

TFM: RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Autor: Alejandro Cuella Cebollada
Director TFM: Rafael Álvarez Gimeno
MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Facultad de Derecho de Zaragoza
Fecha: 10/09/2019

ÍNDICE:

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVOS	2
3.	METODOLOGÍAS	3
4.	RIESGOS PSICOSOCIALES	8
4.1.	CONCEPTO GENERAL	8
4.2.	CONSECUENCIAS HABITUALES PARA LOS TRABAJADORES	9
5.	ESPECIALIDADES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA	11
5.1.	CUESTIONES CONCEPTUALES	11
5.1.1.	EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA EN ESPAÑA	11
5.2.	PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DE SECUNDARIA	12
5.2.1.	CARGA MENTAL	13
5.2.2.	LA AUTONOMÍA	14
5.2.3.	AMBIGÜEDAD / CONFLICTIVIDAD DE ROL	15
5.2.4.	LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	15
5.2.5.	CONTENIDO DE LAS TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO	16
5.2.6.	LAS RELACIONES LABORALES	16
5.2.7.	LAS CONDICIONES DE EMPLEO FUTURO	17
5.2.8.	CONDUCTAS VIOLENTAS Y/O ABUSIVAS	18
5.2.9.	EL SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO O “BURNOUT”	20
5.2.10.	FACTORES SUBJETIVOS QUE INFLUYEN EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	21
5.3.	LAS PRINCIPALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA Y SUS CARENCIAS	23
5.3.1.	MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS	23
5.3.2.	MEDIDAS PREVENTIVAS INDIVIDUALES	25
5.3.3.	MEDIDAS PREVENTIVAS INDIVIDUALES ESPECÍFICAS DEL DOCENTE	25
5.3.4.	CARENCIAS EN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL DOCENTE	27
6.	APORTACIÓN NOVEDOSA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS SOCIALES DE LOS DOCENTES EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA. LOS TALLERES DE RELAJACIÓN	27
6.1.	TÉCNICAS PSICOFISIOLÓGICAS O DE AUTOCONTROL EMOCIONAL	28
6.2.	TÉCNICAS DE RELAJACIÓN A TRAVÉS DEL MINDFULNESS	28
7.	CONCLUSIONES	30
8.	ANEXOS	30
8.1.	EJEMPLOS DE EJERCICIOS DE RELAJACIÓN USANDO TÉCNICAS PSICOFISIOLÓGICAS DE MINDFULNESS	30
8.1.1.	EJEMPLO DE SESIÓN USANDO UNA TÉCNICA PSICOFISIOLÓGICA O DE CONTROL EMOCIONAL	30
8.1.2.	EJEMPLO DE SESIÓN DE RELAJACIÓN USANDO EL MINDFULNESS	33
8.2.	BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	35

1. INTRODUCCIÓN

En el presente Trabajo Fin de Máster se analizarán los riesgos psicosociales que se sufren en la profesión de la docencia, enfocándose concretamente en los profesionales de la Educación Secundaria, la relación causal que tiene con el síndrome del *burnout* (estar quemado), y las principales medidas preventivas que pueden tomarse para combatirlos.

La importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales hoy en día está fuera de toda duda, ya que el identificar y evaluar estos factores de riesgo, para posteriormente planificar las pertinentes medidas preventivas, tendrá como consecuencia, si se hace bien, una mejora ostensible en la gestión organizativa y una mejora en el rendimiento de los trabajadores, cuyo nivel de satisfacción y estado de salud va a aumentar, reduciéndose por ello el absentismo y las bajas por cuadros de depresión, angustia o ansiedad.

Mi trabajo actual es el de profesor de secundaria, y por ello estoy especialmente sensibilizado con el estrés laboral y sus consecuencias sobre la vida laboral que se derivan del desgaste profesional diario.

Asimismo, los riesgos psicosociales en la docencia son de especial interés porque se pueden encuadrar dentro de los llamados “Riesgos Psicosociales Emergentes”.¹ Se define a los riesgos psicosociales emergentes como “cualquier riesgo nuevo que va en aumento. Nuevo significa que: a) el riesgo no existía antes y está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos, o b) era un factor conocido, pero ahora se considera riesgo debido a nuevos descubrimientos científicos o percepciones sociales”.

2. OBJETIVOS

El presente trabajo fin de Máster tiene como objeto mostrar exponer las principales medidas preventivas que se toman para combatir los riesgos psicosociales del docente de educación secundaria, incluyendo como propuesta novedosa la realización de talleres de relajación en el propio centro, según se explicará más adelante en el punto 6.

Para ello se realiza una aproximación a dichos riesgos, documentando los efectos que producen sobre la salud, los métodos más habituales para evaluarlos y las técnicas de relajación y mindfulness que se proponen para su realización en el propio centro docente.

¹ GIL-MONTE, P.R., *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*, ed. Pirámide (Grupo Anaya, S.A), 2014.

3. METODOLOGÍAS

Actualmente se disponen de múltiples métodos para evaluar los riesgos psicosociales. A continuación, se describen brevemente los más relevantes:

Método LEST:

Desarrollado por F. Guélaud, M.N. Beauchesne, J. Gautrat y G. Roustang, miembros del Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail (L.E.S.T.), del C.N.R.S., en Aix-en-Provence en 1978. La Nota Técnica de Prevención 175 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, INSST) desarrolla la metodología de evaluación a través del método L.E.S.T. En dicha NTP se define a este método como una herramienta que sirve para mejorar las condiciones de trabajo de un puesto en particular o de un conjunto de puestos considerados en forma globalizada. Se señala que no requiere conocimientos especializados para su aplicación y que está concebido para que todo el personal implicado participe en todas las fases del proceso. Para ello cuenta con una Guía de Observación que, cuantificando al máximo la información recogida, garantiza la mayor objetividad posible, de forma que los resultados obtenidos en una situación concreta sean independientes de la persona que aplique el método.

Para determinar el diagnóstico el método considera 16 variables agrupadas en 5 aspectos (dimensiones): entorno físico, carga física, carga mental, aspectos psicosociales y tiempo de trabajo. La evaluación se basa en las puntuaciones obtenidas para cada una de las 16 variables consideradas.

MÉTODO R.N.U.R. o RENAULT:

Este método, elaborado por la Régie Nationale des Usines Renault, es descrito en la Nota Técnica de Prevención 176 del INSST como una herramienta que pretende realizar una valoración desde un punto de vista objetivo, cuantificando todas las variables que definen las condiciones de trabajo de un puesto concreto.

Los objetivos prioritarios que se fija son: mejorar la seguridad y el entorno, disminuir la carga de trabajo físico y mental, reducir las molestias del trabajo repetitivo o en cadena y crear una proporción creciente de puestos con un contenido de trabajo elevado.

Para ello se tiene en cuenta el análisis de ocho factores que se evalúan a través de 23 criterios a los que se añaden otros cuatro relativos a la Concepción global del Puesto.

Confeccionado a partir de una experiencia industrial comenzada en los años cincuenta por especialistas de condiciones de trabajo y de producción de la R.N.U.R., es aplicable principalmente a puestos de trabajo repetitivos, de ciclo corto, como es el caso de las

cadena de montaje en la fabricación de automóviles. Por tanto, no es la metodología más adecuada para evaluar los riesgos psicosociales en el ámbito de la docencia.

MÉTODO FAGOR O MÉTODO PERFIL DEL PUESTO:

Este método se desarrolla en la Nota Técnica de Prevención 451 del INSST, junto con otras metodologías. La idea de desarrollar un método como el FAGOR surgió en 1987, después del conocimiento de otros métodos como el LEST o el RENAULT. Se inició por parte del servicio médico de empresa, el diseño de un instrumento válido de objetivación, que sirviera para dar a conocer, de forma simple y ordenada, la situación de sus plantas industriales, tanto a nivel individual como de conjunto. Se orientó hacia el conocimiento del ambiente laboral concreto que pudiera originar cambios en la salud. Igualmente, se descartaron los reconocimientos rutinarios, exhaustivos y sin fiabilidad concreta, quedando únicamente unos mínimos indispensables y obligatorios.

El objetivo era conseguir un método sencillo, gráfico, con posibilidad de un fácil manejo y una fácil comprensión y con miras a un posible tratamiento informático. En su elaboración se evitaron los grandes planteamientos y las investigaciones teóricas que en este caso no se podían abordar.

Este método es un buen ejemplo de cómo adaptar las aportaciones de otros métodos o técnicas a unas necesidades específicas en un contexto espacio-temporal determinado.

MÉTODO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSST:

Este método está desarrollado en la Nota Técnica de Prevención 443 INSST, y tiene la particularidad de haber sido editado por el mismo Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en formato de AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de "Factores Psicosociales. Método de evaluación". La AIP contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método.

El cuestionario del método de factores psicosociales está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10.

Las preguntas planteadas en el cuestionario son de respuesta cerrada previamente codificadas.

El método estudia los siguientes factores: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales.

MÉTODO COPSOQ (ISTAS21, PSOCAT21) DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:

Desarrollado en la Nota Técnica de Prevención 703 INSST. Sus principales características son:

1. Su marco conceptual está basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia.
2. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.
3. A diferencia de otras metodologías señaladas con anterioridad, está diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que coexisten distintas actividades y ocupaciones distribuidas en departamentos y puestos de trabajo diversos, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos.
4. La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.
5. Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores. (Existe una tercera versión, más exhaustiva, para su uso por personal investigador).
6. Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad).
7. Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas). Esto permite triangular los resultados, mejorando su objetividad y el conocimiento menos sesgado de la realidad, y facilita la consecución de acuerdos entre todos los agentes (directivos, técnicos y trabajadores) para la puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas.

8. El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten.

9. Los indicadores de resultados se expresan en términos de Áreas de Mejora y Prevalencia de Exposición a cada dimensión.

10. Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones/ puestos, sexo, tipo de relación laboral, horario y antigüedad). Ello permite la localización del problema y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada.

11. Usa niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones, lo que permite superar la inexistencia de valores límite de exposición y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que, obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible por las empresas.

12. La metodología original danesa ha sido adaptada y validada en España, presentando buenos niveles de validez y fiabilidad.

13. Es un instrumento internacional: de origen danés, en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia. Su adaptación a España siguió rigurosamente la metodología habitual en adaptación de instrumentos, está publicada y mereció el Premio al Mejor Trabajo de Investigación en Salud Laboral concedido por la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en 2003.

14. Es una metodología de utilización pública y gratuita.

El cuestionario de evaluación consta de cuatro secciones:

A. Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar.

B. Condiciones de empleo y de trabajo.

C. Daños y efectos en la salud.

D. Dimensiones psicosociales.

Las dos primeras secciones permiten la caracterización de las condiciones sociales, incluyendo las exigencias del trabajo doméstico y familiar, y de las condiciones de empleo y de trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario).

Algunas preguntas pueden ser adaptadas a la realidad de la unidad objeto de evaluación y/o suprimidas atendiendo a la garantía de anonimato.

Las otras dos secciones, daños y efectos en la salud y dimensiones psicosociales, son preguntas universales para todo tipo de ocupaciones y actividades, y ninguna de ellas puede ni debe ser modificada o suprimida. Las dimensiones psicosociales incluidas en el cuestionario se muestran en el cuadro 2.

La procedencia y formulación de todas las preguntas que integran el cuestionario, así como los indicadores de validez y fiabilidad pueden consultarse en el manual del método, en el que también está desarrollado su marco conceptual, las condiciones de administración y el procedimiento de intervención en todo el proceso de evaluación.

Análisis de datos y presentación de resultados

El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten.

También se presenta la distribución de frecuencias de las respuestas a todas las preguntas correspondientes a cada factor de riesgo, lo que permite describir las características de la situación de exposición.

El conjunto de los resultados, presentados de forma comprensible mediante tablas y gráficos de barras por dimensiones psicosociales y unidades de análisis, permite la identificación de aspectos a mejorar en materia de organización del trabajo. También suponen una base técnica objetiva para la identificación de problemas, para el establecimiento de prioridades y para la orientación de la acción preventiva (pues las 21 dimensiones están formuladas en términos operativos, con correlación establecida con acciones preventivas). Por último, fomentan las estrategias participativas y negociadoras en prevención de riesgos laborales (pues el método facilita las bases técnicas necesarias mediante un lenguaje integrador y común).

COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) es un instrumento de dominio público que puede ser usado libre y gratuitamente por todos los agentes y profesionales de la prevención de riesgos laborales. La versión en castellano puede obtenerse por descarga desde la web de ISTAS (www.istas.net). La versión en catalán, integrada en el Manual de Evaluación de Riesgos Laborales del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, puede obtenerse a través de la web de dicha entidad (www.gencat.net/treballiindustria/relacions_laborals/Seguretatisalut/manual_riscos/psqc at21). Es muy importante descargar no solamente la aplicación informática del método, sino también sus manuales y materiales de apoyo, en los que podrá encontrarse diversa y detallada información de interés.

En mi opinión, de entre las opciones disponibles para la evaluación de los riesgos psicosociales, la más ampliamente aceptada y que mejor se adecúa a la evaluación de riesgos psicosociales en la docencia es la metodología “CoPsoQ-ISTAS 21”, debido a que, con sus 21 dimensiones psicosociales, se cubre el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el ámbito de la profesión docente, a diferencia de otros métodos que son más aptos para un tipo de trabajo menos expuesto al público o a la comunicación bidireccional constante.

Actualmente, en cualquier caso, es el instrumento de evaluación psicosocial orientado a la prevención más ampliamente utilizado para todo tipo de empleos.

4. RIESGOS PSICOSOCIALES

4.1. CONCEPTO GENERAL

El autor Pedro R. Gil-Monte define a los riesgos psicosociales como “los aspectos del diseño del trabajo, de la organización y de la dirección del trabajo, y sus contextos sociales y organizacionales, que tienen el potencial de causar un daño psicológico, físico o social al individuo.”²

Pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en las:

- a) Características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- b) Características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- c) Características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo, condiciones físicas del trabajo, etc.
- d) Organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.,

² GIL-MONTE, P.R., *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*, ed. Pirámide (Grupo Anaya, S.A.), 2014.

La diferencia entre factores psicosociales y riesgos psicosociales estriba en que los factores psicosociales son condiciones de trabajo que, una vez percibidas y valoradas por el individuo, pueden influir positiva o negativamente sobre su salud, dependiendo de si el individuo percibe o no que esas condiciones de trabajo puedan ser una amenaza o riesgo para él. Por el contrario, los riesgos psicosociales siempre se asocian a la percepción de unas condiciones de trabajo que suponen una amenaza.

Más ampliamente aceptada es la definición recogida en la citada NTP 926 del INSST. En ella, el concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”

Esta definición ha sufrido diversas revisiones, manteniéndose, sin embargo, el concepto de interacción entre trabajo y persona. Así, por ejemplo, podemos citar la revisión de los autores Cox y Griffiths en 1996 en la que se definen los factores psicosociales como “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico”.

Dadas las variables que comprenden (diseño y contenido de las tareas, funciones desarrolladas, relaciones interpersonales en el trabajo...) es común utilizar las expresiones “organización del trabajo” y “factores organizativos” como equivalentes de la expresión “factores psicosociales” para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden influir en el estado de salud.

4.2. CONSECUENCIAS HABITUALES PARA LOS TRABAJADORES

El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede afectar a los diversos niveles de salud: alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...), psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas...) o emocionales, y pueden darse directamente o estar mediatizados por una situación de estrés o por la interacción con otros factores (por ejemplo, el entorno físico).

El autor Daniel Goleman referencia varios descubrimientos científicos que relacionan las emociones negativas como el estrés, el enfado y la frustración con la salud.³ En las últimas décadas ha surgido una nueva ciencia que estudia el vínculo existente entre la mente y el sistema inmunológico. Esta nueva ciencia se llama la psiconeuroinmunología (o PNI), y

³ GOLEMAN, DANIEL, “la mente del cuerpo: relación entre las emociones y la salud” en *La inteligencia emocional*, (Ed. Kairós, S.A.), 1996.

actualmente está en la vanguardia de la medicina. En sus observaciones realizadas con microscopio electrónico, el científico David Felten descubrió la existencia de conexiones directas entre las terminaciones nerviosas del sistema nervioso autónomo y las células del sistema inmunológico. El estrés disminuye la resistencia inmunológica, al menos de forma provisional, tal vez como una estrategia de conservación de la energía necesaria para hacer frente a una situación que parece amenazadora para la supervivencia del individuo. Pero, en el caso de que el estrés sea intenso y prolongado, la inhibición puede terminar convirtiéndose en una condición permanente. La ansiedad aumenta la tensión arterial.

Las personas que sufren de ansiedad crónica, largos períodos de melancolía y pesimismo, tensión excesiva, irritación constante, etc., son doblemente propensas a contraer enfermedades como el asma, la artritis, la jaqueca, la úlcera péptica y las enfermedades cardíacas. En resumen, pues, las emociones negativas constituyen una seria amenaza para la salud.

Pedro R. Gil-Monte, en su mencionado libro “Manual de Psicología”, dice:

“Fruto de los cambios socioeconómicos ocurridos en las últimas décadas, observamos que el perfil de las enfermedades y accidentes laborales ha cambiado hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial y sus consecuencias han cobrado protagonismo, por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales ocasionadas por problemas de salud con origen en el trabajo, o la accidentabilidad laboral”.

Los riesgos psicosociales están cada vez más presentes en la vida laboral actual, y tienen una especial incidencia en aquellos trabajos en los que existe un trato directo y continuado con el público, como es la profesión docente. Se estima que pasamos en el trabajo aproximadamente un tercio de nuestra vida, por lo que su papel en cuanto a la autoestima y el bienestar social del individuo es vital.

Se considera que el riesgo va en aumento cuando:

- a) el número de situaciones de peligro que producen el riesgo va en aumento.
- b) la probabilidad de exposición al riesgo aumenta.
- c) los efectos sobre la salud de los trabajadores empeoran.

El informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, 2007), sobre riesgos psicosociales, revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, han originado riesgos psicosociales de carácter emergente que están teniendo consecuencias sobre la salud de la población.”.

Una de las áreas en las que se han agrupado estos riesgos es el de las fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y la violencia, en especial en el sector terciario (servicios) en general.

5. ESPECIALIDADES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA

5.1. CUESTIONES CONCEPTUALES

5.1.1. EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA EN ESPAÑA

En la “Guía de la Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector de la Enseñanza Secundaria del observatorio permanente de la UGT para Riesgos Psicosociales”, se desarrollan los antecedentes históricos de la educación secundaria en España:

A principios de los años 70 se implantó la Ley General de Educación como primer paso para recuperar el atraso histórico que aquejaba el sistema educativo. Desde entonces, el sector de la enseñanza ha sufrido diferentes cambios normativos.

A mediados de los años 80 La Ley Orgánica del Derecho a la Educación (LODE) supuso, en su momento, un nuevo y decidido impulso hacia la modernización educativa, si bien fue necesario que pasaran varios años para que se viera cubierto su objetivo principal: el derecho de todos los españoles a la educación. En 1990 entró en vigor la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) que estableció en diez años el período de obligatoriedad escolar y permitió dar un mayor prestigio social y profesional a la formación profesional.

Años más tarde (1995) con el propósito de mejorar el desarrollo y la implantación de la LOGSE, así como mejorar la calidad del sistema educativo, se aprueba la Ley Orgánica de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes (LOPEGC). Durante este mismo periodo empiezan a transferir las competencias en materia de educación a las Comunidades Autónomas.

En el año 2002 con la promulgación de la Ley Orgánica de la Calidad de la Educación (LOCE) se produce una disminución del gasto educativo y un paso atrás en el avance de la educación, pretendiendo segregar y separar al alumnado. La mencionada Ley no llegó aplicarse, iniciándose un debate social que culminó con la promulgación de la Ley Orgánica de Educación (LOE) en el año 2006.

Por último, en 2013, se aprobó la ley orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), denominada popularmente como «ley Wert». Desde

la presentación del proyecto de ley hasta su aprobación definitiva por las Cortes Generales fue una ley muy contestada y controvertida por ciertos sectores sociales y políticos —de hecho, durante su tramitación en las Cortes, la ley no fue apoyada por ningún otro grupo parlamentario salvo el popular. Aunque una vez ya aprobada la LOMCE, UPN se ha venido rechazando su derogación.

Todos estos cambios normativos han contribuido, en mayor o menor medida, a la evolución y mejora del sistema educativo, pero también han introducido multitud de cambios en el modelo educativo (organizativos, estructurales, formativos...), que han supuesto nuevas exigencias y actividades para el profesorado y, por lo tanto, continuos cambios en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la enseñanza, que han influido e influyen en su seguridad y salud.

Dentro de la organización del sistema educativo se encuentra la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), que se extiende a lo largo de cuatro años después de la etapa de Educación Primaria y que tiene como objetivo capacitar al alumnado para que esté en disposición de proseguir sus estudios (Bachillerato o Formación Profesional de grado medio).

La edad del alumnado de la ESO se encuentra entre los 12 y 16 años, periodo de tiempo similar al de la mayoría de los países de la Unión Europea. Con el aumento de 2 años de escolarización obligatoria del alumnado respecto a las anteriores leyes educativas, se pretende ampliar el tiempo de permanencia de los alumnos en el sistema educativo hasta lograr que estén preparados para iniciar una actividad laboral en plenitud de condiciones cognitivas y de desarrollo madurativo. Como contraprestación, se dan multitud de casos en los que los alumnos no muestran interés en permanecer escolarizados, pero la ley les obliga a continuar, con el resultado de comportamientos disruptivos en el aula que afectan al resto de alumnos y también al profesorado, al que se genera una situación de estrés a la hora de mantener el buen comportamiento de estos alumnos.

5.2. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DE SECUNDARIA

La tarea de identificar los factores de riesgo psicosocial es más compleja que en el caso del resto de factores; inciden en el estrés laboral, el burnout y/o la violencia psicológica en el trabajo. Esto se debe a que sobre ellos influyen gran variedad de factores, por lo que es necesario multiplicar los esfuerzos para su identificación y prevención.

Asimismo, los factores psicosociales están tan estrechamente relacionados con la organización del trabajo, que se sigue considerando este aspecto como “facultad de la dirección”, lo que suele dificultar la consulta y participación de los trabajadores, mermando sensiblemente la eficacia y efectividad de las medidas preventivas o correctoras adoptadas unilateralmente por la dirección de la empresa.

Aunque a veces aparece confundido en el lenguaje diario, conviene diferenciar entre riesgo y factor psicosocial. Por riesgo psicosocial se entiende la posibilidad de que un trabajador sufra un daño a su salud psíquica derivado de su prestación de servicios (artículo 4 LPRL). En cambio, factor de riesgo psicosocial es todo aquel “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2000).

Como puede comprobarse, a la vista de esta definición son muy diversos los factores que hay que atender. La tendencia hoy es la de reducir o simplificar esta complejidad, agrupando estos factores en un número limitado.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral, dispone en su apartado 4 que la identificación de un problema de estrés relacionado con el trabajo implica el análisis de dos grupos de factores: objetivos y subjetivos.

Al hablar de factores objetivos nos referimos a las condiciones ambientales, es decir, condiciones acústicas, de temperatura y de iluminación presentes tanto en el puesto de trabajo que ocupa el trabajador, como en otras zonas del centro de trabajo, que puedan influir generando una situación de disconfort y puedan alterar el bienestar psicológico del trabajador, influyendo negativamente en su estado de salud.

En la Guía de la Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector de la Enseñanza Secundaria del observatorio permanente de la UGT se desarrollan los factores subjetivos de los riesgos psicosociales, y se enumeran los siguientes: la carga mental, la autonomía, el rol, la organización del trabajo, el contenido de las tareas del puesto de trabajo, las relaciones laborales, las condiciones de empleo y futuro y las conductas violentas / abusivas.

5.2.1. CARGA MENTAL

La mencionada guía define la carga de mental de trabajo como el esfuerzo que debemos realizar para desarrollar una actividad laboral.

Así pues, toda tarea va a implicar un esfuerzo físico y psíquico, en proporción diferente según la actividad laboral que realice. Cuando estos esfuerzos superan la capacidad del trabajador se produce una sobrecarga y el trabajador sufre desgaste y fatiga, con consecuencias negativas para la salud del trabajador.

Al hablar de carga mental hablamos también de carga de trabajo, sin embargo, en este caso incidimos en el esfuerzo mental que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas que requiere su actividad profesional. Este proceso exige un estado de atención (capacidad de “estar alerta”) y de concentración (capacidad de permanecer pendiente de una actividad o un conjunto de ellas, durante un periodo de tiempo).

Hay 2 tipologías básicas de la carga de trabajo:

- La Sobrecarga: Exceso de carga de trabajo o de demandas intelectuales que superan las capacidades o conocimientos del trabajador.
- Infracarga: Situación en la que las capacidades del trabajador exceden, en gran medida, de los requerimientos de la tarea a realizar. Es decir, poca cantidad de trabajo y/o tareas simples en relación con las capacidades del trabajador.

Al estudiar la carga mental hay que tener en cuenta factores como los siguientes:

- La cantidad y complejidad de la información que debe tratarse. Determinado, en gran parte, por la tarea que se desarrolla.
- La cantidad de tiempo de que se dispone para elaborar la respuesta (ritmo de trabajo) y la cantidad de tiempo durante el cual debe mantenerse la atención (posibilidad de hacer pausas, alternar tareas, etc).
- La capacidad de respuesta de cada persona, dependiendo de su edad, personalidad, sexo, actitud frente a la tarea...

5.2.2. LA AUTONOMÍA

Se entiende como autonomía el grado de libertad que los trabajadores tienen para influir en los distintos aspectos que afectan a la realización de su trabajo. Es decir, a la capacidad de tomar decisiones o influir sobre aquellos aspectos relacionados con su trabajo y las conductas que deben adoptar durante el desarrollo de su jornada laboral. Se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Realización de tareas: orden de tareas, métodos de trabajo, herramientas, etc.
- Tiempo de trabajo: ritmos de trabajo, pausas, horarios, vacaciones, etc.
- Organización del trabajo: objetivos y metas, normas, etc.

Cuando los ritmos, métodos y herramientas de trabajo, así como el orden en el que han de ser realizadas las tareas están previamente determinados y definidos, el trabajador carece de control sobre el trabajo que realiza y este le supone un alto nivel de exigencia, que terminará por suponer un aumento de la presión para el trabajador e iniciar un proceso desencadenante de estrés. Asimismo, puede ser la base detonante de conflictos relacionados con acoso psicológico laboral. Enfermedades, como el aumento de la tensión nerviosa, están relacionadas con tareas repetitivas, ritmos de trabajo elevados impuestos y poco poder de decisión del trabajador.

5.2.3. AMBIGÜEDAD / CONFLICTIVIDAD DE ROL

Este concepto se refiere al papel que cada persona juega en la organización, cuáles son los comportamientos que se esperan de un trabajador. Cuando el trabajador desconoce cuáles son realmente sus funciones, y/o no están definidas claramente sus competencias, pueden producirse situaciones de riesgo para su salud. Ambigüedad de rol: Se produce cuando un trabajador no tiene claro cómo realizar sus tareas y cuando se le da una inadecuada información sobre su rol en la organización. Conflictividad de rol: Se produce cuando hay demandas, exigencias de trabajo, que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizarlo. Esto provoca insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento, así como sensaciones de temor y procesos de estrés.

En el caso de la figura del docente, frecuentemente ocurre, en los profesores de secundaria interinos, que ocupen plazas temporales con módulos (asignaturas) que se alejan de su especialidad. Esto puede conllevar un fuerte sentimiento de falta de conocimientos, hasta que se especializa en la materia en cuestión (ambigüedad de rol). La conflictividad de rol es menos frecuente, aunque en cualquier caso dependerá del equipo directivo el dar las adecuadas indicaciones al docente, tanto en el trato personal como en los claustros informativos.

5.2.4. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Los impedimentos y los obstáculos por parte de la empresa a la participación de los trabajadores en la planificación de sus tareas por parte de la empresa, la toma de decisiones, poder controlar suficientemente su actividad y no poder corregir errores que se puedan producir, las trabas para poder compaginar la vida familiar y laboral, ..., son posibles consecuencias de una mala organización del trabajo, del modo en que se organizan los puestos, los sistemas y métodos de trabajo y la manera en que se gestionan.

Una mayor capacidad de control por parte del trabajador sobre su trabajo y la forma en que lo realiza, y una mayor participación en las decisiones que atañen a su actividad, permitirá disminuir la probabilidad de que el trabajador se vea expuesto a las consecuencias del estrés laboral.

El docente frecuentemente puede tener dificultades para compaginar la vida familiar y laboral, en especial en el caso del personal interino que debe vivir en ocasiones fuera de su domicilio o incluso en otra comunidad autónoma.

5.2.5. CONTENIDO DE LAS TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Hablamos de trabajos con contenido cuando nos referimos a actividades laborales que permitan al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene utilidad en el conjunto del proceso en que se desarrolla y para la sociedad en general, y que le permite aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades. Existe un gran número de trabajos que consisten en la realización de tareas monótonas y repetitivas de corta dirección, carentes de significado para las personas que las realiza y que, muy frecuentemente, no tiene un conocimiento global de la totalidad del proceso en el que participa o sobre la finalidad de su propia tarea. Son actividades poco estimulantes para el trabajador, propias de trabajos en cadena, oficina, etc., y que, en ocasiones, son fuente de trastornos fisiológicos, afecciones orgánicas y otras patologías.

En el caso del docente, este problema surge principalmente cuando se enfrenta a grupos de alumnos con un alto grado de disruptividad. Este fenómeno ocurre más a menudo en módulos / asignaturas optativas, que son percibidas con escasa valoración por los alumnos disruptivos, de manera que el docente siente que su labor no tiene utilidad y, a lo largo del año lectivo, termina acumulando altas dosis de frustración y sentimiento de inutilidad de su labor.

5.2.6. LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Los sistemas de comunicación establecidos en la organización y las relaciones personales van a ser fuentes de riesgos psicosociales, siendo necesario conocerlas para poder prevenir situaciones que puedan generar patologías de origen laboral, a los trabajadores.

Sistemas de Comunicación

En toda organización existen dos tipos de comunicación: formal e informal. La comunicación formal es aquella que viene dada por el equipo directivo y la informal es aquella que surge de forma espontánea.

La ausencia de sistemas de comunicación adecuados para la resolución de conflictos entre trabajadores, entre trabajadores y la organización o entre estos y terceros, va a ser determinante a la hora de generar situaciones de riesgo de naturaleza psicosocial. Este concepto es especialmente importante en sectores de actividad como el de la docencia, en los que los profesores tienen relación continuada con alumnos, padres y compañeros.

Relaciones interpersonales

Constituyen un aspecto muy importante de la salud psicosocial. Las relaciones pueden ser, en sí mismas, fuente de satisfacción o, por el contrario, pueden ser causa de estrés cuando son inadecuadas, insuficientes o conflictivas.

Unas buenas relaciones interpersonales, fenómeno también conocido como “apoyo social”, tienen un efecto amortiguador sobre las consecuencias que puede producir un trabajo estresante. Su importancia radica en que permite satisfacer las necesidades humanas de afiliación y facilitar los recursos que permitan moderar el efecto de unas condiciones de trabajo adversas. En cambio, si las relaciones que se dan entre los miembros de trabajo no son satisfactorias, pueden ser amplificadoras de estrés.

El diseño de sistemas que favorezcan las comunicaciones interpersonales, especialmente ante las posibles situaciones de conflicto que pueden darse tan a menudo en el caso de los profesores de Educación Secundaria Obligatoria y a aquellos puestos de trabajo que impliquen aislamiento de los demás, permitirá prevenir efectos perjudiciales para la organización y para el bienestar colectivo e individual de los trabajadores.

5.2.7. LAS CONDICIONES DE EMPLEO FUTURO

La estabilidad profesional, las posibilidades de promoción y el salario, entre otras, son factores que pueden influir de forma significativa, bien atenuando o bien potenciando los efectos negativos que pueden tener para el trabajador la exposición a otros factores de riesgo vistos anteriormente como una alta carga mental, un bajo grado de autonomía, etc.

La inseguridad en el empleo es interpretada como un estresor por los trabajadores y se traduce en una sensación de amenaza, provocándoles la necesidad de generar una respuesta, y en ocasiones, cuando no encuentran una respuesta adecuada, son causas de alteraciones físicas y psicológicas.

Las empresas deben tender a favorecer la realización de un trabajo estable con posibilidad de promoción y evolución personal, que permita a la persona el desarrollo de sus capacidades y le facilite el ponerse al día en los conocimientos.

Establecer planes de formación continua, planes de carrera, sistemas de promoción interna, ..., influyen positivamente a la hora de evitar los efectos perniciosos de los riesgos laborales psicosociales.

5.2.8. CONDUCTAS VIOLENTAS Y/O ABUSIVAS

CONDUCTAS VIOLENTAS:

Entendemos por violencia todo incidente en el que un trabajador sea insultado, amenazado o agredido por otra persona en circunstancias surgidas durante el desempeño de su trabajo. Hay que diferenciar varios tipos de violencia. En el caso del docente, estos tipos de incidentes van al alza y suelen venir por parte del alumnado o de sus padres. Partiendo de una muestra de 3000 profesores entrevistados, recientes sondeos de la Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSIF) arrojan el preocupante resultado de que el 90% de los profesores encuestados asegura haber vivido algún caso de violencia en las aulas, y otro 75% afirma que ha perdido respeto y nivel de autoridad.

A esto se añade el que un cuarto de los entrevistados afirma que su vida laboral no es ni placentera ni agradable. El 55% de los docentes perciben mucha violencia en las aulas, el 28% describe su relación con los progenitores como mala o muy mala, y otro 20% de los encuestados reconoce tener una deficiente relación con su alumnado.

La mayoría de los profesores de secundaria admiten no tener el control de la situación y sentirse humillados por el propio alumno, incluso cuando éste es de muy corta edad. Existe sensación de falta de apoyo por parte del equipo directivo, de las autoridades competentes y, especialmente, de los padres cuando acuden a sesiones de tutoría. No se acepta la crítica a los hijos y se tiende a evitar la responsabilidad que tiene el alumno en su falta de resultados académicos, trasladándola en exclusiva a los padres.

CONDUCTAS ABUSIVAS:

Se entiende por abuso toda conducta alejada de un comportamiento razonable y que implica el uso indebido de la fuerza física o psicológica. Cabe citar:

- Abuso verbal: incluidas palabrotas e insultos.
- Leguaje corporal agresivo: que exprese intimidación, desprecio, desdén.
- Acoso: Incluido “mobbing”, “bullying” - en centros escolares - novatadas, intimidación, así como acoso sexual y/o racial.

Estas situaciones son causantes de estrés o “estresores”. Pero también son situaciones o ambientes que, por no atender adecuadamente al control de los factores de riesgos, resultan especiales y/u hostiles.

La intimidación es el trato desfavorable que reiteradamente recibe una persona por

parte de otra/s y que puede considerarse como una costumbre inaceptable, es decir, es toda clase de comportamientos que atemorizan, ofendan, degraden o humillen a un trabajador.

La intimidación sigue un patrón de conducta, que se caracteriza por el abuso aplicado por trabajadores, compañeros, mandos, etc. que puede variar desde lo imperceptible, hasta lo más evidente:

Gritos, insultos, abusos, palabras ofensivas, comentarios inaceptables sobre la apariencia de la persona, menosprecio o críticas constantes, aislar a los trabajadores, denigrar el rendimiento de trabajo, ocultar intencionalmente información y material relacionado con el trabajo.

CAUSAS DE LAS CONDUCTAS VIOLENTAS / ABUSIVAS: Se ha debatido mucho acerca de las causas del aumento de la violencia, ataques, mala relación, etc., entre el alumnado de secundaria y el equipo docente, sin llegar a saber a ciencia cierta el factor o factores determinantes. En el citado estudio donde se presentaron los sondeos del CSIF se expresa tajantemente la preocupación sobre este punto, estableciendo que “si no se corrige esta violencia de niños, se convertirá en una violencia de adultos”. Ante las posibles causas de este fenómeno creciente, los autores del estudio coligen que la causa más relevante es la pérdida de autoridad del docente. Otras posibles causas de segundo orden pueden ser la facilidad con la que los alumnos acceden a cualquier tipo de contenido violento a través de internet y la poca estima laboral que tienen los docentes por parte de la sociedad y los padres de los alumnos en general, que se transmite a sus hijos. Mientras hace años el docente se veía como una segunda figura paterna que continuaba el proceso de educación y socialización del alumno, actualmente se le ve como el enemigo que “nos fastidia las vacaciones si el niño suspende en junio”, “el que tiene 3 meses de vacaciones al año”, etc., No es el alumno el que “suspende”, le “suspende” el profesor. En cambio, si aprueba, “aprueba él” exclusivamente. Estas consideraciones y esta percepción negativa de los padres hacia los docentes, con frecuencia son verbalizadas en el ámbito familiar, escuchadas y asimiladas por el alumno, por lo que sea cadena de “valores educativos y socializadores” se ha roto.

Por otro lado, juegos como el tan aclamado “Fortnite”, en el que los jugadores se conectan en línea y el ganador es el que más asesinatos comete, así como redes sociales como Instagram, propician una especie de competición constante por tener influencia sobre los demás, siendo la violencia en muchas ocasiones una forma más de ganarse esa influencia y respeto.

5.2.9. EL SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO O “BURNOUT”

Fue el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger quien, en 1974, describe por primera vez este síndrome de carácter clínico. Básicamente, este cuadro explicaba el proceso de deterioro en la atención profesional y en los servicios que se prestaban en el ámbito educativo, social, sanitario, etc. Él lo definió como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador." ⁴

No existe una única definición, pero si hay un consenso a la hora de considerarlo como “la respuesta o resultado de la exposición del trabajador a un proceso de estrés laboral crónico”. Aunque puede darse en cualquier profesión, existe una mayor prevalencia en aquellas profesiones que tienen un contacto continuo con usuarios, clientes, etc. tales como: profesionales de la educación, de la sanidad, trabajadores de servicios sociales, administraciones públicas, hostelería, etc.) ⁵. El síndrome de quemarse en el trabajo (SQT) se caracteriza por un progresivo desgaste profesional del trabajador en el que se aprecian tres elementos:

- Baja realización personal en el trabajo. Bien por la dificultad o imposibilidad de poner en práctica sus conocimientos, bien por el brusco contraste de la realidad con sus ideas al respecto.
- Despersonalización. Aparece durante el desarrollo de actividades profesionales que implican la prestación de servicios a usuarios, clientes, etc., que requieren un especial trato “personal” y “humano”.
- Agotamiento emocional. Fatiga o cansancio emocional del trabajador.

Las manifestaciones físicas y psíquicas de este síndrome no aparecen de forma brusca, sino que son la fase final de un proceso que se identifica con unos signos previos tales como: sensación de disconformidad al puesto de trabajo, falta de recursos para afrontar las exigencias, etc.

Como consecuencia, el trabajador tiende a aumentar su esfuerzo y la sensación de estrés va incrementándose apareciendo signos de irritación, tensión, agotamiento, ansiedad y depresión. De este modo, el trabajador ve como disminuye su capacidad de concentración y razonamiento.

⁴ NTP 704, *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

⁵ OBSERVATORIO PERMANENTE UGT, *Guía de la Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector de la Enseñanza Secundaria*, Ed. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008.

SÍNTOMAS Y CONSECUENCIAS:

Los síntomas que se asocian con el “burnout” se clasifican en 3 categorías:

- Síntomas psicossomáticos: Fatiga crónica, dolores de cabeza o musculares, insomnio, pérdida de peso, úlceras y trastornos gastrointestinales, etc.
- Síntomas conductuales: Absentismo, distanciamiento en las relaciones interpersonales, tono de voz alto (gritos), largos períodos de baja, incremento de conflictos con los compañeros, disminución de la calidad del trabajo.
- Síntomas emocionales: Irritabilidad, ansiedad, depresión, frustración, impaciencia, desorientación.

Las consecuencias del “burnout” se pueden clasificar en 3 categorías:

- Consecuencias personales: Aparece un agotamiento emocional que va acompañado de un agotamiento y/o cansancio físico, de una sensación de “no poder enfrentarse a un nuevo día. El cansancio se debe a la tensión a la que está sometido el trabajador, que le impide desconectar. No duerme bien, lo que conlleva una debilidad que produce alteraciones físicas como trastornos gastrointestinales, dolor de espalda y musculares, tensiones de cuello y dolores de cabeza, etc. La salud mental también se ve afectada, se producen ciertos mecanismos cognitivos – actitudinales como puede ser reducción de la autoestima de tal modo que los trabajadores afectados de burnout suelen ser personas con tendencia a autoculparse, a tener actitudes negativas hacia sí mismos y hacia su trabajo apareciendo sentimientos de inferioridad e incomprensión acompañado de pérdida de confianza.

5.2.10. FACTORES SUBJETIVOS QUE INFLUYEN EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los trabajadores están expuestos en su trabajo a los factores de riesgo psicosociales que hemos denominado objetivos: ambientales, organizativos, condiciones de la tarea..., que de no establecerse las medidas preventivas necesarias afectarán a la salud de los trabajadores, si bien la percepción o interpretación individual de estos factores puede variar de unos a otros.

La presión laboral derivada de los ritmos y condiciones de trabajo significará, en algunos casos, un malestar creciente y, en otros, puede ser considerado como un efecto indeseado intrínseco al trabajo que debe desarrollar, si bien en ambos casos los trabajadores se encuentran expuestos a los efectos negativos de una situación laboral de

riesgo. En definitiva, una misma presión objetiva podrá provocar distintas y diversas reacciones personales.

La reacción y, por consiguiente, el estado psicosocial que pueda generar, dependerá, además del periodo de tiempo en el que el factor o factores de riesgo inciden sobre el trabajador, entre otros, de estos factores:

- Características de personalidad de cada uno de los trabajadores, revelándose unas más proclives que otras a los efectos de la generación de desajustes psicosociales.
- Variables individuales de carácter personal, tales como: edad, sexo, formación.

El factor edad influye en la medida en que existe un período de mayor sensibilización a los riesgos psicosociales en los primeros años de carrera profesional, que es cuando se aprecian las diferencias entre las expectativas y la realidad del día a día. Por ello, en el caso del docente, dependerá en todo caso del momento en que comience su carrera profesional en la educación. Respecto al sexo, los riesgos psicosociales suelen tener mayor incidencia en la mujer, debido a la doble carga laboral (profesional y familiar) que todavía en la actualidad suele darse con frecuencia. El factor formación, en el caso del profesorado de educación secundaria no es especialmente significativo, ya que todos los docentes tienen formación universitaria superior. Sin embargo, si cabe señalar como factor relevante el conocimiento profundo de los conceptos que se imparten, ya que están relacionados con la sensación de control de la tarea.

- Experiencia vital y trayectoria personal y profesional de cada trabajador, así como sus expectativas individuales.
- Estados biológicos, hábitos de consumo y estilos de vida.
- Responsabilidades familiares.

Conviene tener en cuenta, igualmente, que un trabajador puede tener diferentes capacidades de afrontamiento ante estas situaciones peligrosas para su salud. No ya sólo en cada contexto organizativo, sino cada momento por el que atraviesa la vida del trabajador es relevante, pues la variación de circunstancias personales, profesionales y sociales hace variar también su percepción y capacidad de respuesta ante la misma carga de trabajo.

5.3. LAS PRINCIPALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA Y SUS CARENCIAS

Las técnicas preventivas a aplicar en los centros docentes, deben ser planificadas antes de que se produzca el daño. Por lo tanto, lo primero que hay que hacer es identificar los peligros existentes en los puestos de trabajo, para que posteriormente se evalúen dichos riesgos con el fin de intentar controlarlos mediante ajustes técnicos y organizativos⁸

Para prevenir riesgos en los centros docentes se debe elaborar y llevar a la práctica un Plan de Prevención donde se especifiquen:

- Los riesgos potenciales del Centro, incluidos los psicosociales.
- La valoración de los mismos.
- Indicar los medios disponibles para hacer frente a una posible emergencia.

El riesgo psicosocial es definido como cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica, derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales de la empresa y de cualquier otro factor ambiental del trabajo. Es fácil deducir que interviniendo sobre estos factores pueden prevenirse o mitigarse las situaciones generadoras de riesgo psicosocial. De esta manera, las estrategias de intervención ante estos conflictos pueden ir dirigidas al individuo o a la organización.

5.3.1. MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS

Son estrategias que se basan en cambiar el contexto organizativo y técnico de las funciones laborales. Entre las estrategias de intervención a nivel organizacional mencionamos:

- Cumplir los mínimos legales de seguridad e higiene en el trabajo en relación con las condiciones ambientales, según lo previsto en RD 486/1997 sobre lugares de trabajo.
- Desarrollar técnicas de enriquecimiento del trabajo, a fin de incorporar en ellos autonomía y realimentación, así como dotar a la tarea de variedad, identidad y significatividad.
- Elaborar un diseño ergonómico de la tarea y puesto de trabajo en relación con su complejidad, carga mental, etc.

⁸ GUTIÉRREZ DEL ÁLAMO, PABLO y PIEDRABUENA, MARÍA, “Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente”, en revista *Salud Laboral Escuela n°4*, ed. Wolters Kluwer España S.A., noviembre 2011.

- Facilitar grupos semiautónomos, es decir, asignación de la tarea a un grupo, el cual es responsable de su planificación, organización, ejecución y control.
- Asignar tareas para una determinada unidad de tiempo con plazos razonables asignados a las diferentes actividades.
- Fomentar la promoción laboral, estableciendo planes de carrera flexibles, asegurando que el esfuerzo y la eficacia serán recompensados, y facilitando el intercambio de conocimientos entre todos los empleados.
- Incorporar procesos y tácticas de socialización fomentando el apoyo social.
- Implantar planes de formación con el fin de formar y entrenar a los trabajadores en estrategias de adaptación sobre riesgos psicosociales. Esta formación debe incidir también sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores en esta materia.
- Facilitar de forma progresiva los procesos de incorporación de nuevas tecnologías, integrando el conocimiento de la ergonomía clásica y cognitiva, psicología del trabajo y de las organizaciones, y promoviendo programas participativos en el diseño, implantación y gestión de las nuevas tecnologías.
- Establecer sistemas de regulación de conflictos a través de procedimientos de arbitraje y mediación, así como el establecimiento específico de un protocolo de actuación en caso de acoso laboral.
- Modificar la estructura organizacional, reduciendo el conflicto de ambigüedad de rol a través de técnicas de negociación de roles, participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y en el rediseño organizacional.
- Promover la participación y consulta de los trabajadores y sus representantes sobre su seguridad y salud.
- El simple establecimiento de sistemas de participación (sugerencias, buzones, paneles, reuniones, escritos, trato directo...) no supone un aumento efectivo de la participación si no lleva aparejado un procedimiento ágil de atención y contestación, así como la implicación de todo el personal interesado.

Respecto al profesorado de educación secundaria, las dos medidas preventivas organizativas más relevantes son el fomento del apoyo social y la implantación de planes de formación en estrategias de adaptación sobre riesgos laborales, incluyendo los derechos y obligaciones de los trabajadores en esta materia.

El apoyo social es un concepto relativamente nuevo en cuanto a su relación con la salud laboral en particular. Reduce el desgaste profesional, mejora la salud y amortigua o modera el impacto del estrés laboral. Es importante fomentar la cooperación dentro de los departamentos de las distintas especialidades, de manera que los profesionales más experimentados acojan, guíen y compartan recursos con los recién llegados al centro

educativo o menos experimentados en la profesión y/o en el trato con alumnado disruptivo.

En cuanto a los planes de formación, son incuestionables los efectos beneficiosos que conllevarían la realización de talleres que enseñen técnicas de mindfulness, psicofisiológicas o de autocontrol emocional como las explicadas en el punto 6. Asimismo, el que el equipo directivo explique con claridad los derechos y obligaciones del docente respecto a los comportamientos disruptivos en el aula, estableciendo además pautas concretas de actuación, contribuye en gran medida a evitar incertidumbres cuando éstos ocurren, manteniendo más bajos los niveles de estrés.

5.3.2. MEDIDAS PREVENTIVAS INDIVIDUALES

La intervención sobre el trabajador va orientada hacia él mismo considerado individualmente, y tiene como objeto conseguir que el trabajador conozca los riesgos y adquiera nuevas actitudes hacia el trabajo con el fin de prevenir, analizar y afrontar las situaciones de riesgo.

Las estrategias de intervención a nivel individual hacen referencia al entrenamiento de técnicas y habilidades para que el trabajador pueda reducir las causas generadoras de estrés a través de formación dirigida a favorecer la adquisición de conductas y/o habilidades para enfrentarse a las diferentes problemáticas diarias. Se recomienda implantar planes de formación a todos los niveles de la organización en cuanto a formación básica inicial y formación específica de contenido ergonómico y psicosocial, como capacitación de los mandos en aspectos psicosociales y adiestramiento en técnicas de solución de problemas.

Este abordaje consiste en cinco tipos de intervenciones: las de cambio de conducta, las de apoyo social, las de manejo de la enfermedad, las de alivio del estrés, y las de mejora del autocontrol y la eficacia personal. Es importante también, el conocimiento y empleo de técnicas generales, cognitivas, fisiológicas y conductuales.

5.3.3. MEDIDAS PREVENTIVAS INDIVIDUALES ESPECÍFICAS DEL DOCENTE

Las causas de la existencia de riesgos psicosociales en el sector docente son multifactoriales y las medidas preventivas de los mismos pueden paliar, incluso prevenir, la aparición de sintomatologías características de estrés y depresión. Entre éstas, se suelen proponer las siguientes estrategias:

- Cohesión del equipo docente basada en una buena y fluida comunicación entre los miembros del equipo.
- Creación de comisiones interdisciplinares con la participación de la dirección, coordinadores, maestros de educación especial y equipo psicopedagógico.
- Incremento de las tutorías individuales y grupales con los alumnos/as para que

- haya intercambios fluidos de información, donde manifestar tanto dudas y problemas como informar de reglas, normas e incluso tipos de sanciones.
- No recibir por parte de un solo docente a los familiares de un alumno conflictivo. Hacerlo en compañía del jefe de estudios u otro miembro del equipo directivo.
 - Notificar inmediatamente a Inspección educativa el caso de comportamientos graves.
 - Sensibilización sobre las necesarias aptitudes de respeto y diálogo entre el profesorado y las familias del alumnado.
 - Aumentar el apoyo al profesorado por parte de los equipos directivos.
 - Fomentar la formación del profesorado en resolución de conflictos y en técnicas de relajación físico-psíquica.
 - Aprender a controlar las emociones. Intentar exponer las quejas con explicaciones basadas en hechos concretos y proponiendo soluciones. Es importante que cuando se exponga un problema se demuestre que no afecta solamente a uno mismo, sino a todo el equipo.
 - Tener claras las funciones laborales a realizar, clarificando las responsabilidades de cada uno. En caso de no conocerlas en detalle, exigir al equipo directivo que se especifiquen.
 - La capacidad de adaptación y reacción ante los cambios puede ser decisiva para poder superarlos.
 - Planificar tareas que sean compatibles con las capacidades y recursos de los individuos.
 - Favorecer las posibilidades de intervención personal sobre la actividad que se desarrolla para fomentar la satisfacción en el trabajo: modo de hacerlo, calidad de los resultados, tiempos de descanso, etc.
 - Redistribuir las tareas o plantear un nuevo diseño de su contenido para controlar la carga de trabajo. Un exceso o una deficiencia en la carga de trabajo es fuente de estrés.
 - Evitar ambigüedades en cuestiones como la duración del contrato de trabajo y el desarrollo de la promoción profesional. Potenciar el aprendizaje permanente y la estabilidad en el empleo.
 - Fomentar la participación y la comunicación en los centros de trabajo a través de los canales que sean más idóneos: charlas o reuniones, instrucciones de trabajo escritas, tablón de anuncios, buzón de sugerencias, periódico del centro, etc.
 - Distribuir equitativamente a los alumnos con necesidades educativas especiales, profesorado especialista y de apoyo en el aula.
 - Formar específicamente al profesorado en psicología de la infancia y adolescencia.
 - Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal.

- Fortalecer las redes de apoyo social (paseos, reuniones, asistencia a eventos...).
- Realizar un ejercicio físico controlado puede producir efectos tranquilizadores significativos.
- Rediseñar la realización de tareas, organizarse mejor la agenda de trabajo.

5.3.4. CARENCIAS EN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL DOCENTE

A menudo suele recomendarse la realización de técnicas de relajación para aprender a controlar las tensiones. Si bien estas técnicas a veces no son suficientes por no disponer del tiempo necesario en el trabajo para realizarlas adecuadamente. Una vez que la jornada laboral comienza, sobre todo en trabajos multitarea, es complicado encontrar el tiempo para detenerse y relajarse. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 34.4 establece que “siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo”.

En el caso del profesor de secundaria, los niveles de estrés y *burnout* pueden ser mucho más altos que los sufridos en otras profesiones, pero igualmente estos periodos de descanso son mayores, ya que se dispone de las pausas de los recreos y, generalmente, las tardes o las mañanas libres, según el horario del docente. Estas horas son las que podrían aprovecharse para rebajar la tensión mental de este colectivo.

6. APORTACIÓN NOVEDOSA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS SOCIALES DE LOS DOCENTES EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA. LOS TALLERES DE RELAJACIÓN

La aportación novedosa que propone el presente trabajo es la propuesta de realización de talleres de relajación para profesores en los recreos y descansos de la jornada laboral. Para ello se contaría con un trabajador externo (autónomo o freelance). La financiación para dicha contratación provendría de los fondos del AMPA (asociación de madres y padres de alumnos). La fórmula de organizar y ofrecer cursos y talleres en los Institutos de Educación Secundaria financiados por el AMPA es muy habitual (talleres para hablar en público para alumnos de bachillerato, talleres de cine o vídeo, talleres de orientación, etc.) En la propuesta que nos ocupa, la financiación podría ser mixta (AMPA / Fondos del instituto) Se organizarían sesiones de mañana para los alumnos y profesores, y por la tarde para profesores y familias, basándose en la metodología del mindfulness.

Las sesiones estarían basadas en técnicas psicofisiológicas o de autocontrol emocional y/o mindfulness.

6.1. TÉCNICAS PSICOFISIOLOGICAS O DE AUTOCONTROL EMOCIONAL

Son aquellas técnicas que, actuando sobre los estados psíquicos del sujeto, provocan modificaciones en dicho estado, o del funcionamiento biológico y las que incidiendo sobre el estado o función fisiológica del organismo inducen a ciertos estados psíquicos.⁹ elevar el nivel energético del organismo y desarrollar la capacidad de control consciente de los estados de ese sistema, proporcionando el control de la movilización de las energías biológicas para los fines conscientes de la actividad.

Sus beneficios:

- Constituyen un antídoto para el estrés.
- Contribuyen a una adecuada oxigenación de la sangre, lo que a su vez permite mejorar los estados de ansiedad, depresión, fatigabilidad e irritabilidad.
- Contribuye a disminuir la tensión muscular.
- Se utilizan en el tratamiento y prevención de la apnea, de la hiperventilación, la respiración superficial y la frialdad de las manos y los pies.
- Pueden ser utilizadas con carácter preventivo profiláctico ante factores de riesgo para contraer algunas enfermedades.

6.2. TÉCNICAS DE RELAJACIÓN A TRAVÉS DEL *MINDFULNESS*

El libro “*Mindfulness* para principiantes”, de Jon Kabat – Zinn, define al Mindfulness como “una conciencia que se desarrolla prestando una atención concreta, sostenida, deliberada y sin juzgar al momento presente”. Esta es una de las muchas formas de meditación que sirve para rebajar los niveles de estrés, si pensamos en la meditación como algo en lo que nos comprometemos para regular sistemáticamente nuestra atención y energía.¹⁰

El mindfulness y sus aplicaciones en la salud y la enfermedad han sido objeto de estudio y creciente descubrimiento desde hace más de treinta años, desde la fundación de la

⁹ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, TERESA y GARCÍA RODRÍGUEZ, CLARA MARTA, *Revista electrónica Medisur*, Volumen 3, núm. 3, Ed. Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos (Cuba), 2005.

¹⁰ KABAT – ZINN, JON., *Mindfulness para principiantes*, Ed. Kairós, (Grupo Anaya, S.A), 2012.

Clínica de Reducción del Estrés y la Reducción del Estrés basado en la Atención Plena (en adelante REBAP) en el año 1979 en la Universidad de Massachusetts.

El entrenamiento en mindfulness proporcionado por la REBAP y otras intervenciones similares ha demostrado ser muy eficaz en la reducción del estrés y los problemas médicos asociados al estrés (como la ansiedad, el pánico y la depresión), así como en aprender a vivir de un modo más eficaz y pleno con el dolor crónico, aumentar la calidad de vida de quienes sufren de cáncer y de esclerosis múltiple y reducir la incidencia de la recaída en personas con un historial de trastorno de depresión mayor que auguraba un riesgo en ese sentido. Estos son algunos de los muchos descubrimientos clínicos puestos de relieve por la literatura científica. La REBAP también ha demostrado que influye positivamente en el modo en que el cerebro procesa, en situaciones de estrés, las emociones, que facilita, en determinadas regiones de la corteza prefrontal, el paso de la activación del lado derecho a la activación del lado izquierdo (un cambio asociado a un mayor equilibrio emocional) e induce cambios positivos correlativos en el sistema inmunitario.

Otros estudios han descubierto que las personas entrenadas en REBAP presentan una activación de las redes de la corteza cerebral implicadas en la experiencia directa del momento presente. Quienes no han sido entrenados en REBAP muestran una menor activación de tales circuitos y la correspondiente activación de redes implicadas en la generación de narraciones acerca de la propia experiencia. Estos descubrimientos sugieren que la práctica del mindfulness amplía el repertorio de posibilidades de experimentarnos a nosotros mismos e influye en la elaboración de historias que pueden teñir o hasta eclipsar nuestra propia experiencia.

Ahora sabemos que el entrenamiento en REBAP también provoca cambios en la estructura cerebral al engrosar ciertas regiones cerebrales como el hipocampo, que desempeña un papel muy importante en el aprendizaje y la memoria, y adelgazar otras como, por ejemplo, la amígdala derecha, una estructura del sistema límbico que regula las reacciones basadas en el miedo, como las amenazas percibidas de un tipo u otro, incluida la frustración de nuestros deseos.

Cada vez es mayor la literatura científica que documenta los descubrimientos realizados por la investigación sobre el mindfulness.

7. CONCLUSIONES

- 1.-La profesión del docente de educación secundaria es a menudo un reto psicológico, debido al alto número de alumnos disruptivos a los que suele tener que enfrentarse el profesor. Con el paso de los días, el desgaste puede afectar negativamente a su estado de salud psíquico y hacer que decaiga su rendimiento laboral.
- 2.- Una situación psicosocial inadecuada prolongada en el tiempo tiene un fuerte impacto en la salud y puede producir alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...), psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas...) o emocionales.
- 3.-Las técnicas de relajación emergentes como el *mindfulness* han demostrado su utilidad para combatir el estrés diario y el *burnout*.
- 4.- Dada la especial incidencia que el estrés, la depresión y el *burnout* tiene en los docentes, se hace necesario aprovecharse de las citadas técnicas de relajación para ayudar al profesor a mantenerse en un óptimo estado de salud físico-psíquica para prevenir bajas laborales o futuras enfermedades.
- 5.-Este óptimo estado de salud físico-psíquico del docente repercutirá en la calidad de sus clases y ayudará a mejorar el aprendizaje y el rendimiento de los alumnos.
- 6.-Hoy en día es muy habitual la fórmula de organizar y ofrecer cursos o talleres en los Institutos de Educación Secundaria con fondos del propio IES o financiados total o parcialmente por el AMPA, por lo que la integración de talleres de relajación o de *mindfulness* sería posible tanto organizativa como económicamente.

8. ANEXOS

8.1. EJEMPLOS DE EJERCICIOS DE RELAJACIÓN USANDO TÉCNICAS PSICOFISIOLÓGICAS DE MINDFULNESS

8.1.1. EJEMPLO DE SESIÓN USANDO UNA TÉCNICA PSICOFISIOLÓGICA O DE CONTROL EMOCIONAL

Las técnicas respiratorias que se van a exponer han sido tomadas fundamentalmente de las culturas orientales, ya que en el mundo occidental es relativamente reciente el

conocimiento de la importancia que tienen los hábitos respiratorios correctos. Sin embargo, en el Oriente, y especialmente en la India, se utilizan hace siglos los ejercicios de respiración y se ha comprobado el bienestar antes expresado. Debe añadirse que el tiempo de entrenamiento es importante, ya que mientras que el ejercicio puede aprenderse en cuestión de minutos y experimentarse los resultados de forma inmediata, los efectos más profundos del ejercicio no se aprecian plenamente hasta después de varios meses, por lo que una vez que se haya intentado su realización, es conveniente elaborar un programa eligiendo aquellos que le resulten más beneficiosos.¹¹

A continuación, se describe un ejemplo de lo que podría ser una sesión basándose en el uso de una técnica psicofisiológica, tal y como la iría desarrollando el trabajador especialista contratado con los fondos del AMPA / IES:

Observación de la respiración:

1.-Tiéndase en el suelo sobre una alfombra o una manta y colóquese en la posición de “cuerpo muerto”, esto es, piernas estiradas ligeramente separadas una de otra; las puntas de los pies mirando ligeramente hacia fuera, los brazos a los lados del cuerpo, sin tocarlo con las palmas de las manos mirando hacia arriba, los ojos cerrados.

2.-Dirija su atención a su respiración. Coloque una mano en el lugar del cuerpo que vea que sube y baja cada vez que ud. respire o inspire. Fíjese si este lugar encuentra situado en el tórax; si es así, esto significa que ud. no está ventilando adecuadamente los pulmones. Las personas nerviosas tienden a hacer respiraciones cortas y superficiales que solo alcanzan la parte más alta del tórax.

3.-Coloque suavemente las dos manos sobre el abdomen y observe los movimientos que realiza al respirar.

4.-Es preferible respirar por la nariz más que por la boca; por tanto, mantenga sus fosas nasales tan libres como puede antes de realizar los ejercicios.

5.- ¿Se mueve su tórax al compás de su abdomen o, por el contrario, está rígido? - Dedique uno o dos minutos a dejar que su tórax siga los movimientos del abdomen.

Respiración profunda:

1.-Aunque este ejercicio puede practicarse en distintas posiciones, la más recomendable es la que describimos a continuación: Tiéndase en el suelo sobre la alfombra o sobre una manta. Doble las rodillas y separe las piernas unos 20 cm, dirigiéndolas suavemente hacia fuera. Asegúrese de mantener la columna vertebral recta.

¹¹ SOTO, MARÍA T., *Folleto Técnicas de Autocontrol Emocional*, Ed. Hospital Hnos. Almeijeiras, Habana, 1990.

- 2.-Explore su cuerpo en busca de signos de tensión.
- 3.-Coloque una mano sobre el abdomen y otra sobre el tórax.
- 4.-Tome aire, lenta y profundamente, por la nariz y hágalo llegar hasta el abdomen levantando la mano que había colocado sobre él. El tórax se moverá un poco y a la vez que el abdomen.
- 5.-Cuando se haya relajado en la forma que indica el punto 4, sonría un poco, inhale aire por la nariz y sáquelo por la boca haciendo un ruido suave y relajante como el que hace el viento cuando sopla ligeramente. Con ello su boca y su lengua se relajarán. Haga respiraciones largas, lentas y profundas que eleven y desciendan el abdomen. Fíjese en el sonido y en las sensaciones que le produce la respiración medida que va relajándose más y más.
- 6.-Continúe con 5 o 10 minutos de respiración profunda una o dos veces al día durante unas cuantas semanas. Luego, si desea, puede prolongarlo hasta 20 minutos.
- 7.-Al final de cada sesión de respiración, dedique un poco de tiempo a explorar su cuerpo una vez más en busca de signos de tensión. Compare la tensión que siente al acabar el ejercicio con la que sentía empezarlo.
- 8.-Una vez que se sienta familiarizado con la forma de respiración que se describe en el punto 4, practíquela siempre que le apetezca, tanto si está sentado como si está de pie. Concéntrese en los movimientos ascendentes y descendentes de su abdomen, en aire que sale de los pulmones y en la sensación de relajación que la respiración profunda proporciona.
- 9.-Cuando haya aprendido a relajarse mediante respiración profunda practíquela cada vez que note que va a ponerse tenso.

La relajación mediante el suspiro:

- 1.-Siéntese o quédese de pie.
- 2.-Suspire profundamente, emitiendo, a medida que aire va saliendo de sus pulmones un sonido de profundo alivio.
- 3.-No piense en inspirar, solamente deje salir el aire de forma natural.
- 4.-Repita este proceso ocho o doce veces, siempre que sienta que lo necesita, y experimente la sensación de que se está relajando.

La respiración natural completa:

- 1.-Empiece por ponerse cómodo, de pie o sentado.
- 2.-Respire por la nariz.
- 3.-Al inspirar llene primero las partes más bajas de los pulmones. El diafragma presionará su abdomen hacia afuera, para permitir el paso del aire. En segundo lugar, llene la parte media de los pulmones, mientras que la parte inferior del tórax y las costillas expanden ligeramente para acomodar el aire que hay en su interior. Por último, llene la parte superior de los pulmones mientras eleva ligeramente el pecho y lleve el abdomen hacia dentro. Estos tres pasos pueden desarrollarse en una única inhalación suave y continuada, que pueda llevarse a cabo con un poco de práctica en unos segundos.
- 4.-Mantenga la respiración unos pocos segundos.
- 5.-Al espirar lentamente lleve el abdomen hacia adentro ligeramente y levántelo suavemente a medida que los pulmones se vayan vaciando. Cuando haya realizado la expiración completa relaje el abdomen y el tórax.

8.1.2. EJEMPLO DE SESIÓN DE RELAJACIÓN USANDO EL MINDFULNESS

La práctica regular de mindfulness tiene numerosos beneficios tanto físicos como psicológicos. Con sólo 20 minutos al día se suelen percibir cambios importantes en unas 3 semanas. A continuación, se describe un ejemplo de lo que podría ser una sesión basándose en el uso de una técnica psicofisiológica

Ejercicio de meditación guiada / conciencia plena:

Con este ejercicio se trata de centrar la atención en el presente y en el ahora.

- 1.- Busque una posición cómoda. A ser posible sentado, con las manos en el regazo o en los muslos.
- 2.- Comenzamos cerrando los ojos y realizando respiraciones profundas, liberando las tensiones acumuladas.
- 3.- Sienta las extremidades: las manos, los brazos, las piernas y los pies en contacto con el suelo.

4.- Piense en sus sensaciones: calor, frío, etc. Visualice el lugar en el que está. Intente recordar cada detalle. Centre la atención en los sonidos que le llegan: el tráfico de la calle, un reloj de pared, etc. Concéntrese en ellos. Ahora concéntrese en los sonidos que provienen de usted, como su respiración o sus propios latidos.

5.- Centre su atención en los pensamientos o preocupaciones que le ocupan la mente. No los evite, contémpelos e identifíquelos, pero sin participar de ellos, manteniéndose distante. Como si diese un paso atrás limitándose a observar. Si se centra demasiado en un pensamiento o preocupación, sea consciente de que se ha trabado con él, y después déjelo ir. Acéptelo como parte de su realidad presente y vuelva a centrarse en su respiración.

8.2. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- GIL-MONTE, P. R., *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*, Ed. Pirámide (Grupo Anaya, S.A), 2014.
- Goleman, D., “la mente del cuerpo: relación entre las emociones y la salud” en *La inteligencia emocional*, (Ed. Kairós, S.A.), 1996.
- GUTIÉRREZ DEL ÁLAMO, P., y PIEDRABUENA, M., “Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente”, en revista *Salud Laboral Escuela n°4*, Ed. Wolters Kluwer España S.A., noviembre 2011.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, *Notas Técnicas de Prevención 175, 176, 443, 451, 703, 704 y 926*.
- KABAT – ZINN, J., *Mindfulness para principiantes*, Ed. Kairós, (Grupo Anaya, S.A), 2012.
- MARTIN SANTOS, I., *Manual de prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales. Cualificaciones profesionales*, Ed. CEP. 2010.
- MORÓN MARCHENA, J. A., *Educación para la salud y prevención de riesgos psicosociales*, Ed. Narcea Ediciones. 2009.
- OBSERVATORIO PERMANENTE UGT, *Guía de la Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector de la Enseñanza Secundaria*, Ed. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, T., y GARCÍA RODRIGUEZ, C. M., *Revista electrónica Medisur*, Volumen 3, núm. 3, Ed. Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos (Cuba), 2005.
- SOTO, M. T., *Folleto Técnicas de Autocontrol Emocional*, Ed. Hospital Hnos. Almeijeiras, Habana, 1990.