.
- ✓ Contenidos más actualizados. Se pueden introducir de manera rápida las novedades y recursos relacionados con el tema de estudio.
- ✓ Comunicación constante entre los participantes, gracias a las herramientas que incorporan las plataformas e-Learning (foros, chat, correo-e, etc.).

De esta manera, el alumnado podrá elegir sus propios horarios y entrar en la plataforma de formación desde cualquier sitio donde tenga disponible un equipo informático con conexión a internet.

Este curso se desarrollará bajo la metodología de tele formación, contando con el soporte de un Aula Virtual, cuyos servicios básicos se detallan a continuación:

- ✓ **Aula de estudio.** En este apartado, se realiza el aprendizaje del temario que compone el curso. Una vez que el alumno elige el curso (dentro de aquellos a los que está inscrito), se le presentan las posibilidades de entrar en:
- ✓ **Índice:** En esta sección, se dispone del temario que compone el curso, en formato de índice para acceder al capítulo deseado.
- ✓ **Autotest:** Con esta herramienta, el usuario realiza tests del curso. Dicho test puede centrarse en un capítulo dado o bien en el temario completo. Las preguntas son de

tipo test, a elegir una entre cuatro. Al final del test, se muestran las soluciones de las preguntas mal respondidas, junto a la estadística de aciertos y errores y a la posibilidad de repetir el test.

- ✓ **Estadísticas:** en esta sección, el alumno puede ver el estado de su curso: el capítulo cuyos tests ha realizado, con sus puntuaciones, si el curso ha finalizado, la nota final en ese caso, etc.
- ✓ **Foro:** El foro está basado en una comunicación alumno/profesor o alumno/alumno con mensajes de correo. Contiene los siguientes apartados:
- ✓ **Realizar consulta:** Se envía una consulta al foro, y dicha pregunta es respondida por el tutor del alumno. Aparte de esta respuesta, cualquier alumno puede responder, replantear la pregunta, o comentarla en cualquier forma, creándose un árbol de respuestas a una pregunta inicial.
- ✓ **Correo electrónico:** En esta sección, el alumno puede remitir emails, tanto a su tutor como al resto de participantes, además tendrá a su disposición una bandeja de entrada, otra de salida así como una destinada a los correos eliminados, por si fuera necesaria su consulta durante el desarrollo del curso.
- ✓ **Chat:** esta modalidad de consulta on-line permite entrar en contacto directo al alumno con su tutor y con el resto de discípulos de ese tutor, si bien no hay impedimento para que un alumno se conecte al chat en horario de otro tutor. Dicho chat se compone de la ventana de mensajes, donde aparecen los mensajes enviados por los distintos usuarios conectados (en diferente color los tutores), junto con una relación de los usuarios y profesores conectados en ese momento (en una ventana lateral), y, evidentemente, el sitio para crear el mensaje que se lanzará al chat. Los tutores se encuentran siempre on-line en las horas señaladas. Aparte, este servicio está siempre abierto para la comunicación entre alumnos

4.1.PRINCIPIOS METODOLÓGICOS Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS.

La planificación del proceso de adquisición de aprendizajes significativos se ha realizado partiendo de las orientaciones que a continuación se describen y considerando la **concepción constructivista** del aprendizaje. Este modelo parte del modelo deductivo, es decir, realizar un aprendizaje partiendo de lo general hacia lo particular. Tiene la ventaja que se ajusta al método científico y permita relacionar los conocimientos previos con aquellos que deseamos

que el/la alumno/a aprenda. Partiendo de estas ideas, la metodología más apropiada para nuestras enseñanzas cumplirá las siguientes pautas:

- ✓ Favorecer la motivación por el aprendizaje y la participación del alumnado, haciendo que sea el protagonista activo de su propio proceso de aprendizaje.
- ✓ Sintetizar los aspectos fundamentales que se tratan de enseñar.
- ✓ Promover el aprendizaje significativo: asegurarse de que el/a alumno/a sabe lo que hace y por qué lo hace (encontrar sentido a las tareas y actividades).
- ✓ Continuidad, progresión, interrelación y secuenciación lógica de los contenidos.
- ✓ Adoptar un planteamiento metodológico flexible, eligiendo las estrategias y actividades más adecuadas en cada caso, según necesidades del alumnado.
- ✓ Aprendizaje personalizado, formación integral y autonomía.
- ✓ Potenciar el saber hacer utilizando el binomio teoría-práctica permanentemente durante todo el proceso de aprendizaje.
- ✓ Coordinación con el resto del profesorado.
- ✓ Informar sobre los contenidos, resultados de aprendizaje, criterios de evaluación, y actividades propias de la actividad formativa.
- ✓ Realizar una evaluación formativa del proceso, y en función de los resultados, modificar distintos aspectos del proceso enseñanza-aprendizaje: intervención del profesor, organización, duración temporal, etc.

La elección de las estrategias didácticas dependerá del tipo y grado de los aprendizajes a conseguir. De entre la variedad de estrategias didácticas, se seleccionan las siguientes: exploración bibliográfica o web, discusión en chats, diseño y realización de trabajos prácticos, resolución de problemas, simulaciones a través de casos prácticos, elaboración de informes, uso de las nuevas tecnologías de búsqueda e intercambio de la comunicación, utilización de herramientas y aplicaciones.

4.2. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

La metodología didáctica estará determinada por las actividades desarrolladas y por la forma de secuenciarlas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las actividades didácticas van a permitir llevar a cabo las estrategias didácticas anteriormente propuestas y se caracterizarán por:

- ✓ Serán procesos de flujo y tratamiento de la información.
- ✓ Estarán orientadas a conseguir los resultados de aprendizaje del curso.
- ✓ Permitirán la interacción alumno/a-tutor, alumno/a-alumno/a.
- ✓ Estarán organizadas y permitirán relacionar teoría y práctica.
- ✓ Dejarán margen para la decisión individual y responsable.
- ✓ Facilitarán la autoevaluación y la valoración del resultado.
- ✓ Estarán relacionadas con situaciones reales de trabajo.
- ✓ Ofrecerán distintos niveles de dificultad.

En cada Unidad Formativa se especificarán las actividades a realizar. De forma general se realizarán los siguientes tipos de actividades propias del modelo constructivista:

- a. **Actividades de iniciación, motivación y conocimientos previos:** persiguen generar interés y motivación por los contenidos, al tiempo que proporcionan una concepción preliminar de la tarea que sirva de hilo conductor y explicitar las ideas de los/as alumnos/as en relación a los contenidos considerados (comentario de hechos históricos o anecdóticos relacionados, formulación de preguntas al grupo, elaboración de esquemas, debate dirigido a través del foro).
- b. **Actividades de desarrollo:** permitirán el aprendizaje de conceptos, procedimientos y actitudes y su posterior comunicación a los demás de la labor realizada (resolución de problemas ejemplo, conexión de conceptos, interpretación de diagramas, aplicación básica de conceptos, etc.).
- c. **Actividades de generalización:** desarrollan capacidades transferibles a otras situaciones (resolución de problemas, elaboración de informes, toma de decisiones, planificación, simulaciones, etc.).
- d. **Actividades de consolidación:** permiten contrastar las nuevas ideas con las ideas previas del alumnado. Permitirá llevar a cabo la evaluación sumativa de la Unidad Formativa (síntesis, esquemas, mapas conceptuales y experiencias que permitan la evaluación).

- e. **Actividades de recuperación:** su objetivo es atender a aquellos alumnos/as que no han conseguido los aprendizajes previstos (análogas a las de consolidación). Ofreciendo explicaciones más pormenorizadas y personalizando el aprendizaje con el fin de que todo el alumnado consiga alcanzar los objetivos mínimos de la formación.
- f. **Actividades de ampliación:** permiten construir nuevos conocimientos a aquellos/as alumnos/as que han realizado de forma satisfactoria las actividades de desarrollo (búsqueda bibliográfica, búsqueda web, resolución de problemas que quedan planteados, desarrollo de nuevas vías de resolución).

4.3. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y DIDÁCTICOS.

- a. **Recursos Humanos.** En los cursos además de los alumnos intervienen otras figuras como son:
 - ✓ **Tutor/a:** diseña e imparte el curso. Guía, facilita y evalúa el aprendizaje del alumno. Será la persona que estará en disposición de organizar, planificar e implementar acciones de tutorización, previendo las estrategias y recursos necesarios, evaluando los niveles de cualificación de los tutorizados. De igual forma podrán organizar y planificar las acciones de tutorización previendo las técnicas, estrategias y recursos oportunos que aseguren la consecución de los objetivos de cualificación previamente establecidos.
 - ✓ **Coordinador técnico:** resuelve problemas informáticos y contacta con los alumnos que no participan regularmente.
 - ✓ **Supervisor pedagógico:** asesora al profesor durante la impartición, observa, evalúa y redacta un informe sobre el proceso de formación.
- b. **Recursos Materiales.**
 - ✓ Recursos técnicos para el desarrollo de materiales didácticos
 - ✓ Guía de estilo para el desarrollo de materiales didácticos
 - ✓ Guías, vídeos de apoyo y tutoriales para el desarrollo de materiales
- c. **Recursos Didácticos.**
 - ✓ Manual del curso

- ✓ Material complementario si fuese necesario (CD, DVD, etc.)
- ✓ Datos de acceso e instrucciones de plataforma de teleformación, donde encontrará contenidos didácticos, ejercicios, etc.

5

EVALUACIÓN.

Para superar la acción formativa y obtener el diploma acreditativo del curso el alumno deberá superar con éxito el 75 % de la carga lectiva.

El resultado del curso el alumno dependerá de un test final, que deberá cumplimentar en la plantilla con las respuestas facilitada al efecto, además de los cuestionarios de cada Unidad Formativa, las actividades prácticas propuestas y su participación en los foros. La plantilla final deberá estar debidamente cubierta por el alumno y firmada para que sea válida. El profesor evaluará sus respuestas y le informará si es APTO.

5.1. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

Los criterios de evaluación serán el referente para establecer los objetivos del curso. Son los que se enumeran a continuación:

- ✓ Se ha caracterizado las orientaciones educativas para prevenir el malestar docente: estrés, mobbing y burnout.
- ✓ Se han identificado los agentes y situaciones generadores del malestar docente.
- ✓ Se han valorado las consecuencias del malestar docente sobre los trabajadores del sector de la enseñanza.
- ✓ Se han reconocido métodos y técnicas de detección del estrés, el mobbing y el burnout relacionado con el trabajo.
- ✓ Se han aplicado los métodos y técnicas de detección del malestar docente más idóneos para supuestos concretos.
- ✓ Se han elaborado informes de evaluación del riesgo de burnout laboral en situaciones concretas.
- ✓ Se han propuesto acciones preventivas y correctoras ante el riesgo de burnout laboral en casos concretos.

5.2. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Para comprobar si se han conseguido los objetivos del curso se utilizarán los siguientes instrumentos de evaluación:

- ✓ Actividades y/o cuestionarios de preguntas de autoevaluación y solucionario.
- ✓ Actividades prácticas (Resolución de supuestos prácticos, elaboración de informes...)
- ✓ Pruebas de conocimientos a través de la plataforma elearning: ejercicios que permitan evaluar contenidos procedimentales (problemas, ejercicios teórico-prácticos, etc.) y conceptuales (preguntas de desarrollo, definición y relación de conceptos, preguntas de alternativa bipolar o múltiple).
- ✓ Actividades teórico-prácticas: al final de cada Unidad Formativa, se plantearán actividades que, en función de los contenidos de la unidad, podrán incluir simulaciones, resolución de problemas, representaciones gráficas, búsqueda de información, preguntas de carácter teórico, elaboración de esquemas, etc.
- ✓ Informes prácticos: al finalizar cada UF el/la alumno/a entregará, en soporte informático y a través de la plataforma, un informe que contenga: título, objetivos, fundamento, observaciones, conclusiones y bibliografía.
- ✓ Ficha de seguimiento: permite evaluar los contenidos actitudinales (participación en los foros, en el chat, autonomía en la resolución de problemas, etc)
- ✓ Prueba final: al finalizar el curso, se elabora un cuestionario que englobe los contenidos de toda la formación.

5.3.EVALUACIÓN DEL CURSO Y DEL APRENDIZAJE.

Una parte importante de la evaluación se corresponde con la eficacia del propio proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, tendremos en cuenta:

- ✓ Grado de consecución de los objetivos propuestos para un periodo formativo: se realizará considerando el número de alumnos/as que superan la evaluación al finalizar el curso.
- ✓ Temporalización adecuada de las Unidades Formativas: se valorará considerando el tiempo empleado en relación con el previsto inicialmente.

- ✓ Adecuación de los instrumentos de evaluación: como indicador se utilizará la relación entre los/as alumnos/as que superarían la evaluación cada Unidad Formativa.
- ✓ Conocimiento de las ideas previas: mediante las cuestiones que surjan a lo largo del proceso de enseñanza aprendizaje se puede llegar a valorar si al iniciar las UF partíamos de un conocimiento completo de las ideas previas del alumno/a.
- ✓ Adecuación entre actividades y resultados de aprendizaje: como instrumento se empleará la relación de alumnos/as que superan la evaluación sumativa de cada Unidad de Formativa respecto al total.
- ✓ Disponibilidad y accesibilidad de los materiales y recursos previstos para realizar las diferentes actividades.

Toda esta evaluación se completará utilizando una encuesta de satisfacción que todos los participantes deberán realizar de forma obligatoria, en la que expresarán su opinión sobre los diferentes aspectos del curso: contenidos, actividades, temporalización, evaluación y tutorización.

Los participantes incluirán propuestas de mejora para el curso, destacando los aspectos a mejorar y los que han resultados más favorables para su formación.