

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES**

TRABAJO
FIN DE MÁSTER

CURSO
2023-2024



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

**ELABORACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN
SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL
PROFESORADO DE CENTROS DE
ENSEÑANZA SECUNDARIA CATALOGADOS DE
"DIFÍCIL DESEMPEÑO" DE ANDALUCÍA**

Autora

Estefanía González Díaz

Virginia Galipienso Carbajo

Tutora



RESUMEN

La especialidad de la Psicosociología va creciendo de forma exponencial dentro del ámbito de la prevención. Sin embargo, ésta se sigue planificando de forma somera en la mayoría de las empresas, incluso en aquellos puestos de trabajo en que los riesgos psicosociales adquieren un gran protagonismo, como es el caso de los docentes. Éstos frecuentemente ven afectado su bienestar psicosocial y de forma considerable si se encuentran en centros de “difícil desempeño”, donde cada día se ve incrementa la disminución de la autoridad docente y donde los hechos contra la integridad física y moral tienen cada vez más cabida.

Ante este marco docente, se hace necesario plantear una intervención enfocada al cuidado real y efectivo de su salud psicosocial y no meramente al cumplimiento legal, surgiendo así el presente trabajo final de máster, concretado en la elaboración de un plan de formación sobre riesgos psicosociales para el profesorado de centros de “difícil desempeño” de Andalucía. Se pretende con esto un cambio de actitud del trabajador con el objetivo de mejorar su capacidad de adaptación y de superación de lo dañino.

Para ello, primero se obtiene información de fuentes bibliográficas especializadas referida a los riesgos psicosociales y a sus consecuencias, además de medidas preventivas para abordarlas, convirtiéndose tanto en la base como en la justificación de la correspondiente formación. Seguidamente ésta es desarrollada como herramienta clave de actuación enfocada a abordar los trastornos psicosociales que el profesorado reconoce y soporta en su labor diaria. Posteriormente se analizan los resultados esperados contrastándolos.

PALABRAS CLAVES

Intervención psicosocial, formación, riesgos psicosociales, profesorado, centros de difícil desempeño.



ÍNDICE

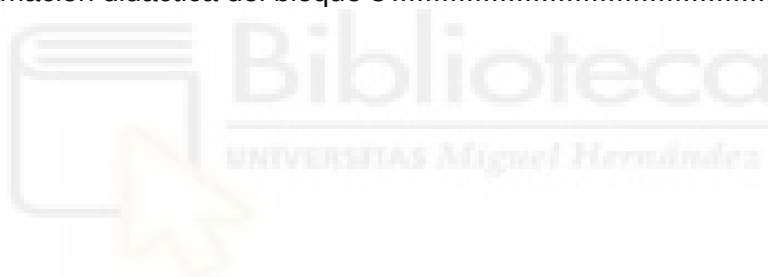
1. INTRODUCCIÓN	7
2. JUSTIFICACIÓN	9
3. OBJETIVOS	10
3.1. OBJETIVO GENERAL	10
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	11
4.1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA SALUD PSICOSOCIAL	11
4.2. EL PAPEL DEL DOCENTE EN CENTROS DE DIFÍCIL DESEMPEÑO	12
4.3. LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA EN EL MARCO DOCENTE	15
4.3.1. Factores de riesgo psicosocial en profesores de ESO	16
4.3.2. Estrés, burnout y moobing	18
4.4. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO ESCOLAR	25
4.5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y/O PROTECCIÓN PARA EL PROFESORADO VULNERABLE A RIESGOS PSICOSOCIALES	30
5. LA FORMACIÓN COMO INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	36
5.1. LA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	36
5.2. LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN	36
5.3. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO	39
5.4. LA NECESIDAD DE FORMACIÓN EN CENTROS DE DIFÍCIL DESEMPEÑO	41
6. EL PLAN DE FORMACIÓN	42
6.1. INTRODUCCIÓN	42
6.2. JUSTIFICACIÓN	42
6.3. DESTINATARIOS	42
6.4. OBJETIVOS	43
6.5. CONTENIDOS	44
6.6. METODOLOGÍA	46
6.7. RECURSOS	48



6.8. CRONOGRAMA	48
6.9. EVALUACIÓN	50
6.10. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA.....	53
7. ALCANCE DE LA FORMACIÓN	59
8. DISCUSIÓN	60
9. CONCLUSIONES.....	61
10. BIBLIOGRAFÍA	62
11. ANEXOS	67
ANEXO I. CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG GHQ-28 EMPLEADO POR EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	67
ANEXO II. MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	69
ANEXO III. DOCUMENTO SOPORTE PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DE LA CONSEJERIA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	75
ANEXO IV. PROPUESTA DE ACTIVIDADES FORMATIVAS DE LA CONSEJERIA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de factores psicosociales	16
Tabla 2. Fases del proceso del estrés	20
Tabla 3. Fases del proceso del burnout.....	22
Tabla 4. Fases del proceso del mobbing	24
Tabla 5. Contenidos de los módulos del bloque 1	44
Tabla 6. Contenidos de los módulos del bloque 2	45
Tabla 7. Contenidos de los módulos del bloque 3	46
Tabla 8. Recursos humanos, materiales, espaciales y económicos	48
Tabla 9. Agenda con secuenciación orientativa de contenidos.....	50
Tabla 10. Evaluación del proceso de enseñanza.....	52
Tabla 11. Programación didáctica del bloque 1	53
Tabla 12. Programación didáctica del bloque 2	55
Tabla 13. Programación didáctica del bloque 3	57



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relación entre protección legal, salud laboral y salud	11
Figura 2. Derechos y medidas de protección contra actos contrarios	13
Figura 3. Proceso de catalogación de “centro de difícil desempeño”	15
Figura 4. Motivos de incapacidad laboral del profesorado	17
Figura 5. Principales factores riesgos de salud en el profesorado	18
Figura 6. Principales consecuencias de los factores psicosociales	19
Figura 7. Representación gráfica de las fases del estrés.....	20
Figura 8. Representación gráfica de las fases del burnout	22
Figura 9. Representación gráfica de las fases del mobbing.....	24
Figura 10. Artículos varios de la Ley 31/1995.....	25
Figura 11. Fases del proceso de evaluación psicosocial	27
Figura 12. Evolución del porcentaje de docentes con patología psicosocial	30
Figura 13. Pasos para modificar pensamientos distorsionados negativos	34
Figura 14. Pasos para realizar dos ejercicios de relajación	35
Figura 15. Etapas generales del Plan de Formación	37
Figura 16. Barreras a romper y condicionantes a salvar en la formación.....	37
Figura 17. Información relativa a los destinatarios.....	43
Figura 18. Objetivos generales y específicos de la formación	43
Figura 19. Metodologías aplicadas.....	46
Figura 20. Descripción de las metodologías aplicadas	47
Figura 21. Información relativa a la formación	47
Figura 22. Calendario de la formación.....	49
Figura 23. Horario sesiones presenciales de la formación.....	49
Figura 24. Calificación de las actividades de la modalidad online.....	51
Figura 25. Tipos de actividades modalidad online	51
Figura 26. Asistencia a la modalidad presencial.....	51
Figura 27. Calificación del curso de formación	52
Figura 28. Análisis DAFO de la formación.....	59

1. INTRODUCCIÓN

La Psicosociología se reconoce por primera vez en España como especialidad preventiva de relevancia y a tener en cuenta en la salud laboral con la llegada de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, casi tres décadas después, somos conscientes de que se han producido numerosos cambios y de que se van a seguir produciendo, incluso a un ritmo mayor, ya que los factores que afectan directamente a la sociedad en la que vivimos, están en continua evolución.

Asimismo, aunque la especialidad de la Psicosociología cada día adquiere mayor presencia dentro del ámbito de la prevención, todavía se sigue planificando de forma somera y superficial, enfocando el bienestar psicosocial solo hacia el cumplimiento legal y no hacia el cuidado real y efectivo, sobre todo en aquellos puestos de trabajo en el que los riesgos psicosociales adquieren un gran protagonismo, como es el caso de los docentes y, más aún, de éstos en los centros de difícil desempeño (**Martín-Cuadrado et al., 2017**), donde se ve incrementada la disminución de la autoridad y donde hechos contra la integridad física y moral tienen cada vez más cabida.

Los riesgos de carácter psicosocial están muy por encima con respecto a otros tipos de riesgos en el ámbito docente (**Rabadà y Artazcoz, 2002**) y entre los más influyentes están: la desmotivación del alumnado, la falta de colaboración/cooperación entre compañeros, la incertidumbre sobre los resultados del trabajo y la complejidad de atención al alumnado con déficit y/o ritmos de aprendizaje muy distintos.

Las consecuencias debidas a estos riesgos, los cuales perjudican gravemente la salud psicosocial, pueden generar insatisfacción laboral y/o estrés laboral. Éste último, además de poder desencadenar en la mayoría de los casos en burnout o mobbing, está considerado como la segunda causa de incapacidad entre el profesorado de secundaria, afectando con coste directos a la organización. Ésta también sufre costes indirectos como el deterioro del clima laboral y la pérdida de calidad de trabajo entre otros.

Desde el ámbito de la intervención psicosocial, debido a la envergadura que presentan las condiciones psicosociológicas en los centros de difícil desempeño, se debe implantar un programa de formación para el profesorado como medida preventiva, que le permita crear hábitos de actuación adecuados, conseguir cambios de actitud y mejorar la capacidad de adaptación y de superación de lo dañino.

Por lo tanto, a modo de proyecto práctico, se hace necesaria la elaboración de un plan de formación sobre riesgos psicosociales para el profesorado de centros de difícil desempeño de Andalucía, que esté orientado de forma real y objetiva hacia su bienestar psicosocial, cubriendo las necesidades actuales de estos profesionales docentes de forma concreta y eficaz.



2. JUSTIFICACIÓN

Actualmente, la falta de motivación junto a la pérdida de disciplina y la disminución de la educación en valores son los aspectos que más influyen en la labor docente y, por tanto, en su malestar. A ello hay que sumar que dos de cada cinco profesores trabajan con distanciamiento e indiferencia, lo que se refleja en que el 47% mantiene una posición neutral ante la posibilidad de abandonar la docencia. De igual modo presentan la misma posición de indiferencia al ver cómo son valorados por parte de la sociedad y de la administración educativa, pues sólo un 22% y 24% creen que son reconocidos respectivamente. No obstante, la importancia de todo esto radica en cómo se ve reflejado, ya que el 33% sufre apatía, el 37% agotamiento y el 39% ansiedad y depresión, destacando que la principal fuente de estrés es la intimidación por parte del alumnado (**Observatorio de la Escuela en Iberoamérica [OES], 2023**).

Esta realidad, la cual refleja un preocupante deterioro de la salud psicosocial del colectivo docente, es la que conlleva a la realización del presente trabajo, basado en la elaboración de un Plan de Formación sobre Riesgos Psicosociales para el profesorado de centros de enseñanza de educación secundaria catalogados de “difícil desempeño” de Andalucía, el cual pretende convertirse en la herramienta clave para que estos profesionales puedan afrontar las diversas situaciones que sufren en su labor diaria, siendo de mayor grado en los centros con esta catalogación, debido a su idiosincrasia.

Con la implantación de dicho Plan de Formación se pretende dar respuesta al desconocimiento en cuanto los riesgos psicosociales del profesorado de centros de difícil desempeño. Esto es, por un lado, a entender la psicología desde el marco docente, conociendo los riesgos que más les afectan, también a estar al tanto de la evaluación de riesgos y, además, adquirir medidas de prevención y/o protección destinadas al profesorado vulnerable a dichos riesgos.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Elaborar un plan de formación sobre riesgos laborales psicosociales en centros de enseñanza secundaria catalogados de “difícil desempeño” de Andalucía como herramienta de detección y actuación para el profesorado.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de riesgos psicosociales en los centros de difícil desempeño y sus consecuencias en el profesorado.
- Describir las medidas de prevención y/o protección que permitan abordar las consecuencias de los riesgos psicosociales.
- Concretar el plan de formación dirigido a reducir los trastornos psicosociales entre el personal docente.



4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA SALUD PSICOSOCIAL

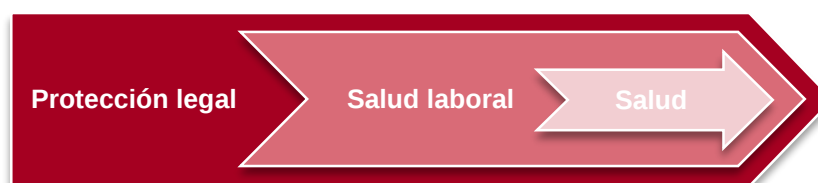
A lo largo del tiempo, el término de “**salud**” ha tenido diferentes matices y enfoques, prestando mucha atención a la parte física. No obstante, en la actualidad, todos sabemos que esto va más allá y que, como define la Organización Mundial de la Salud (OMS), es el “*estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades*”, lo cual ya adelantó de cierto modo el médico y filósofo Hipócrates (460 a.C.) al considerarlo un estado de armonía de la persona con el entorno, donde podía verse afectada la mente y, por tanto, el cuerpo.

Asimismo, del término anterior deriva el concepto de “**salud laboral**”, el cual define la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “*el grado completo de bienestar físico, psíquico y social y no sólo como ausencia de enfermedad de los trabajadores como consecuencia de la protección frente al riesgo*”. Por ende, cuando la salud del trabajador se empieza a ver alterada por las condiciones de trabajo, es decir, por factores de naturaleza física, química, técnica, psicológica o social, su salud laboral comienza a disminuir de forma automática.

En España, no se comenzó a **proteger legalmente la salud laboral** hasta la llegada del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo (1971) y la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1971), aunque fue con la promulgación de la Constitución Española (1978) y la creación del Estatuto de los Trabajadores (1980) cuando se comenzó a potenciar la seguridad de los trabajadores, convirtiéndola en un derecho fundamental. Años después, tras un período de estancamiento normativo y ante la necesidad de ir un paso más allá para proteger realmente la salud laboral, nace la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Labores**, la cual reconoce nuevas especialidades preventivas como la Ergonomía y la Psicosociología.

Figura 1

Relación entre protección legal, salud laboral y salud



Pasados casi 30 años desde el nacimiento de dicha ley, todos somos conscientes de que, durante ese tiempo, se han producido numerosos cambios y de que se van a seguir produciendo, incluso a un ritmo mayor, pues los factores culturales, sociales y tecnológicos que nos rodean, los cuales afectan directamente a la sociedad en la que vivimos, están en continua evolución.

No obstante, aunque la especialidad de la Psicosociología cada día adquiere mayor presencia dentro del ámbito de la prevención, todavía se sigue planificando de forma generalizada y superficial. Por tanto, hay que hacer más hincapié en ella y destacar la importancia que tiene la “**salud psicosocial**” hoy en día, la cual está definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como: *“un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad”*.

En la actualidad, las empresas cuentan con una evaluación de riesgos psicosociales específica, pero con una planificación preventiva basada en una corrección banal y, por tanto, insuficiente. En el momento que el estado de bienestar psicosocial se ve afectado considerablemente, se han de plantear líneas de actuación, no solo encaminadas al cumplimiento legal, sino al cuidado real y efectivo de la salud psicosocial de las personas trabajadoras, sobre todo en aquellos puestos de trabajo en el que los riesgos psicosociales adquieren un gran protagonismo, como es el caso de los docentes y, más aún, de éstos en los centros de difícil desempeño.

4.2. EL PAPEL DEL DOCENTE EN CENTROS DE DIFÍCIL DESEMPEÑO

En el ámbito educativo podemos ver cómo el papel de los profesores, incluso de los padres, las madres y los alumnos, ha ido cambiando, llegando a olvidarse la **autoridad del profesorado**, es decir, obviando en cierto modo el “*prestigio y crédito que se reconoce a una persona o institución por su legitimidad o por su calidad y competencia en alguna materia*” según define la Real Academia Española (RAE) en una de sus acepciones de la palabra autoridad.

Ante esta situación, para recordar la autoridad docente y destacar su figura como pilar fundamental del sistema educativo, se publica la **Ley 3/2021, de 26 de julio, de Reconocimiento de Autoridad del Profesorado**, reiterando como otras normativas en vigor también recogen tal potestad del profesorado, esto es:

-**Artículo 27 de la Constitución española**, donde se establecen los principios en los que se sustenta el ejercicio de la educación.

-**Artículo 4.2. de la Ley Orgánica de 8/1985**, de 3 de julio, donde recoge que, a los padres, madres o tutores legales, como primeros responsables de la educación de sus hijos, les corresponde respetar y hacer respetar las normas del centro, la autoridad, ...

-**Artículos 124 de la Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo, donde se establece que los profesores serán considerados autoridad pública, disfrutando de presunción de veracidad iuris tantum o salvo prueba en contrario.

Asimismo, en la mencionada **Ley 3/2021**, cuya aplicación es directa “*contra actos contrarios a la integridad física o moral del profesorado de centros no universitarios*”:

Figura 2

Derechos y medidas de protección contra actos contrarios

Se reconocen los derechos de estos profesionales

- A recibir el trato, la consideración y el respeto que le corresponde.
- A desarrollar su labor en un clima de orden y respeto a sus derechos.
- A tener la potestad y la autonomía para imponer medidas correctivas y tomar decisiones que le permitan mantener un clima adecuado de convivencia.
- A solicitar la colaboración de las familias o representantes legales del alumnado para el cumplimiento de las normas de convivencia.
- A la protección jurídica y psicológica adecuada en el ejercicio de sus funciones.
- A ser apoyado por la Administración educativa.

Se expone las medidas para la protección de dichos derechos

- Reconocimiento de Autoridad Pública.
- Asistencia psicológica.
- Asistencia jurídica.
- Cobertura de responsabilidad civil.
- Responsabilidad y reparación de daños por parte del alumnado.

Así pues, puede entenderse que la redacción de esta ley puede estar motivada por la disminución de la autoridad percibida a nivel genérico en todos los centros de enseñanza media, situación que se ve incrementada en los centros catalogados de “difícil desempeño” en la comunidad autónoma andaluza, donde por desgracia hechos contra la integridad física y moral cada vez tienen más cabida.

La catalogación de un centro educativo como “**centro de difícil desempeño**” viene determinada porque éste presenta en una tasa superior a la media en diversos factores **(Martín-Cuadrado et al., 2017)**, entre los cuales cabe destacar que:

- El contexto socioeconómico y cultural que rodea al alumnado es desfavorable, pues no le permite cubrir todas las necesidades básicas ni conseguir un desarrollo cognitivo adecuado.

- La zona a la que pertenece el alumnado suele ser empobrecida y estar aislada, lo cual conlleva una deficiencia de habilidades sociales, impidiendo una relación normal con el mundo exterior y causando problemas de convivencia por conductas contrarias y graves.

- El perfil del alumnado es muy variable, de diferentes etnias y/o nacionalidades, pero principalmente es dinámico y muy activo, impulsivo-agresivo, poco reflexivo, no responsable, ...

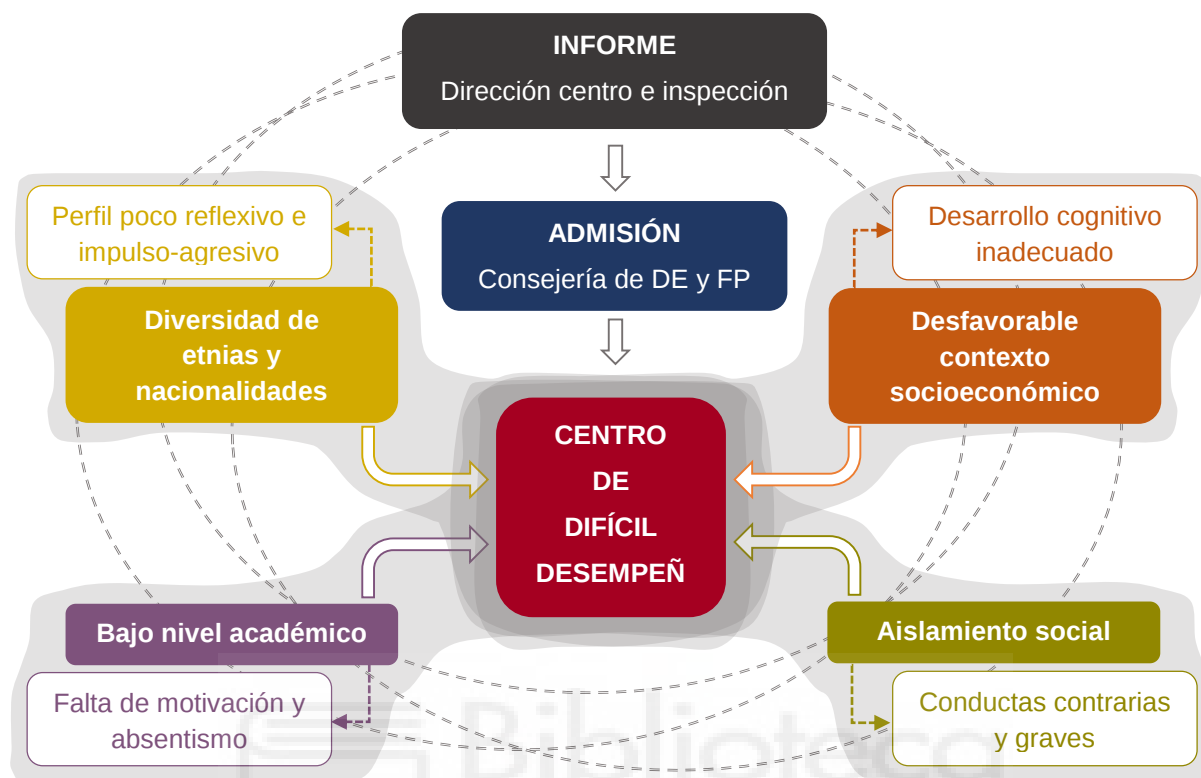
- El nivel académico del alumnado por regla general es bajo, principalmente porque tienen mucha falta de motivación, un escaso rendimiento y un alto absentismo, predominando la pasividad familiar o, en su defecto, una actitud defensiva ante ello.

Sin embargo, un centro educativo que queda enmarcado por factores como estos, no recibe una catalogación inmediata, sino que ésta debe de ser solicitada mediante la presentación de un informe llevado a cabo por la dirección del centro e inspección en la sección de ordenación y planificación de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía y, además, ser admitido.

Una vez reconocido y etiquetado como centro de difícil desempeño, para poder hacer frente a todos los factores que presenta, se permite una reducción de ratios y un aumento de recursos humanos y materiales, entre otros. Sin embargo, ante tales circunstancias y las pocas expectativas de progreso en su alumnado, estas medidas resultan insuficientes para impedir que el profesorado de dichos centros tenga sensaciones de desbordamiento y desmotivación, dando lugar a la aparición de estrés e insatisfacción.

Figura 3

Proceso de catalogación de "centro de difícil desempeño"



4.3. LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA EN EL MARCO DOCENTE

Los riesgos psicosociales son los principales responsables del estado de bienestar del profesorado, por lo que se debe prestar especial atención a su salud psíquica, pues ello puede provocar estrés e insatisfacción como ya se ha visto, lo cual se ha de prevenir o, en su defecto, proteger desde la especialidad de la Psicosociología.

La **Psicosociología**, la cual se encarga de “estudiar la conducta interpersonal o la interacción humana”, tiene como objetivo, desde el campo de la prevención, estudiar las organizaciones en su totalidad, con el fin de intervenir sobre los diversos factores psicosociológicos que dañan la salud del trabajador (Cortés, 2018).

Los **factores psicosociales** son “el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador” (Cortés, 2018). Así pues, estos factores pueden ser agrupados por las características del puesto, la organización del trabajo y las características personales.

Tabla 1

Clasificación de factores psicosociales

PSICOSOCIOLOGÍA		
CLASIFICACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES		
Características del puesto de trabajo	Organización del trabajo	Características personales
▪ Iniciativa/autonomía ▪ Ritmos de trabajo ▪ Monotonía/repetitividad ▪ Nivel de cualificación exigido ▪ Nivel de responsabilidad	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN ▪ Comunicación en el trabajo ▪ Estilo de mando ▪ Participación en la toma de decisiones ▪ Asignación de tareas ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO ▪ Jornadas de trabajo y descanso ▪ Horarios de trabajo CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA ▪ Actividad ▪ Localización ▪ Morfología ▪ Dimensión ▪ Imagen	CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES ▪ Personalidad ▪ Edad ▪ Motivación ▪ Formación ▪ Actitudes ▪ Aptitudes FACTORES EXTRALABORALES ▪ Factores socioeconómicos ▪ Vida familiar ▪ Entorno social ▪ Ocio y tiempo libre

Nota. Adaptado de *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad y salud en el trabajo* (p.636), por J.M. Cortés, 2018, Tebar Flores.

Hay que tener en cuenta que los factores anteriores son genéricos, por lo que seguidamente se van a exponer aquellos que presentan mayor riesgo en el profesorado de educación secundaria obligatoria.

4.3.1. Factores de riesgo psicosocial en profesores de ESO

El estrés laboral está considerado como la segunda causa de incapacidad entre el profesorado de secundaria, siguiendo muy de cerca a las enfermedades osteomusculares, (Aramendi, 2005), pese a que los **riesgos psicosociales** sean los principales riesgos laborales que perjudiquen su salud.

Un estudio, realizado con tres rondas consecutivas a profesores, determina que estos han puntuado muy por encima a los riesgos de carácter psicosocial con respecto a otros tipos de riesgos (Rabadà y Artazcoz, 2002). Es más, los riesgos que comúnmente se han considerado con mayor incidencia ocupan una posición media – baja en la jerarquización de dicho estudio, como la postura en el trabajo, o ni siquiera aparecen en ella, como el caso de los esfuerzos de voz.

Figura 4

Motivos de incapacidad laboral del profesorado



Nota. Adaptado de “El estrés laboral. Organización y Gestión de Centros Educativos (OGCE)” (p.437), por P. Aramendi, 2005, *Praxis*.

A continuación, se muestran los 5 primeros factores de riesgo psicosocial que han sido identificados con dicho estudio y una breve explicación **(Rabadà y Artazcoz, 2002)**:

-La desmotivación del alumnado. Ocupa la primera posición. Aunque supera las barreras educativas, por tratarse de un tema cultural-social, supone un gran esfuerzo el intentar ganarse constantemente la atención e interés del alumnado.

-La falta de colaboración/cooperación entre compañeros. Considerada como una falta de apoyo social dentro del propio trabajo. Principalmente tiene que ver con dificultades y tensiones producidas en la relación con los compañeros, con incumplimientos de acuerdos adoptados y con la mala gestión de ciertos recursos, incluyendo cierto abuso del poder directivo.

-Los problemas disciplinarios. Está muy relacionado con el primero, pues también suponen mucha dedicación por parte del profesorado. Pese a ocupar el tercer lugar, tiene un empate a puntos con el anterior. Se convierten en estresores cuando las aplicaciones de las sanciones son insuficientes y/o ineficientes para atajar los problemas.

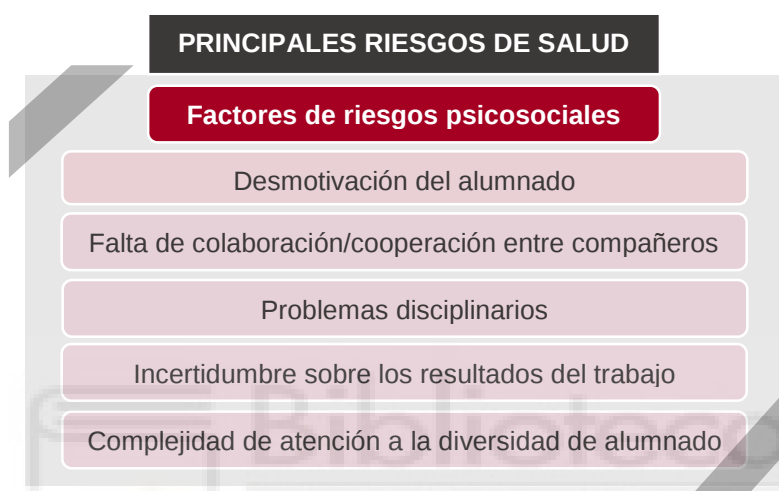
-La incertidumbre sobre los resultados del trabajo. La pregunta constante de si se realiza bien el trabajo o si se ha preparado correctamente al alumnado para su futuro, da lugar a una preocupación permanente.

-La complejidad de atención al alumnado con déficit y/o ritmos de aprendizaje muy distintos. Forma un conjunto junto a la desmotivación del alumnado y los problemas disciplinarios. Termina en frustración al no poder atender correctamente a cada alumno cuando se está ante grupos muy numerosos y muy heterogéneos.

Por tanto, está demostrado que los riesgos psicosociales son los principales riesgos que afectan a la salud del profesorado y que estos acaban desembocando en estrés laboral, ocupando el segundo lugar en cuanto a los motivos de incapacidad laboral de este colectivo. Así pues, no cabe duda de que es necesario establecer medidas de control con el fin de evitar situaciones de peligro y daño, aunque para ello primero se han de estudiar las consecuencias que dichos factores pueden generar en la salud, ya que pueden ir más allá del estrés.

Figura 5

Principales factores riesgos de salud en el profesorado



Nota. Adaptado de "Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi" (p.57), por I. Rabadà y L. Artazcoz, 2002, *Arch Prev Riesgos Labor*, 5(2).

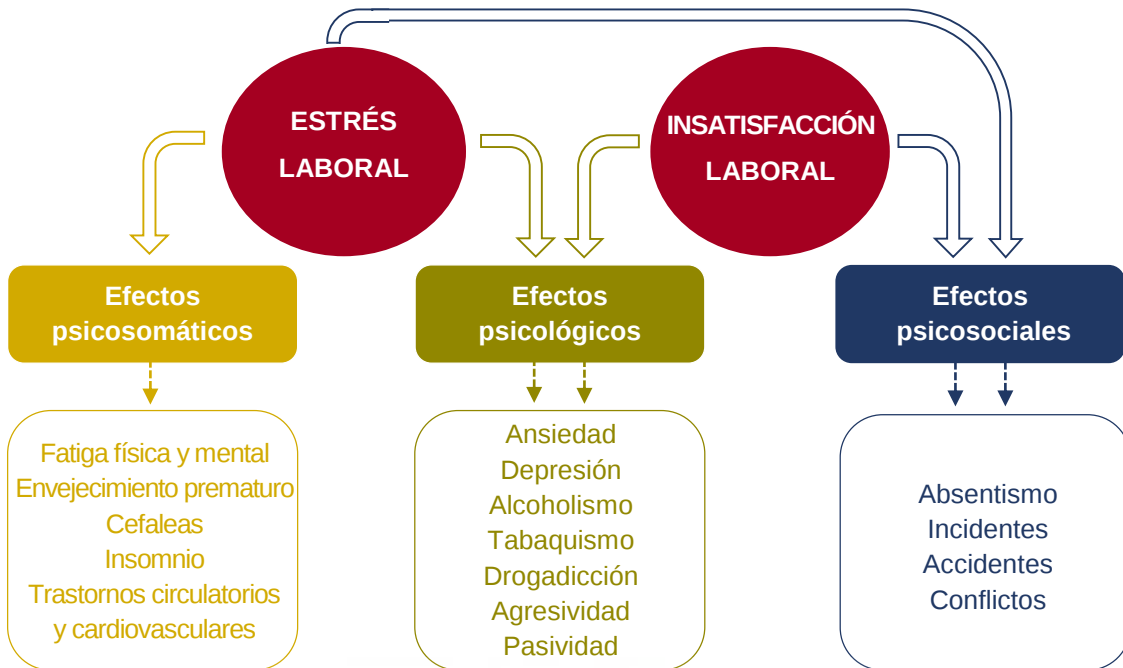
4.3.2. Estrés, burnout y moobing

Las **consecuencias** que estos factores psicosociales pueden generar sobre la salud son múltiples y variadas, destacando el estrés y la insatisfacción. Por un lado, se puede definir el **estrés laboral** como "*desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)*" (McGrath, 1970) y, por otro lado, la **insatisfacción laboral** como la contraposición a un "*estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto*" (Locke, 1976).

En ocasiones, los sujetos que padecen estas consecuencias suelen confundirlas entre sí, tratándolas incluso de sinónimos al tener manifestaciones similares. No obstante, aunque ambos tienen efectos psicosociales y psicológicos, la diferencia radica en que el estrés también tiene efectos psicosomáticos. Además, los efectos psíquicos provocados por la insatisfacción, si bien son parecidos, son de menor gravedad.

Figura 6

Principales consecuencias de los factores psicosociales



Nota. Adaptado de *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad y salud en el trabajo* (p.644), por J.M. Cortés, 2018, Tebar Flores.

No obstante, en el ámbito de la docencia, aunque puede darse la insatisfacción laboral, es más común el estrés laboral, el cual puede desencadenar en “**burnout**” o “**mobbing**”. Por ello, se van a abordar estos tres desde una perspectiva más exhaustiva, indicando sus principales factores de riesgo, sus diferentes fases y sus consecuencias.

EL ESTRÉS

La palabra “estrés” es utilizada como sinónimo de “distrés” (estrés negativo), pese a que se trata de un término genérico que engloba tanto al “distrés” como al “eustrés” (estrés bueno o positivo). Como ya ha sido definido anteriormente, se puede concretar el distrés (de aquí en adelante estrés) como el proceso de desequilibrio entre las demandas del entorno y la capacidad de respuesta del trabajador, quedando regulado por la percepción que este tiene de sí mismo y del mundo que lo rodea.

Los estímulos que lo provocan son muchos: la burocracia, la inestabilidad laboral, los horarios rígidos, las ratios elevadas, etc., a lo que hay que añadir la indisciplina y las relaciones con el alumnado y su familia en centros de difícil desempeño. La falta de autoconfianza para poder dar soluciones adecuadas, porque no se conoce una respuesta eficiente por parte del profesorado, conlleva a que favorezca el estrés.

Las tres fases que atraviesa el estrés son: la fase de alarma, la fase de resistencia y la fase de agotamiento.

Tabla 2

Fases del proceso del estrés

EL ESTRÉS		
FASES DEL ESTRÉS		
1. Fase de alarma	2. Fase de resistencia	3. Fase de agotamiento
Ante un estímulo estresante el organismo se prepara. Se produce una activación fisiológica: aceleración de la respiración y del pulso cardíaco, se agudizan los sentidos, ...	Se produce cuando el estímulo es intenso o prolongado. El organismo mantiene un alto nivel de excitación fisiológica y alcanza un alto nivel de resistencia.	Aparece cuando el estrés es muy prolongado o de gran intensidad y el individuo es incapaz de eliminarlo o superarlo. La activación fisiológica y psicológica es elevada. Las estrategias adaptativas del organismo fracasan conllevando al estrés o la muerte.

Nota. Adaptado de *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral* (Nota núm. 318), por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 1993.

Figura 7

Representación gráfica de las fases del estrés



Los síntomas del estrés que puede padecer el docente son (**Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 1993**):

- **Físicos:** taquicardias, palpitaciones, opresión en el pecho, falta de aire, sudoración, náuseas, cansancio, mareo, ...
- **Cognitivos:** dificultades de atención, concentración y memoria, preocupaciones excesivas, susceptibilidad, ...
- **Motores:** bloqueo, torpeza, impulsividad, paralización, ...

EL BURNOUT

El “burnout” o “síndrome de estar quemado por el trabajo” (SQT) tiene su origen en el estrés laboral cuando es prolongado y debido a la realización de esfuerzos que no se ven compensados. Aparecen *“actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado”* (INSST, 2005). Por ello, el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal son características clave de este síndrome, el cual suele darse en trabajos sociales que implican el trato con personas e importantes exigencias emocionales como es el caso del profesorado.

A la hora de gestionar el riesgo hay que tener en cuenta las características individuales y los cambios organizativos que se puedan producir. No obstante, hay que resaltar que el burnout es consecuencia de la exposición a unas determinadas condiciones de trabajo y que en ningún momento está relacionada con una deficiencia de la personalidad del trabajador.

Los principales factores de riesgo o los principales estresores susceptibles de desencadenar el SQT en la docencia se pueden clasificar en tres grupos (INSST, 2005):

- **Organización del trabajo:** falta de participación y/o coordinación, conflictos interpersonales, burocracia excesiva, falta de apoyo de los compañeros o del centro, falta de reconocimiento por la labor realizada, ...
- **Diseño del puesto de trabajo:** falta de control sobre los resultados, excesiva carga emocional, falta de apoyo social, conflicto de rol al no realizar exclusivamente sus cometidos laborales, escasa autonomía, limitación en la toma de decisiones, ...
- **Relaciones interpersonales:** trato con el alumnado disruptivo y problemático, ausencia de colaboración de los compañeros o del alumnado, contagio social del SQT, relaciones tensas-conflictivas, ...

Las cinco fases por las que pasa el burnout forman un proceso cíclico, pues podría repetirse en el mismo o en el diferente puesto de trabajo y momentos de la vida laboral. Estas son: la fase inicial o de entusiasmo, la fase de estancamiento, la fase de frustración, la fase de apatía y la fase de quemado.

Tabla 3

Fases del proceso del burnout

EL BURNOUT				
FASES DEL BURNOUT				
1. Fase de entusiasmo	2. Fase de estancamiento	3. Fase de frustración	4. Fase de apatía	5. Fase de quemado
Se experimenta entusiasmo y expectativas positivas ante un nuevo proyecto. Se comienza a alargar la jornada laboral.	No se cubren las expectativas y el esfuerzo no se compensa con los logros. El trabajador se siente incapaz.	El trabajo carece de sentido y cualquier cosa irrita y provoca conflicto. La salud puede resentirse y dar lugar a problemas emocionales, conductuales fisiológicos.	Aparecen mecanismos de defensa fruto de cambios actitudinales y conductuales como el distanciamiento emocional hacia el alumnado, cinismo y huida de las tareas estresantes.	Colapso emocional y cognitivo con importantes consecuencias para la salud. Posible abandono del trabajo por frustración e insatisfacción profesional.

Nota. Adaptado de *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación* (Nota núm. 704), por INSST, 2005.

Figura 8

Representación gráfica de las fases del burnout



Las consecuencias del burnout no solamente se dan en el sujeto, sino que también afectan a la organización. Por un lado, la organización sufre un deterioro del clima laboral, se produce un escaso rendimiento y baja eficacia, hay pérdida de la calidad del trabajo, disminuyen los compromisos, aumentan las bajas laborales, ...; por otro lado, el profesor sufre las mayores consecuencias (**INSST, 2005**):



- **Trastornos psicosomáticos:** cansancio, agotamiento, fatiga crónica, alteraciones funcionales del sistema digestivo, cardiorrespiratorio y nervioso, pérdida de peso, dolores de cabeza, insomnio, dolores musculares, pérdida de peso, crisis de asma, hipertensión ...
- **Trastornos conductuales:** despersonalización en relación con el alumnado, relaciones superficiales con los demás, cambios bruscos de humor, absentismo, abuso de psicotrópicos, agresividad, ...
- **Trastornos emocionales:** agotamiento emocional, distanciamiento, sentimiento de culpabilidad, frustración e impotencia, impaciencia e irritabilidad, bajo autoconcepto, inseguridad, ...
- **Actitud negativa:** desconfianza, hostilidad, apatía, cinismo hacia el alumnado, familias o claustro, ...
- **Problemas sociales:** conflictos con la pareja, la familia y los amigos, aislamiento, reducción de la calidad de vida personal...

EL MOBBING

El “mobbing” o acoso laboral tiene su origen en el estrés laboral cuando es prolongado que deriva de comportamientos hostiles, ofensivos o humillantes que habitualmente se extiende más de seis meses. Esto última marca la diferencia con respecto al burnout. El acosador o acosadores actúan desde una posición de poder, la cual no es necesariamente jerárquica.

Ejemplos de conductas concretas de mobbing que se pueden dar en los centros de enseñanza secundaria son: asignación excesiva de cargas de trabajo, control excesivo y, sobre todo, diferenciado del resto del claustro, aislamiento social, ataques a la vida privada, amenazas e intimidación por parte de cualquier miembro de la comunidad educativa, violencia física o verbal, ... No obstante, un hecho aislado, por muy desagradable que sea, no se puede describir como mobbing.

El acoso laboral puede venir tanto de la dirección de la organización como del resto del claustro o del personal con categorías laborales inferiores, e incluso por parte del alumnado, sin dejar de lado su ámbito familiar. Por ello, para poder valorar y probar el hostigamiento sufrido en caso de denuncia es importante recopilar pruebas y/o testimonios.

Tabla 4

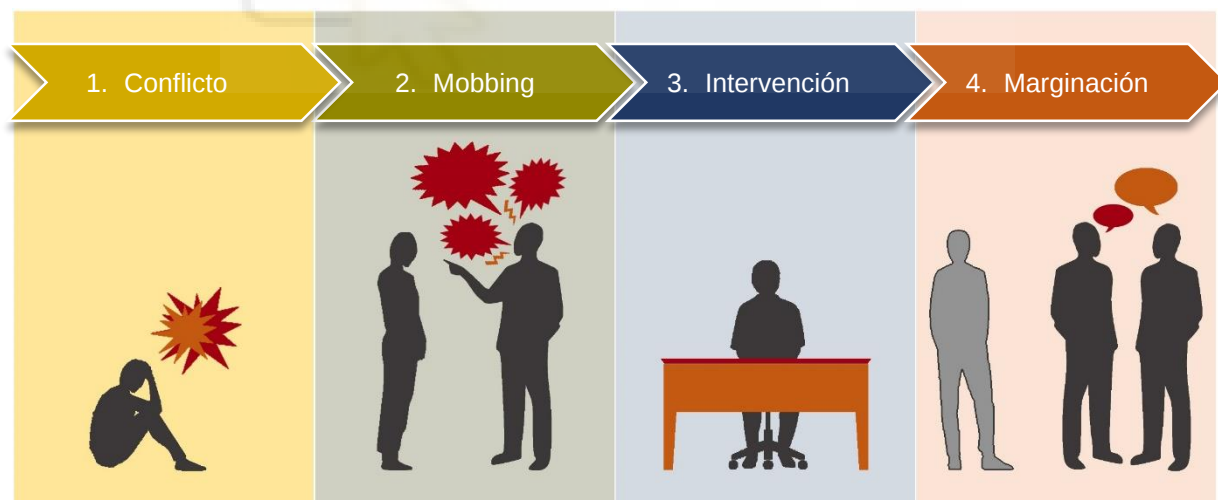
Fases del proceso del mobbing

EL MOBBING			
FASES DEL MOBBING			
1. Fase de conflicto	2. Fase de mobbing	3. Fase de intervención	4. Fase de marginación
Problemas laborales o interpersonales que no se resuelven satisfactoriamente y se vuelven crónicos.	Una de las partes adopta conductas de hostigamiento de modo reiterado. Ello se prolonga por actitudes de evitación o negación de la realidad de la persona acosada, los observadores pasivos o la dirección.	Se toman medidas desde la dirección o nivel jerárquico superior para resolver el conflicto positivamente. Las medidas que tienen a aplazarlo o evitarlo contribuyen a una mayor culpabilización y sufrimiento de la víctima.	Al no resolverse el conflicto la víctima subsiste con diversas patologías y se siente excluida del entorno laboral, al desencadenar absentismo, bajas médicas, jubilación anticipada o invalidez.

Nota. Adaptado de *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing* (Nota núm. 476), por INSST, 1998.

Figura 9

Representación gráfica de las fases del mobbing



Las consecuencias del mobbing se pueden apreciar tanto en la organización como en el trabajador. En la primera, el acoso laboral de lugar a un ambiente de trabajo y a una salud colectiva desestructurada, deteriorando las relaciones interpersonales y el clima laboral. En el segundo, son frecuentes trastornos ansiosos y depresivos o disfunciones sociales y familiares, entre otras. Sin embargo, no siempre se exteriorizan las consecuencias, ya que la persona acosada no muestra un deterioro evidente por su constitución o habilidades (**INSST, 1998**).

4.4. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO ESCOLAR

Tal como recoge la **Ley 31/1995** en su “*Artículo 15. Principios de la acción preventiva*”, el empresario tiene que evaluar los riesgos de la empresa para poder llevar a cabo una planificación de la acción preventiva.

Con la aparición de la citada ley se comienza una nueva e importante etapa en el campo de la **prevención**. En ella cabe destacar aspectos tan relevantes como la recogida, por primera vez, de los principios de la acción preventiva y las obligaciones del empresario y de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Figura 10

Artículos varios de la Ley 31/1995

LEY 31/1995 PRL		
Art. 15. Principios acción preventiva	Arts. 18 a 28. Obligaciones empresario	Art. 29. Obligaciones trabajador
-Evitar riesgos. -Evaluar los que no se puedan evitar. -Combatir riesgos en su origen. -Adaptar el trabajo a la persona. -Tener en cuenta la evaluación técnica. -Sustituir lo peligroso por no peligroso. -Planificar la prevención. -Interponer medidas colectivas frente individuales. -Dar debidas instrucciones a los trabajadores.	-Garantizar la protección de los trabajadores. -Integrar plan de prevención: evaluación + acción. -Proporcionar EPIS. -Informar y consultar a los trabajadores. -Garantizar al trabajador una formación teórica y práctica. -Garantizar la vigilancia periódica de la salud. -Adoptar medidas necesarias en prevención. -...	-Velar por su seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellos a los que le pueda afectar. -Usar adecuadamente los medios y los EPIS. -Informar de situaciones de riesgo. -Cooperar con el empresario. -Cumplir con las obligaciones establecidas por la autoridad competente. -...

Asimismo, tras resaltar en la “*Figura 10. Artículos varios de la Ley 31/1995*” aquellas premisas a destacar por el caso que nos ocupa, es en su artículo 16 dónde se introduce la obligación que tiene la organización de realizar la **evaluación inicial de riesgos**. Ésta viene definida en el artículo 3 del **Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**, como “*el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario 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*”.

En una evaluación de riesgos laborales se han de tener en cuenta todos los factores de riesgos, incluyendo aquellos de carácter psicosocial. Así pues, una **evaluación de riesgos psicosociales** tiene la misma finalidad que el resto de ámbitos de la prevención: identificar los factores de riesgos y establecer medidas de mejora para prevenir daños.

No obstante, en realidad, la actuación en el campo psicosocial suele resultar más compleja para establecer una relación directa entre el factor de riesgo y el daño producido. Por ello, han de tenerse en tanto los factores como las consecuencias, valorando la sintomatología.

En los centros de difícil desempeño, debido a las características que los determinan, se debe realizar la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales, ya que estos son los principales riesgos laborales que perjudican la salud del profesorado de educación secundaria, como ha quedado demostrado en el apartado “4.4.1. Factores de riesgo psicosocial en profesores de ESO”.

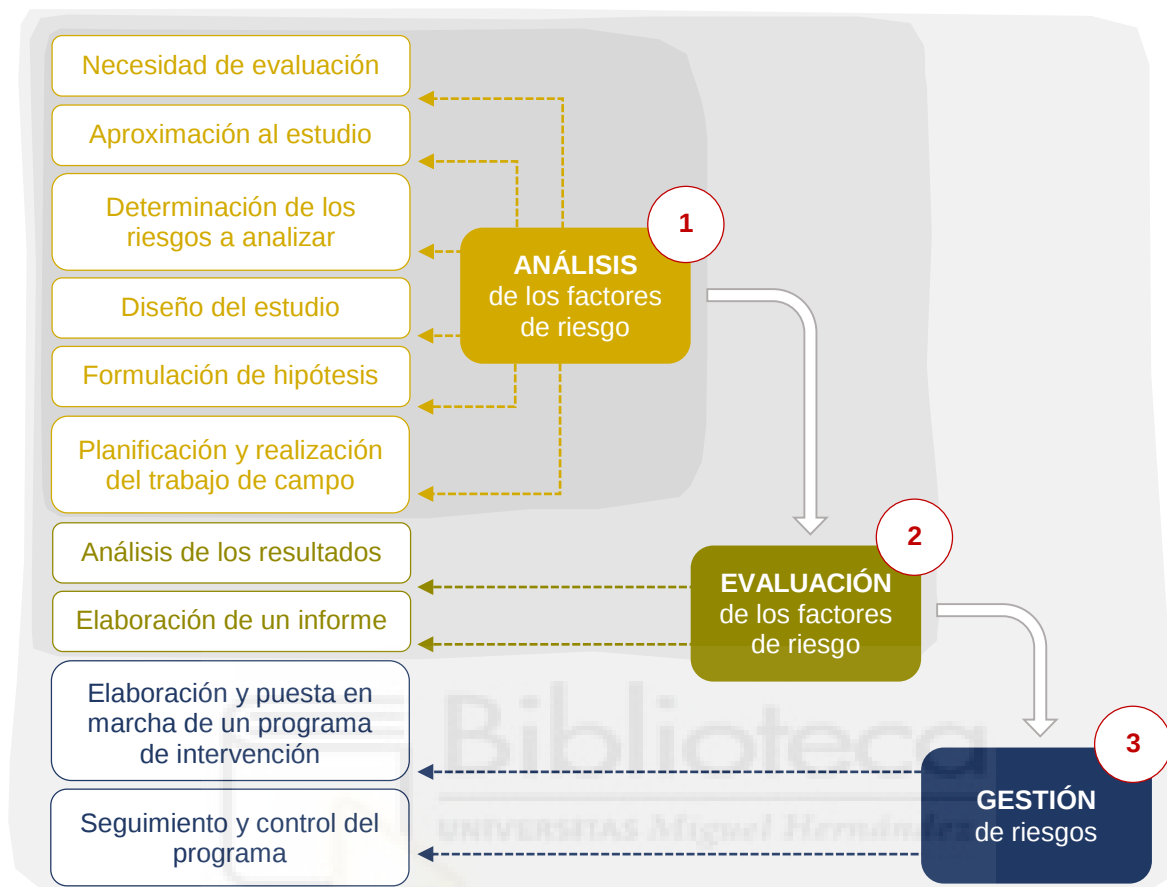
Entre los diferentes documentos oficiales que ha de tener un centro escolar de la Junta de Andalucía, la evaluación de riesgos ha de quedar referenciada en el de “Proyecto de Gestión” que junto al “Proyecto Educativo” y al “Reglamento de Organización y Funcionamiento” conforman el “Plan de Centro”. En dicho “Proyecto de Gestión” se establecen las líneas de actuación y los criterios para tomar las decisiones más adecuadas al respecto.

Si bien, toda la información relativa a este proceso se puede consultar en la página web de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía en la ventana del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Procedimientos. Concretamente, entre otros, se incluye información más concisa respecto al procedimiento para “la elaboración de la evaluación de riesgos e informe de medidas de prevención”, la cual se encarga de ejecutar la **Unidad de Prevención**, ya que es a ésta a la que le corresponde la realización de funciones de carácter técnico y gestión preventiva especializada atribuidas a los servicios de prevención.

En líneas generales, el procedimiento para evaluar las condiciones psicosociales, es decir, para conseguir un diagnóstico lo más concreto de la situación de trabajo, conlleva una sucesión de fases.

Figura 11

Fases del proceso de evaluación psicosocial



Nota. Adaptado de *Factores psicosociales: fases para su evaluación* (Nota núm. 450), por INSST, 1997.

Las diferentes fases del proceso de evaluación de los factores psicosociales son agrupadas en tres etapas: análisis de los factores de riesgo, evaluación de los factores de riesgo y gestión de riesgos (**INSST, 2005**). A continuación, se hace una breve descripción de todas ellas (**INSST, 1997**).

Fases correspondientes al **análisis de los factores de riesgo**:

- **Necesidad de evaluación.** Se ha de indicar por qué se precisa realizar la evaluación: por la detección de nuevas anomalías o problemas, para realizar comprobaciones, por producirse una innovación, etc.
- **Aproximación al estudio.** Sobre el puesto de trabajo a estudiar, consiste en repasar la bibliografía existente, realizar entrevistas para adquirir distintos puntos de vista y emplear la observación directa.



- **Determinación de los riesgos.** De forma precisa han de concretarse los riesgos que se han de analizar, con el objetivo de delimitar el problema. Para ello se puede adquirir información, oral y escrita, de la fase anterior.
- **Diseño del estudio.** Primero, se ha de identificar a los trabajadores expuestos a dichos riesgos, es decir, qué sectores, departamentos, puestos, etc., que se van a analizar. Lo ideal sería realizar el análisis a todos los trabajadores. Después, se ha de elegir el método y las técnicas a utilizar dependiendo de la naturaleza del problema. No ha de ser exclusivamente uno, ya que en muchos casos se usan combinados. Los más usuales son: encuestas, entrevistas, escalas, observación, etc.
- **Formulación de hipótesis.** Se han de plantear afirmaciones relacionadas con el problema para realizar una comprobación real. Al final el proceso, se verificarán o se refutarán, es decir, se comprobará si son correctas o falsas.
- **Planificación y realización del trabajo de campo.** Se proyecta y se lleva a cabo todo lo previsto en la fase de diseño de forma controlada.

Fases relativas a la **evaluación de los factores de riesgo**:

- **Análisis de los resultados.** Tras obtener la información del trabajo de campo, se tratan los datos para encontrar las causas reales del problema psicosocial.
- **Elaboración de un informe.** Se ha de plasmar toda la información en un informe de resultados de la forma más clara posible que permita concluir.

Fases relacionadas con la **gestión de riesgos**:

- **Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.** Tras reflexionar sobre el informe de resultados, se han de decidir las acciones a tomar para realizar su puesta en marcha.
- **Seguimiento y control del programa.** Se ha de comprobar periódicamente que la intervención psicosocial consiga la corrección. En caso contrario, se debería de rehacer.

Para llevar a cabo la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales, cabe destacar la fase “diseño del estudio” correspondiente a la etapa de “análisis de los factores de riesgo”, por la importancia que conlleva elegir una adecuada **metodología**.

Por un lado, se encuentran **metodologías globales** basadas en el análisis de las condiciones de trabajo que incluyen los riesgos de carácter psicosocial, como el método LEST y el Método de los Perfiles del Puesto, o centradas en los factores psicosociales, como el método de evaluación de Factores Psicosociales del INSHT y el Método ISTAS 21 COPSOQ.

Por otro lado, existen **metodologías específicas** basadas en el contacto con el trabajador que analizan un factor o área del ámbito psicosocial, como Maslach Burnout Inventory (MBI) y Escala de fuentes del estrés en profesores (EFEP), o de salud percibida, como el Perfil de salud de Nottingham y General Health Questionnaire (GHQ).

Estas últimas metodologías son las más utilizadas en cuanto al tipo de empresa que nos ocupa y a lo que se pretende evaluar. A continuación, se muestra uno de los cuestionarios empleados para ello.

CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG

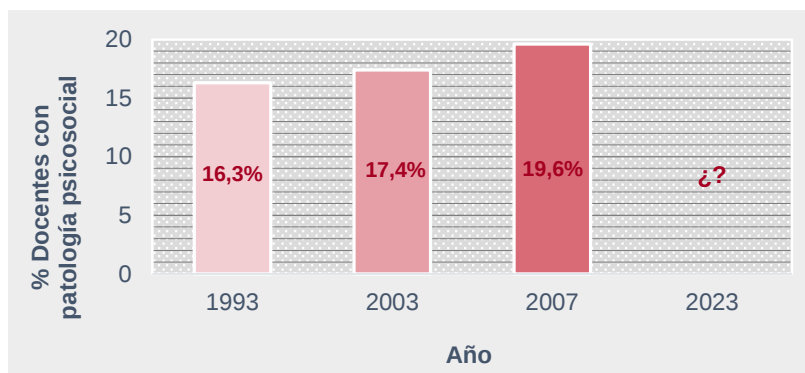
Las enfermedades mentales son las más detectadas en Atención Primaria y para su diagnóstico se utiliza el **“GENERAL HEALTH QUESTIONNAIRE”** (GHQ), cuestionario basado en 60 preguntas que fue ideado en 1972 por Daniel Goldberg (**Duch et al., 1999**). Sin embargo, se utiliza su versión reducida, un cuestionario autoadministrado, esto es, el **GHQ-28**, para detectarlas de forma más rápida y con una validez similar al original (**Lobo et al., 1986**).

El cuestionario GHQ-28 contiene cuatro subescalas que nos permiten detectar: síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión grave. Cada una de ellas cuenta con siete preguntas, a las cuales se responde eligiendo una de entre cuatro opciones. Las dos primeras no puntúan, mientras que las dos últimas sí, con un punto. Un resultado de 5/6 en cada escala indica caso probable (**Anexo I**).

En un estudio, realizado a 501 profesores de educación secundaria, para medir el nivel de salud psicosocial y estudiar los factores personales, laborales y psicopatológicos asociados, mediante entrevista personal y el cuestionario GHQ-28, expone que el 19,6% presentaron una puntuación elevada en este último, destacando que tienen mayor probabilidad de padecer patologías psicosociales las mujeres, los profesores con antecedentes de ansiedad y depresión y los docentes que califican el apoyo recibido por parte de compañeros y equipo directivo como insatisfactorio. Asimismo, dicho estudio hace referencia a otros antecesores, uno llevado a cabo en 2003 donde se estimó una prevalencia de patología psicosocial del 17,4% y otro realizado en 1993 donde se calculó una prevalencia de bajas por patología mental del 16,3% (**Galdeano et al., 2007**).

Figura 12

Evolución del porcentaje de docentes con patología psicosocial



Nota. Adaptado de “Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria” (p.179), por H. Galdeano, P. Godoy e I. Cruz, 2007, *Arch Prev Riesgos Labor*, 10 (4).

Por tanto, se puede ver como la tendencia con el paso del tiempo supone un incremento del porcentaje de docentes de educación secundaria que sufre algún tipo de patología psicosocial. No obstante, hay que conocer datos posteriores a estas fechas para comprobar si la tendencia sigue al alza o si, por el contrario, las medidas en prevención psicosocial están teniendo efecto y revertiendo la tendencia. Pero, lo que sí está claro es la nada despreciable cifra de que 1 de cada 5 docentes en el año 2007 ya padecía los efectos de dichos riesgos, lo que refleja tanto la necesidad como la importancia de llevar a cabo la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales en los centros escolares.

4.5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y/O PROTECCIÓN PARA EL PROFESORADO VULNERABLE A RIESGOS PSICOSOCIALES

Las **medidas de prevención** son aquellas que están destinadas a eliminar o disminuir el riesgo en su origen minimizando la probabilidad de que el acontecimiento no deseado se materialice. Desde el ámbito de la psicología, al ser poco factible el poder reducir los riesgos para humanizarlos tales como: la desmotivación del alumnado, incertidumbre sobre los resultados de trabajo, los problemas disciplinarios, etc., cobran relevancia las **medidas de protección**, las cuales actúan principalmente evitando o disminuyendo las consecuencias.

En un centro educativo, tanto unas como otras han de estar recogidas en un informe de medidas de prevención desarrollado por la Unidad de Prevención junto a la evaluación de riesgos, tal y como se ha visto en el apartado anterior (**Anexo II**). Dichas medidas se han de priorizar por su nivel de intervención y el número de personas afectadas y se incluirán en la planificación preventiva (**Anexo III**).

A continuación, en primer lugar, se muestran medidas preventivas genéricas para que el profesorado y el propio centro pueda afrontar los riesgos psicosociales sin tener en cuenta el riesgo concreto que lo origina; en segundo lugar, se exponen medidas preventivas más concretas, según el tipo de consecuencia producida, esto es, por un lado, se agrupan aquellas para actuar frente al estrés y el burnout y, por otro, aquellas para actuar frente al mobbing; y en tercer lugar, de un modo más específico, se indica cómo se puede valorar el nivel de malestar psicosocial y cómo se puede mejorar el bienestar psicosocial a través de dos estrategias.

MEDIDAS PREVENTIVAS GENÉRICAS ANTE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

- ⇒ Definir las funciones de cada docente. La dirección ha de tener previsto un sistema de detección y resolución de conflictos para ponerlo en marcha cuando surja un problema.
- ⇒ Mantener una comunicación asertiva con todos los miembros de la comunidad escolar.
- ⇒ El equipo directivo ha de evitar un exceso de competitividad y procurar proporcionar tareas con alta autonomía, capacidad de decisión y control sobre el propio trabajo.
- ⇒ Descansar y dormir lo suficiente y de forma regular.
- ⇒ Evitar el consumo de bebidas alcohólicas, tabaco y otras sustancias ya que pueden convertirse en otro problema añadido.
- ⇒ Reforzar la autoestima y autoconfianza.
- ⇒ Pensar de forma racional y positiva.
- ⇒ Ocuparse, en lugar de preocuparse, cuando el problema tiene solución. Aceptar los problemas que no tienen solución y evitar preocuparse.
- ⇒ Integrarse en grupos sociales que resulten amenos y gratificantes.
- ⇒ Rodearse y apoyarse de amigos y familiares. El verbalizar el problema suele disminuir el peso emocional que conlleva.
- ⇒ Solicitar apoyo y orientación psicológica.
- ⇒ Formarse adecuadamente en la prevención de riesgos psicosociales.

MEDIDAS PREVENTIVAS ANTE EL ESTRÉS Y EL BURNOUT

- ⇒ Precisar las causas o fuentes que desencadenan el estrés o el burnout.
- ⇒ Identificar las propias reacciones ante situaciones ansiosas o estresantes para verlas como un aviso ante el que actuar.
- ⇒ Realizar ejercicio físico regularmente para descargar la energía y mejorar la salud, tanto física como mental.
- ⇒ Mantener una alimentación variada, equilibrada y saludable.

- ⇒ Reducir el consumo de sustancias estimulantes que favorezca a la excitación.
- ⇒ Aprender a controlar la activación fisiológica a partir de técnicas de relajación.
- ⇒ Establecer objetivos realistas en función de las características del centro: medios y recursos, alumnado, apoyo familiar,
- ⇒ Organizar el tiempo también de forma realista.
- ⇒ Darse permisos para eludir compromisos inalcanzables o inadecuados cuando corresponda.
- ⇒ Adoptar actitud realista ante la labor profesional, evitando expectativas utópicas e idealistas.
- ⇒ Desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral.
- ⇒ Dar y aceptar apoyo social para compartir las cargas.

MEDIDAS PREVENTIVAS ANTE EL MOBBING

- ⇒ Colaboración de todo el claustro junto a la dirección del centro y la administración para velar por un ambiente libre de hostigamientos.
- ⇒ El estilo de dirección ha de ser democrático, promoviendo la participación y el diálogo, potenciando la comunicación vertical y horizontal.
- ⇒ Fomentar el compañerismo y un clima positivo, adecuado y satisfactorio procurando vínculos entre todo el profesorado.
- ⇒ Evitar la difusión de rumores, discriminación, aislamiento, exclusión y amenazas.
- ⇒ Disponer de procedimientos claros de actuación ante incidentes, estableciendo reglas claras sobre la resolución de conflictos personales, garantizando el derecho a la queja y al anonimato y prever sistemas de mediación.
- ⇒ Aprobar un plan de convivencia del centro que recoja como declaración programática la no tolerancia del acoso ni de la violencia.
- ⇒ Establecer protocolos de acogida e integración del profesorado recién incorporado al centro.
- ⇒ Actuar, no inhibirse ni paralizarse.
- ⇒ Evitar la autoculpabilización.
- ⇒ Desarrollar optimismo no ingenuo y habilidades sociales.
- ⇒ Apoyarse de aquellos compañeros que no están influenciados por la parte acosadora.
- ⇒ Buscar la ayuda en los superiores jerárquicos.
- ⇒ Solicitar ayuda psicológica y legal.
- ⇒ Formarse en el manejo de situaciones de conflicto, empatía y técnicas de comunicación asertivas.

La Junta de Andalucía ha establecido un **protocolo** de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otra discriminación para todo el personal de la administración autonómica. En él se recoge que toda persona que conozca un posible caso de acoso en el trabajo ha de ponerlo en conocimiento de la Jefatura de personal donde se presta servicio. Este protocolo es compatible con la utilización de acciones administrativas o judiciales. Sin embargo, la apertura de procedimientos penales por los mismos hechos determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este protocolo.

El procedimiento se inicia con la solicitud de intervención por escrito y registrada, que se dirige a la presidencia del Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso de la Delegación Territorial de Educación. Dicho comité decide sobre su tramitación o archivo. Llevada a cabo la investigación, designará a la persona mediadora, si fuera oportuna su intervención y elaborará un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

TÉCNICAS ESPECÍFICAS DE CONTROL

Acto seguido, adaptando parte de la información recogida en la “Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo” elaborada en 2013 por la **Confederación de empresarios de Málaga (C.E.M.)**, se indica cómo se puede valorar el nivel de malestar psicosocial y cómo se puede mejorar el bienestar psicosocial a través de dos estrategias.

⇒ CÓMO VALORAR EL NIVEL DE MALESTAR PSICOSOCIAL

Valorar el nivel de malestar psicosocial es un procedimiento sistemático y sencillo para diagnosticar la causa o fuente de ello o las sensaciones de estrés, burnout y acoso consiste en elaborar un diario personal, el cual permite tomar medidas antes de que se acumule una tensión excesiva y plantear estrategias para suprimirlo. Los pasos a seguir son los siguientes:

1- Conocer qué provoca el malestar

Durante una semana, anota en un cuaderno las respuestas a estas cuestiones en el momento que suceda algo que te estrese, te angustie o te haga sentir acosado:

- a) Fecha, hora y causa de la sensación (falta de tiempo, indisciplina de un alumno, reunión con un padre, amenaza, ataque, ...).
- b) Valora el malestar de 1 a 10 (donde 1 es mínimo y 10 es máximo).
- c) Escribe el síntoma físico sentido (sudoración, taquicardia, nudo en estómago, ...)
- d) Anota con una palabra cómo has reaccionado (agobiado, gritando, llorando, ...).
- e) Apunta como se ha hecho frente a la situación y si se ha utilizado una estrategia eficaz.

2- Enumerar las causas de ese malestar

Tras una semana, elabora una lista con todas las causas o fuentes anotadas.

3- Valorar la intensidad y frecuencia

Reordena la lista anterior atendiendo a dos formas:

- a) Según la intensidad. Apunta primero aquellas causas que mayor malestar te han generado, seguidas de las que menos.
- b) Según la frecuencia. Escribe al principio aquellas causas que más suceden y al final las menos frecuentes.

4- Elaborar un plan para eliminar las causas progresivamente

Para comenzar a combatir las fuentes que generan el malestar, es recomendable ocuparse primero de aquellas de intensidad moderada y de frecuencia media. Cuando se domine la situación, se tendrá más confianza y ánimo para seguir con otras. No obstante, para ello es necesario conocer diversas medidas y estrategias e ir experimentando para ver cuál resultar más exitosa y efectiva.

⇒ CÓMO MEJORAR EL BIENESTAR PSICOSOCIAL

Entre todas las medidas existentes para prevenir o intentar corregir la incidencia de los factores psicosociales en la salud laboral del profesorado, a continuación, se muestran dos estrategias que contribuyen a mejorar el estado de bienestar.

Por modificación de pensamientos distorsionados negativos

A veces los pensamientos están deformados y pueden provocar ansiedad, tristeza, ira o rabia, por lo que es necesario modificarlos, sobre todo si estos se encuentran en el origen del malestar psicosocial. Para reestructurar dichos pensamientos y facilitar una reflexión acerca de estos, es necesario coger papel y lápiz y seguir los siguientes pasos:

Figura 13

Pasos para modificar pensamientos distorsionados negativos

- 1- Escribe en tu cuaderno de trabajo uno de los pensamientos distorsionados que sufras moderadamente.
- 2- Apunta hechos a favor y en contra. Identifica si hay más argumentos que demuestran que el pensamiento es cierto o si por el contrario es falso.
- 3- Escribe consecuencias positivas y negativas que te aporta pensar de ese modo distorsionado.
- 4- Sustituye el pensamiento inicial distorsionado por uno alternativo y más real.
- 5- Enumera las consecuencias positivas del nuevo pensamiento alternativo.

Por relajación

La relajación es una técnica muy útil ante la intranquilidad y ansiedad que puede provocar el estrés, el burnout y el mobbing. Hay muchas formas de trabajarla: masajes, visualizando imágenes mentales, con relajación muscular, meditación, yoga y ejercicios de respiración. Éstos últimos resultan muy interesantes por carecer de consecuencias negativas y por tener un aprendizaje sencillo. No obstante, hay que saber que al igual que cualquier otro ejercicio de relajación, cuanto más se practique más eficaces son.

A continuación, se proponen dos ejercicios fáciles de ejecutar, siendo aconsejable realizarlos sentados, aflojando el cuerpo, apoyando la espalda, descruzando las piernas y reposando los pies sobre el suelo.

Figura 14

Pasos para realizar dos ejercicios de relajación

A- RESPIRACIÓN PROFUNDA

Se trata de un ejercicio que reduce el nivel de activación general. Ha de repetirse 4 o 5 veces consecutivas y unas 10 ocasiones a lo largo del día, sobre todo tras situaciones que produzcan tensión, nerviosismo o angustia.

- 1- Coloca la mano izquierda sobre el abdomen y la mano derecha sobre la izquierda.
- 2- Suelta todo el aire por la boca.
- 3- Inspira lenta y profundamente por la nariz pensando que nos llevamos de sensaciones positivas. La inspiración ha de durar entre 3 y 5 segundos.
- 4- Haz una pequeña pausa manteniendo la respiración.
- 5- Espira despacio por la boca pensando que sueltas todas las preocupaciones.

B- RESPIRACIÓN NASAL ALTERNADA

Se trata de un ejercicio que reduce el nivel de activación general, pero a diferencia del anterior, con efectos sedantes. Se ha de realizar entre 5 y 10 minutos, o menos si notas somnolencia, y diariamente para convertirlo en un hábito de salud física y psicológica.

- 1- Coloca la mano derecha sobre la nariz, de modo que el dedo pulgar se apoye sobre la ventana nasal derecha y los dedos anular y corazón sobre la izquierda.
- 2- Presiona suavemente el orificio nasal derecho con el pulgar e inspira con la fosa la nasal izquierda lenta y profundamente.
- 3- Separa el pulgar y cierra con los otros dedos el orificio nasal izquierdo para espirar por el derecho.
- 4- Mantén la posición conteniendo el aliento un instante e inspira por la derecha.
- 5- Cuando lo desees, abre el orificio izquierdo cerrando el derecho nuevamente y espira por la fosa nasal izquierda.

5. LA FORMACIÓN COMO INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

5.1. LA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

La **intervención psicosocial**, la cual se plantea con el objetivo de poder resolver los problemas detectados por la evaluación de riesgos, está basada en la planificación y ejecución de un plan de actuación para mejorar los factores psicosociales.

En el caso que nos ocupa, el plan de actuación principalmente está enfocado en mejorar los factores psicosociales relacionados con **las características personales**, es decir, con el trabajador. Esto es, se quiere conseguir un cambio de actitud con el objetivo de mejorar su capacidad de adaptación y de superación de lo dañino. Para ello, la información, la comunicación y la formación, se convierten en las mejores medidas preventivas.

Debido a la envergadura que en este caso conllevan las condiciones psicosociológicas, como técnica general de prevención no médica se plantea la **formación**, con el objetivo de crear hábitos de actuación adecuados, ya que desde el ámbito de la psicología resulta inabarcable actuar humanizando los factores psicosociológicos.

5.2. LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN

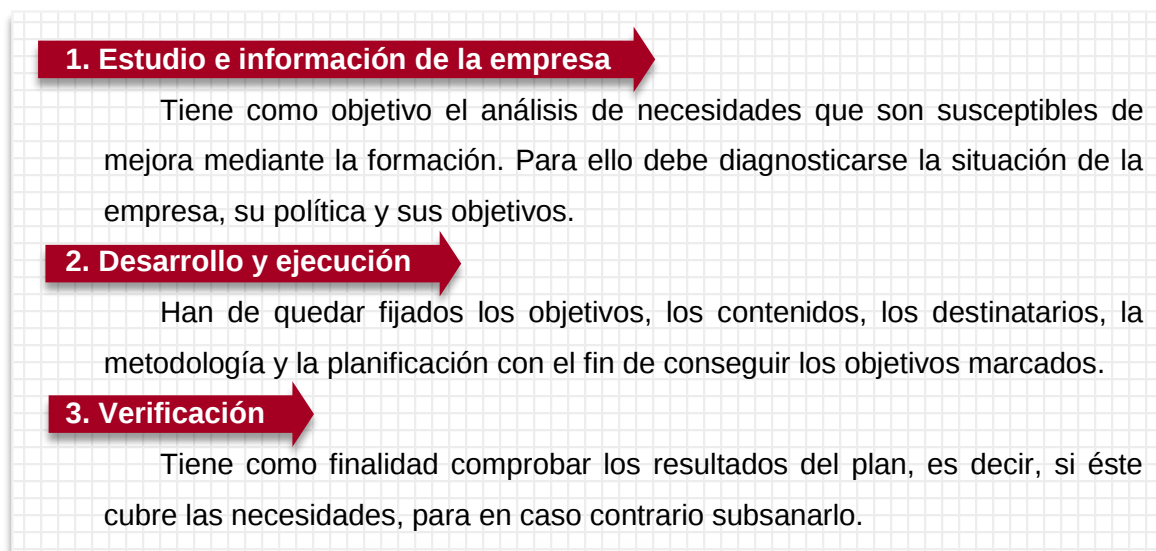
La formación puede definirse como *“el proceso que permite ajustar las cualidades del trabajador a una determinada actividad, mejorando y actualizando sus capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes para su desempeño”* (Cortés, 2018). Esta nos permite conocer los riesgos, sus causas, sus consecuencias y las medidas que se han de adoptar para su control.

Por todo ello, la formación se convierte en uno de los pilares fundamentales en los que está basada la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, ya que sin ella difícilmente podría abordarse la patología laboral en general. Asimismo, el **artículo 19** de dicha ley recoge que *“el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”*.

A modo genérico, la elaboración del **Plan de Formación** requiere de la aplicación y desarrollo de un proceso secuencial que debe seguir las siguientes etapas:

Figura 15

Etapas generales del Plan de Formación

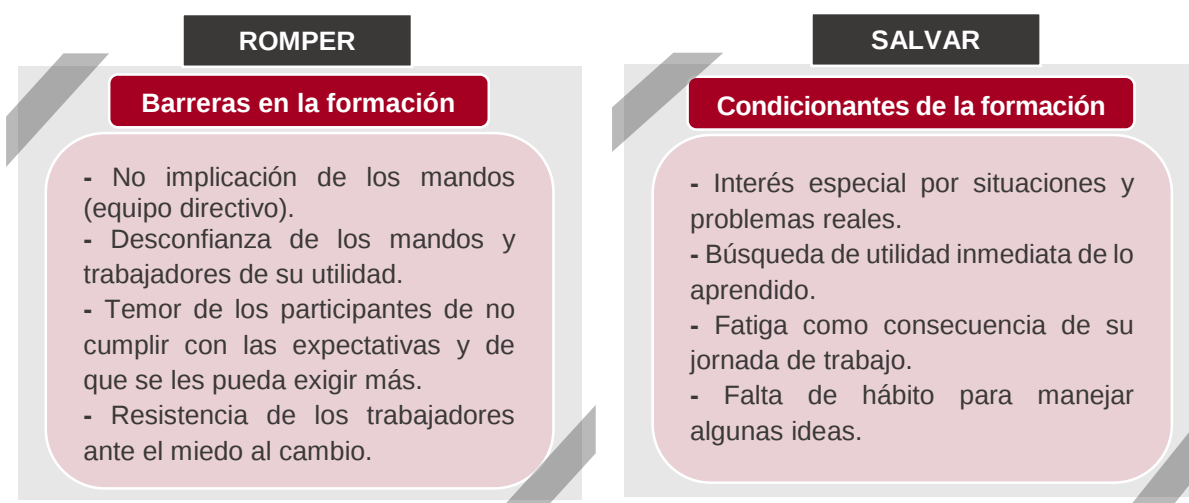


Nota. Adaptado de *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad y salud en el trabajo* (p.685), por J.M. Cortés, 2018, Tebar Flores.

El proceso de formación, además de cumplir con principios de planificación, pedagógicos, metodológicos y de organización, debe de ser capaz de romper con las barreras y salvar los condicionantes que conlleva.

Figura 16

Barreras a romper y condicionantes a salvar en la formación



Nota. Adaptado de *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad y salud en el trabajo* (p.684-685), por J.M. Cortés, 2018, Tebar Flores.

Cualquier Plan de Formación, general y/o específico, se incluye en el **Plan de Prevención**, herramienta que permite aplicar de forma efectiva la prevención de riesgos laborales de la empresa, integrándose en su sistema general de gestión, es decir, en todas sus actividades y en todos sus niveles jerárquicos.

Así pues, en relación a los resultados de la evaluación de riesgos o a las necesidades del personal, la formación es propuesta y planifica dentro del Plan de Prevención de la Consejería (**Anexo IV**). Ésta puede ser impartida por las Unidades de prevención o a través del Instituto Andaluz de Administración Pública o de los Centros del Profesorado, siempre bajo supervisión de dichas Unidades.

El Plan de Prevención ha de contener al menos los siguientes elementos:

- Datos identificativos de la organización, relativos a su actividad, centro o centros de trabajo, números de trabajadores, etc.
- Descripción de la estructura organizativa de la empresa, junto a las funciones y responsabilidades de los diferentes distintos niveles jerárquicos y los medios de comunicación entre ellos.
- Información sobre los distintos procesos técnicos, las prácticas y procedimientos llevados a cabo por la empresa.
- Identificación de la modalidad y órganos de representación respecto a la organización de la prevención.
- Exposición de su política, sus objetivos y metas, enumerando recursos tanto materiales como humanos para lograrlo.

Asimismo, dicho Plan de Prevención puede contener también otros apartados relativos a la planificación de emergencias, a la vigilancia médica de la salud de los trabajadores, al plan de información, al propio plan de formación, etc...

Toda la documentación relativa al plan de prevención, la cual debe ser aprobada por la dirección de la empresa, debe ser conocida por todos los trabajadores y estar siempre a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores. Por ello, como ya se ha mencionado con anterioridad dentro de este trabajo, se puede consultar en la página web de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía en la ventana de Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Procedimientos información específica respecto al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

5.3. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Toda formación que el profesorado de educación secundaria lleva a cabo ha de ser comunicada, planteada y/u organizada por el **Departamento de Formación, Evaluación e Innovación Educativa (F.E.I.E.)** de cada centro escolar.

Dicho departamento nace a raíz del **Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación secundaria y la Orden de 20 de agosto de 2010, por la que se regula la organización y el funcionamiento de los Institutos de Educación Secundaria (IES)**, así como el horario de los centros, del alumnado y del profesorado.

En el artículo 87 del citado Decreto se indica que este departamento ha de estar compuesto por:

- La persona que ostente la jefatura del departamento.
- Un profesor o profesora de cada una de las áreas de competencias, designados por las personas que ejerzan la coordinación de las mismas.
- La persona que ejerza la jefatura del departamento de orientación o la persona que ésta designe como representante del mismo.

Asimismo, de entre las principales líneas de actuación, dentro de este Departamento, se encuentra la **formación del profesorado**, por lo que éste se ha de encargar de:

- Realizar el diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado como consecuencia de los resultados de la autoevaluación o de las evaluaciones internas o externas que se realicen.
- Proponer al equipo directivo las actividades formativas que constituirán, cada curso escolar, el plan de formación del profesorado, para su inclusión en el proyecto educativo.
- Elaborar, en colaboración con el correspondiente centro del profesorado, los proyectos de formación en centros.
- Coordinar la realización de las actividades de perfeccionamiento del profesorado.
- Colaborar con el centro del profesorado que corresponda en cualquier otro aspecto relativo a la oferta de actividades formativas e informar al Claustro de Profesorado de las mismas.

Gracias al **Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado**, organizado a través de 32 centros del profesorado (C.E.P.), se facilita considerablemente la labor de formación al correspondiente Departamento F.E.I.E., ya que estos C.E.P. publican una importante y variada oferta de cursos de formación, realizándose la gran mayoría a través de la plataforma digital “Aula Virtual de Formación del Profesorado”, la cual destaca por las facilidades organizativas que conlleva.

No obstante, independientemente de si estos departamentos realizan o no las formaciones a través de dichos C.E.P., han de elaborar el “**Plan de Formación del Profesorado**”, el cual ha de seguir una serie de fases:

1. Trabajar con autoevaluaciones y diagnósticos hechos por el departamento para detectar deficiencias y necesidades de formación.
2. Proponer al equipo directivo diferentes líneas de formación que atiendan a las deficiencias y necesidades detectadas.
3. Buscar la implicación del claustro de profesores certificando, además, los cursos realizados para que puedan justificar la parte de su horario destinada a formación y perfeccionamiento, ya que puede llegar a extenderse hasta 70 horas en algunos centros.
4. Concretar la formación: grupos de trabajo, proyectos, cursos programados por el Centro del Profesorado, ...

Además, hay que tener otros aspectos en consideración, ya que todos los proyectos de formación que se quieran llevar a cabo han de ser comunicados al Claustro y al Consejo Escolar, establecer un calendario para evitar solapamientos, ser propuestos al C.E.P. en las primeras semanas de curso, ...

El Plan de Formación, de entre todos los documentos oficiales de un centro escolar, ha de quedar recogido en el “**Proyecto Educativo (P.E.)**” tal y como se indica en el **Decreto 327/2010**, ya mencionado con anterioridad. Si bien éste es uno de los documentos más característicos del “Plan de Centro”, también se ha de recoger en otros como en la “**Programación General Anual (P.G.A.)**”.

La diferencia entre ambos radica, por un lado, en que el P.E. es un documento que abarca todos los ámbitos de la actividad que se desarrolla en un centro escolar, marcando pautas generales, con vocación de continuidad y de permanencia a medio plazo y, por otro, en que la P.G.A. es un documento anual, en el que se recogen aspectos y datos concretos para un curso académico, es decir, todo aquello se va a poner en marcha para dicho curso como proyectos, normas, planes, etc.

5.4. LA NECESIDAD DE FORMACIÓN EN CENTROS DE DIFÍCIL DESEMPEÑO

En las primeras semanas de septiembre, antes de que comiencen las clases, los centros educativos celebran un claustro inicial en el que se trasladan elementos de relevancia en cuanto a la planificación, coordinación e información sobre diversos aspectos educativos del centro.

En el curso escolar 2023/2024, el jefe de Departamento de Formación, Evaluación e Innovación Educativa (F.E.I.E.) del I.E.S. Montes Orientales de Iznalloz (Granada), catalogado de difícil desempeño, expuso en dicho claustro, en el punto “Planes y Programas”, la necesidad de formar al profesorado sobre riesgos psicosociales, de entre otros temas.

Esto viene derivado del diagnóstico realizado por este departamento en el tercer trimestre del curso anterior, donde se concluyó que gran parte del profesorado demandaba herramientas y estrategias para contrarrestar los efectos psicológicos por el exceso de burocracia, por la disminución la autoridad del docente en el aula, por el aumento de hechos contra la integridad moral, etc., detectándose que casi ningún miembro del claustro había recibido formación alguna al respecto.

Por ello, tras dicha exposición, se acuerda por mayoría dar traslado de este asunto al consejo escolar y al equipo directivo de manera formal, para poder incluir esta actividad en el “Plan de Formación del Profesorado” y recogerlo en la P.G.A. antes de su cierre. Asimismo, para poner en marcha dicho proyecto de formación, el jefe de departamento de F.E.I.E. solicita al C.E.P. de referencia la propuesta para su realización.

6. EL PLAN DE FORMACIÓN

6.1. INTRODUCCIÓN

Recibida la solicitud el C.E.P. de referencia, tras ser estudiada y comprobada la necesidad de esta formación sobre riesgos psicosociales para el profesorado del I.E.S Montes Orientales, catalogado de difícil desempeño, se procede a ejecutar dicha formación.

Por un lado, esta formación pretende que el profesorado esté al tanto de la evaluación de riesgos psicosociales, que conozca los riesgos psicosociales que más les afectan y que, además, pueda adquirir medidas de prevención y/o protección frente a dichos riesgos.

Por otro lado, la formación que se plantea está enfocada en mejorar los factores psicosociales relacionados con las características personales de este profesorado, basándose en conseguir cambios de actitud mediante técnicas o estrategias que le permitan tanto mejorar su capacidad de adaptación como de superación de lo dañino.

6.2. JUSTIFICACIÓN

El hecho de realizar este proyecto práctico viene motivado por una doble vertiente: en primer lugar, por la importancia dada del profesorado a los riesgos psicosociales sufridos en su labor diaria a través del Departamento de F.E.I.E. y, en segundo término, por la información obtenida sobre la materia en fuentes bibliográficas especializadas, la cual permite justificar y corroborar la demanda de esta formación por parte de estos docentes. En consecuencia, se observa que existe una necesidad de formación que permita cubrir la falta de conocimiento relativa a los riesgos psicosociales propiciados por los requerimientos del puesto de trabajo del profesorado de educación secundaria de los centros de difícil desempeño de Andalucía.

6.3. DESTINATARIOS

Este Plan de Formación va dirigido a todo el profesorado de cualquier centro de educación secundaria catalogado de difícil desempeño de la comunidad de Andalucía que, como demanda, quiera ajustar, actualizar y/o mejorar sus capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes frente a los riesgos psicosociales presentes en su puesto de trabajo.

Figura 17

Información relativa a los destinatarios

Número de participantes:
76 participantes inscritos.

Criterio de selección:
Todo el personal docente perteneciente al claustro de profesores que esté en situación de activo.

Requisitos:
No se exige ningún conocimiento previo, como tampoco ningún hardware ni software especial. Solo es necesario disponer de un ordenador o tableta con acceso a Internet y contar con conocimientos informáticos básicos (manejar un procesador de texto, navegar por internet, adjuntar ficheros, ...)

6.4. OBJETIVOS

Como resultado final del proceso de aprendizaje de esta formación, se detallan a continuación las nuevas capacidades que debe alcanzar el trabajador, esto es, los objetivos.

Figura 18

Objetivos generales y específicos de la formación

GENERALES

- ✓ Generar las competencias necesarias que permitan al profesorado afrontar adecuadamente los riesgos psicosociales priorizando aquellos detectados en la evaluación inicial de riesgos.

ESPECÍFICOS

- ✓ Incrementar el nivel de salud psicosocial del profesorado.
- ✓ Fomentar la capacidad de resiliencia del profesional docente.
- ✓ Reforzar la estabilidad emocional del claustro, reduciendo además las bajas por incapacidad laboral.
- ✓ Activar la relación y comunicación entre el profesorado y el alumnado, para lograr mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

6.5. CONTENIDOS

La formación que nos ocupa alberga los siguientes contenidos como conjunto de conocimientos y habilidades que el destinatario ha de alcanzar para conseguir los objetivos anteriormente propuestos.

Para facilitar su adquisición, dichos contenidos han sido planteados de lo más general a los más específicos, de lo más fácil a lo más complejo y de lo más próximo a lo más lejano. Para ello se han distribuido de forma proporcional en siete módulos, recogiendo a través de todos ellos actividades formativas teóricas, prácticas y actitudinales. Asimismo, dichos módulos han sido agrupados en tres bloques, incorporando un módulo de presentación y otro de despedida del curso a modo de apertura y de cierre del mismo.

Tabla 5

Contenidos de los módulos del bloque 1

Módulo A	Inicio.
	A.1. Presentación del curso.
Módulo 1	Introducción a los riesgos psicosociales.
	1.1. Marco normativo.
	1.2. Aproximación al concepto de salud psicosocial.
	1.3. Diccionario de conceptos básicos y específicos.
Módulo 2	La psicología en el marco docente.
	2.1. Factores de riesgo psicosocial en profesorado de E.S.O.
	2.2. Consecuencias: el estrés y la insatisfacción.
	2.3. Efectos del estrés y la insatisfacción.

Tabla 6

Contenidos de los módulos del bloque 2

Módulo 3	El estrés laboral.
	3.1. Concepto de estrés laboral.
	3.2. Agentes estresores.
	3.3. Fases del estrés laboral.
	3.4. Consecuencias del estrés para la organización y el trabajador.
Módulo 4	El burnout (SQT).
	4.1. Concepto de burnout.
	4.2. Factores de riesgos.
	4.3. Fases del burnout.
	4.4. Consecuencias del burnout para la organización y el trabajador.
Módulo 5	El mobbing.
	5.1. Concepto de mobbing.
	5.2. Conductas de acoso.
	5.3. Fases del mobbing.
	5.4. Consecuencias del mobbing para la organización y el trabajador.

Tabla 7

Contenidos de los módulos del bloque 3

Módulo 6	Intervención psicosocial I. Medidas de prevención.
	6.1. Medidas genéricas: generales, cognitivas y conductuales.
	6.2. Medidas específicas ante el estrés y el burnout.
	6.3. Medidas específicas ante el mobbing.
Módulo 7	Intervención psicosocial II. Técnicas de control.
	7.1. Técnicas específicas de control.
	7.2. Procedimiento para la valoración del nivel de malestar psicosocial.
	7.3. Estrategias de mejora del bienestar psicosocial.
Módulo B	Fin.
	B.1. Despedida del curso.

6.6. METODOLOGÍA

Las técnicas didácticas empleadas serán coherentes con los fines de esta formación. La aplicación de uno u otro método estará acorde a los objetivos, contenidos, recursos, ... planteados en cada módulo. Las metodologías a aplicar serán:

Figura 19

Metodologías aplicadas

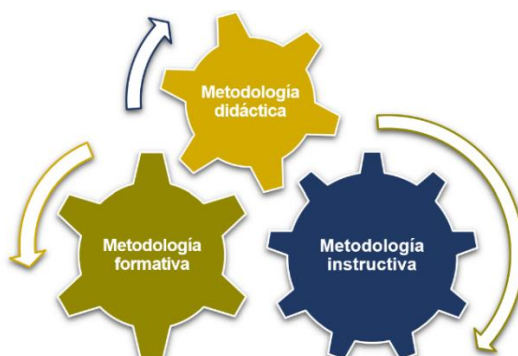


Figura 20

Descripción de las metodologías aplicadas

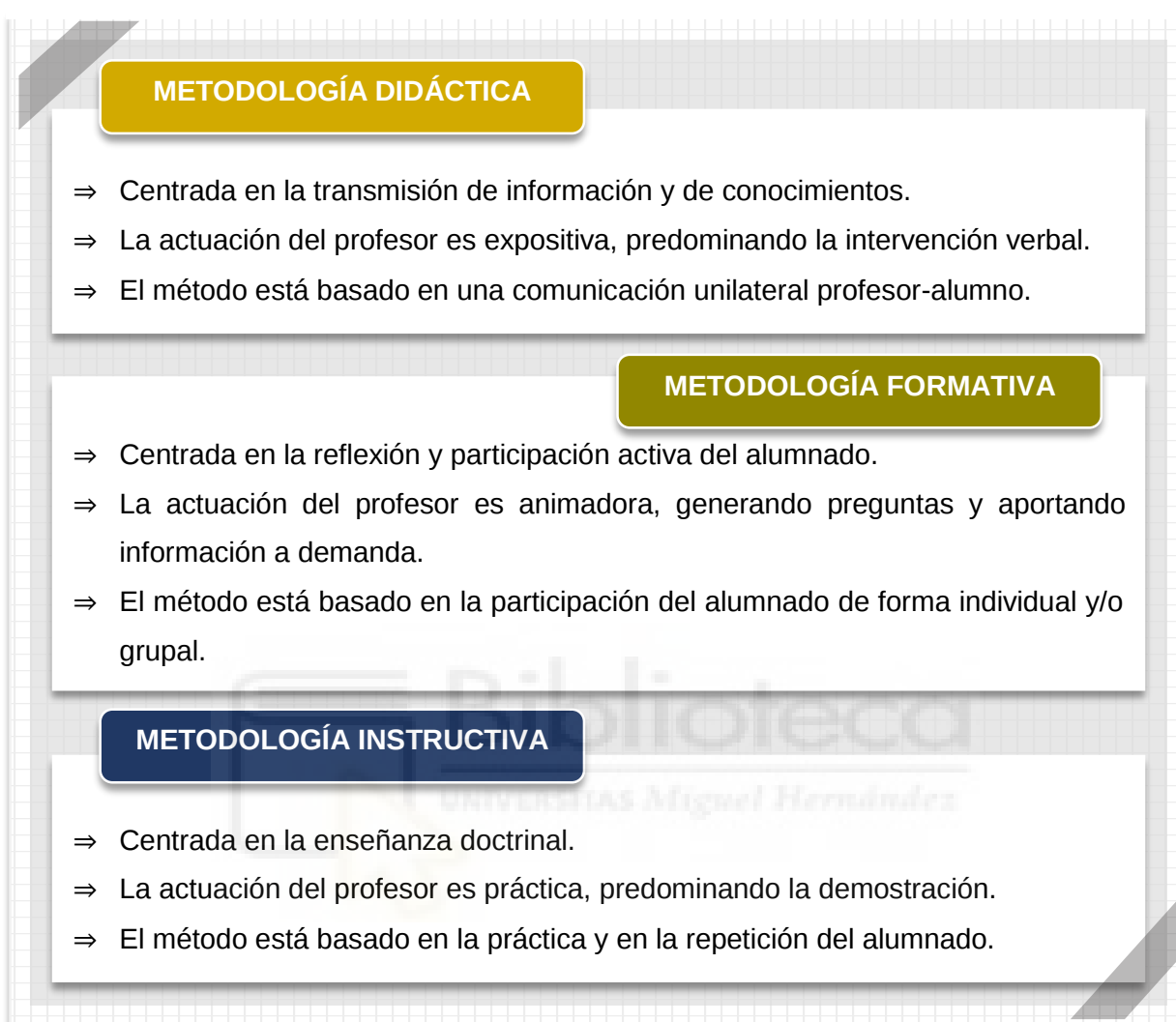
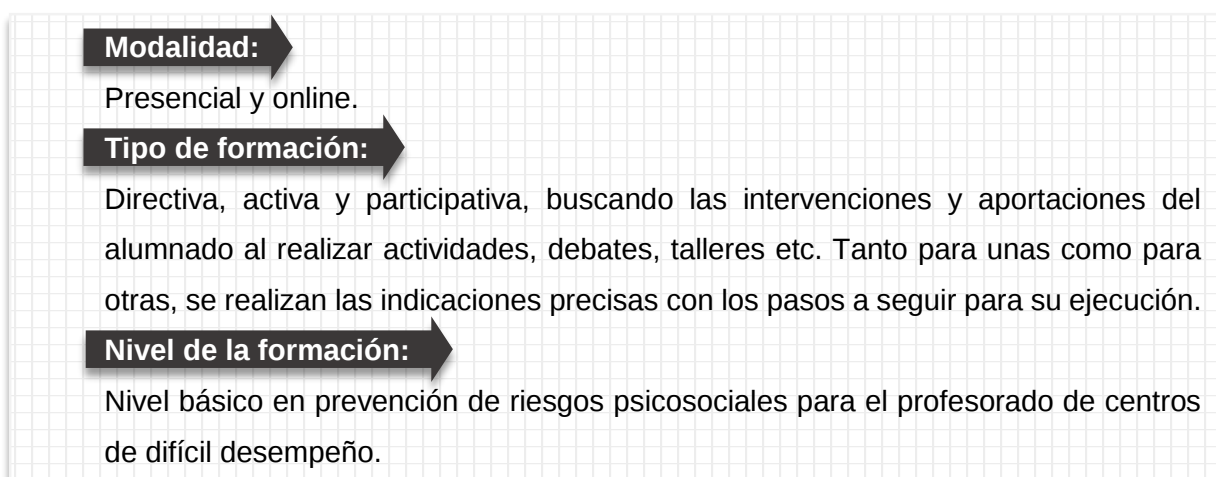


Figura 21

Información relativa a la formación



6.7. RECURSOS

Para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, a continuación, se indican los recursos necesarios para llevar a cabo esta formación.

Tabla 8

Recursos humanos, materiales, espaciales y económicos

 Humanos	<u>Responsable de la formación:</u> personal del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado (C.E.P. de referencia del centro educativo).
<u>Medios audiovisuales:</u> ordenadores, proyector, altavoces, pizarra tradicional, pizarra digital, etc. <u>Material convencional:</u> libros de apuntes, cuadernos de notas, bolígrafos, etc.	 Materiales
 Espaciales	<u>Presencial:</u> salón de actos del centro de educación secundaria correspondiente. <u>Online:</u> aula virtual de formación del profesorado de la Junta de Andalucía.
<u>Financiación:</u> Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía.	 Económicos

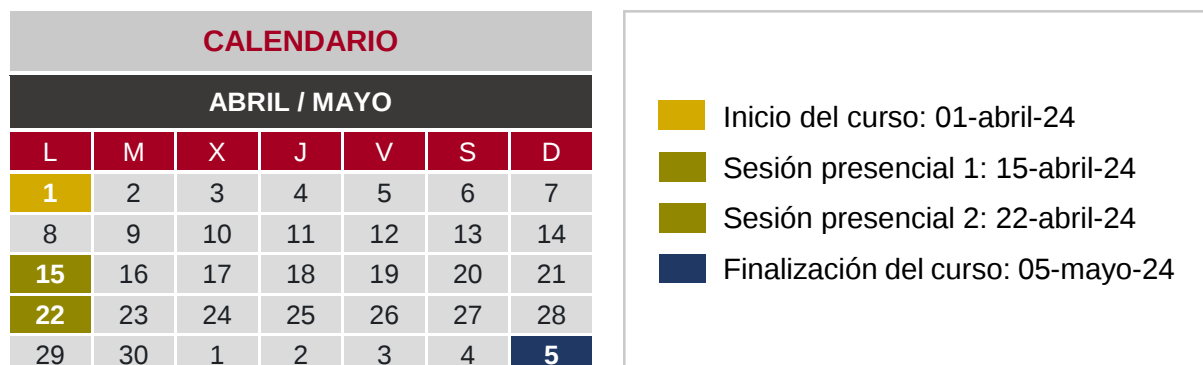
6.8. CRONOGRAMA

Calendario:

La presente formación está planteada a comienzos del tercer trimestre, para no obstaculizar ni solaparse con otras labores y formaciones del claustro. Se inicia el día 1 de abril de 2024 y finaliza el día 5 de mayo de 2024. A continuación, se muestra dicho calendario destacando, además del día de inicio y final del curso, las únicas dos sesiones presenciales del mismo.

Figura 22

Calendario de la formación



Horario:

Este curso no está sujeto a horarios, a excepción de las dos únicas sesiones presenciales. Éstas se llevarán a cabo dentro del horario no regular y de obligada permanencia en el centro, puesto que una parte de estas horas están destinadas a la asistencia de formación y perfeccionamiento. La primera sesión tendrá una duración de hora y media, mientras que la segunda sesión de dos horas, ambas en lunes por la tarde.

Figura 23

Horario sesiones presenciales de la formación



Agenda:

Para planificar las sesiones de trabajo se ha elaborado la siguiente agenda a modo de secuencia orientativa, la cual busca lograr un buen ritmo de trabajo para concluir el curso con éxito. Por ello, se permite presentar todas las actividades obligatorias para superar el curso en cualquier momento dentro del plazo establecido. Se pretende así que el profesado participante gestione los tiempos desde su contexto personal.

Tabla 9

Agenda con secuenciación orientativa de contenidos

AGENDA				
Bloque	Módulo	Modalidad	Semana	Temporalización
Bloque 1	Módulo A. Inicio.	Online	Semana 1	01-abril-24 07-abril-24
	Módulo 1. Introducción a los riesgos psicosociales.	Online	Semana 2	08-abril-24 14-abril-24
	Módulo 2. La psicología en el marco docente.	Online		
Bloque 2	Módulo 3. El estrés laboral.	Presencial y online	Semana 3	15-abril-24 21-abril-24
	Módulo 4. El burnout (SQT).	Presencial y online		
	Módulo 5. El mobbing.	Presencial y online		
Bloque 3	Módulo 6. Intervención psicosocial I. Medidas de prevención.	Presencial	Semana 4	22-abril-24 28-abril-24
	Módulo 7. Intervención psicosocial II. Técnicas de control.	Presencial		
	Módulo B. Fin.	Online	Semana 5	29-abril-24 05-mayo-24

6.9. EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

Modalidad Online:

El proceso de evaluación es negociado, pues el participante puede realizar las tareas tantas veces como estime para poder obtener los resultados deseados. Con ellos se pretende que la evaluación mantenga siempre un carácter formativo y no esté centrada solamente en el control del rendimiento. Los participantes podrán superar esta parte siempre que presenten las tareas antes de la fecha establecida para el fin del curso.

Las diferentes actividades del curso se calificarán con una escala de dos valores: “Finalizada” / “No finalizada”.

Figura 24

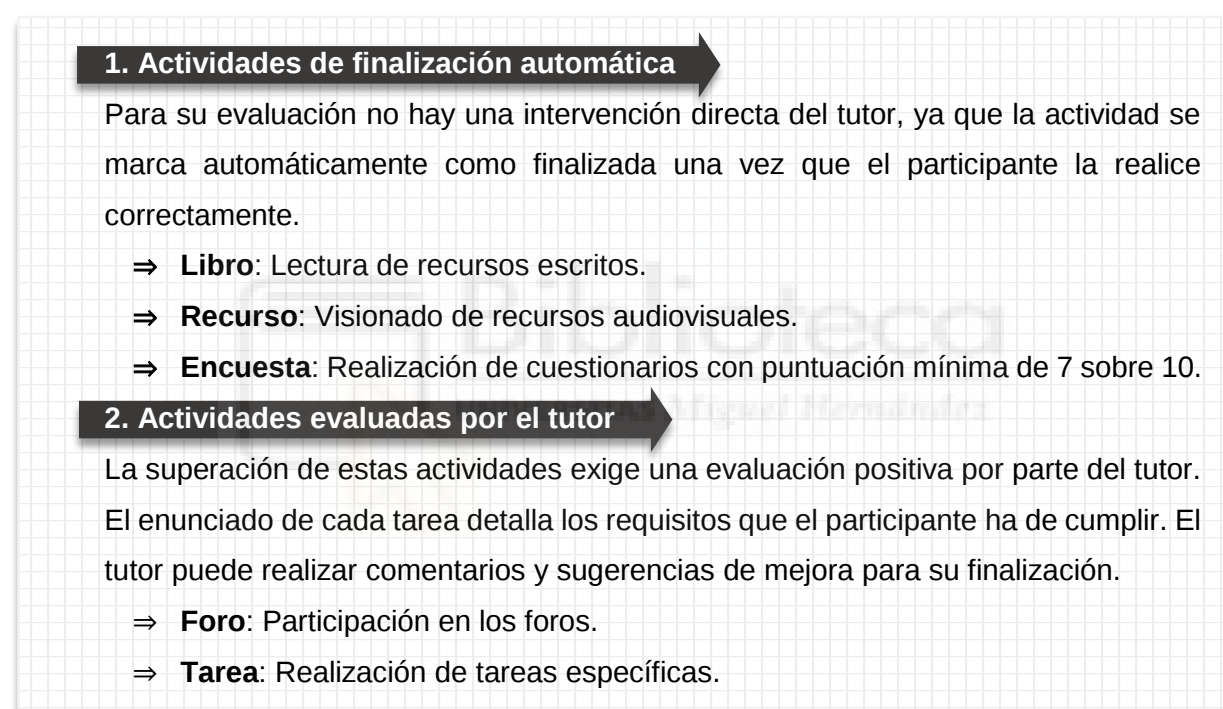
Calificación de las actividades de la modalidad online



Según el procedimiento de evaluación utilizado, se pueden distinguir dos tipos de actividades:

Figura 25

Tipos de actividades modalidad online



Modalidad presencial:

En las dos sesiones presenciales se firmará un registro de asistencia para que conste si el participante está “Presente” / “No presente”. Será requisito indispensable asistir al 100% de las sesiones para poder superar esta parte.

Figura 26

Asistencia a la modalidad presencial



Certificación:

La superación del curso de formación se calificará como APTO o NO APTO:

- ⇒ APTO: si el participante supera la parte presencial y online, se expedirá una certificación de 30h.
- ⇒ NO APTO: si el participante no supera la parte presencial, online o ambas.

Figura 27

Calificación del curso de formación



EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA

Para determinar la eficacia de la formación, es decir, si los objetivos y los contenidos de ésta guardan coherencia con las necesidades detectadas, se evaluarán diferentes indicadores mediante la aplicación de un instrumento.

Tabla 10

Evaluación del proceso de enseñanza

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA	
INDICADOR	INSTRUMENTO
Competencia del profesorado	Encuesta de satisfacción
Adecuación de la formación	Lista de control
Superación del curso + 80%	Actividades evaluables

Los resultados de dicha evaluación permitirán proponer los cambios y/o las modificaciones que sean necesarias para mejorar, siempre buscando la forma más efectiva y económica.

6.10. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

Tabla 11

Programación didáctica del bloque 1

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA			BLOQUE
FORMACIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PROFESORADO DE CENTROS DE DIFÍCIL DESEMPEÑO			1
JUSTIFICACIÓN			
El profesorado de educación secundaria en general no está familiarizado con los conceptos, los factores, las consecuencias ni efectos de los riesgos psicosociales sobre su salud. Estos riesgos pueden incidir de forma muy negativa en la labor diaria docente, por lo que el conocimiento de todo esto es el primer paso para comenzar a prevenirlos.			
OBJETIVOS			
⇒ Acercar al profesorado docente a los conceptos relacionados con los riesgos psicosociales.			
⇒ Conocer los factores de riesgo psicosocial en el profesorado, junto a sus consecuencias y efectos.			
CONTENIDOS			METODOLOGÍA
Módulo A. Inicio.			
A.1. Presentación del curso.			Didáctica
Módulo 1. Introducción a los riesgos psicosociales.			
1.1. Marco normativo.			Didáctica
1.2. Aproximación al concepto de salud psicosocial.			
1.3. Diccionario de conceptos básicos y específicos.			
Módulo 2. La psicología en el marco docente.			
2.1. Factores de riesgo psicosocial en profesorado de E.S.O.			Didáctica y formativa
2.2. Consecuencias: el estrés y la insatisfacción.			
2.3. Efectos del estrés y la insatisfacción.			
RECURSOS			
Humanos	Materiales	Espaciales	Económicos
Tutor online	Ordenador/tableta e internet	Aula virtual	No adicionales

SECUENCIACIÓN DIDÁCTICA			
Módulo	Nº de activad	Tipo actividad	Título actividad
A	1.1	Libro	Conozcamos la guía del curso
	1.2	Foro	Nos presentamos
	1.3	Encuesta	Cuestionario inicial
1	1.4	Libro	Regulación de los riesgos psicosociales
	1.5	Libro	¿Sabías que la salud psicosocial...?
	1.6	Recurso	Conceptos que debemos saber
2	1.7	Libro	¿Conoces los factores de riesgo psicosocial?
	1.8	Recurso	¿Qué te puede pasar?
	1.9	Foro	Cuenta tu experiencia

CRONOGRAMA			
Módulo	Modalidad	Semana	Temporalización
A	Online	S1	Del 01-abril-24 al 07-abril-24
1	Online	S2	Del 08-abril-24 al 14-abril-24
2			

EVALUACIÓN			
Proceso de aprendizaje			
EVALUACIÓN MODALIDAD ONLINE			
Módulo	Título Actividad	Calificación	
		Finalizada	No finalizada
A	Conozcamos la guía del curso	✓	✗
	Nos presentamos	✓	✗
	Cuestionario inicial	✓	✗
1	Regulación de los riesgos psicosociales	✓	✗
	¿Sabías que la salud psicosocial...?	✓	✗
	Conceptos que debemos saber	✓	✗
2	¿Conoces los factores de riesgo psicosocial?	✓	✗
	¿Qué te puede pasar?	✓	✗
	Cuenta tu experiencia	✓	✗

Proceso de enseñanza	
INDICADOR	INSTRUMENTO
Competencia del profesorado	Encuesta de satisfacción
Adecuación de la formación	Lista de control
Superación de + 80% del alumnado	Actividades evaluables

Tabla 12

Programación didáctica del bloque 2

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA			BLOQUE
FORMACIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PROFESORADO DE CENTROS DE DIFÍCIL DESEMPEÑO			2
JUSTIFICACIÓN			
El estrés, el burnout y el mobbing son las tres principales consecuencias de los riesgos psicosociales en el profesorado de educación secundaria. Los últimos estudios de investigación demuestran que estos trastornos están aumentando exponencialmente año tras año. Conocerlos y distinguirlos es fundamental para poder intervenir adecuadamente.			
OBJETIVOS			
⇒ Identificar factores de riesgos desencadenantes del estrés laboral, burnout y mobbing. ⇒ Reconocer y distinguir las fases del proceso del estrés, del burnout y del mobbing. ⇒ Conocer los síntomas y/o consecuencias del estrés, del burnout y del mobbing.			
CONTENIDOS			METODOLOGÍA
Módulo 3. El estrés laboral.			
3.1. Concepto de estrés laboral. 3.2. Agentes estresores. 3.3. Fases del estrés laboral. 3.4. Consecuencias del estrés en la organización y el trabajador.			Didáctica y formativa
Módulo 4. El burnout (SQT).			
4.1. Concepto de burnout. 4.2. Factores de riesgos. 4.3. Fases del burnout. 4.5. Consecuencias del burnout en la organización y el trabajador.			Didáctica y formativa
Módulo 5. El mobbing.			
5.1. Concepto de mobbing. 5.2. Conductas de acoso. 5.3. Fases del mobbing. 5.4. Consecuencias del mobbing en la organización y el trabajador.			Didáctica y formativa
RECURSOS			
Humanos	Materiales	Espaciales	Económicos
Tutor online y tutor presencial	Ordenador/tableta, internet, proyector, altavoces,...	Aula virtual y salón de actos	Adicionales: cuadernos, bolígrafos,...

SECUENCIACIÓN DIDÁCTICA											
Módulo	Nº de activad	Tipo actividad	Título actividad								
3, 4 y 5	2.1	Presencial	Los 3 detractores psicosociales del docente								
3	2.2	Tarea	Caso práctico I: el estrés laboral ha llegado								
4	2.3	Tarea	Caso práctico II: Juan y el burnout								
5	2.4	Tarea	Caso práctico III: María sufre mobbing								
3, 4 y 5	2.5	Tarea	¿Sabemos distinguir estos 3 detractores?								
CRONOGRAMA											
Módulo	Modalidad	Semana	Temporalización	Calendario							
3	Presencial y online	S3	Del 15-abril-24 al 21-abril-24	ABRIL / MAYO							
4			con sesión presencial el 15-abril-24	S1	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	4	5	6	7	
				8	9	10	11	12	13	14	
5	S3	15		16	17	18	19	20	21		
			S4	22	23	24	25	26	27	28	
			S5	29	30	1	2	3	4	5	
EVALUACIÓN											
Proceso de aprendizaje											
EVALUACIÓN MODALIDAD PRESENCIAL											
Módulo	Título Actividad	Asistencia									
		Presente			No presente						
3, 4 y 5	Los 3 detractores psicosociales del docente	✓			✕						
EVALUACIÓN MODALIDAD ONLINE											
Módulo	Título Actividad	Calificación									
		Finalizada			Finalizada						
3	Caso práctico I: el estrés laboral ha llegado	✓			✕						
4	Caso práctico II: Juan y el burnout	✓			✕						
5	Caso práctico III: María sufre mobbing	✓			✕						
3, 4 y 5	¿Sabemos distinguir estos 3 detractores?	✓			✕						
Proceso de enseñanza											
INDICADOR				INSTRUMENTO							
Competencia del profesorado				Encuesta de satisfacción							
Adecuación de la formación				Lista de control							
Superación de + 80% del alumnado				Actividades evaluables							

Tabla 13

Programación didáctica del bloque 3

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA			BLOQUE
FORMACIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PROFESORADO DE CENTROS DE DIFÍCIL DESEMPEÑO			3
JUSTIFICACIÓN			
Tras la adecuada detección del trastorno psicosocial, se determina la intervención más apropiada a aplicar sobre los profesionales de la enseñanza en función de los factores de riesgos sufridos en su ámbito laboral. Dicha intervención hará que se incremente su nivel de salud psicosocial, que se fomente su capacidad de resiliencia así como el refuerzo de su estabilidad emocional.			
OBJETIVOS			
⇒ Distinguir y adquirir medidas de prevención y/o protección frente a los riesgos psicosociales. ⇒ Aprender técnicas o estrategias que permitan valorar el nivel de malestar y mejorar la capacidad de adaptación y de superación de lo dañino.			
CONTENIDOS			METODOLOGÍA
Módulo 6. Intervención psicosocial I. Medidas de prevención.			
6.1. Medidas genéricas: generales, cognitivas y conductuales. 6.2. Medidas específicas ante el estrés y el burnout. 6.3. Medidas específicas ante el mobbing.			Formativa e instructiva
Módulo 7. Intervención psicosocial II. Técnicas de control.			
7.1. Técnicas específicas de control. 7.2. Procedimiento para valorar el nivel de malestar psicosocial. 7.3. Estrategias de mejora del bienestar psicosocial.			Formativa e instructiva
Módulo B. Fin.			
B.1. Despedida del curso.			Didáctica
RECURSOS			
Humanos	Materiales	Espaciales	Económicos
Tutor online y tutor presencial	Ordenador/tableta, internet, proyector, altavoces,...	Aula virtual y salón de actos	No adicionales

SECUENCIACIÓN DIDÁCTICA			
Módulo	Nº de activad	Tipo actividad	Título actividad
6	3.1	Presencial	Cómo afrontar los trastornos psicosociales
7	3.2	Presencial	Taller práctico: actuemos
B	3.3	Encuesta	Valoración del curso de formación
	3.4	Foro	Reflexionamos y nos despedimos
CRONOGRAMA			
Módulo	Modalidad	Semana	Temporalización
6	Presencial	S4	Del 22-abril-24 al 28-abril-24 con sesión presencial el 22-abril-24
7			
B			
	Online	S5	Del 29-abril-24 al 05-mayo-24
EVALUACIÓN			
Proceso de aprendizaje			
EVALUACIÓN MODALIDAD PRESENCIAL			
Módulo	Título Actividad	Asistencia	
		Presente	No presente
6	Cómo afrontar los trastornos psicosociales	✓	✗
7	Taller práctico: actuemos	✓	✗
EVALUACIÓN MODALIDAD ONLINE			
Módulo	Título Actividad	Calificación	
		Finalizada	Finalizada
B	Valoración del curso de formación	✓	✗
	Reflexionamos y nos despedimos	✓	✗
Proceso de enseñanza			
INDICADOR		INSTRUMENTO	
Competencia del profesorado		Encuesta de satisfacción	
Adecuación de la formación		Lista de control	
Superación de + 80% del alumnado		Actividades evaluables	

7. ALCANCE DE LA FORMACIÓN

Para comprobar el posible alcance que la “Formación en riesgos psicosociales para el profesorado de centros de difícil desempeño” podría tener, se plantea a continuación un sencillo análisis estratégico, concretamente un análisis DAFO. A través de la reflexión se pretende identificar aquellos factores, tanto internos como externos, que tienen repercusión dentro de este proyecto, esto es, debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

Figura 28

Análisis DAFO de la formación



8. DISCUSIÓN

Vistos los resultados que se pueden esperar tras la aplicación de este “Plan de formación en riesgos psicosociales para el profesorado de centros de difícil desempeño” de Andalucía, expresado en el análisis DAFO del apartado anterior, se puede resaltar la eficacia de esta formación a nivel individual como organizacional tal y como afirman **Jordan et al. (2003)**. Además, debido a este tipo de intervención se puede mejorar la salud psicológica y aumentar el apoyo social (**Michie y Williams, 2003**).

No obstante, puede surgir la posibilidad de que pueda verse mermada tanto la eficacia como el apoyo social debido a la falta de motivación de los docentes para continuar con una formación permanente como esta. **Calero et al. (2006)** manifiestan que esta falta de motivación es uno de los obstáculos principales para alcanzar una adecuada cultura de prevención en los centros educativos.

Esto contrasta con la oportunidad que ofrece la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional a través de sus Centros del Profesorado (CEP) por su oferta formativa y de medios. **Burgos (2013)** apunta que tanto esta administración autonómica como las nacionales y europeas pueden ofrecer los instrumentos necesarios para la implantación de este tipo de programas. **Amado Quintana (2014)** concluye que las medidas preventivas y terapéuticas, como se recogen en esta formación, se convierten en una inversión de futuro al reducir el nº de bajas laborales y, por tanto, las excesivas rotaciones, siendo uno de los principales problemas de inestabilidad que se presentan en los centros educativos de difícil desempeño.

La intención de la transmisión de técnicas para mejorar el bienestar psicosocial se puede cotejar con la afirmación de **Guerrero y Vicente (2001)** de que dichas técnicas, incluidas por ejemplo las de relajación, ofrecen un éxito en el desarrollo laboral docente, que puede ser mayor si cabe al acompañarlas de técnicas cognitivas y apoyo social. Es más, al aprender dichas habilidades dentro de un rol laboral, éstas pueden tener efecto positivo y a corto plazo también en la vida cotidiana, dentro y fuera del centro educativo (**Graveling et al., 2008**).

9. CONCLUSIONES

La realización de este proyecto práctico concretado en la elaboración de un plan de formación sobre riesgos psicosociales para profesores de centros de enseñanza secundaria catalogados de “difícil desempeño”, permite plasmar una serie de conclusiones que van más allá de la mera valoración de la consecución de los objetivos planteados.

Gracias a la información obtenida de fuentes bibliográficas especializadas se han podido identificar perfectamente los riesgos psicosociales y sus consecuencias, pudiendo definir la realidad que caracteriza a estos centros. Del mismo modo, se han podido describir medidas de prevención que estos profesionales docentes pueden aplicar para abordar las consecuencias sufridas. Asimismo, dicha información, además de haber servido como fundamento y justificación a esta intervención psicosocial, ha permitido llevar a cabo una buena formación preventiva, real y efectiva, como herramienta clave de actuación enfocada a abordar los trastornos psicosociales que el profesorado reconoce y soporta en su labor diaria.

Por otra parte, el presente trabajo se convierte en una forma de reivindicación y visualización del bienestar psicosocial, sobre todos en aquellos puestos de trabajo en los que los correspondientes riesgos adquieren un gran protagonismo, como sucede en la docencia, otorgándole a la vez mayor presencia a la especialidad de la Psicosociología en el ámbito de la prevención.

La implantación de un programa de formación sobre riesgos psicosociales desde el propio plan de formación del profesorado permite atajar de manera excepcional la intervención psicosocial, ya que desde el propio ámbito de la prevención se suelen priorizar otros riesgos y consecuencias como las enfermedades osteomusculares, cuyos riesgos no son los principales perjudiciales de su salud.

Finalmente, la elaboración de este plan de formación puede suponer un punto de partida para establecer futuras vías de aplicación experimental, yendo desde su implantación y ejecución hasta la obtención de datos empíricos para analizar los efectos de la aplicación del mismo.

10. BIBLIOGRAFÍA

ARTÍCULOS

Aramendi, P. (2005). El estrés laboral. Organización y Gestión de Centros Educativos (OGCE). *Praxis*, 431- 451.

Burgos, A. (2013). Prevención de riesgos laborales en los centros educativos: análisis de los sistemas de formación. *Revista de Educación*, 361, 37-64.

Duch, F. R., Ruiz de Porras, L. y Gimeno, D. (1999). Recursos psicométricos utilizables en Atención Primaria. *Barcelona: Novartis Farmaceútica SA*, 38-39.

Galdeano, H., Godoy P. y Cruz I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Arch Prev Riesgos Labor*, 10 (4), 174-180.

Lobo, A., Pérez-Echeverría, M.J. y Artal, J. (1986). Validez de la versión escalada del Cuestionario General de Salud (GHQ-28) en población española. *Medicina psicológica*, 16 (1), 135-140.

Martín-Cuadrado, A. M., Corral, M. J. y Catalán, M. J. (2017). Diagnóstico de los estilos de aprendizaje de estudiantes de etnia gitana en centros de difícil desempeño. Propuesta de evaluación y actuación. *Tendencias Pedagógicas*, 30, 153-174.

Rabadà I., y Artazcoz L. (2002). Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi. *Arch Prev Riesgos Labor*, 5 (2), 53-61.

Silva-Peña, I. y Salgado, I. Utilización de MOOCS en la formación docente: ventajas, desventajas y peligros. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 18 (1), 155-166.

LIBROS

Cortés, J.M. (2018). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad y salud en el trabajo. (18ª ed.). Madrid: Tebar Flores.

LEGISLACIÓN

Constitución Española. *Boletín Oficial del estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978.
[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 159, de 4 de julio de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/07/03/8/con>

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 106, de 4 de mayo de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/05/03/2/con>

Ley 3/2021, de 26 de julio, de Reconocimiento de Autoridad del Profesorado. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 146, de 30 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es-an/l/2021/07/26/3/con>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 27, de 31 de enero de 1997. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>

Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación secundaria. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 139, de 16 de julio de 2010. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/139/2>

Orden de 20 de agosto de 2010, por la que se regula la organización y el funcionamiento de los Institutos de Educación Secundaria (IES), así como el horario de los centros, del alumnado y del profesorado. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 169, de 30 de agosto de 2010. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/169/d1.pdf>

Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 46, de 9 de marzo de 2020. <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/24c45e14-ee42-4f7e-b8ed-7f38f6cbf681/Protocolo%20Acoso%20laboral>

NOTAS TÉCNICAS

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1993). *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral* (Nota núm. 318).
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_318.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1994). *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo* (Nota núm. 349).
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_349.pdf/ada8c0fd-ff66-4a29-ad86-6134d489262d?version=1.1&t=1676627746374

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1995). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción* (Nota núm. 394).
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_394.pdf/3b9fdb86-1f26-475a-84e2-c7af79096a9b?version=1.0&t=1614698468116

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1997). *Prevención del estrés: intervención sobre la organización* (Nota núm. 438).
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_438.pdf/0ee9ad78-a9a4-45d6-8ae6-56ad64bf3129?version=1.1&t=1680166492021

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1997). *Factores psicosociales: fases para su evaluación* (Nota núm. 450).
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_450.pdf/22c94636-ea65-455b-a98d-f31bc3ca270e?version=2.0&t=1638264279347

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1998). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing* (Nota núm. 476).
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69?version=2.1&t=1680163632132

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2005). *El proceso de evaluación de los factores psicosociales* (Nota núm. 702).
https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_702.pdf/1b193134-8856-4dc9-b48c-d39ecbe80b49



Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2005). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación* (Nota núm. 704). https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768?version=1.2&t=1692603769093

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2005). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención* (Nota núm. 705). https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_705.pdf/a6901ca1-e0a3-444d-96dd-419079da204d?version=1.2&t=1692603648163

OTROS

Amado Quintana, Ainhoa. (2014). *Prevención de Riesgos Psicosociales - Estrés en personal docente de Educación Secundaria Obligatoria* [Trabajo fin de grado, Universidad de Zaragoza]. ZAGUAN: Repositorio institucional de documentos. <https://zaguan.unizar.es/record/30957#>

Confederación de empresarios de Málaga (CEM). (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

Consejería de Desarrollo Educativo y formación profesional. (s.f.). *Plan de prevención de riesgos laborales y procedimientos*. Recuperado el 10 de enero de 2024, de <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/plan-de-prevencion-de-riesgos-laborales>

Consejería de Desarrollo Educativo y formación profesional. (s.f.). *Centros del profesorado*. Recuperado el 15 de enero de 2024, de [https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/centros-del-profesorado#:~:text=Centros%20del%20profesorado%20\(CEP\)](https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/centros-del-profesorado#:~:text=Centros%20del%20profesorado%20(CEP))

Hospital Universitario Virgen de las Nieves (2021, Junio). *Cuestionarios, test e índices para la valoración del paciente: Cuestionario de salud de Goldberg*. https://www.huvn.es/profesionales/enfermeria_en_huvn/recursos/repositorio_protocolos_procedimientos_y_cuestionarios#cmsIndex_4

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2010). *Factores y riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Observatorio de la Escuela en Iberoamérica (OES). (2023). *Educobarómetro: El profesorado en España 2023*. <https://oes.fundacion-sm.org/investigacion-del-oes/educobarometro-2023/>

Organización Mundial de la Salud. (1948, Abril). *¿Cómo define la OMS la salud?*. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>

Organización Mundial de la Salud. (2022, Junio). *Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático*. <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>

Real Academia Española. (s.f.). Autoridad. *En Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 15 de septiembre de 2023, de <https://dle.rae.es/autoridad>

11. ANEXOS

ANEXO I. CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG GHQ-28 EMPLEADO POR EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

Cuestionario de Salud General De Goldberg -GHQ28-

Recuerde que sólo debe responder sobre los problemas recientes, no sobre los que tuvo en el pasado. Es importante intente contestar TODAS las preguntas. Muchas gracias.

EN LAS ÚLTIMAS SEMANAS:

A	B
A.1. ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma?	B.1. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?
☐ Mejor que lo habitual	☐ No, en absoluto
☐ Igual que lo habitual	☐ No más que lo habitual
☐ Peor que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho peor que lo habitual	☐ Mucho más que lo habitual.
A.2. ¿Ha tenido la sensación de que necesitaba reconstituyente?	B.2. ¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche?
☐ No, en absoluto	☐ No, en absoluto
☐ No más que lo habitual	☐ No más que lo habitual
☐ Bastante más que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho más que lo habitual	☐ Mucho más que lo habitual.
A.3. ¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?	B.3. ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?
☐ No, en absoluto	☐ No, en absoluto
☐ No más que lo habitual	☐ No más que lo habitual
☐ Bastante más que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho más que lo habitual.	☐ Mucho más que lo habitual.
A.4. ¿Ha tenido sensación de que estaba enfermo?	B.4. ¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado?
☐ No, en absoluto	☐ No, en absoluto
☐ No más que lo habitual	☐ No mas que lo habitual
☐ Bastante más que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho más que lo habitual	☐ Mucho más que lo habitual.
A.5. ¿Ha padecido dolores de cabeza?	B.5. ¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo?
☐ No, en absoluto	☐ No, en absoluto
☐ No más que lo habitual	☐ No mas que lo habitual
☐ Bastante más que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho más que lo habitual.	☐ Mucho más que lo habitual.
A.6. ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar?	B.6. ¿Ha tenido sensación de que todo se le viene encima?
☐ No, en absoluto	☐ No, en absoluto
☐ No más que lo habitual	☐ No mas que lo habitual
☐ Bastante más que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho más que lo habitual.	☐ Mucho más que lo habitual.
A.7. ¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?	B.7. ¿Se ha notado nervioso y "a punto de explotar" constantemente?
☐ No, en absoluto	☐ No, en absoluto
☐ No más que lo habitual	☐ No mas que lo habitual
☐ Bastante más que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho más que lo habitual.	☐ Mucho más que lo habitual.



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

C	D
C.1. Se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activo?	D.1. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?
☐ Más activo que lo habitual	☐ No, en absoluto
☐ Igual que lo habitual	☐ No más que lo habitual
☐ Bastante menos que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho menos que lo habitual	☐ Mucho más que lo habitual
C.2. ¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?	D.2. ¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?
☐ Menos tiempo que lo habitual	☐ No, en absoluto
☐ Igual que lo habitual	☐ No más que lo habitual
☐ Más tiempo que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho más tiempo que lo habitual	☐ Mucho más que lo habitual
C.3. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto, de que está haciendo las cosas bien?	D.3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?
☐ Mejor que lo habitual	☐ No, en absoluto
☐ Igual que lo habitual	☐ No más que lo habitual
☐ Peor que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho peor que lo habitual	☐ Mucho más que lo habitual
C.4. ¿Se ha sentido satisfecho con su manera de hacer las cosas?	D.4. ¿Ha pensado en la posibilidad de "quitarse de en medio"?
☐ Más satisfecho que lo habitual	☐ No, en absoluto
☐ Igual que lo habitual	☐ No más que lo habitual
☐ Menos satisfecho que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho menos satisfecho que lo habitual	☐ Mucho más que lo habitual
C.5. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	D.5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?
☐ Más útil de lo habitual	☐ No, en absoluto
☐ Igual de útil que lo habitual	☐ No más que lo habitual
☐ Menos útil de lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho menos útil de lo habitual	☐ Mucho más que lo habitual
C.6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	D.6. ¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo?
☐ Más que lo habitual	☐ No, en absoluto
☐ Igual que lo habitual	☐ No más que lo habitual
☐ Menos que lo habitual	☐ Bastante más que lo habitual
☐ Mucho menos que lo habitual	☐ Mucho más que lo habitual
C.7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?	D.7. ¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repentinamente a la cabeza?
☐ Más que lo habitual	☐ Claramente, no
☐ Igual que lo habitual	☐ Me parece que no
☐ Menos que lo habitual	☐ Se me ha cruzado por la mente
☐ Mucho menos que lo habitual	☐ Claramente, lo he pensado

ANEXO II. MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

	CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	ANEXO VII		P-EP 01
		Edición: 4.0	Febrero de 2021	Página 25 de 30
F-PEP01-07: MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS.				

[ESTE DOCUMENTO SE ENVIARÁ A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA O CENTRO DE TRABAJO]

A.- PORTADA:

En el centro de la misma se colocará la identificación básica: "INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE... (centro de trabajo según su denominación oficial identificativa singular)".

En la parte inferior izquierda se incluirá la fecha de emisión del informe, el nombre del técnico actuante, la Unidad de Prevención que realiza el informe y el órgano directivo al que pertenece la Unidad de Prevención.

INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ... (centro de trabajo)

Expediente:
Fecha del Informe:
Técnico Prevención de Riesgos Laborales:
Unidad de Prevención de Riesgos Laborales:
Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos.

B.- ESTRUCTURA MÍNIMA DEL INFORME.

El informe de evaluación de riesgos laborales deberá contener, al menos, los siguientes apartados:

1. Datos de identificación.
2. Descripción del centro de trabajo.
3. Puestos de trabajo.

FIRMADO POR	JUAN CARLOS AUNION RUIZ	23/02/2021 13:27:39	PÁGINA 25/30
VERIFICACIÓN	tFc2e92UK6PL8RV24AHXC2Q04HPDNP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

	CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	ANEXO VII		P-EP 01
		Edición: 4.0	Febrero de 2021	Página 26 de 30
F-PEP01-07: MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS.				

4. Metodología de la evaluación de riesgos y priorización de medidas preventivas.
5. Inventario de instrumentos de evaluación utilizados.
6. Situaciones de riesgo detectadas.
7. Evaluación de la condiciones contra incendios.
8. Medidas preventivas necesarias en orden de prioridad.
9. Observaciones.
10. Lugar, fecha y firma.

C.- CONTENIDO DEL INFORME.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

Comprende los datos relativos al centro de trabajo (identificación del mismo y responsable funcional), a la propia actuación (fechas y personas de contacto), así como a los Delegados de Prevención.

El modelo de recogida de esta información es el siguiente:

UNIDAD ADMINISTRATIVA O CENTRO DE TRABAJO
UNIDAD ADMINISTRATIVA:
CENTRO DE TRABAJO:
DIRECCIÓN:
ACTIVIDAD:

RESPONSABLE DE LA UNIDAD / CENTRO	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
CARGO:	TELÉFONO:
CORREO ELECTRÓNICO:	

ACTUACIÓN	
FECHA DE INICIO:	MOTIVO:
FECHAS DE VISITAS EFECTUADAS:	

FIRMADO POR	JUAN CARLOS AUNION RUIZ	23/02/2021 13:27:39	PÁGINA 26/30
VERIFICACIÓN	tFc2e92UK6PL8RV24AHXC2QQ4HPDNP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

	CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	ANEXO VII		P-EP 01
		Edición: 4.0	Febrero de 2021	Página 27 de 30
F-PEP01-07: MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS.				

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME:	
PERSONAS ENTREVISTADAS:	
NOMBRE Y APELLIDOS	PUESTO DE TRABAJO
.....	
.....	
.....	
OBSERVACIONES:	

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
DELEGADOS DE PREVENCIÓN U OTROS REPRESENTANTES INFORMADOS O PRESENTES:	
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO
.....	
.....	
.....	
.....	

2. DESCRIPCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO.

Este punto no responde, en principio a ninguna normalización y será de redacción abierta, si bien deberá recoger la información esencial respecto a los siguientes puntos:

1. Configuración del centro (nº de plantas, tipo de edificio, etc).
2. Superficie construida.
3. Zonas de usos específicos (almacén, talleres, garaje, etc).
4. Instalaciones de servicio.
5. Actividades desarrolladas y tipos de puestos afectados, así como las actividades que tienen ámbito exterior.
6. Actividades desarrolladas por empresas o entidades externas.

3. PUESTOS DE TRABAJO (cuando se hayan evaluado de forma específica).

La referencia del puesto de trabajo debe ser detallada dado que el puesto asociado al personal adscrito al mismo es el referente real de la evaluación de riesgos. Para ello partimos de la relación de puestos de trabajo (R.P.T.) añadiendo la información de puestos necesaria en relación con las particularidades respecto de aquella y otras de puestos no sujetos a la misma.

- a) Código R.P.T. (SIRHUS, en su caso).
- b) Denominación R.P.T.

FIRMADO POR	JUAN CARLOS AUNION RUIZ	23/02/2021 13:27:39	PÁGINA 27/30
VERIFICACIÓN	tFc2e92UK6PL8RV24AHXC2QQ4HPDNP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

	CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	ANEXO VII		P-EP 01
		Edición: 4.0	Febrero de 2021	Página 28 de 30
F-PEP01-07: MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS.				

- c) Denominación identificativa específica. Difiere de la anterior y permite diferenciar, en su caso, los puestos de código múltiple introduciendo la especificidad que supone puestos distintos (p. e. ordenanza – recepción, auxiliar administrativo – archivo, etc.).
- d) N° trabajadores que comparten idéntico puesto específico.
- e) Tareas básicas significativas de la singularidad en cuanto a situaciones de riesgo que les afectan.

El modelo de recogida de esta información es el siguiente:

PUESTOS DE TRABAJO OBJETO DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS				
CENTRO DE TRABAJO:				
COD. R.P.T.	DENOMINACIÓN R.P.T.	IDENTIFICACIÓN	N° TRABAJADORES	TAREAS BÁSICAS

4. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS.

En los casos en que se haya optado por la metodología incluida en el "Manual de evaluación de riesgos de la Administración de la Junta de Andalucía" elaborado por la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, se adjuntará en este punto el contenido del anexo V. En los casos en los que los técnicos de la Unidad de Prevención opten por el uso de otra metodología, se deberá explicar los detalles de la misma.

5. INVENTARIO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN UTILIZADOS.

En aquellos casos en que se aplique la metodología detallada en el "Manual de evaluación de riesgos de la Administración de la Junta de Andalucía", elaborado por la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, se relacionarán los puestos de trabajo y áreas de aplicación con los cuestionarios de chequeo (CC) utilizados para situaciones de riesgos generales y específicos, así como con los inventarios de indicadores de riesgo (IIR). La información se recogerá en un cuadro como el siguiente:

INVENTARIO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN UTILIZADOS				
N°	PUESTO/ÁREA	CC GENERALES	CC ESPECÍFICOS	IIR

FIRMADO POR	JUAN CARLOS AUNION RUIZ		23/02/2021 13:27:39	PÁGINA 28/30
VERIFICACIÓN	tFc2e92UK6PL8RV24AHXC2QQ4HPDNP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma		

	CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	ANEXO VII		P-EP 01
		Edición: 4.0	Febrero de 2021	Página 29 de 30
F-PEP01-07: MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS.				

--	--	--	--	--

Se utilizará un cuadro similar para detallar los cuestionarios utilizados para evaluar las zonas comunes de trabajo.

Además, habrá que especificar los aparatos y equipos de medición utilizados, detallando su fecha de calibración. La información se recogerá en un cuadro como el siguiente:

MAGNITUD EVALUADA	EQUIPO DE MEDIDA	FECHA VALIDEZ CALIBRACIÓN

6. SITUACIONES DE RIESGO DETECTADAS.

Consiste en dos cuadros que recogen las situaciones de riesgo detectadas diferenciando entre puestos de trabajo y áreas de aplicación, jerarquizadas por la clase del nivel de riesgo según modelos del "Manual de evaluación de riesgos de la Administración de la Junta de Andalucía".

SITUACIONES DE RIESGO DETECTADAS.					
Denominación de la situación de riesgo	Puesto de Trabajo	Nivel de Riesgo		PA	Re
		Valor	Clase		

SITUACIONES DE RIESGO DETECTADAS.					
Denominación de la situación de riesgo	Áreas de Aplicación	Nivel de Riesgo		PA	Re
		Valor	Clase		

FIRMADO POR	JUAN CARLOS AUNION RUIZ	23/02/2021 13:27:39	PÁGINA 29/30
VERIFICACIÓN	tFc2e92UK6PL8RV24AHXC2QQ4HPDNP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



	CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	ANEXO VII		P-EP 01
		Edición: 4.0	Febrero de 2021	Página 30 de 30
F-PEP01-07: MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS.				

7. EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES CONTRA INCENDIOS (cuando se hayan evaluado de forma específica).

Las condiciones contra incendios se evaluarán según los cuestionarios existentes en el "Manual de evaluación de riesgos de la Administración de la Junta de Andalucía", editado por la Consejería de Empleo.

8. MEDIDAS PREVENTIVAS NECESARIAS EN ORDEN DE PRIORIDAD.

Como resultado final de la evaluación de riesgos y primer paso de la planificación preventiva se proporcionará una relación de las medidas preventivas y correctoras que hay que adoptar priorizadas por su nivel de intervención y, dentro de él, por el número de personas afectadas.

MEDIDAS PREVENTIVAS NECESARIAS.		
Nivel de intervención	Medida Preventiva	PA

9 OBSERVACIONES.

Se reflejarán, en caso de resultar necesario, las incidencias o circunstancias de carácter especial que afecten al contenido del informe, así como otros aspectos que interfieran en cuanto a deficiencias de información, pruebas pendientes, etc.

10. LUGAR, FECHA Y FIRMA.

El informe irá firmado por el Técnico o Técnicos actuantes.

LUGAR, FECHA Y FIRMA. En, a de de TÉCNICO DE LA UNIDAD DE PREVENCIÓN Fdo.:

FIRMADO POR	JUAN CARLOS AUNION RUIZ	23/02/2021 13:27:39	PÁGINA 30/30
VERIFICACIÓN	tFc2e92UK6PL8RV24AHXC2QQ4HPDNP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	
			

[illegible]

ANEXO IV. PROPUESTA DE ACTIVIDADES FORMATIVAS DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

 JUNTA DE ANDALUCÍA	CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	ANEXO I		P-FR 01
		Edición: 4.0	Febrero de 2021	Página 11 de 12
F-PFR01-01: PROPUESTA DE ACTIVIDADES FORMATIVAS.				

1 DATOS DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA.			
TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:			REFERENCIA:
COORDINADOR:		CORREO ELECTRÓNICO:	TELÉFONO:
OBJETIVOS:	GENERALES:		
	ESPECÍFICOS:		
CONTENIDOS:			
DIRIGIDO A:			Nº MÁXIMO DE ALUMNOS:
FECHA PREVISTA:	DURACIÓN:	DIRECCIÓN:	
RESPONSABLES DE IMPARTIR LA FORMACIÓN:			
METODOLOGÍA:			
RECURSOS:			DOCUMENTACIÓN:
EVALUACIÓN:			
OTRAS CARACTERÍSTICAS:			

2 LUGAR, FECHA Y FIRMA.
En a de de TÉCNICO DE LA UNIDAD DE PREVENCIÓN Fdo.:

FIRMADO POR	JUAN CARLOS AUNION RUIZ	23/02/2021 13:27:39	PÁGINA 11/12
VERIFICACIÓN	tFc2eQZAT93BHRPSJMFC6HMLSDK3KM	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	