

Metodología para el análisis de los riesgos laborales asociados a las competencias transversales del personal docente en la enseñanza privada

Informe de resultados
Documento de trabajo

1

formación

**Acciones complementarias
y de acompañamiento a la formación.
Convocatoria 1999. Forcem**

Madrid, marzo de 2000

Edita:

Federación de Enseñanza de CC.OO.

Pza. de Cristino Martos, 4, 4º

Tel: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20 . E-mail: fe@fe.ccoo.es

Dirección y Coordinación:

Federación de Enseñanza de CC.OO.

Elabora:

FOREM Confederal. Área de Proyectos

Financia:

Fundación para la Formación Continua. FORCEM

Fondo Social Europeo. FSE

Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación. Convocatoria 1999

Producción:

io centro de diseño y animática. iocentro@jazzfree.com

Depósito Legal: GU-161/2000

Agradecimientos

La Federación de Enseñanza de CC.OO. quiere agradecer la colaboración de todas aquellas personas que han hecho posible este estudio. No podemos nombrar a todas sin correr el riesgo de olvidar alguna, pero sí queremos mencionar especialmente la colaboración de los grupos territoriales constituidos para este estudio en Andalucía, Asturias, Cataluña, Extremadura, Madrid y País Valenciano; las personas responsables de Salud Laboral en los distintos territorios; los Empresarios; el Profesorado de los distintos centros de trabajo; y el Equipo Técnico de FOREM y los/as coordinadores del Proyecto. Sin las aportaciones de todos ellos este empeño no habría sido posible.

De nuevo, GRACIAS.

Indice

Presentación	7
I. Antecedentes, objetivos y metodología del estudio	9
1. Objetivos	13
1. Metodología	14
II. Informe de resultados	17
1. Ámbito de Estudio: los Profesores de la Red Privada de Centros de Enseñanza	19
2. La Salud de los Enseñantes Españoles: Algunos Datos y Modelos de Análisis	24
3. El Trabajo de los Profesores de la Enseñanza Privada: Condiciones de Trabajo, Competencias y Riesgos para su Salud	29
4. Los Discursos de los Profesores sobre su Trabajo, sobre su Salud y sobre los Riesgos Laborales	53
5. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los Delegados de Prevención	59
6. La formación continua en materia de salud laboral	65
III. Conclusiones y orientaciones para la intervención	83
IV. Anexos	97
1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales	99
2. Para continuar trabajando	115
3. Glosario de términos	121

Presentación

Tenéis en vuestras manos el resultado del estudio que, sobre riesgos laborales en la enseñanza privada, ha promovido la Federación de Enseñanza y la Confederación de CC.OO. a través de FOREM.

El estudio, como se expresa en la “exposición de motivos”, pretende “dotar a los delegados y delegadas de prevención de una herramienta metodológica para poder mejorar el desempeño de las funciones y tareas que les corresponden, aportando al análisis de los riesgos laborales la perspectiva de una visión de la naturaleza y tipo de trabajo que estos profesionales desarrollan”.

En este sentido, el trabajo que ahora presentamos cubre dos finalidades precisas, ambas de primera importancia: profundizar en el conocimiento de las condiciones en que se desempeña la labor docente en la enseñanza privada y valorar su relación con la salud laboral y a partir de las conclusiones que se obtienen dar orientaciones concretas a los delegados y delegadas de prevención para intervenir sindicalmente.

Así encontraréis en las páginas que siguen una serie de datos, extraídos en su mayoría de fuentes oficiales, y las consideraciones que el personal técnico responsable del estudio ha realizado sobre las significativas e interesantes entrevistas que ha mantenido con una muestra amplia de profesionales del sector que abarcan todas las categorías profesionales y la diversa tipología de centros existentes.

Datos y consideraciones que sin duda suponen una extraordinaria contribución para el conocimiento de las condiciones en las que se desarrolla la labor docente en la privada y que en esta medida representan una base inmejorable para establecer donde se debe hacer más hincapié al actuar en la prevención de riesgos laborales en particular y en la mejora de las condiciones de trabajo en general.

Porque en efecto, solo se puede intervenir si previamente se ha estudiado en profundidad la situación.

De esta manera podemos afirmar que el presente documento es la “herramienta” con la que pretendíamos dotar a los delegados y delegadas de prevención, pero al

mismo tiempo es un estudio que será del máximo interés para toda persona preocupada por conocer la realidad de las condiciones laborales en la enseñanza privada, y en primer lugar para los profesionales del sector.

Dos cosas nos han llamado poderosamente la atención al leer el informe:

La primera hace referencia a que los profesionales de la enseñanza privada, algo que seguramente sucede también en otros sectores, no identifican las sensaciones que viven y padecen derivadas de sus condiciones de trabajo con cuestiones relacionadas con riesgos laborales y por extensión con la salud laboral. Por decirlo de una manera más gráfica se sigue teniendo la idea de que esto de los riesgos laborales es algo más propio de otros trabajos y profesiones que de la enseñanza. Se ve muy claro en el caso de la construcción o la minería y mucho menos en el de la docencia.

La segunda, que la mayor parte de las preocupaciones, de la insatisfacción profesional y consecuentemente de los motivos de tensión y estrés que padecen los relacionan con las condiciones en que desarrollan su actividad profesional, con la creciente presión social a la que se sienten sometidos y al escaso reconocimiento público de su función.

Ambas cuestiones sitúan dos líneas de trabajo claras para Comisiones Obreras:

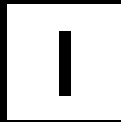
Deberemos intervenir más directamente en la información y formación sobre las cuestiones que son objeto de riesgos laborales y sobre las medidas de prevención de estos riesgos que son la razón de ser de la salud laboral.

Y deberemos apostar decididamente por mejorar las condiciones de trabajo en la negociación colectiva y por incidir institucionalmente en la sociedad para restablecer el valor que tiene la función docente.

Con el presente estudio CC.OO. ha pretendido dar un paso más en nuestra particular contribución en las dos direcciones apuntadas.

De todos dependerá, sindicato y profesionales, que sigamos avanzando en la mejora de nuestras condiciones de trabajo, en la revalorización social de nuestra labor y en la mejora de la calidad de la enseñanza.

Blanca Gómez. Secretaria de Formación de la Confederación Sindical de CC.OO.
Fernando Lezcano. Secretario General de la Federación de Enseñanza de CC.OO.



Antecedentes objetivos y metodología del estudio

“Proponer orientaciones y líneas de intervención sindical que permitan mejorar el desempeño de funciones y tareas de los delegados y delegadas de prevención...”

1. Antecedentes, objetivos y metodología del estudio

En el ámbito de la Convocatoria de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación (1999) -financiadas a través del Objetivo-4 del Fondo Social Europeo y canalizadas a través de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)-, la Federación de Enseñanza de CC.OO ha promovido del estudio "Metodología para el análisis de los riesgos laborales asociados a las competencias transversales del personal docente de la enseñanza privada", realizado por la Fundación Formación y Empleo Miguel escalera (FOREM) y cuyos principales resultados se presentan en este Informe.

Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO, se plantea la necesidad de abordar un estudio cualitativo sobre la salud laboral de los docentes en relación con la naturaleza y el tipo de trabajo que desarrollan estos profesionales, en el sector de la enseñanza privada. Con la elaboración de una metodología para el análisis de los riesgos laborales asociados a las competencias transversales de los docentes, se pretende profundizar en el conocimiento de esta realidad y, a partir de las conclusiones del Estudio, proponer orientaciones y líneas de intervención sindical que permitan mejorar el desempeño de las funciones y *tareas de los delegados/as de prevención* del sector.

En los últimos años la sociedad española ha sufrido cambios profundos. Nadie ignora que la institución educativa, en la medida en que está inmersa en el contexto social, ha recibido la influencia de estas transformaciones en dos sentidos: desde un punto de vista externo, al modificarse la función y la consideración que la sociedad le atribuye y, desde un punto de vista interno, al cambiar las intenciones educativas y las condiciones en las que el profesorado ejerce la docencia.

Entre los cambios más relevantes cabe señalar como, frente a otros momentos históricos en los que se producía un cierto consenso en el terreno de los valores, la situa-

ción actual se caracteriza por la ruptura del mismo. En la medida en que los centros educativos se constituyen como uno de los principales agentes de socialización, se enfrentan a una falta de criterios a la hora de ejercer sus funciones. Se ha producido, también, un incremento de las tareas atribuidas a la institución escolar incluyendo aquellas más propiamente educativas que hasta ahora eran tradicionalmente asumidas por las familias. Por último, cabe destacar que este aumento en la dificultad del trabajo docente junto con la demanda de una formación de calidad, se produce en un contexto de cuestionamiento del propio saber del profesor.

Junto a los factores sociales que se acaban de mencionar, aparecen las nuevas teorías del proceso de enseñanza-aprendizaje, dando lugar a un nuevo modelo educativo al que la LOGSE sirve de marco.

En este contexto, los males que aquejan a los/as docentes, su cada vez más frecuente deterioro físico y psíquico, tiene que ver fundamentalmente con factores psíquicos y sociales pues son, en su mayoría, distintas formas de estrés. Es por todo ello el interés de este estudio pues intenta contribuir a preservar el bienestar del personal docente de los riesgos derivados del ejercicio profesional, promover el desarrollo de su profesión en entornos saludables y, por tanto, avanzar en la consecución de un servicio educativo de calidad.

1.1 Objetivos

El objetivo principal de este estudio ha sido elaborar una herramienta metodológica para los *delegados de prevención* que permita mejorar el desempeño de las funciones y tareas que les corresponden, aportando al análisis de los riesgos laborales la perspectiva de una visión de la naturaleza y tipo de trabajo que desarrollan los profesionales de la docencia.

En este sentido, del objetivo general se desprende los siguientes objetivos específicos:

- Identificar y analizar las competencias profesionales transversales del personal docente en los centros de enseñanza privada.
- Conocer la evolución del sistema de educación y su incidencia en las competencias profesionales transversales del personal docente en los centros de enseñanza privada.
- Detectar los riesgos laborales asociados a las competencias profesionales transversales del personal docente en los centros de enseñanza privada para la correcta prevención de riesgos.
- Determinar las necesidades de formación de los agentes de prevención de riesgos laborales en cuanto a las competencias profesionales transversales y los riesgos asociados a las mismas.

1.2 Metodología

Para la consecución de los objetivos previstos se han empleado dos métodos: el documental y el cualitativo. El primero ha supuesto la recogida y análisis de información en diversas fuentes secundarias y, el segundo, la realización de entrevistas en profundidad y grupos de discusión, orientados por guiones temáticos de carácter abierto diseñados al efecto. A través de este trabajo de campo, se ha buscado una representatividad de carácter cualitativo en base a la construcción de la tipología de empresas (centros docentes) y perfiles profesionales de los profesores. Los datos cualitativos han sido recogidos mediante grabación magnetofónica y transcritos para su posterior análisis.

La metodología cualitativa/estructural propuesta a través de las técnicas de investigación que le son propias, -en este caso, grupos de discusión y entrevistas en profundidad semi-estructuradas-, posee una enorme potencialidad para capturar de primera mano las opiniones y actitudes de los sujetos significativos seleccionados atendiendo tanto al propio objeto de investigación como a los objetivos que se pretenden alcanzar, con el fin de analizar e interpretar los discursos producidos.

Esta metodología lejos de reunir, como puede pensarse en un primer momento, opiniones individuales, recoge los discursos que se producen en el ámbito de lo social, ya que el que habla no es un individuo, si no un sujeto social que soporta y es soportado por una estructura social, por lo que dicho sujeto reproduce un discurso propio del grupo social al que pertenece.

Se han realizado 25 entrevistas personales entre los distintos agentes implicados, desagregadas de la siguiente forma y con los criterios que se señalan a continuación:

- 5 entrevistas en profundidad a responsables empresariales (de centros educativos privados) en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales. Las entrevistas se realizaron a responsables de centros educativos privados en Andalucía, Extremadura y Madrid. Para su selección se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:
 - tipo de centros: concertados y no concertados;
 - niveles educativos;

- entorno en el que están situados (tipo de alumnos);
 - estilo organizativo;
 - orientación educativa; y,
 - orientación ideológica o religiosa.
- 5 entrevistas en profundidad a responsables sindicales en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales. Las entrevistas se realizaron a responsables de Salud Laboral de las Federaciones de Enseñanza (privada) de CC.OO en los territorios de: Cataluña, País Valenciano, Andalucía, Madrid y Extremadura.
- 6 entrevistas en profundidad a delegados/as de prevención de riesgos laborales. Las entrevistas se realizaron en Madrid, Badajoz y Asturias. La selección de los entrevistados se ha realizado atendiendo a distintas variables:
- personales como; género, edad, y
 - relacionadas con el ejercicio de su profesión como enseñante y con el ámbito en el que desarrolla su labor como delegado sindical, como:
 - el tipo de formación: específicamente educativa (magisterio, pedagogía,...) o no (licenciaturas), etc.;
 - experiencia: tiempo dedicado a la enseñanza, niveles en los que ha trabajado, tipos de centros,...;
 - tipo de centro en el que trabaja: concertado-no concertado;
 - nivel educativo en el que trabaja: Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato, BUP, Formación Profesional, Garantía Social; Educación Especial.
- 6 entrevistas en profundidad a docentes. Se realizaron 5 entrevistas en Madrid y 1 en Asturias. Para la selección de los entrevistados se tuvieron en cuenta también las variables personales y las relacionadas con el ejercicio de su profesión señaladas en el apartado anterior y además las referidas a:
- las tareas que realiza en el centro: docente, tutor, responsable de curso de diversificación, coordinador de área o seminarios, jefe de estudios, etc. y,
 - encontrarse o no afectado, en la actualidad, por alguna enfermedad o crisis relacionada con el desempeño de su trabajo.

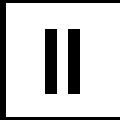
- 4 entrevistas en profundidad a expertos/as en salud laboral procedentes del ámbito académico universitario. Estas se realizaron con expertos reconocidos en la salud de los profesores con diferentes orientaciones.
 - Un reconocido experto/a en temas de malestar docente (Universidad de Málaga);
 - Un experto/a en el análisis de los problemas de salud de los profesores desde un punto de vista psicosocial y sociológico (Universidad de Málaga);
 - Un experto/a involucrado en llevar a cabo programas de intervención en salud en centros de enseñanza, desde un punto de vista organizacional y psicosocial; (Institut Municipal de Salut Publica de Barcelona)
 - Un experto/a en temas de ansiedad y estrés en el ámbito educativo (Facultad Psicología de la Universidad Complutense de Madrid).

Y tres grupos de discusión con las siguientes características:

- 2 con personal docente, seleccionando a los participantes en función de las mismas variables expuestas en el apartado de entrevistas a docentes. Los grupos se celebraron en Badajoz y Asturias.
- 1 con delegados/as de prevención, seleccionando a los participantes en función de las mismas variables expuestas en el apartado de entrevistas a delegados/as de prevención. El grupo se celebró en Málaga.

La ejecución técnica de las actividades previstas ha sido realizada por un equipo de trabajo con experiencia en metodologías de análisis de competencias profesionales y en salud laboral y prevención de riesgos laborales. Para la realización y el análisis de los resultados del trabajo de campo, se ha contado con la colaboración del Gabinete de Estudios en Acciones Comunicativas, S.L GEAC.

Así mismo, se ha contado con la participación de un Grupo de Seguimiento y Evaluación, diseñado al efecto, formado por personas procedentes del ámbito académico y expertas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, en el seguimiento y evaluación efectiva de la investigación desarrollada.



Informe de resultados

“Yo no se qué quieren de mí, ni la sociedad, ni el gobierno, ni los padres de los alumnos, ni los propios alumnos. No se qué quieren de mí...”

1. Ámbito del estudio: los Profesores de la Red Privada de Centros de Enseñanza reglada no universitaria⁽¹⁾

De acuerdo con los datos hechos públicos por el Ministerio de Educación y Cultura referidos al curso 1998-99, hablar de la red de centros privados de enseñanza (concertados y no concertados) supone hablar de:

2.206.616 alumnos y 130.259 profesores

o en cifras relativas, de una oferta educativa que afecta al **30,9 % de los alumnos matriculados en nuestro país y en cuyas aulas (el 28,6 % del total de unidades disponibles) trabajan el 25,8 % de los profesionales de la enseñanza activos en este periodo.**

Los siguientes cuadros recogen con más detalle la distribución por nivel de enseñanza del número de centros (CUADRO 1), de alumnos (CUADRO 2) y profesores (CUADRO 3) que en el curso 1998-99 han constituido este sector de la enseñanza.

(1) Se entenderá en lo sucesivo que donde aparezca "Enseñanza Privada" se refiere al ámbito de la reglada no universitaria

CUADRO 1
Distribución de centros por nivel de enseñanza

CENTROS PRIVADOS	1998-99	1997-98
EDUCACIÓN INFANTIL	4.391	4.485
EDUCACIÓN PRIMARIA	3.491	3.579
EDUCACIÓN ESPECIAL ⁽¹⁾	327	315
EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA	3.258	3.267
B.U.P. y C.O.U.	1.106	1.306
BACHILLERATO L.O.G.S.E.	571	276
BACHILLERATO EXPERIMENTAL	0	43
B.U.P. y C.O.U. A DISTANCIA	-	-
BACHILLERATO L.O.G.S.E. A DISTANCIA	-	-
FORMACIÓN PROFESIONAL (F.P.)	632	697
CICLOS FORMATIVOS DE F.P.	602	325
CICLOS FORM./MÓDULOS PROF. A DISTANCIA	-	-
PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL	203	77

(1) Se refiere a centros específicos de Educación Especial y a centros ordinarios con unidades sustitutorias de Educación Especial

Fuente: Estadísticas de la Educación del Ministerio de Educación y Cultura.

CUADRO 2
Distribución de alumnos por nivel de enseñanza

ALUMNADO	1998-99	1997-98
TOTAL	2.206.616	2.231.586
EDUCACIÓN INFANTIL	363.461	363.366
EDUCACIÓN PRIMARIA	854.722	880.287
EDUCACIÓN ESPECIAL ⁽¹⁾	14.288	14.446
PRIMER CICLO E. S.O.	346.603	357.156
SEGUNDO CICLO E.S.O.	228.374	98.227
B.U.P. y C.O.U.	182.135	293.165
BACHILLERATO L.O.G.S.E.	60.919	26.691
BACHILLERATO EXPERIMENTAL	0	5.495
B.U.P. y C.O.U. A DISTANCIA	-	-
BACHILLERATO L.O.G.S.E. A DISTANCIA	-	-
FORMACIÓN PROFESIONAL I (F.P. I)	34.130	78.615
FORMACIÓN PROFESIONAL II (F.P. II)	60.117	82.438
CICLOS FORMATIVOS GRADO MEDIO	28.548	11.634
CICLOS FORMATIVOS GRADO SUPERIOR	24.981	15.028
MÓDULOS PROF. NIVEL II A DISTANCIA	-	-
MÓDULOS PROF. NIVEL III A DISTANCIA	-	-
PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL ⁽²⁾	8.338	5.018

(1) Incluye el alumnado de las unidades en centros específicos y de las aulas de Educación Especial en centros ordinarios.

(2) Incluye el alumnado de Programas de Garantía Social impartidos en centros docentes y en actuaciones fuera de centros

Fuente: Estadísticas de la Educación del Ministerio de Educación y Cultura

La red privada, como ya se ha dicho, atiende al 30,9 % de los alumnos totales matriculados a nivel nacional pero:

- Mientras que el 50,8 % de los alumnos de Educación Especial y el 49,5% de los de Formación Profesional I están matriculados en centros privados;
- sólo el 15,2 % de los alumnos de Bachillerato-LOGSE estudian en centros privados;
- sobrepasan el 30% del total nacional, los alumnos de Infantil (32,2%), Primaria (33,3%), Primer Ciclo de Secundaria Obligatoria (34,5%) y B.U.P./C.O.U. (34,3%).
- se sitúan por debajo del 30% del total nacional los alumnos de Segundo Ciclo de la Secundaria Obligatoria (25,4%), Formación Profesional II (27,3%), Ciclos Formativos de Grado Medio (24,3%) y Superior (22,6%) y Programas de Garantía Social (27,8%)

CUADRO 3

Distribución de profesorado por nivel de enseñanza

PROFESORADO	1998-99	1997-98
TOTAL	130.259	124.138
E. INFANTIL y E. PRIMARIA	60.113	57.262
E. SECUNDARIA OBLIGATORIA y F.P.	56.752	52.041
AMBOS GRUPOS DE NIVELES (1)	10.769	12.186
EDUCACIÓN ESPECIAL (2)	2.625	2.649

(1) Se refiere al profesorado que compatibiliza la enseñanza en E. Infantil /Primaria y en E. Secundaria /F.P.

(2) Se refiere al profesorado de centros específicos de Educación Especial y de aulas de Educación Especial en centros ordinarios.

Fuente: Estadísticas de la Educación del Ministerio de Educación y Cultura

Como se puede observar el número total de profesores de la red de enseñanza privada ha subido en un 4,9%. Esta variación relativa al alza ha sido reflejo de la subida en los niveles de educación Infantil y Primaria (5%) y Secundaria Obligatoria y Formación Profesional (5%). Mientras, el número de profesores que trabajaban en ambos niveles ha descendido (11,6%).

Como ha podido verse, en los cuadros se ha incorporado una columna con las cifras correspondientes al curso 1997-98 y se han destacado aquellos niveles de enseñanza en los que la tendencia general de redistribución y reducción de la red queda de alguna manera rota.

2. La salud de los enseñantes españoles: algunos datos y modelos de análisis

La salud de los profesores parece ser un campo de preocupación y atención importante para los investigadores de la enseñanza a la vista del número de proyectos, iniciativas y publicaciones relacionadas con el tema; aunque los datos disponibles tienen un alcance limitado en relación con los ámbitos de trabajo de Comisiones Obreras: la evaluación global de la salud, la prevención de riesgos y la promoción de la salud de los trabajadores de la enseñanza:

- Por un lado, las investigaciones se centran en las enfermedades y no en las causas;
- Por otro, los modelos de análisis atienden fundamentalmente a los daños de carácter psicológico que tienen su origen en el desarrollo de la actividad docente;

Según datos ofrecidos por el Ministerio de Educación y Cultura durante el curso 1997-98 los profesores del territorio MEC produjeron un total de 26.793 bajas (excluidas 2.314 bajas por embarazo)*. El CUADRO 4 recoge el número de bajas durante este curso y el anterior, distribuidas por niveles de enseñanza:

CUADRO 4
Bajas por enfermedad de los Profesores del territorio MEC

	Curso 1996-97		Curso 1997-98	
	BAJAS	%	BAJAS	%
PRIMARIA	19.014	60,8	17.663	60,9
SECUNDARIA	12.234	39,2	11.444	39,3
TOTAL	31.248		29.107*	

Fuente: Ministerio de Educación y Cultura

De acuerdo con estos datos se observa que el número total de bajas parece reducirse aunque su incidencia por niveles de enseñanza se mantiene constante.

Durante el curso 1996-97 las enfermedades más frecuentes fueron las producidas por el contagio de enfermedades comunes y la depresión (CUADRO 5)

CUADRO 5
Enfermedades más frecuentes entre los Profesores del territorio MEC durante el curso 1996-97

ENFERMEDADES MÁS FRECUENTES	Curso 1996-97
GRIPE	3.882
DEPRESIÓN	1.566
BRONQUITIS	1.221
LUMBALGIA	1.074
FARINGITIS	977
ESGUINCE DE TOBILLO	883

Fuente: Ministerio de Educación y Cultura

Durante el curso 1997-98, el perfil parece modificarse: la gripe reduce su incidencia en línea con la evolución general; mientras que el número de bajas por depresión y por lumbalgias sube:

CUADRO 5
Incidencia de bajas por enfermedad entre los Profesores del territorio MEC, durante el curso 1997-98

ENFERMEDADES MÁS FRECUENTES	Curso 1997-98
GRIPE	3.135
DEPRESIÓN	1.623
LUMBALGIA	1.105

Fuente: Ministerio de Educación y Cultura

La insatisfacción profesional y las enfermedades psicológicas que afectan a los profesores se plantean, por lo tanto, como un espacio especialmente preocupante en lo que se refiere a la salud y al bienestar del profesorado temas a los que dedican gran número de estudios desde planteamientos muy diversos (ver ANEXO I) pero que parecen coincidir en la identificación de los factores que las originan:

- El cuestionamiento continuo de su profesión y las reformas educativas;
- La pérdida de estatus, prestigio y consideración social;
- Las exigencias crecientes y contradictorias junto con la falta de apoyos e información;
- Los salarios bajos, la escasa promoción y movilidad social;
- La inestabilidad en el puesto de trabajo por ajustes de plantillas ante los cambios en la natalidad y las reformas curriculares;
- La vulnerabilidad y soledad ante los alumnos, padres, compañeros e inspección;
- Los problemas de conducta y disciplina en las aulas;
- Un currículum que atosiga de programaciones, materiales curriculares, evaluaciones, consejos escolares y reuniones múltiples, sin tiempo para sí mismos, para las relaciones personales con los alumnos y los compañeros;

Causas a las que se suman el que todo el mundo sabe y opina sobre la educación, la disposición a la inmolation que caracteriza a los profesores y la percepción de demandas crecientes, conflictivas y cambiantes de la sociedad hacia la escuela.

Al lado de estos acercamientos el **Mapa de Riesgos Laborales** que ha asumido Comisiones Obreras como instrumento de evaluación de la salud laboral en los centros de enseñanza parece ofrecer un marco global de análisis con algunas ventajas importantes:

- Se ha construido desde una cultura preventiva en materia de salud laboral y una concepción positiva e integral de salud como bienestar, físico y psíquico de las personas en sus diferentes puestos de trabajo, no sólo la ausencia de daños;
- Articula tres conceptos analíticos clarificadores:

Condiciones Laborales

Riesgos Laborales (factores del ambiente de trabajo capaces de producir daños)

Daños Laborales (enfermedades o accidentes causadas por factores de riesgos del ambiente de trabajo)

- Ofrece un panorama multidimensional de análisis;

El modelo derivado del Mapa de Riesgos Laborales contempla cinco grupos de factores:

1. **Factores relacionados con el microclima de trabajo en la enseñanza:** son aquellos que tienen relación con el diseño y la configuración de los espacios y hacen referencia a los factores climáticos del ambiente: iluminación, temperatura, ventilación, humedad.
2. **Factores contaminantes del ambiente** (físicos, químicos o biológicos): entre estos factores se incluyen el ruido, el polvo, la convivencia de grandes grupos humanos, los riesgos derivados de la manipulación de productos tóxicos en los laboratorios, etc.
3. **Factores que ocasionan sobrecarga muscular:** son los relacionados con esfuerzos físicos prolongados, levantamiento de pesos, las posturas o posiciones inadecuadas, etc.
4. **Factores que ocasionan sobrecarga psíquica:** son aquellos factores que tienen que ver con la organización, la planificación y la realización del trabajo vinculados con la tensión psicosocial.

5. **Factores tecnológicos y de seguridad:** son aquellos que derivan de las instalaciones y los medios materiales con los que se trabaja (mobiliario, material didáctico, condiciones del edificio y de los espacios, etc.)

La presente investigación toma como marco de referencia este planteamiento integral y global de la salud en el trabajo y se apoya en las distinciones y conceptos analíticos que propone.

3. El Trabajo de los Profesores de la Enseñanza Privada: Condiciones de Trabajo, Competencias y Riesgos para su Salud

Cuando los profesores y profesoras participantes en el estudio se expresan acerca de su trabajo como profesores (en qué consiste ser profesor, qué hacen, cómo se sienten, cuáles son sus condiciones de trabajo, etc.) lo hacen organizando su discurso en torno a cinco dimensiones:

- La relación profesor - alumno.
- La relación del profesor con los otros sujetos que conforman la realidad educativa del centro: empresa, dirección, compañeros y profesores.
- La relación del profesor con la sociedad.
- Las condiciones laborales del docente: sueldo, jornada, horas de trabajo semanales, etc.
- Las características prácticas e instrumentales de su trabajo: la edad y las características de los alumnos por el tipo de enseñanza y el entorno del centro, el número de alumnos, las características del aula, los instrumentos que utiliza en el desarrollo de su trabajo, las características físicas del centro, etc.

Todos los profesores **describen y valoran su realidad** recorriendo estas cinco dimensiones discursivas. Estas dimensiones serían los diversos escenarios en los que:

- los profesores **sitúan su actividad cotidiana** como docentes;
- los profesores desarrollan **modos diferentes de estar, percibir y valorar**;
- los profesores **perciben y se sitúan** ante las situaciones susceptibles de producir los daños (**riesgos**) y ante los **daños** mismos.

Por otro lado, son escenarios que tienen no sólo **diferente peso** en su mundo y sino que ocupan un lugar diferente a la hora de **dotar (y mantener) de sentido su vida como enseñante**.

LAS CONDICIONES LABORALES DEL DOCENTE**LAS CARACTERÍSTICAS PRÁCTICAS E INSTRUMENTALES****LA RELACIÓN PROFESOR-ALUMNO****LAS RELACIONES DEL PROFESOR EN EL CENTRO EDUCATIVO****LA RELACIÓN DEL PROFESOR CON LA SOCIEDAD**

Como se verá, los profesores estarán más preocupados o más sensibles a los riesgos que afectan a la relación profesor-alumno que es el espacio más nuclear en relación con la vida y la identidad del profesor; y se mostrarán más pragmáticos y, quizá menos sensibles, con aquellas cuestiones que afectan menos a que su mundo mantenga su lógica y su sentido, como por ejemplo, los derivados de las características físicas del centro o del aula, de la movilidad de sus alumnos o del uso poco adecuado de la voz.

3.1. Las condiciones laborales del docente

Todos los profesores participantes en el estudio (con independencia de que ocupen algún cargo en el centro, desarrollen alguna función específica o estén o no vinculados con algún sindicato) consideran que desarrollan un trabajo:

- duro;
- con un salario bajo;
- a lo largo de una jornada laboral cargada en exceso de horas lectivas, en comparación con la de sus compañeros de la red pública.

Los profesores afirman que **trabajan mucho** a pesar de lo que todos parecen ver: un trabajo estable, una jornada corta y muchas vacaciones:

“Nosotros tenemos... yo estoy fuera de mi trabajo y tengo que estar defendiendo mi puesto de trabajo frente a mis amigos, vecinos,... Es decir, yo tengo que estar peleando, justificando a todo... el por qué tengo yo más vacaciones que nadie, por qué trabajo menos que nadie, por qué cobro más de lo que me merezco”

(Grupo con delegados andaluces)

Además, en los últimos años, han visto aumentar la carga y la complejidad de su trabajo:

- La puesta en marcha de la LOGSE les ha supuesto un **incremento de trabajo y esfuerzo** (y les está suponiendo);
- La incorporación al nuevo modelo, les supone trabajar más y hacerlo en un medio mucho más **complejo**: los profesores ya no solo tienen que centrarse en los procesos de enseñanza - aprendizaje de sus alumnos sino que tienen que hacerlo de forma globalizada e individualizada, diversificando tareas, ofreciendo posibilidades de trabajo a distinto nivel y ritmo, adaptando los objetivos a los distintos puntos de partida y evaluando los progresos de forma continua y en relación a las aptitudes y posibilidades de cada alumno.

Todo esto supone, por un lado, que el profesor deba especializarse en todo tipo de tareas dentro del aula; y, por otro, que deba extender su acción a todos los ámbitos en los que viven sus alumnos, convirtiéndose en asesor familiar, trabajador social, etc.

- A esto se suma el que las transformaciones que está viviendo la sociedad española han provocado cambios en las **actitudes y demandas de los padres** con respecto a la educación de sus hijos, a los centros y los propios docentes; y cambios en el **perfil del alumnado** que afectan a la relación educativa entre ellos y sus profesores.

En este sentido, están asistiendo con perplejidad a cómo los **padres** han pasado **de confiar** en los profesores en las parcelas de responsabilidad que les correspondían **a mostrarse**, por un lado, **muy críticos** y, por otro, confusos en cuanto a las parcelas de responsabilidad que atribuyen a cada agente educativo.

En este contexto, se plantean las tres primeras **condiciones del trabajo de los enseñantes que afectan a su bienestar y a su salud**:

- **Exceso de trabajo**: todos los profesores se sienten cargados, saturados, de trabajo, (*“no puedo más”*), lo que les provoca sensación de cansancio físico, nerviosismo, irascibilidad y mal humor, síntomas depresivos, estrés...
- **Relaciones cada vez más conflictivas** con los padres de sus alumnos: todos los participantes en el estudio manifiestan su preocupación por tener que relacionarse con las familias de sus alumnos y enfrentar sus demandas y críticas, lo que les provoca mucha tensión.
- **Los cambios que demanda el nuevo sistema educativo**: Los profesores con más edad, con menor formación pedagógica o aquellos que se ven muy distantes del nuevo modelo de enseñanza encuentran dificultades para adaptarse. Temen sentirse desvalidos ante los alumnos, los padres, etc. y no ser capaces de incorporarse a los nuevos métodos y a las nuevas tecnologías. Se sienten frustrados, impotentes y manifiestan síntomas depresivos y de estrés:

“Respecto de lo que es la enseñanza después de tener 23 años de experiencia a veces da la sensación que no he hecho nada, de que no se puede hacer nada, me siento bastante frustrado en mi profesión no porque no la quiera ni me

guste sino porque siempre vamos a remolque en todo lo que estamos haciendo porque los cambios son tan grandes y tan abismales que yo por mucho que intento adaptarme me considero desfasado, anticuado, por ejemplo, con la informática, yo he estado viendo la informática, que si no me metía con la informática (...) entonces voy siempre a remolque, es lo que estaba diciendo, me siento desfasado, caduco a veces. Los niños han cambiado mucho, hoy día nos encontramos que los niños de ahora no son los de antes, han cambiando los intereses, han cambiado los valores, las actitudes, valores que por mucho que intento aproximarme a ellos hay unas diferencias muy grandes (...) Cuando intento resolver problemas me veo impotente, es tan grande la diferencia que es que no, y así es como me siento. A veces tengo sensación de vacío, hay épocas que tengo sensación de vacío, hay épocas que estoy muy contento y hay otras que no estoy tan contento, hay veces que termina el curso y tengo la sensación de que podría haber hecho más, y de que no he hecho nada, yo por lo menos tengo siempre esa sensación, como muy frustrado (...) Estoy siendo quizá muy duro conmigo mismo, pero no encuentro motivación de ningún tipo”

(Grupo de profesores extremeños)

Las condiciones laborales del docente

Población de riesgo	Riesgos	Daños
Profesores de más edad	Exceso de trabajo	Cansancio físico Nerviosismo
Profesores con menor formación pedagógica		Irascibilidad Mal humor
Profesores mas distantes del modelo de la LOGSE	Relaciones conflictivas Cambios en el sistema educativo	Síntomas depresivos Tensión Frustración Impotencia Síntomas depresivos

3.2. La relación del profesor con la sociedad

Todos los profesores opinan que **la sociedad mantiene una relación contradictoria** con los profesores: cada vez demanda más de ellos pero, al mismo tiempo, no confía ni cree en ellos.

Todos comparten la sensación de que su trabajo no es valorado, ni comprendido ni respetado por la sociedad. La sociedad (a través de sus amigos, de los padres de los niños, etc.) les refleja una imagen en la que:

- Ser profesor no parece ser un espacio de desarrollo profesional:

“Es una profesión que se comprende poco y que se valora poco (...) Es una opinión externa y tan generalizada que el profesor, el que va a ser profesor es o porque vale poco, o vaya chollo de trabajo, o yo creo que y ya lo es de tantos años y que luego pues, que siempre ha estado (...) una profesión siempre, poco, económicamente poco considerada, que también es verdad que eso es un aspecto en el día a día importante”

(Entrevista a profesora que actualmente ocupa el cargo de directora de un centro privado no concertado de Madrid)

- La enseñanza no se valora como una actividad que requiera de conocimientos y cualificaciones específicas sino de la que todo el mundo sabe, está dispuesto y se siente con capacidad para opinar, criticar y cuestionar:

*“Todo el mundo sabe de tu profesión, todo el mundo sabe cómo actuar, todo el mundo conoce a sus hijos y... te joroba... parecerá una tontería pero las revistas tipo **Ser Padres...**” (Entrevista profesora de enseñanza privada concertada de Madrid)*

Se sienten compensados y gratificados porque el trabajo con sus alumnos les gusta y les llena de satisfacción; pero esta actitud general les duele y, en los últimos años, parece haberse extendido al interior de la comunidad educativa afectando negativamente al desarrollo de sus tareas como profesor:

- Cada vez más padres no reconocen, ponen en duda y cuestionan su trabajo, como ya se ha dicho:

“A mi lo que me parece más grave (...) las enfermedades causadas por la poca credibilidad que tenemos. Me parece que no tenemos ninguna. Pero no solamente con la dirección, como a lo mejor te pasa a ti, sino porque los padres no tienen ninguna credibilidad en nosotros. No creen en nosotros. Entonces, les parece que estamos siempre a la defensiva; tenemos que tener siempre una coraza, tenemos que defendernos; y es que yo creo que un profesor tenga que defenderse para nada. A mi por lo menos... a lo mejor es que estoy equivocada, pero yo de pequeña y me parece que a lo mejor gente con más edad que yo pues lo puede incluyo corroborar más, pues yo iba a casa y si me quejaba de algo que había pasado en el colegio por supuesto que mis padres no me creían; no porque no me creyeran, porque en algún caso podía tener razón, sino porque se entendía que, si ellos me dejaban en manos de unos profesores, tenían que tener confianza absoluta. Igual que si vas al médico, no vas diciendo primero por delante que no te va a curar. Entonces, yo no entiendo que ahora los padres dejen en manos de nosotros chavales, pero que a la vez están continuamente censurando todo lo que hacemos. Y eso me parece muy... Me parece muy serio porque en algunas familias sí que hay colaboración, pero en la mayoría de ellas yo creo que no. Y eso luego se deja ver en los chavales ”

(Grupo con profesores asturianos)

- Su autoridad es cuestionada por los propios alumnos;
- Los propios profesores empiezan a no valorarse ni a valorar lo que hacen: *“para qué dar la impresión de que nosotros valemos, de que dar clase vale, de que preocuparse por esto vale, de que prepararse bien una reunión vale...”*

El que su profesión no sea respetada socialmente además de generar conflictos (con los alumnos, con los padres, etc.) con la consecuente carga de tensión y estrés; provoca en los profesores comportamientos de autoprotección y problemas de autoestima.

Algunos profesores dan aquí una voz de alarma: ya no es solo que se sientan dolidos, que sientan la necesidad de protegerse o que su trabajo se haga más difícil al poner-

se en cuestión su autoridad. Lo que se pone en juego es el abandono por parte de los profesores de su propia capacitación: al no valorarse ellos mismos y su trabajo dejan a un lado la necesidad de prepararse, de formarse, de dedicar tiempo a reflexionar, etc. Y por lo tanto, aquellos que visualizan este problema plantean el que hay que romper esa dinámica en la que también ellos se ven inmersos: apreciándote, respetándote, valorándote, dando la impresión de que lo haces bien, haciéndolo bien, preparándote, etc.

Como ha podido verse, la relación actual de la sociedad con el profesor, desde el punto de vista de éste último, es en sí misma una situación que pone en peligro la salud y el bienestar psicológico de los profesores provocando tensión, estrés y problemas de inseguridad y autoestima.

La relación del profesorado con la sociedad

Riesgos	Daños
No valoración como profesionales	Frustración
Conflictos con los padres por cuestionamiento de su autoridad	Tensión Estrés
Conflictos con los alumnos por cuestionamiento autoridad	Problemas de autoestima e inseguridad Conductas de autoprotección y aislamiento

3.3. La relación del profesor con los otros sujetos que conforman la realidad educativa del centro: empresa, dirección y compañeros

Para todos los profesores participantes en el estudio contar con el apoyo de los compañeros y de la dirección del centro es fundamental, tanto para el normal desenvolvimiento de su tarea profesional como en momentos de riesgo para la salud; momentos en los que son un punto de apoyo (*“lo salva mucho pues, si hay un equipo alrededor que más o menos apoye esa situación a veces de... no poder más”*) o de catarsis:

“Entonces, bueno, hacemos, a veces, lo que yo llamo terapias de grupo, que no es nada organizado, pero después de las clases pues te sientas ahí en la mesa, en la sala de profesores, y empiezas a hablar, y de alguna manera pues ponerlo en común te libera y marchas a casa teniendo la impresión de que has hecho algo. No hiciste nada, pero, vamos, tienes esa impresión y, bueno, por lo menos lo que liberas ahí, no te lo llevas para casa y eso siempre es bueno”

(Grupo de profesores asturianos)

Pero, desde el punto de vista de estos enseñantes, la posibilidad de trabajar y de sentirse arropado, de llevarse bien con los compañeros, de sentirse a gusto en el centro, incluso la posibilidad de tener esos momentos informales de liberación de tensión, no depende de ellos mismos sino que viene marcada por el modo en el que la empresa - dirección organiza el centro, organización que afecta no solo a las relaciones profesionales sino a las relaciones humanas y al clima relacional del colegio en su conjunto.

De acuerdo con los resultados de la investigación se pueden distinguir dos **modelos de organización de centro** en la enseñanza privada, concertada y no concertada:

- a) Centros Participativos
- b) Centros Jerárquicos;

Veamos, cómo caracterizan, desde su experiencia, los profesores estos tipos de centros:

- a) **Modelo Participativo de Centro:** En estos centros el profesor es y se siente importante: *“piensa que es parte del colegio, su labor es importante; entonces pues realmente en ese sentido se sienten a gusto”*.

La dirección considera a los profesores que contrata profesionales capaces de coordinar y decidir sobre la marcha del centro y confía en ellos la labor educativa. Con el fin de facilitarles su trabajo, organiza, o considera hacerlo, tiempos y espacios para que los profesores puedan trabajar en equipo y decidir los contenidos y secuencias de lo que van a trabajar con sus alumnos, intercambiar conocimientos y experiencias, pensar y discutir líneas de trabajo, etc.

“Una de mis preocupaciones es organizar el cole de modo y manera que tengamos más tiempo para hablar de las cosas, hablar más serenamente, que no vamos siempre con la urgencia de lo... de lo que tenemos que hacer en ese momento... y organizar reuniones para que la gente hable, de cosas diversas, de su trabajo; de su problemática en el aula, de lo que siente, de lo que no siente, sin necesidad de que ahí tenga que salir un documento formal del colegio. Y a veces, esos espacios formalmente no existen; existen lo que se llama espacios informales... en la sala de profesores, en el café (...) Ese ámbito informal es más difícil meterle mano, no se puede trabajar con ello... porque surge cuando surge y es también un espacio privado de ellos, tampoco puedes intervenir en esos momentos. Y a mi sí que me gustaría organizar el cole de manera que hubiera más espacios para esos encuentros”

(Directora de colegio privado concertado de Madrid).

La empresa, además, se preocupa por la formación de sus profesores y por abordar los problemas y conflictos que se les plantean, por lo que es normal que proporcione y gestione cursos, se planteen actividades formativas y de asesoría que les provean de instrumental para afrontar y superar dificultades y que esté atenta a dar respuesta a las necesidades, problemas y demandas de sus profesores:

si tienen problemas de la voz organizan cursos para aprender a utilizarla correctamente; si tienen dificultades en las entrevistas con los padres, proponen que el psicólogo les enseñe a dirigir este tipo de encuentros; si les angustia faltar a clase o pedir bajas, organiza un sistema de sustituciones; etc.

Resumiendo, procura que sus profesores se sientan a gusto porque considera que su rendimiento y la calidad de su oferta educativa depende de ello.

En este tipo de centro, los profesores sienten que controlan lo que hacen, el cómo hacerlo, el porqué y el para qué de su actividad diaria. Se sienten libres, autónomos y respetados y, lo que es también muy importante, apoyados por el centro. Saben que pueden expresar y plantear necesidades y esperar una respuesta positiva por parte de la dirección y la empresa.

El desarrollo de equipos de trabajo es posible y se percibe como un recurso fundamental a la hora de construir líneas y estrategias de actuación.

b) **Modelo jerárquico de centro:** En estos centros las decisiones son tomadas por la empresa y la dirección: deciden los objetivos, los métodos, las estrategias educativas y la propia organización del trabajo y, generalmente, los criterios son más de carácter empresarial y de control que educativos.

Se trata de colegios en los que los profesores sienten que no sólo no son tenidos en cuenta sino que tampoco son considerados elementos importantes en la vida del centro. Valen tanto en cuanto “te usan, en cuanto les sirves, pero nada más”: les cargan de trabajo y responsabilidades en relación con los alumnos y esperan de ellos que no rompan el ritmo, que no generen conflictos, que no rompan la calma. Se sienten “*peones que se ponen y se quitan*” (“*total, ser profesor lo puede ser cualquiera*”) en una organización para la que “no son nadie”, en la que no tienen capacidad para decidir sobre su tarea y acción educativa y en donde la organización del trabajo no deja sitio para (e, incluso coarta) el intercambio y el desarrollo profesional.

De alguna forma, los profesores perciben que la dirección desconfía de todo aquello que pueda suponer “*cambios*” o “*tomar la iniciativa*” o que pueda alterar la relación de poder poniendo en peligro el control de la situación. Control que mantienen, si es necesario, dividiendo y enfrentando a los profesores o por medio de amenazas referidas al peligro de perder el puesto de trabajo:

“Y yo recuerdo en el patio en el recreo hablando y diciendo: Bueno, a ver quien sobra este año, que cada año sobra uno... (...) O cuando nos dicen: Porque ya sabéis que podemos cerrar”

(Grupo de profesores asturianos)

Esta percepción de falta de respeto y de valor del profesor se hace especialmente palpable para los enseñantes en dos situaciones:

- cuando se plantean conflictos. La situación más común parece ser cuando el profesor es agredido por un alumno o es puesto en duda por los padres, situaciones en las que la reacción de la dirección es presionar para que nada salga a la luz e impedir así que el prestigio del centro se vea afectado..
- cuando se ponen enfermos y tienen que cogerse la baja por enfermedad: en esta circunstancia los profesores no solo se sienten presionados por lo que supone de carga adicional para sus compañeros al no contemplarse la sustitución, sino por la propia dirección para acelerar su incorporación.

Como puede adivinarse, los centros que se ajustan o se acercan al **modelo participativo** se viven no sólo como espacios en los que el profesor se siente bien (espacio saludable) sino como espacios que se preocupan y establecen operativos y recursos para hacer frente e intentar solucionar aquellas situaciones que provocan problemas y preocupaciones en los profesores y los alumnos.

“Se puede establecer una correlación entre el modelo jerárquico y el malestar y tensión de los profesores’

- experimentan que no tienen el control sobre sus actividad profesional;
- se sienten desprotegidos, utilizados, presionados y *“no respetados, no valorados, no queridos”*;
- temen perder su empleo;
- temen expresar sus dudas y sus conflictos;

Son muchos los que en este contexto de trabajo optan por rendirse y “sobrevivir”: bien, si eso es posible, no implicándose en la vida del centro fuera de lo que es su aula; bien, rindiéndose a las presiones, adaptándose y manteniéndose callado por temor a enfrentamientos, a sobresalir o al rechazo de todos.

Tienen problemas de frustración, impotencia, tensión, estrés y depresiones.

“Te sientes desprotegido y yo ahí sí que me he sentido psicológicamente muy mal, y me ha costado reincorporarme después (agresión alumno) (...) Hasta mediados de noviembre no he empezado a ser yo, lo he pasado muy mal en todos los aspectos y totalmente desprotegida...”

(Profesora asturiana)

Las relaciones del profesor en el centro educativo

	Riesgo	Daños
a. Modelo Participativo de Centro	Exceso de compromiso Sobrecarga de trabajo	Tensión Estrés
a. Modelo Jerárquico de Centro	Falta de autonomía y libertad Falta de respeto y apoyo Presiones Miedo a perder el empleo	Tensión Estrés Frustración Problemas de autoestima Depresiones

3.4. La relación profesor-alumno

La relación con los alumnos configura el escenario **central** de su profesión y de su identidad como profesores, para todos los participantes en el estudio:

- es su espacio de trabajo;
- es lo que fundamenta su decisión de dedicarse a la enseñanza *“soy maestro por vocación, me gustan los chavales, lo que puedo hacer con ellos, me atrae la relación con ellos”*
- es su espacio de desarrollo profesional (“lo mío, lo que sé hacer”), de satisfacción y gratificación, lo que le mantiene ilusionado, el motor de su trabajo.

Es una relación que, por tratarse de personas, les **involucra** mucho y que experimentan como **intensa**: sea cual sea la duración y la periodicidad de cada encuentro en ese tiempo, dicen, en ella se concentra toda su tarea, todo lo que pueden hacer.

Todos comparten esta sensación pero para los profesores de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Especial parece ser especialmente intensa:

- porque comparten toda la jornada durante todo el curso con los mismos alumnos y ellos son los responsables de atender y desarrollar todas las áreas;
- por las características específicas de sus alumnos que les exigen niveles mantenidos de atención, concentración y autocontrol durante toda la jornada;

Por otro lado, la relación con los alumnos, con independencia de que el profesor establezca su relación desde los contenidos concretos de una asignatura o lo hagan durante todo un curso, abarca a la persona en su **globalidad**: sus conocimientos, actitudes, procesos, sentimientos, etc.

Como ya se ha dicho, los profesores participantes en el estudio consideran de este modo la relación con sus alumnos y todos han vivido con mayor o menor proximidad situaciones de malestar asociadas a cada una de estas características:

- a nivel vocacional, la persona que ha escogido trabajar como profesor porque no ha encontrado otra salida laboral mejor, y se siente frustrado;
- a nivel profesional, el profesor que siente que no controla el proceso educativo de sus alumnos por trabajar en centros que coartan su libertad y autonomía; por lo que se siente frustrado.
- el cansancio de los profesores de primaria y educación especial por lo intensivo y extensivo de su trabajo:

“Yo estoy con pequeños... tengo todas las horas. No hay ninguna hora libre. Entonces es matemáticas, lengua, dibujo, música, gimnasia... es todo una hora detrás de la otra, más luego tienes una tutoría con... tienes la tutoría, la hora de formación con los chavales, que no es solo una hora, sino que tienes que estar preocupada. Mas luego cuando recibes (...) Yo salgo y salgo agachada; o sea, porque es un peso el que llevas encima que te encuentras a la gente (...) Porque llevas muchas cosas encima, tienes que tratar de solucionar, tratar de escuchar. Entonces, bueno, hay que ser fuerte, hay que tener muchas cosas ñino? Pero muchas veces sucumbes a todas esas cosas”

(Grupo con profesores asturianos)

Pero los profesores tienen diferentes modos de ver las cosas cuando se refieren a:

- cómo se plantean la relación educativa;
- qué lugar piensan que ocupa esta relación en el proceso educativo del alumno;
- el nivel de responsabilidad con el que enfrentan el día a día de su trabajo, los profesores manifiestan diferencias importantes que afectan a cómo se sienten y cómo reaccionan en relación con su trabajo.

Con respecto a estas cuestiones, los profesores adoptan posiciones diferentes desde las que viven las condiciones de trabajo de forma peculiar y, por lo tanto, en las que las situaciones que generan malestar y daños para la salud también son distintas.

3.4.1. Modelos de relación Profesor - Alumno

Con respecto a cómo el profesor entiende y organiza la relación misma con sus alumnos, se han podido identificar dos posiciones básicas:

a. Posición centrada en el Profesor: La mayoría de los profesores manejan un discurso sobre la relación profesor - alumno en la que son ellos los sujetos fundamentales: ellos definen las reglas de la relación y lo que se va a realizar en cada momento, ellos definen el estilo docente y esperan que los alumnos les valoren, les respeten, se adapten y se ajusten a la situación y al rol que el profesor propone sea éste el que sea:

Así, si el profesor es de los que *“llega al aula, da su clase y se va”* espera que el alumno atienda cuando hable, se interese por lo que le cuenta y luego estudie; si es de los que *“proponen actividades y proyectos”*, espera que el alumno aprenda embarcándose en los proyectos y actividades que se le proponen; si es *“un activador”* de los que les gusta *“sacar del interior... por medio del diálogo... ser un vehículo para que los chavales rehagan”*, espera que el alumno se muestre activo, participe, trabaje y asuma responsabilidades; etc.

b. Posición centrada en el Alumno: Algunos de los participantes en el estudio se plantean una relación en la que el sujeto es el alumno. Pero sujeto no solo de aprendizaje sino de la propia relación: los contenidos, los objetivos, el camino a seguir y el propio ritmo se determina a partir de los intereses, preocupaciones y necesidades del alumno; donde el profesor es un medio, un colaborador del niño o joven..

Una de las **situaciones de riesgo para la salud** que tiene consecuencias más graves para el profesor se sitúa en este ámbito: **el enseñante percibe que la relación ya no es eficaz para el alumno; ve claramente, día a día, que sus procedimientos no valen o no valen en muchos casos.**

Pero dependiendo de la posición desde la que mire, el diagnóstico será diferente y las posibilidades de acción también:

a. Así, para aquellos profesores que se sitúan en la **Posición centrada en el Profesor** si la relación ha dejado de ser eficaz es porque los alumnos han cambiado: ya no quieren aprender, no respetan al profesor, no creen en él y no se adaptan al sistema.

De manera genérica achacan este cambio a los cambios sufridos por la sociedad que han roto el esquema de autoridad en los que se apoyaba el orden normal de la convivencia social y a la nueva estructura del sistema educativo que obliga a quedarse en las aulas a alumnos que de hecho *“ya están fuera del sistema educativo”*.

Los profesores *“que quieren solo enseñar inglés o enseñar historia y no le dejan dar su clase”*, se ven sin **recursos** para hacer frente y desenvolverse con estos chavales a los que no les interesa la materia (problemas de motivación) y tienen graves problemas de disciplina (falta de atención, alboroto, agresiones). Pero tampoco se sienten con más recursos aquellos que buscan conectar con los alumnos para desde ahí lograr que aprendan y que realicen proyectos. Por un lado, si no quieren aprender *“ya te puedes vestir de lagarterana y bailarles”* que no van aprender nada; y por otro, ven cómo el suelo que les permitía conectar con ellos se ha roto:

“La agresividad se controla, llega el momento que se puede parar un poco; es la desconfianza con la que te mira y esa sonrisa que tiene, que te está diciendo, no se cree nada de lo que le digas, es más (...) te dejan y están diciendo: no me creo nada de lo que me digas, no creen nada, no creen que estés preocupado, es que son incapaces de creer y eso me preocupa más que la, a veces no son tan agresivos, como lo han vivido vienen un poco valientes ya, pero esa desconfianza que tienen dentro (...) No creen nada, es el problema no te dejan que llegues...”

(Grupo de profesores extremeños)

Se sienten *“machacados”* por los alumnos, *“encogidos, de los nervios, con una tensión emocional fuerte”* lo que les lleva a *“salir de clase casi llorando”* y a enfrentar su vida diaria con miedo, sensación de frustración, estrés e impotencia, llegando incluso a generar cuadros depresivos: *“No lo aguanto más”*.

Para estos profesores la única solución que visualizan es la exclusión:

“Faltan muchos y cuando no faltan están rompiendo algo, robando y hay varios altercados y unos... hemos tenido que ir al consejo del cole, hemos tomado medidas disciplinarias apartándolos del aula, y con horarios... han estado estropeando los radiadores y hemos tenido un claustro extraordinario para intentar ver qué posibilidades tenemos de expulsarles o de evitar que al final eso vaya degenerando en algo más serio...”

(Reunión con profesores extremeños)

Es cierto que no todos los alumnos son tan conflictivos, que en sus clases hay niños que quieren aprender, que están dispuestos a aprovechar lo que el profesor puede ofrecerles; pero esto empeora la situación desde el punto de vista de los profesores: se sienten obsesionados y centrados en los que no muestran ningún interés, en los que *“te están haciendo la vida imposible porque no quieren aprender”* en perjuicio de los que si están interesados *“a los que realmente pueden transmitirles todo”*.

A todo lo anterior se suma el reconocimiento por parte de muchos de estos profesores de su dificultad (y temor) a salir del aula, intercambiar experiencia y asumir que sus métodos no funcionan y que necesitan reciclarse:

“somos (...) cerramos la puerta de nuestra aula y nuestra opinión es la que vale y nuestros métodos son los que valen y estamos poco acostumbrados a compartir experiencias y a asumir que a lo mejor lo que hace el compañero está mejor que lo que hago yo y debo cambiar mis esquemas”

(Entrevista profesora de centro privado concertado de Madrid)

b. Mientras que para aquellos profesores que se sitúan en la **Posición centrada en el Alumno** el problema es otro: una profesora extremeña en respuesta a un compañero que se expresaba en los términos anteriores contesta *“esos desmotivados que tu dices... tu dices que están desmotivados... que en realidad lo único que les pasa es que en realidad somos nosotros los que les ofrecemos unos materiales que no les atraen”*.

Los profesores creen que el colegio no ofrece cosas que tengan sentido para los niños y jóvenes que acuden a él, especialmente si éstos son conflictivos. Por lo que los profesores deben reconstruir la relación en otros términos de forma que pueda ofrecer algo a todos y todos encuentren su lugar.

Desde esta perspectiva la relación no se ve rota por el alumno, como sucedía con los profesores que adoptaban la perspectiva anterior, sino que se percibe como un **reto que afrontar**, difícil, que exige trabajo y compromiso pero no imposible. En este sentido, los profesores mantienen este núcleo de su identidad intacto, no comprometido, por lo menos en lo que a los alumnos se refiere.

3.4.2. Papel de la relación Profesor - Alumno en el proceso educativo de éste

Los profesores participantes en el estudio parecen entender de dos maneras diferentes el lugar que ocupa la relación que establecen con sus alumnos en su proceso educativo:

a. Posición Funcional: Para la mayoría, la educación de los “chavales” se desarrolla en muchos ámbitos (la familia, los amigos, los medios de comunicación, otros profesores, ...) y en relación con muchas personas. Cada ámbito de relación tiene su sentido y cumple sus funciones; y lo mismo sucede con la clase y el profesor: El profesor tiene un espacio y un tiempo de relación (la clase y, si es tutor, la tutoría) con sus alumnos en el que debe cubrir unos objetivos concretos, mediante la realización de las actividades que él considera más adecuadas.

Se relacionan con el alumno, pero su ámbito de trabajo se refiere a parcelas concretas y su responsabilidad es limitada: *“los chavales sobreviven a pesar de nosotros, pero si en este cacho, en este trozo, se lo puedes hacer mejor, más agradable...”* (Profesor de secundaria de colegio privado de Madrid).

Lo importante es el alumno y su desarrollo y todo lo que puedan hacer por él en relación con los objetivos marcados en el programa, en el tiempo y el espacio que les corresponden. Hasta ahí está su ámbito de intervención. Los otros profesores, los padres, etc., forman parte del entorno, de la vida de sus niños; pero no constituyen espacios de intervención educativa para los profesores que perciben y construyen su práctica educativa desde esta posición. Se comunican, informan y colaboran con los profesores e informan a los padres como parte de su actividad como profesor pero sus objetivos no van más allá.

Para estos profesores, el trabajo con sus compañeros es un elemento importante a nivel profesional, que corre en paralelo a su trabajo con los niños o jóvenes: intercambia experiencias, recursos, conocimientos,... ideas para resolver conflictos, etc.

Dentro del marco del sistema educativo y de las características peculiares del centro, se siente con la capacidad de definir y decidir qué hacer y cómo hacerlo. Lo que puede hacer en relación al grupo y con cada alumno depende de su formación y de sus aptitudes y de cómo se desenvuelve y se maneja con los alumnos y con la asigna-

tura. Por lo que espera que, con independencia de los objetivos de la empresa educativa (económicos, religiosos, etc.) ésta confíe la parte “técnica” de la educación a los profesores como profesionales competentes; profesionales a los que se debe exigir pero a los que se debe respetar, reconocer, valorar, apoyar si surge algún problema y, en la medida de lo posible, proveer de recursos.

b. Posición Estructural: Para una pequeña parte de los profesores participantes en el estudio (fundamentalmente profesores de Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional y Garantía Social) cada ámbito de la vida cotidiana del alumno es una parte de su proceso global de crecimiento, desarrollo y formación como persona. Todas las partes son complementarias, deben estar articuladas y son integrales, en el sentido de que abarcan todas las dimensiones de la persona.

Desde esta posición, la relación entre el profesor y el alumno debe atender al alumno como totalidad y para ello, por un lado, desde su relación con el alumno el profesor engloba todo lo que al alumno se refiere: su desarrollo integral, que aprenda a aprender, que se sienta bien, que se sienta feliz, que se integre en la sociedad como ciudadano, que pueda acceder a la sociedad en términos de igualdad,... en fin que pueda acceder a una vida plena. Y por otro, la relación se concibe como el eje (“el principal elemento de mi trabajo es el chico”) desde el que incidir en todos los demás ámbitos e involucrar a todos los sujetos de la comunidad educativa (padres, profesores, etc.) y de la vida del chaval, sobrepasando el ámbito escolar (familia, amigos, momentos de ocio, etc.). En resumen, la relación que establece con el alumno es un eslabón del sistema no solo educativo sino social.

De alguna manera, los profesores más cercanos a la **posición funcional** parecen vivir en un mundo en el que es más fácil sentirse bien. Mientras que los profesores que viven el ejercicio de su profesión desde la **posición estructural** habitan en un mundo que les hace más vulnerables a la frustración y a cuestionar el sentido de su actividad como docentes cuando perciben que:

- el sistema educativo no actúa de manera coordinada, en el día a día: los profesores no se ponen de acuerdo en las líneas de actuación, los profesores no cumplen los acuerdos del equipo docente,...
- el sistema educativo deja de ser un eslabón del sistema social que permite al alumno acceder a otros niveles educativos, a un puesto de trabajo,...

- la sociedad (los medios de comunicación, los padres, los amigos, etc.) y la escuela no comparte los mismos valores;

Cuando el profesor *“ve(s) estos problemas y no puede(s) solucionarlos”* se siente participando en un sistema en el que *“lo que está(s) haciendo no tiene sentido”* y *“no sirve para nada”* que puede llevarle, como a uno de los enseñantes que han participado en el estudio, a abandonar.

3.4.3. Vinculación y Responsabilidad de su labor como profesores

Para muchos de los profesores que han participado en el estudio, el tiempo que pasan con los alumnos es un tiempo importante pero no es una relación nuclear en la vida y el futuro del alumno. La relación que establecen con los alumnos es una relación entre otras, de la que no depende el que el chaval “*salga adelante*”, en la que el profesor no se juegue el futuro del alumno o en la que deba “*compensar*” las carencias de la familia, de su entorno, etc. Estos docentes se sienten responsables de tareas concretas en un tiempo y en un espacio también concretos: no se perciben (ni se exigen) como rescatadores o solucionadores de todos los conflictos o problemas que afectan al alumno y, por lo tanto, tampoco se sienten culpables.

Pero la mayoría de los profesores manifiesta un nivel de vinculación mayor: se consideran jugando un papel fundamental en la vida de sus alumnos por lo que se sienten responsables de su futuro, de sus éxitos y de sus fracasos; haciendo de cada acción que realizan algo fundamental (“*si tienes un fallo, el profesor que es consciente sabe que se juega la salud mental de un chaval*”).

Estos docentes viven en una situación potencialmente muy arriesgada para su salud ya que tienden a responsabilizarse de la vida y los problemas de cada alumno: se obsesionan por sus problemas, se culpabilizan si no pueden hacer nada por ellos, ...

“Eso es frustrante, o sea,... a mí... acabo muy amargada, no me puedo quitar el problema de encima, porque un error... un error o el dejar de hacer una cosa un profesor, pues no es perder un papel, es que un chaval pues que abandona el centro o... abandona el centro... abandona el sistema. O un chaval que no le puedes ofrecer una salida y tal... pues puede acabar en un grupo de neonazis... y es que acaban ahí, es que... pues para mí eso es muy frustrante... me marchó... me voy... por lo menos un año (...) es tanto lo que me afecta que también he llegado a pensar que quizás es que tengo que distanciarme un poco, no implicarme tanto”

(Entrevista a profesora madrileña)

3.5. Las características prácticas e instrumentales de su trabajo como profesores

Las características físicas del aula o la arquitectura del centro, la edad y el número de los niños a los que da clase, la utilización constante de la voz o de la tiza,... configuran la parte más pragmática del mundo de los profesores que han participado en el estudio y, probablemente por ello, la parte que relacionan más directamente con lo laboral y con los riesgos laborales.

Las características que nombran y ponen en relación con situaciones de riesgo para su salud son:

- El uso constante e incorrecto de la voz, que les provoca problemas bucofaringeos;
- La utilización de la pizarra y la tiza como instrumento habitual de trabajo, que provoca en muchos profesores reacciones alérgicas y en todos problemas derivados del polvo;
- Las características específicas de los alumnos pequeños y de sus aulas que exigen de los profesores una atención continuada y postura inadecuadas de espalda, lo que se pone en relación con problemas de tensión, cansancio y dolores de espalda;

Las características específicas del trabajo con alumnos de educación especial con problemas de movilidad que obligan a esfuerzos físicos importantes y posturas poco adecuadas, lo que se asocia con problemas traumatológicos y musculares;

- El trabajo con alumnos con problemas de agresividad que expone al profesor a sus agresiones;
- La falta de personal para sustituciones que dificulta que los profesores puedan cogerse bajas por enfermedad;
- La convivencia y el contacto estrecho entre un gran número de alumnos y el profesor lo que facilita el contagio de enfermedades;
- Las malas condiciones de iluminación, ventilación y temperatura de las aulas que pueden ocasionar problemas visuales, respiratorios, etc.
- Las características de los edificios generalmente no preparadas para la actividad de los alumnos;
- Los dispositivos de emergencia del centro y las instalaciones para casos de accidentes.

3.6. Escenarios y Daños

Los escenarios en los que los profesores participantes en el estudio desarrollan su actividad como docentes tienen diferente peso en la construcción de su identidad y de su mundo profesional: el núcleo lo constituye la relación profesor - alumno y el escenario más marginal es el que se refiere a las características prácticas e instrumentales de su trabajo.

Por ello, parece que dependiendo del escenario que se vea afectado las consecuencias y la gravedad del daño producido será diferente.

A partir del análisis realizado puede observarse que a medida que el profesor se siente afectado en un espacio más nuclear su malestar parece mayor, hasta llegar a desear el abandono de su profesión.

El profesor puede tener problemas relacionados con las características instrumentales y prácticas de su trabajo, trabajar muchas horas por un sueldo pequeño, sentirse no valorado socialmente, estar incómodo en su centro de trabajo y sentirse mal por ello; pero si la relación con sus alumnos es buena puede refugiarse y mantener toda su identidad en este escenario;

Pero si la relación con el alumno se rompe, todo parece venirse abajo, todo se cuestiona y nada parece tener sentido:

“Yo no se qué quiere de mi ni la sociedad, ni el gobierno, ni los padres de los alumnos, ni los propios alumnos. No se qué quieren de mi... No me entiendo con ellos, no puedo despertar su interés... No puedo hacer nada por ellos... soy un parásito”

(Entrevista asturiano)

4. Los Discursos de los Profesores sobre su Trabajo, sobre su Salud y sobre los Riesgos Laborales

La visión global del capítulo anterior es una reconstrucción hecha a partir de las visiones y discursos fragmentados de los profesores que han participado en el estudio. En este capítulo vamos a detenernos en los diferentes discursos que manejan los profesores y en las dinámicas que se han desarrollado en las entrevistas y grupos. Este análisis es fundamental ya que permite comprender los límites que suponen los discursos en lo que los profesores perciben, piensan, expresan, ... cuestiones estas fundamentales a la hora de hacer un diagnóstico, valorar la eficacia de las acciones y proponer líneas de acción y comunicación eficaces.

Para los profesores participantes en el estudio, hablar de riesgos laborales, salud laboral o de las condiciones en las que trabajan no es hablar de cuestiones o temas relacionados. Cada uno de estos términos abre campos de significación diferentes, en principio no relacionados:

Cuando se les plantea el tema de cómo son sus **condiciones de trabajo**, en qué consiste ser profesor, el profesor describe en qué consiste su profesión, cómo se siente, que problemas tiene, ... incluidas las condiciones que le causan malestar o enfermedades.

Cuando se les plantea el tema de los **riesgos laborales**, el discurso de los profesores se centra en los accidentes, las características físicas del centro y de las aulas.

Mientras que desde el término **salud laboral**, el discurso movilizado incorpora a las cuestiones anteriores, la alergia provocada por las tizas, las enfermedades derivadas del uso incorrecto de la voz y los problemas psicológicos como la depresión y el estrés, que los profesores asocian cada vez con más contundencia con el ejercicio de su profesión.

Esto puede explicar el que los profesores no se sientan interesados por la prevención de riesgos laborales y al tiempo se muestren extremadamente preocupados por las condiciones en las que trabajan y el malestar que esto les produce: los riesgos laborales se refieren a un terreno que no tiene nada que ver con las cuestiones que realmente les preocupan.

Los profesores carecen de un discurso que comprenda y articule los campos de sentido fragmentados por estos tres discursos pero, como a continuación se verá, a lo largo de los procesos de interacción de los grupos y entrevistas ha sido posible que los enseñantes construyeran puentes: cuando alguno de los participantes establecía el puente mediante el término “salud laboral”...

De ahí que, aunque los términos “riesgos laborales” o “prevención de riesgos laborales” sean significantes vacíos en el campo que se ha investigado, el término “salud laboral” se constituye en un significante en principio restringido pero con posibilidades discursivas importantes.

El hecho de hablar de condiciones de trabajo, de salud laboral y de salud profesional despierta siempre y en todos los casos la actitud de los enseñantes frente a sí mismos. Es una suerte de espejo que les devuelve una imagen preocupante acerca de su papel como sujetos, como profesionales y, eventualmente, como trabajadores en un enclave nuclear dentro del tejido social.

Ese espejo les devuelve, en realidad, una imagen desdoblada:

- un rostro de un “yo ideal” en el que el trabajo que desempeña el enseñante es resultado de una opción “vocacional” en el que son la pieza fundamental de transmisión de valores sociales imprescindibles y del modelado de las generaciones que representan la estabilidad, el futuro del cuerpo social;
- otro rostro de un “yo deslegitimado”, juzgado por quienes hasta hace poco delegaban respetuosamente en ellos la formación de niños y jóvenes, socialmente discutido, presionado y tensionado por todas las instancias y sujetos que participan en su labor y con la pérdida de **poder** y **consideración** tanto dentro de la comunidad docente como de la sociedad en su conjunto.

Estos dos “yoes”, el “ideal” y el “deslegitimado” dan lugar a dos discursos:

- A. El discurso del compromiso de quien es consciente del importantísimo papel que tiene que cumplir de cara a padres, alumnos, empresa y sociedad en su conjunto, y

- B. El discurso de la impotencia frente a la falta de suelo legitimador, de poder y de respeto que necesitan para llevar a cabo una tarea ideal que se les sigue exigiendo pero que nadie confía en que puedan llevar a cabo.

Mantener estos dos discursos supone la expresión de un desgarramiento personal que se manifiesta en la investigación constantemente. Sus malas condiciones de trabajo, sus problemas, sus enfermedades,... las atribuyen siempre a factores externos, en consonancia con esa falta de respaldo que les quita la legitimidad para ejercer lo que, por otra parte, se les demanda.

Pero es curioso que cuando nombran todos sus problemas e identifican a los culpables externos (patronal, dirección, padres, alumnos, sistema educativo, legislación) hay siempre un momento en el que alguien dice que el problema está en él o ella. Cuando esto sucede inmediatamente otro interviniente en el grupo o el propio entrevistador si es una entrevista en profundidad, salta por encima, de esta percepción de que el problema está dentro de uno y vuelve a recurrir al cerco de factores externos.

Cuando se sigue esta mecánica de autodefensa a lo largo del desarrollo de las dinámicas de la investigación lo que parece ponerse de manifiesto es que los enseñantes han perdido su identidad o, mejor, su identidad está desdibujada.

El gran esfuerzo de las personas que han participado en la investigación es encontrar fórmulas que ayuden a dibujar su identidad:

Cuando la dirección falla, y el profesor queda como un simple instrumento de *“usar y tirar”* para la empresa, recurren a la fórmula *“todas las empresas son así”*;

Cuando los compañeros fallan se recurre a la fórmula de *“nos impiden tener comunicación entre nosotros y la gente acaba por ir a lo suyo”*;

Cuando los padres fallan se recurre a: *“nos piden que les sustituyamos y hay cosas que solo se pueden aprender en el núcleo familiar”*;

Cuando los alumnos fallan la fórmula suele ir en dirección a *“en el fondo trabajas para esos seis o siete que te atienden, que te escuchan”*.

Los enseñantes, por lo tanto, explican su mala salud, sus condiciones lamentables de sueldos, de bajas, de hábitat laboral como un conjunto de síntomas, como un síndrome de quien tiene que tapar muchas vías de agua y no tiene ni manos, ni ganas, ni compañía para poder taparlas todas.

La percepción de su “salud laboral” no surge como un conjunto de causas identificables que llevan al “estrés”, a la “depresión”, a la reacción alérgica a la tiza, etc. Expresan, por el contrario, todas estas cosas como un conjunto vago (aunque doloroso) de una sensación de malestar.

La prueba más fehaciente de que esto es así, y de que el término “salud laboral” no se aplica a las personas que han participado en la investigación es que el discurso espontáneo que surge cuando se emplea este significante deriva siempre hacia la parte física, si se quiere material, de lo que a uno le puede ocurrir en el trabajo: alergias, problemas traumatológicos, lesiones, problemas otorrinolaringológicos,...

Cuando el hablar de estos problemas lleva a lo que ellos consideran “condiciones de trabajo” o, de forma más valiente, “problemas”, el discurso deriva entonces hacia lo que podríamos llamar el plano psicológico o psicosocial. El poco sueldo es un agente de depresión porque implica la falta de reconocimiento. El callar en el claustro para sobrevivir o *“tener la suerte de trabajar en una cooperativa de gente maja”* es la diferencia entre la depresión o la satisfacción porque implica la falta o la presencia de reconocimiento. El estar a merced de los padres es causa de depresión porque implica falta de reconocimiento. El tener alumnos rayanos en lo violento o pasivos es causa de depresión porque implica falta de autoridad y de reconocimiento.

Es así que el término depresión, estar quemado, tensión, agotamiento general, y todos los que tienen que ver con esa percepción de malestar, de estrés son el gran saco en el que está encerrada su enorme frustración, su cansancio ante la tarea interminable, agotadora y sin frutos de formular lo que quieren ser.

Los elementos positivos es que, aunque sea empleando palabras comodín (estrés, depresión, agotamiento,...), hay una incipiente conciencia de que hay salidas. Lo que ocurre es que releen su situación en términos de “salud laboral” gracias precisamente a la dinámica de la investigación, o a acciones previas que los sindicatos, algunos compañeros y los medios de comunicación llevan a cabo.

Se ve claramente cómo a medida que avanza el grupo de discusión o la entrevista sienten que aquello que no tenía significado nada más que relacionado con “ la mina, con la construcción o con sus problemas de voz o alergias a la tiza” , nombra bien lo que les está pasando como individuos y como institución. En este contexto

las palabras “riesgos laborales” o “prevención de riesgos laborales” tienden a desplazar el sentido fuera de los límites de su trabajo como enseñantes. Las características del edificio, los planes contra incendio, los planes de evacuación ante emergencias y, en general, el cumplimiento de las normas vigentes al respecto entran más bien en la esfera de lo administrativo, de la relación con la patronal, de la vigilancia que hay que ejercer sobre la empresa para que las normas se cumplan,... El discurso gira en torno a lo que en cualquier otra empresa tendría que ver con la seguridad, no con la salud. Es el único momento en el que hablan como simples trabajadores o como meros ocupantes de un espacio laboral, sin perjuicio de que piensen en sus alumnos y en los cuidados que hay que tener con ellos.

Esto hace que el concepto “salud” cobre significados mucho más importantes, que se relacionan más con su identidad, con su ansia de refortalecer su posición, su compromiso como enseñante.

De ahí que el estudio acerca de la salud laboral en el campo de la enseñanza privada se haya convertido en un estudio acerca de la identidad, del rol social, de la puesta en crisis y de la autopercepción de los enseñantes del ámbito de la enseñanza privada.

5. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los Delegados y las Delegadas de Prevención

5.1. Conocimiento, Percepción, Valoración y Nivel de Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros Privados de Enseñanza

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una ley que a pesar de llevar aprobada desde 1995 (8 de noviembre) es, en general, una desconocida para los profesores de la enseñanza privada sin vinculación sindical.

Esto se debe fundamentalmente a que no parece que los empresarios hayan informado adecuadamente a sus trabajadores sobre la Ley, por lo que la vía de información, cuando ha existido, ha sido abierta por los propios los trabajadores, normalmente vinculados con algún sindicato.

Aunque los plazos de algunas de las acciones exigidas por la Ley han vencido, su nivel de aplicación y desarrollo es mínimo según los resultados del estudio:

- Son muy pocos los centros que han realizado la Evaluación de Riesgos del Centro y de los diversos puestos de trabajo y que tienen un Plan de Prevención. Y cuando lo han hecho, excepto en los casos que luego se verán en los que la iniciativa y la responsabilidad ha corrido a cargo de los trabajadores y del delegado de prevención, ha sido realizada por una empresa contratada por la patronal o la dirección;
- Las acciones realizadas parecen no responder a un plan estructurado (que, como se ha dicho, en la mayoría de los centros no existe) o a una preocupación real por el tema. Son acciones aisladas, parciales y puntuales que responden a necesidades coyunturales o que se han llevado a cabo con la intención de ajustarse a *“lo que marca la Ley”*. En este último caso, se interpreta la ley de forma muy limitada:

Que el centro cuente con un plan de emergencia para la evacuación del centro, salidas de incendio y extintores;

Que en el centro haya un botiquín;

Que el personal tenga revisiones médicas periódicas voluntarias;

- Los centros parecen tener serias dificultades para adecuar sus instalaciones a las nuevas condiciones, por lo que a penas se ha hecho nada con respecto a:

La seguridad estructural de los centros: espacios libres, suelos y escaleras auto-deslizantes, rampas con pendiente adecuadas, etc.

La iluminación, el nivel de ruido, la ventilación, humedad y temperatura de los distintos espacios;

Las características de las aulas adecuándolas a cada tipo de formación y nivel educativo;

5.2. Los Delegados y las Delegadas de Prevención en los Centros de Enseñanza Privados (concertados y no concertados)

Aunque los delegados y delegadas de prevención que han participado en el estudio parecen tener claras las funciones y competencias de éste en su centro de trabajo, su **conocimiento** de la Ley de Prevención es desigual:

- Todos saben que su función es controlar las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud y de los riesgos y que pueden solicitar información sobre estos temas a la empresa, inspeccionar los espacios y los puestos de trabajo y proponer actuaciones dirigidas a la prevención de los riesgos observados y a la mejora de la salud en su centro.
- Todos parecen compartir el discurso global sobre la salud integral - positiva.
- Pero, en general, son pocos los que se la han leído entera y han profundizado sobre ella.

Independientemente de su grado de conocimiento, todos parecen estar de acuerdo sobre cuáles son sus **objetivos**:

A. Con respecto a la empresa, se proponen:

- informar sobre la necesidad de realizar la evaluación de riesgos y tener un plan de prevención; y
- procurar (en el marco de las posibilidades de la organización) el cumplimiento de la ley.

B. Con respecto a sus compañeros, se plantean la necesidad de:

- dar a conocer la ley haciendo especial hincapié en: los derechos y deberes de los trabajadores, lo que se puede pedir y exigir, lo que se puede denunciar, etc.
- sensibilizarlos con respecto a su derecho a *“ponerse malos, a estar de baja y a cuidar de nuestra salud física y mental”*;

- hacerles caer en la cuenta de que ser profesores entraña riesgos directamente relacionados con el desarrollo de su profesión.

Pero para estas personas las **posibilidades de acción** no dependen tanto de ellos mismos como de la **actitud de la empresa y de la dirección** hacia la salud de sus trabajadores y hacia ellos mismos:

a. Cuando la empresa en la que trabaja el profesor - delegado de prevención se ajusta al **modelo de organización participativa**, *“todo se puede hacer”*: El delegado está integrado en estructura organizativa y de funcionamiento del centro, cuenta con plena autonomía para trabajar, se escuchan sus sugerencias y, en la medida de lo posible, se toman las medidas necesarias para anular las situaciones de riesgo y mejorar las condiciones de trabajo. Además, la empresa cuenta con él para el desarrollo de tareas específicas como la evaluación y la elaboración del plan de prevención y posibilita que las realice en colaboración con el resto de los trabajadores.

b. Cuando la empresa en la que trabaja el delegado se acerca más al **modelo jerárquico de organización**, el delegado siente que su capacidad de acción es mínima. Este tipo de empresas no parecen preocuparse por las condiciones de trabajo de sus empleados sino solo en su producción, por lo que el tema de la prevención no es una cuestión prioritaria. Lo que parecen comunicar en sus actitudes y en sus acciones es que prefieren arriesgarse a invertir en prevención aunque luego tengan que pagar las consecuencias.

De ahí, que los delegados vean que todas sus iniciativas dirigidas a informar sobre la ley y movilizar a su cumplimiento son rechazadas o ignoradas.

Son empresas que, por lo tanto, sólo actúan *“cuando no les queda más remedio”*. Y, en este caso, confían a una empresa externa la realización de todas las tareas y *“soportan”* que el delegado acompañe al técnico que realiza la evaluación, y esto por estar obligados por ley.

En este contexto el delegado se siente, no solo como una figura extraña y segregada, sino amenazadora y esto tanto para la dirección como para sus propios compañeros. No menos importante, pero si más desconcertante para los delegados, es **la actitud que perciben entre sus propios compañeros de profesión** ante los riesgos laborales y su prevención y que podría resumirse:

los profesores no tienen interés por este tema;

no están sensibilizados ni tienen conciencia de los riesgos que entraña su profesión; y no quieren complicarse la vida;

Esta actitud de los profesores supone un freno fundamental al desarrollo de sus funciones que se suma a la **actitud de muchos enseñantes hacia el sindicato y sus representantes en el centro:**

- no entienden qué sentido tiene que un sindicato luche por un tema desvinculado de su trabajo, *“algo muy lejano, como algo que no les afecta a ellos (...) Y como algo que no tiene nada que ver con el trabajo que realizan”*;
- desconfían de una organización que se preocupa tanto por un tema de tan poco interés (*“Hay que ver lo que se preocupa el sindicato por el tema de la salud laboral, cuando esto no interesa a nadie”*) interpretando que es un modo que utilizan para entrar en los centros;
- y, muchos de ellos, tienen miedo a ser vinculados con un sindicato:

“Ayer... estuvimos hablando con unos compañeros, unos compañeros, estábamos hablando tan normalmente y cuando apareció el director del centro las compañeras dijeron: nos vamos que... los... perdonar, que nos tenemos que marchar ¿No? ... Perdona que nos tenemos que marchar -plaf! Y nos dejaron ahí -plaf! Con la boca, o sea, con la palabra en la boca ¿no? Entonces en la enseñanza privada hay mucho miedo. Hay mucho miedo”

(Entrevista responsable territorial de prevención de riesgos).

La falta de comprensión y de apoyo de los propios enseñantes es especialmente vivida entre aquellos delegados que trabajan en centros organizados de manera jerárquica. En este momento, los delegados de prevención se ven abriendo un camino con importantes dificultades con respecto a los profesores mismos y, dependiendo del tipo de dirección del centro, con todas o muy pocas posibilidades de actuación.

6. La formación continua en materia de salud laboral

6.1. Datos estadísticos

La principal fuente de información en materia de Formación Continua es la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) que gestiona y canaliza los fondos -provenientes del Fondo Social Europeo (FSE) y de las cuotas de formación profesional de los trabajadores-, para la financiación de las diferentes Iniciativas de Formación (Planes de Formación -de empresa, agrupados, intersectoriales-, Permisos Individuales de Formación, Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación y Permisos Individuales de Formación).

En el sector de Enseñanza hay dos Comisiones Paritarias Sectoriales competentes para este estudio: la C.P.S. de Enseñanza Privada y la C.P.S. Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos.

Para la realización de este estudio se solicitó una explotación estadística a FORCEM, ya que los datos publicados en las Memorias Generales y en las Memorias de las Comisiones Paritarias, están poco actualizados y muy poco detallados, pero los datos facilitados han sido también muy limitados.

En relación a la disponibilidad de datos sobre Formación Continua, señalar algunos aspectos:

- A nivel estadístico los datos que ofrece FORCEM son insuficientes, están poco desagregados y, por lo tanto, no permiten llevar a cabo un seguimiento de la formación financiada.
- Las propias Comisiones Paritarias, interesadas en este seguimiento, tampoco pueden realizarlo ya que la maquinaria de las distintas Convocatorias (Planes y Acciones Complementarias), concentra prácticamente todos los esfuerzos.
- En este sentido, las Comisiones Paritarias no disponen de los recursos financieros ni humanos necesarios (los miembros de las Comisiones no tienen disponibilidad completa, cuándo se cierran las Convocatorias vuelven a sus organizaciones de origen ya que con la creación de FORCEM no se ha liberado un cupo específico).

A la vista de la insuficiencia de los datos, se ha tratado de completar la información con una valoración cualitativa a través de las entrevistas realizadas.

En relación a los Planes de Formación que incluyen **Acciones Formativas relacionadas con los temas de Salud Laboral**, hasta el momento, desde FORCEM se están financiando fundamentalmente:

- Acciones de carácter **legalista**, de conocimiento, aplicación y puesta en práctica de la Ley de Prevención (LPRL)
 - dirigidas a los delegados/as de prevención
 - dirigidas a la gestión empresarial de los temas relacionados con la Salud Laboral (para el personal administrativo o el equipo directivo de la empresa)

- Acciones de carácter más **preventivo**:
 - dirigidas fundamentalmente al personal docente: técnicas antiestrés, educación de la voz, Salud Laboral para docentes, etc.

En cuanto a los promotores de los Planes, los sindicatos se están centrando más en la formación de Delegados/as de Prevención y la formación en materia de prevención para docentes. Las patronales, por su parte, promueven distintos tipos de actuaciones aunque están más centradas en los aspectos legales y especialmente de gestión de la prevención.

Normalmente, las empresas suelen realizar (subcontratar) a través de Mutuas la formación relacionada con la Salud Laboral. Respecto a la formación impartida a través de las Mutuas, los Delegados/as de Prevención participantes en el estudio opinan que no se adecúa a sus necesidades, a las características del sector, (*...es una formación muy generalista*).

Otro de los aspectos analizados, ha sido la inclusión de referencias a los temas de Salud Laboral y la Prevención de riesgos, en los **criterios de prioridad** establecidos por las Comisiones Paritarias en las sucesivas Convocatorias de Planes de Formación.

En este sentido, desde la constitución de las Comisiones Paritarias -la C.P.S. Enseñanza Privada se constituyó el 13 de julio de 1993 (BOE, 3 de septiembre de

1993) y la C.P.S. Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos, el 6 de abril de 1994 (BOE, 27 de abril de 1994)-, no se ha encontrado ninguna referencia a temas de Salud Laboral, hasta la última Convocatoria del 2000.

En la Convocatoria 2000 ambas Comisiones Paritarias (C.P.S. de Empresas de Enseñanza Privada y C.P.S. de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos) incluyen entre los criterios de prioridad referidos al Plan de Formación:

- Acciones destinadas a la prevención del riesgo laboral y/o promoción de la salud en el trabajo
- Planificación de la prevención de riesgos laborales (mejora de gestión)

Esto indica que, hasta el presente año, la sensibilidad de las Comisiones Paritarias Sectoriales competentes, en torno a la necesidad o importancia de incorporar la formación en materia de Salud Laboral en los Planes de Formación, ha sido también muy escasa o, al menos, no ha existido el acuerdo necesario al respecto.

A continuación, se realiza una caracterización de la Formación Continua desarrollada en el sector a través de los Planes de Formación, diferenciando entre la Enseñanza Privada y la Enseñanza Concertada, tratando de evaluar, en la medida que los datos lo permiten, la importancia, características y evolución de la Formación Continua en materia de Salud Laboral.

Comisión Paritaria Sectorial de Enseñanza Privada

En la Convocatoria de 1994, el número de Planes de Formación solicitados es mayor que en 1995 y 1996. En 1994, se aprobaron 23 Planes (22 agrupados y 1 de empresa) con 20.603 participantes; en 1995, se aprueban 27 Planes (25 agrupados y 2 de empresa) que afectan a 25.275 participantes. Por último, en 1996 se reduce el número de Planes aprobados a 16 (15 agrupados y 1 de empresa), pero en el número de participantes sigue incrementándose, 31.812 personas.

PARTICIPANTES - CERTIFICADOS Convocatorias 1994-1996 nº de participantes según Tipo de Plan

Comisión Paritaria: ENSEÑANZA PRIVADA

Tipo de Plan	Año	Participantes de Planes Solicitados	Participantes de Planes Aprobados	% Aprob. (1)	Participantes Certificados	% Certif. (2)
Empresa	1996	573	169	29,5	136	80,5
	1995	460	290	63,0	104	35,9
	1994	553	553	100,0	524	94,8
Agrupados	1996	40.991	31.643	77,2	25.759	81,4
	1995	36.957	24.985	67,6	21.525	86,2
	1994	26.565	20.050	75,5	16.670	83,1
Total	1996	41.564	31.812	76,5	25.895	81,4
	1995	37.417	25.275	67,5	21.629	85,6
	1994	27.118	20.603	76,0	17.194	83,5

Fuente: Base de Datos FORCEM

Datos procesados a 4 de noviembre de 1997

(1) % sobre los participantes de planes solicitados

(2) % sobre los participantes de planes aprobados

**PLANES DE FORMACIÓN
Convocatoria 1997**

nº de planes de formación y financiación según tipo de Plan y fases de tramitación

Comisión Paritaria: ENSEÑANZA PRIVADA

En millones de pesetas

Tipo de Plan	Planes solicitados	Ayuda solicitada	Planes aprobados	Financiación aprobada
Planes de Formación de Empresa	13	211,79	10	29,39
Planes de Formación Agrupados	32	2.233,42	21	588,63
Plan de Grupo de Empresas	3	39,70	2	5,36
TOTAL	48	2.484,91	33	623,38

*Fuente: Base de Datos FORCEM
Fecha de Actualización de los datos: 2/6/99*

En 1997, el número de Planes aprobados asciende a 48 (32 agrupados, 13 de empresa y 3 de grupos de empresas). Los participantes sin embargo se reducen considerablemente respecto a años anteriores, 12.956.

PARTICIPANTES - CERTIFICADOS

Convocatorias 1997

Perfil de participantes según Tipo de Plan

Comisión Paritaria: ENSEÑANZA PRIVADA

Edad del Participante	Planes Agrupados	Planes de Empresa y Grupo de Empresas	TOTAL	%
Menos de 25	1.128	57	1.185	9,15
De 25 a 35	5.852	366	6.218	47,99
De 36 a 45	2.902	196	3.098	23,91
Más de 45	2.275	141	2.416	18,65
Sin Datos	37	2	39	0,30

Género del participante	Planes Agrupados	Planes de Empresa y Grupo de Empresas	TOTAL	%
Hombre	4.473	321	4.794	36,31
Mujer	7.721	531	8.252	63,69

Categoría profesional	Planes Agrupados	Planes de Empresa y Grupo de Empresas	TOTAL	%
Directivos	1.355	35	1.390	10,73
Mandos Intermedios	390	59	449	3,47
Técnicos	2.204	180	2.384	18,40
Trabajadores Cualificados	6.334	365	6.699	51,71
Trabajadores no Cualificados	1.911	123	2.034	15,70

Área funcional	Planes Agrupados	Planes de Empresa y Grupo de Empresas	TOTAL	%
Administración	1.447	276	1.723	13,30
Comercial	180	74	254	1,96
Dirección	1.724	38	1.762	13,60
Mantenimiento	160	48	208	1,61
Producción	8.683	326	9.009	69,54
TOTAL	12.194	762	12.956	100,00

Fuente: Base de Datos FORCEM

Fecha de Actualización de los datos: 2/6/99

En cuanto al **perfil de los participantes** en función de las variables consideradas se observa que:

- Respecto a la **edad**: los participantes menores de 25 años representan el 9% (8% en 1996), los participantes entre 25 y 45 años supone el 72% (74,5% en 1996) y los mayores de 45 el 18,5%, porcentaje ligeramente superior al del año anterior (16%).
- Por **sexo** la participación femenina es mayoritaria en el sector (64%), ligeramente superior a la de la anterior Convocatoria (61%).
- Respecto a la **categoría profesional** se ha incrementado la participación de los directivos (del 6% del año anterior pasa al 10,7%) y, sobre todo, la de los trabajadores no cualificados (del 2% al 15,7%).
- Respecto al **área profesional** el personal de producción (docentes) son los participantes mayoritarios (69,5%) pero, en esta Convocatoria se ha reducido considerablemente su peso, suponían el 80% en 1996, en favor de la Dirección (del 7% pasa al 13%) y de la Administración (del 10% al 13,6%).

ACCIONES FORMATIVAS CERTIFICADAS

Convocatoria 1996

Tipo de Acciones Formativas

Comisión Paritaria: ENSEÑANZA PRIVADA

Denominación Técnica	Nº de Acciones
Acciones Formativas Específicas	202
Adaptación a la Reforma	13
Áreas específicas educac.	109
Áreas transversales	14
Gestión Centros Educativos	8
Docencia e Investigación	12
Proyecto Curricular	14
Técnicas pedagógicas	22
Tutorías	10
Acciones Formativas Transversales	76
Informática de usuario	29
Informática profesional	3
Técnica de venta	6
Gestión Administrativa	4
Idiomas	3
Calidad	5
Seguridad e Higiene	3
Análisis y control financiero	5
Gestión de RR.HH.	18
Total	278

Base: Acciones Formativas Certificadas. Fecha de actualización de los datos: 02/06/99

Fuente: Base de Datos FORCEM

Respecto a las Acciones Formativas certificadas, en 1997 ascienden a 274, un número ligeramente inferior al del año anterior (297). Según el tipo de Acciones, de “Seguridad e Higiene” se realizaron 3 Acciones en 1996 (no se dispone de datos de participantes ni de horas formativas) y 6 en 1997 en las que participaron 213 trabajadores/as, impartiendo-se 6.345 horas de formación. En 1997, se realizó una Acción Formativa de “Socorrismo y primeros auxilios” en la que participaron 32 personas (640 horas formativas).

ACCIONES FORMATIVAS CERTIFICADAS

Convocatoria 1997

Participantes y tipo de Acciones Formativas

Comisión Paritaria: ENSEÑANZA PRIVADA

Denominación Técnica	Nº de Acciones	Nº de Participantes	Media de horas	Horas totales
Informática de usuario	51	2.565	32,2	82.482
Calidad Total	14	877	28,7	25.148
Comunicaciones informáticas	11	536	22,4	12.017
Gestión de RR.HH.	5	413	27,2	11.236
Gestión empresarial	3	196	38,9	7.624
Marketing	4	248	30,3	7.520
Seguridad e Higiene	6	213	29,8	6.345
Habilidades de mando	5	154	33,3	5.130
Trabajo en equipo	3	230	20,4	4.700
Idiomas-Inglés	7	76	50,4	3.830
Otros Recursos Humanos	4	121	23,0	2.780
Comunicación	2	117	23,3	2.725
Atención al cliente	7	112	24,1	2.702
Gestión económica-financiera	1	83	30,7	2.548
Informática profesional	4	67	36,3	2.430
Planificación empresarial	1	64	30,0	1.920
Técnicas de venta	4	63	25,7	1.618
Gestión de control de calidad	1	25	60,0	1.500
Gestión de PYMES	2	44	31,8	1.400
Relaciones Laborales	1	70	20,0	1.400
Telemarketing	1	45	30,0	1.350
Idiomas-otros (España)	2	21	59,5	1.250
Calidad de servicio	1	29	42,0	1.218
Idioma-Francés	2	19	60,0	1.140
Socorrismo y primeros auxilios	1	32	20,0	640
Gestión de cooperativas	1	12	50,0	600
Estudios de Mercado	1	15	35,0	525
Conocimiento de la empresa	1	10	50,0	600
Diseño Gráfico	1	11	25,0	275
Normalización/Homologación/Certificación	1	2	50,0	100
Legislación sociolaboral	1	1	45,0	45
Total Transversales	149	6.471	30,1	194.698
Total Sector	274	12.956	31,9	412.686

Base: Acciones Formativas Certificadas. Datos procesados a 26 de octubre de 1998

Fuente: Base de Datos FORCEM

Comisión Paritaria Sectorial de Enseñanza Concertada

En el sector de Enseñanza concertada, el número de participantes en Planes de Formación aprobados se incrementa en 1995 y muy fuertemente en 1996, pero vuelve a reducirse en 1997, situándose la participación en 46.259 personas.

PARTICIPANTES - CERTIFICADOS

Convocatorias 1994-1996

n° de participantes según Tipo de Plan

Comisión Paritaria: Emp. Enseñanza Priv. sostenidas total o parc. con Fondos Públicos.

Tipo de Plan	Año	Participantes de Planes Solicitados	Participantes de Planes Aprobados	% Aprob. (1)	Participantes Certificados	% Certif. (2)
Empresa	1996	1.873	1.645	87,8	1.044	63,5
	1995	2.814	2.589	92,0	2.714	104,8
	1994	157	117	74,5	129	110,3
Agrupados	1996	81.740	71.122	87,0	62.324	87,6
	1995	41.955	37.443	89,2	33.247	88,8
	1994	3.339	3.006	90,0	1.702	56,6
Total	1996	86.613	72.767	87,0	63.368	87,1
	1995	44.769	40.032	89,4	35.961	89,8
	1994	3.496	3.123	89,3	1.831	58,6

Fuente: Base de Datos FORCEM

Datos procesados a 4 de nov. de 1997

(1) % sobre los participantes de planes solicitados

(2) % sobre los participantes de planes aprobados

PLANES DE FORMACIÓN
Convocatoria 1997

nº de planes de formación y financiación según tipo de Plan y fases de tramitación

Comisión Paritaria: Emp. Enseñanza Priv. sostenidas total o parc. con Fondos Públicos.

En millones de pesetas

Tipo de Plan	Planes solicitados	Ayuda solicitada	Planes aprobados	Financiación aprobada
Planes de Formación de Empresa	7	65,18	7	33,21
Planes de Formación Agrupados	68	5.542,32	60	1.849,88
Plan de Grupo de Empresas	2	10,00	1	1,38
Total	77	5.617,50	68	1.884,47

Fuente: Base de Datos FORCEM
 Fecha de Actualización de los datos: 2/6/99

PARTICIPANTES - CERTIFICADOS

Convocatorias 1997

Perfil de participantes según Tipo de Plan

Comisión Paritaria: Emp. Enseñanza Priv. sostenidas total o parc. con Fondos Públicos.

Edad del Participante	Planes Agrupados	Planes de Empresa y Grupo de Empresas	TOTAL	%
Menos de 25	894	64	958	2,07
De 25 a 35	12.410	608	13.018	28,14
De 36 a 45	13.644	475	14.119	30,52
Más de 45	17.383	386	17.769	38,41
Sin Datos	389	6	395	0,85

Género del participante	Planes Agrupados	Planes de Empresa y Grupo de Empresas	TOTAL	%
Hombre	13.535	626	14.161	30,61
Mujer	31.185	913	32.098	69,39
Sin Datos	0		0	0,00

Categoría profesional	Planes Agrupados	Planes de Empresa y Grupo de Empresas	TOTAL	%
Directivos	1.468	80	1.548	3,35
Mandos Intermedios	769	72	841	1,82
Técnicos	10.864	406	11.270	24,36
Trabajadores Cualificados	30.071	969	31.040	67,10
Trabajadores no Cualificados	1.544	12	1.556	3,36
Sin Datos	4		4	0,01

Área funcional	Planes Agrupados	Planes de Empresa y Grupo de Empresas	TOTAL	%
Administración	737	164	901	1,95
Comercial	10		10	0,02
Dirección	1.466	65	1.531	3,31
Mantenimiento	445	27	472	1,02
Producción	42.062	1.283	43.345	93,70
Sin Datos	0		0	0,00
TOTAL				

Fuente: Base de Datos FORCEM

Fecha de Actualización de los datos: 2/6/99

En cuanto al **perfil de los participantes**:

- Por intervalos de **edad**, los menores de 25 años representan el 2%, porcentaje ligeramente inferior al registrado el pasado año (3%). Los participantes de entre 25 y 44 años son mayoritarios, concentran casi el 60% aunque su participación se ha reducido en relación al año anterior (66%). Por último, se ha incrementado el peso relativo de los participantes mayores de 45 años, 38% frente al 30% en la Convocatoria anterior.
- Por **sexo**, la participación femenina sigue siendo mayoritaria, acentuándose ligeramente esta tendencia en 1997 (del 65,5% al 69%). La proporción de mujeres participantes es mayor que en el sector de Enseñanza Privada.
- Según la **categoría profesional** la participación se concentra en el grupo de trabajadores cualificados (67%) y en los técnicos (24%). La participación de trabajadores no cualificados y de directivos es muy inferior a la que se registra en el sector de Enseñanza Privada.
- Respecto al **área profesional** prácticamente la totalidad de participantes está entre el personal de producción (docentes). Concentración mucho más acentuada que en el sector de Enseñanza Privada.

Respecto a las **Acciones Formativas** certificadas, en 1997 ascienden a 1653, un número muy semejante al del año anterior (1650 Acciones). Según el tipo de acciones, el peso de las Acciones Transversales se incrementa, del 25,5% que representaban en 1996, al 33% del total en 1997.

En 1996, se realizaron 11 Acciones de “Seguridad e Higiene” en las que participaron 300 personas y, en 1997, se produce un fuerte incremento realizándose 40 Acciones Formativas en esta materia, en las que participaron 38.682 trabajadores/as, convirtiéndose en el segundo tipo de Acciones Formativas Transversales con mayor participación -después de la “Informática de usuario” claramente mayoritaria en cuanto a número de acciones y participación-. También este año se desarrolló una acción de “Socorrismo y primeros auxilios” en la que participaron 48 personas.

El número de Acciones y de participantes en Acciones de “Salud Laboral” es muy superior al registrado en el sector de la Enseñanza Privada.

ACCIONES FORMATIVAS CERTIFICADAS

Convocatoria 1996

Participantes y Tipo de Acciones Formativas

Comisión Paritaria: Emp. Enseñanza Priv. sostenidas total o parc. con Fondos Públicos.

Denominación Técnica	Nº de Acciones	Nº de participantes
Acciones Formativas Específicas	1.228	45.809
Adaptación a la Reforma	185	8.463
Áreas específicas educac.	278	8.209
Áreas transversales	138	9.926
Gestión Centros Educativos	26	921
Docencia e Investigación	107	2.709
Proyecto Curricular	230	7.148
Técnicas pedagógicas	133	4.385
Tutorías	87	4.048
Acciones Formativas Transversales	422	17.559
Informática de usuario	322	10.806
Informática profesional	9	963
Gestión Administrativa	3	91
Diseño Gráfico	8	206
Calidad Total	11	980
Análisis y control financiero	3	48
Almacenaje y stock	1	20
Gestión de RR.HH.	36	3.219
Gestión económico-financiera	5	280
Gestión empresarial	3	559
Seguridad y vigilancia	4	87
Seguridad e Higiene	11	300
Legislación	2	39
Ingeniería y nuevas tecnologías	2	40
Mantenimiento de equipos	2	39
Total	1.650	63.368

Base: Acciones Formativas Certificadas. Fecha de actualización de los datos: 02/06/99

Fuente: Base de Datos FORCEM

ACCIONES FORMATIVAS CERTIFICADAS

Convocatoria 1997

Participantes y tipo de Acciones Formativas

Comisión Paritaria: Emp. Enseñanza Priv. sostenidas total o parc. con Fondos Públicos.

Denominación Técnica	Nº de Acciones	Nº de Participantes	Media de horas	Horas totales
Informática de usuario	399	10.868	29,7	323.128
Seguridad e Higiene	40	1.209	32,0	38.682
Comunicaciones informáticas	41	1.004	24,0	24.066
Calidad Total	11	596	29,1	17.345
Idiomas-Inglés	12	209	38,1	7.970
Informática Profesional	15	203	34,6	7.030
Gestión Administrativa	1	80	80,0	6.400
Otros Recursos Humanos	11	247	28,3	6.992
Gestión de RR.HH.	6	129	30,3	3.905
Relaciones Laborales	5	100	34,1	3.410
Idiomas-otros (España)	3	60	37,5	2.250
Socorrismo y primeros auxilios	1	48	26,0	1.248
Gestión económico-financiera	1	45	26,0	1.170
Normas y Seguridad Social	1	34	25,0	850
Secretariado	1	10	70,0	700
Comunicación	1	18	24,0	432
Idiomas-francés	1	6	60,0	360
Normalización/Homologación/Certificación	1	15	20,0	300
Contabilidad	1	7	20,0	140
Control de procesos	1	5	25,0	125
Total Transversales	553	14.893	30,0	446.503
Total Sector	1.653	46.259	38,9	1.799.853

Base: Acciones Formativas Certificadas
 Datos procesados a 26 de octubre de 1998
 Fuente: Base de Datos FORCEM

6.2. Necesidades formativas

¿Que priorizamos?

La formación en temas relacionados con riesgos psicosociales es muy escasa en los tres niveles regulados por el Reglamento de los Servicios de Prevención, especialmente en el nivel superior.

Para la **formación de los trabajadores** se consideraron prioritarios los siguientes contenidos:

1. Qué es el estrés
2. Cómo luchar contra el estrés
3. Riesgos de estrés en el puesto de trabajo
4. Cómo identificar síntomas de estrés
5. Cómo mejorar las condiciones de trabajo para prevenir el estrés

Para la **formación de los delegados de prevención** se consideraron prioritarios los siguientes contenidos:

1. Cómo mejorar las condiciones de trabajo para prevenir el estrés
2. Qué trabajos producen estrés
3. Cómo identificar síntomas de estrés
4. Riesgos de estrés en el puesto de trabajo
5. Cómo luchar contra el estrés

Los contenidos formativos que se estiman más adecuados son los siguientes

1. Factores de estrés
2. Efectos del estrés
3. Salud mental en general
4. Soluciones preventivas
5. Métodos de evaluación
6. Costes y dificultades

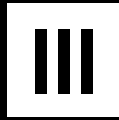
Las prioridades formativas en los diferentes colectivos que intervienen en la prevención, serían de manera general:

Prevencionistas	métodos de evaluación y prevención
Empresarios	costes del estrés
Delegados de Prevención	factores de riesgo
Trabajadores	efectos del estrés
Inspectores de Trabajo	salud mental y factores de estrés

En opinión de los entrevistados, son los centros universitarios las entidades más capacitadas para impartir este tipo de formación seguidos de los órganos técnicos de la administración y los propios servicios de prevención.

También consideran adecuados como entidades formativas a los sindicatos y a los centros privados de formación.

Se han expresado bastantes reticencias en relación con la capacidad de las Mutuas para impartir este tipo de formación y aparece una clara desconfianza respecto a las posibilidades de las organizaciones empresariales en este sentido.



Conclusiones y orientaciones para la intervención

“Se nos hace sentir culpables, nos hacen sentir indefensos y lo que dices, somos mientras les vales, tengas el trabajo, les resuelvas la papeleta, que no se alborote nadie, que todo siga un orden. Pero ¿quién nos ayuda a nosotros? Nadie”

Factores laborales de riesgo psicosocial

El estudio acerca de la salud laboral en el ámbito de la enseñanza privada no universitaria pone de manifiesto la prevalencia de los factores laborales de riesgo psicosocial sobre la salud de los trabajadores de este Sector.

Existe suficiente evidencia científica sobre los efectos negativos de estos factores, pero el conocimiento sobre la exposición a los factores de riesgo laboral es muy insuficiente. Solamente se dispone de datos procedentes de las encuestas sobre condiciones de trabajo de ámbito nacional y europeo y de los escasos estudios empíricos de ámbito nacional. El resultado de los grupos de discusión, pone de manifiesto la existencia de unos perfiles de riesgo muy ricos en factores psicosociales. El estudio se convierte en un estudio acerca de la identidad, del rol social y de la autopercepción de los enseñantes de este ámbito en el que parece ser un momento de crisis y de cuestionamiento de su valor como profesionales.

Según los participantes de estos grupos, los **aspectos** sobre los que habría que **actuar de forma prioritaria** para **evitar el daño a la salud** en las situaciones descritas serían:

- Incrementar los recursos materiales y humanos (plantillas) y mejorar la organización de los mismos.
- Aumentar el control de los trabajadores sobre las tareas educativas.
- Prestar atención al “factor humano”: mejorar la actitud de la dirección, proporcionar formación y posibilitar la promoción.
- Dar al profesorado una mayor participación en los centros de trabajo, tanto en los objetivos que se establecen como en la toma de decisiones.

- Mantener una política informativa hacia los padres y hacia la sociedad que permita recuperar el prestigio social del profesorado.
- Mejorar la percepción social sobre el profesorado destacando las “competencias profesionales específicas” de este colectivo, competencias no generalizables al resto de la sociedad tan sólo por el hecho de “ser padres”.
- Adoptar medidas que ayuden al profesorado a mejorar su identidad y su auto-percepción en un momento de crisis y de cuestionamiento social de la labor del profesorado. En el estudio aparece una actitud del profesorado frente a sí mismos, crítica y “en espejo”: el “yo ideal”, que da lugar a un discurso vocacional y con un fuerte compromiso social y el “yo deslegitimado” con un discurso de la impotencia frente a la falta de suelo legitimador y de respeto necesario para ejercer una tarea “ideal” que por un lado se les exige, pero por otro se desconfía demasiado a menudo en que puedan llevarla a cabo.
- Reivindicar un salario acorde con el trabajo realizado. El bajo salario abunda en la falta de reconocimiento social. No se corresponde la acumulación de “responsabilidades” sobre la tarea docente y la importancia que “teóricamente” la sociedad asigna a esta profesión con la remuneración que estos profesionales reciben.
- Buscar “puentes” que acerquen el discurso existente sobre preocupaciones, malestar, problemas y condiciones de trabajo con el discurso en torno a su salud y los riesgos laborales. El estudio pone de manifiesto que los términos “riesgos laborales” o “prevención de riesgos laborales” son significantes vacíos en el campo que se ha investigado, considerando el tema de “riesgos laborales” como un tema de carácter marginal. El término “salud laboral” se constituye como un significante con mayores posibilidades discursivas que los otros términos. Así mismo, si alguien se preocupa por la salud laboral y/o profesional del profesorado se considera que a lo que se está dando importancia es a “ellos como enseñantes y como personas”. Este aspecto debe ser motivo de reflexión para dotar de legitimidad la intervención sindical. Es necesario reconocer los temas de interés para los profesores y adaptar la intervención sindical a los contextos laborales para que no sea percibida como “una amenaza”, tratando de establecer un vínculo basado en la percepción de que el sindicato se preocupa por ellos y les apoya, les valora como profesionales que son.

El profesorado. Distintos escenarios de actuación

El profesorado se desenvuelve en cinco escenarios, que describe con claridad a lo largo de las entrevistas, y que tienen diferentes pesos a la hora de valorar su actuación como enseñante.

El escenario más importante y el de mayor peso es el de PROFESOR-ALUMNO. Es el escenario central, es el espacio de trabajo por excelencia y el de desarrollo profesional. En este Escenario el estudio ensaya dos Modelos de relación profesor-alumno:

a) Posición centrada en el profesor, el profesor define las “reglas” y espera respeto y valoración. Si la relación profesor-alumno no funciona es “porque los alumnos no funcionan, han dejado de creer en el profesor, no quieren aprender, no se adaptan al sistema...” Este “tipo” de profesorado echan la culpa a la sociedad por haber roto el esquema de autoridad.

b) Posición centrada en el alumno, el alumno es el sujeto fundamental, los objetivos, ritmos, contenidos, se marcan a partir de las necesidades del alumno. En esta posición el profesor se plantea a menudo que quizá sea él y no el alumno el que falla, se plantea su motivación. La relación se plantea como un reto diario.

En estos Modelos (que como tales Modelos no se dan “puros”) el riesgo de salud se presenta cuando la relación profesor-alumno no es eficaz.

El papel PROFESOR-ALUMNO en el proceso educativo también genera dos modelos:

a) Modelo funcional. El profesor define su espacio y su tiempo y separa sus ámbitos de actuación: su clase. Fuera de este espacio y este tiempo entran los otros ámbitos de intervención (fuera de su competencia): la familia, los amigos, los medios de comunicación...

b) Modelo estructural. El profesor considera que cada ámbito de la vida cotidiana del alumno es una parte de su proceso global de desarrollo. Todas estas partes son complementarias, integrales, articuladas. El profesor debe atender la totalidad del alumno.

El estudio pone de manifiesto que el profesor tipo b) en ambos Modelos es más vulnerable a la frustración y a cuestionar su actividad como docente.

El Segundo Escenario es el que marca las relaciones PROFESOR-CENTRO . Se presentan dos Modelos de Organización: el Participativo y el Jerárquico. Parece que el profesorado se siente mejor en un modelo Participativo ya que se siente “parte del colegio” y se concluye que las “malas/ conflictivas/ relaciones” son un foco de tensión (riesgo de salud), mientras que las buenas relaciones humanas, clima participativo ayudan al profesorado a descargar otras tensiones de otros escenarios. Una propuesta preventiva y saludable sería organizar los tiempos para que el grupo de profesores tuviera posibilidad de intercambios, como si de “terapia de grupo” se tratase, que mejoraran las relaciones y rebajaran el nivel de estrés.

El Tercer Escenario es el de PROFESOR-SOCIEDAD . Destacamos en estas conclusiones la relación contradictoria de la Sociedad con la figura del profesor: Por una parte cada vez se generan más demandas sobre el profesorado, pero por otra no parece confiar excesivamente en su labor, dando como resultado una percepción de “baja consideración”. Todo el mundo opina, sabe, cuestiona, critica... En esta situación el profesorado se defiende “encerrándose “ en el aula buscando la gratificación/compensación en el trabajo con sus alumnos. Si la autoridad también fuese cuestionada por los propios alumnos se producen comportamientos de claro riesgo en su salud: pérdida de autoestima, comportamientos de autoprotección, tendencias corporativas de protección...

El Cuarto Escenario es el referido a las CONDICIONES DE TRABAJO. Aparecen riesgos claros asociados a situaciones de: Exceso de trabajo, Relaciones conflictivas (Padres, Centro Educativo), Ratios elevadas, Cambios constantes y con fuertes requerimientos al profesorado (cambios de valores, legislación cambiante...)

Por último el Quinto Escenario es el que más claramente identifican con los riesgos laborales – los cuatro anteriores como ya hemos dicho pertenecen a otros campos de sentido- es el de las CARACTERÍSTICAS PRACTICAS E INSTRUMENTALES.

En este Escenario definen situaciones de riesgo como: el uso prolongado de la voz, las posiciones incorrectas (educación infantil fundamentalmente), el estar continuamente de pie, el uso de la tiza, la exposición al contagio de enfermedades, la falta

de profesorado para sustituir en caso de enfermedad produce la sensación de que “no te puedes poner enfermo” y si lo haces aparecen sentimientos de culpabilidad, malas condiciones del edificio: luz, ventilación, espacios pequeños, falta de escaleras de incendio, etc.

Como colofón deberíamos ser capaces de crear un ESCENARIO PREVENTIVO, ayudando a identificar claramente situaciones de RIESGO que actualmente no son vistas como tales, pero sí son vividas con mucha tensión. Debemos “prevenir” y cuidar nuestra salud como docentes. Al mismo tiempo es necesario “fortalecer” profesionalmente al profesorado, dotándoles de instrumentos que les capaciten para enfrentarse adecuadamente a los nuevos retos de la tarea docente. Parece que la herramienta mejor valorada es la formación continua, percibida por el profesorado como un “instrumento fundamental”.

Situación actual de la prevención de riesgos

Debilidades

Existe una carencia de instrumentos adecuados para la evaluación de riesgos psicosociales. Faltan instrumentos de evaluación específicos y los de carácter general son muy limitados en los aspectos psicosociales.

Existe una desconexión importante entre el conocimiento disponible y la práctica preventiva. Mientras la Universidad lleva años investigando esta problemática en las empresas apenas hay actividad preventiva en este terreno.

No existen programas específicos de investigación e intervención dirigidos a la prevención de riesgos psicosociales.

Se desconocen los costes, que en términos de absentismo y pérdidas de productividad, suponen para las empresas los efectos de los riesgos psicosociales.

Existe una gran desproporción entre las necesidades de formación e intervención y el escaso número de técnicos con preparación suficiente para abordar ambas necesidades. Esta desproporción afecta fundamentalmente a las Mutuas.

El nivel de formación, de algunos de los agentes que intervienen en la prevención, sobre riesgos psicosociales se estima, en general, muy bajo.

Fortalezas

Se valora que los prevencionistas y los delegados de prevención tienen un nivel de conocimientos y una sensibilidad apreciables hacia esta problemática.

Se valora que la formación tendría un efecto muy positivo en el cambio de actitudes y en la capacidad de actuación, en especial de los trabajadores y los delegados de prevención.

Amenazas

La relativa falta de sensibilidad social por los riesgos psicosociales.

La falta de interés de las empresas por estos problemas.

Persistencia en las empresas de riesgos relacionados con la seguridad, la higiene y la ergonomía, considerados en general más importantes y prioritarios que los psicosociales.

La existencia, muy extendida, especialmente entre los propios trabajadores de la enseñanza, de ideas que no favorecen la intervención preventiva.

Oportunidades

La ampliación de la concepción de la salud laboral que incorpora la Ley de prevención de Riesgos Laborales considerando el conjunto de las condiciones de trabajo como factores de riesgo potenciales para la salud de los trabajadores de la enseñanza.

El reconocimiento teórico de la importancia que tienen los recursos humanos para la buena marcha de los centros.

Recomendaciones

Potenciar la investigación sobre la exposición y el efecto que los factores de riesgo psicosocial están teniendo en los enseñantes. Es especialmente importante identificar los colectivos de riesgo más expuestos a estos factores y conocer su perfil de riesgos.

Producir instrumentos específicos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial adaptados las características del colectivo.

Promover investigaciones sobre los costes que para la sociedad y para las empresas tienen estos riesgos.

Promover campañas de sensibilización dirigidas especialmente a empresarios y trabajadores.

Incrementar el número de horas de formación en factores psicosociales en los programas de todos los niveles de la formación preventiva.

Líneas de actuación sindical

Desde las conclusiones aportadas por el estudio se pueden determinar las grandes líneas de actuación que a corto y largo plazo deben tener en cuenta los delegados y delegadas de prevención de CCOO en el sector de la enseñanza privada.

Estas líneas de trabajo pueden establecerse en torno a cuatro campos:

1. Respecto a la propia estructura sindical.
2. Respecto a la propia acción que deben llevar a cabo como delegados y delegadas de prevención.
3. Respecto a las acciones llevar a cabo con el profesorado.
4. Respecto a las reivindicaciones ante los empresarios y empresarias para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Respecto a la estructura sindical

- Influir para que en la acción sindical se sensibilice al sector en el conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desde la organización del trabajo, la cultura preventiva y la eliminación de factores de riesgos físicos, psíquicos y psicosociales que conlleva su actividad docente.
- Proponer y realizar propuestas que puedan llevarse a cabo en los convenios colectivos del sector desde la impregnación de la cultura preventiva y el cumplimiento de la L.P.R.L. y la normativa que la desarrolla.
- Realización de campañas trimestrales que permitan una sensibilización mayor en torno a los derechos que da la L.P.R.L. y la normativa que la desarrolla.
- Potenciar desde las secretarías de formación e información cursos de Salud Laboral y situaciones puntuales de denuncias, sentencias y soluciones a los diferentes problemas que se planteen.

2. Respecto a las acciones que deben llevar a cabo como delegados y delegadas de prevención

- Sensibilización y conocimiento de la L.P.R.L. y la normativa que la desarrolla.
- Conocimiento y profundización en la interpretación que desde la L.P.R.L. y su normativa se hace desde la F.E. para la enseñanza.

- Conocer y profundizar en el papel de las Mutuas y los Servicios de Prevención, así como los pasos a dar ante situaciones concretas de no cumplimiento de la L.P.R.L.
- Utilizar un lenguaje apropiado para transmitir la sensibilización que se quiere con respecto a la L.P.R.L.
- Conocer y profundizar sobre los riesgos existentes en torno a la salud Laboral desde el punto de vista psíquico y psicosocial en la enseñanza (síndrome de Bournot, síndrome de acoso psicológico)
- Conocer y profundizar la realización de mapas de riesgo para la evaluación de los centros de enseñanza privada.
- Profundizar en torno a la tarea de la evaluación de los centros y de los puestos de trabajo desde el punto de vista físico, psíquico y psicosocial.
- Conocer como se realizan los planes de emergencia.
- Establecer distintas estrategias en torno a las dos formas básicas de organización de los centros escolares con modelos jerárquicos y modelos participativos.
- Dinamizar los aspectos que tengan que ver con las preocupaciones del profesorado.
- Exigir formación para los docentes.
- Exigir el cumplimiento de la normativa.
- Actuar desde el conocimiento objetivo de las condiciones de trabajo y visitar los centros con el objetivo de "evaluar".
- Exigir el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud y de los Servicios de Prevención.
- Vigilar el cumplimiento de la evaluación de la salud del profesorado desde el punto de vista físico, psíquico y psicosocial.

3. Respeto a actuaciones con el profesorado.

- Preparar bien la intervención en el centro y conocer la dinámica del mismo.
- Utilizar un lenguaje apropiado.
- Acercamiento desde las situaciones puntuales que se viven.
- Enseñar a hacer el mapa de riesgos.
- Recabar la evaluación subjetiva del profesorado.
- Realizar campañas puntuales en torno a :
 - Ser profesor/profesora hoy: calidad de la enseñanza y salud laboral.
 - Los factores de riesgo de la actividad docente.

- Potenciar cursos de formación desde la óptica de la salud laboral en torno al descubrimiento objetivo de sus percepciones, a descubrir las soluciones que aporta la Ley de Prevención acerca de la salud integral, la organización del trabajo, la evaluación de la salud, Las condiciones de los lugares de trabajo y los planes de emergencia:
 - La utilización de la voz en la práctica docente.
 - La comunicación en el aula.
 - Saber interpretar la dinámica de los grupos humanos: dinámica de grupos.
 - La convivencia en los centros educativos.
 - La participación y la organización escolar.
 - El reto de enseñar y educar en la sociedad española.
 - La comunicación y el control de las emociones en la práctica docente.
 - La salud como eje imprescindible para una enseñanza de calidad.
 - El “síndrome del quemado”: manejo y control del estrés.
 - El papel del profesor y profesora en el aula.

4. Respeto a las reivindicaciones ante los empresarios y empresarias para el cumplimiento de la Ley

- Plan de información y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza a través de carteles, trípticos, murales.
- Plan de Formación, con fechas y presupuestos, para los delegados y delegadas de prevención, que forman parte de los Comités de seguridad y Salud.
- Plan de Formación para todos los trabajadores y trabajadoras en horario laboral.
- Crédito horario básico para realizar su tarea para los Delegados y Delegadas de Prevención.
- Funcionamiento efectivo de los Comités de Seguridad y Salud.
- Planes de emergencia de los centros escolares, que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Reglamento de Señalización y Seguridad.
- Dar formación e información sobre los riesgos laborales que conlleva la actividad docente a los nuevos y nuevas contratados y contratadas.
- Cumplimiento del Reglamento de Lugares de trabajo.
- Revisión médica de los trabajadores y trabajadoras docentes y no docentes: planes, fechas, presupuestos, aunque no estén en funcionamiento los Servicios de Prevención.

- Consultar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud.
- Ante diferentes situaciones de enfermedades o déficit de cualquier tipo que afecten a la salud de los trabajadores y trabajadoras, la Ley de Prevención y la normativa que la desarrolla, debe ser la que garantice cualquier solución.
- Salud Laboral y medio ambiente.
- Plan de evaluación de los centros y de cada uno de los puestos de trabajo.
- Protección de la maternidad (art. 26LPRL).
- Dotar de recursos materiales a los delegados y delegadas de prevención.
- Exigir que uno de los componentes de los Servicios de Prevención tenga la especialidad de Psicosociología.
- Planes de evaluación de los centros y de cada uno de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta las características propias: presupuesto y fechas.
- Establecer las ratios por aula en función de la evaluación de los puestos de trabajo.
- Establecer unas coordenadas claras en torno a la salud laboral y algunos puestos de trabajo específicos: educación infantil, educación especial...
- Reconocimiento de enfermedades profesionales en el sector de la enseñanza, empezando por las afecciones de garganta y "el síndrome del quemado" para los docentes y las afecciones musculoesqueléticas para el personal laboral.
- Establecimiento de las revisiones médicas específicas desde los Servicios de Prevención.
- Dar a conocer trimestralmente a los Comités de Seguridad y Salud:
 - Las estadísticas sobre absentismo laboral y las causas.
 - Accidentes en acto de servicio.
 - Enfermedades profesionales.
 - Índices de siniestralidad.
 - Estudios parciales sobre condiciones de trabajo.
- Crear una Comisión de Seguridad y Salud en cada uno de los IES, que impartan Ciclos Formativos u otras ofertas de Formación Profesional.
- Financiar materiales ya elaborados o nuevos, para trabajar la salud laboral con el alumnado de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria.

IV Anexos

Anexo 1

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Introducción

Cualquier actividad laboral tiene implícito un desgaste para el/la que la realiza. Desgaste, que se hace más fuerte, en la medida en que las condiciones en que se realiza la actividad laboral no tienen unas medidas preventivas.

Desde hace años se consideraba que existían unos riesgos en la actividad laboral de algunas profesiones, pero no en todas. Pero, a medida que se han ido realizando diferentes investigaciones, se ha ido poniendo de manifiesto que cualquier actividad laboral tiene riesgos para la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Hablar de que los trabajadores y trabajadoras de los centros escolares, sean o no docentes, tienen unos riesgos concretos, es una verdad y una realidad que aún no es asumida plenamente ni por el conjunto de la sociedad, ni por los empresarios y la Administración y tampoco por los propios actores de la actividad laboral de los centros escolares.

De alguna manera la cultura existente está relacionada más con la idea de accidente laboral que con la idea de la prevención laboral.

Esta dinámica se ha roto a nivel jurídico con la publicación de la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (8 noviembre 1995), donde se establece un marco de obligaciones y derechos que hagan posible una cultura preventiva al mismo tiempo que se arbitran las medidas para que se garanticen los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras en lo que se refiere a la salud laboral organizando el trabajo y modificando las condiciones del mismo cuando sea necesario para prevenir la salud desde un punto de vista integral.

Aproximación actual a las condiciones de trabajo de los centros escolares

La evolución de la sociedad, en continuo proceso de cambios, presenta unos nuevos marcos que inciden en la vida de los centros escolares, generando nuevas situaciones y problemáticas que inciden en los trabajadores y trabajadoras, de ahí que sea necesario evaluar los factores de riesgo que están presentes:

- A modo de síntesis las nuevas situaciones que inciden en la actividad escolar tiene que ver con:

Un marco sociológico distinto donde se desenvuelven los aprendizajes de los chicos y de las chicas:

- Transformación de la institución familiar y de la atención a los niños.
- Condiciones distintas en las que se desenvuelven los niños y las niñas y adolescentes.
- La influencia de los medios de comunicación.
- Los valores y las pautas de comportamiento desde la no asunción de obligaciones.
- Las perspectivas laborales que no ayudan a la motivación del estudio.
- El no reconocimiento social de la figura de los docentes.
- Las dificultades reales y objetivas la convivencia.
- La presencia de niños y niñas procedentes de otras etnias.

Un nuevo marco de intenciones educativas:

- Los objetivos educativos de las diferentes etapas.
- La atención a la diversidad.
- La comprensividad.
- La práctica educativa desde los temas transversales.
- La participación de la comunidad educativa.
- Consenso y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Diferentes situaciones:

- Provisionalidad en los puestos de trabajo.
- Mala gestión de las suplencias cuando se producen bajas.
- Las ratios excesivas en las aulas.
- Aumento de la carga de responsabilidad al profesorado por parte de la Dirección, alumnado y familias.
- Ausencia tácita de la libertad de cátedra.
- Miedo a la baja laboral y al despido.
- Carga física y psíquica a los trabajadores y trabajadoras de Educación Especial.

Estas y otras realidades aumentan cada vez las situaciones de riesgo psíquico, y como consecuencia, se manifiestan en:

- Enfermedades psicológicas.
- Enfermedades otorrinolaringológicas.
- Enfermedades cardiovasculares.
- Enfermedades musculoesqueléticas.

Así se desprende de las manifestaciones de los propios trabajadores y trabajadoras, que manifiestan como causas de la tensión psíquica:

- La inestabilidad laboral e inseguridad en el puesto de trabajo.
- La responsabilidad.
- Atención y relación con el alumnado.
- La relación con la dirección y los padres y madres.
- La relación con los compañeros y compañeras.

La respuesta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

En coherencia con las normativas de la Unión Europea y con el artículo 40.2 de la Constitución Española se ponen de manifiesto la necesidad de prevenir los riesgos derivados del trabajo a través de mejorar progresivamente las condiciones del mismo.

A través de diferentes artículos se indican las nociones básicas en torno a:

- La prevención.
- El riesgo laboral.
- Los daños derivados del trabajo.
- Las condiciones de trabajo. (artículo 4)

Del mismo modo se establecen los principios de acción preventiva que deben establecerse por parte del empresario:

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

Principales derechos de los trabajadores de los centros educativos

1. Estar y ser informado de los riesgos específicos de su actividad, medidas de protección y prevención (art. 18.1).
2. Proponer al empresario acciones preventivas y éste tiene la obligación de consultar con los trabajadores y sus representantes (art. 18.2).
3. Derecho de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art.14).
4. Interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, ... riesgo (art. 21,3).
5. Artículo 22,1.2.- Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

6. Artículo 25,1.- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

El empresario garantizará la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, o por su discapacidad física, psíquica o sensorial, puedan deteriorarse su salud.

7. Artículo 26.1- Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

8. Artículo 26.2.3.

- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

9. Artículo 26, 4.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

10. Artículo 34.1. derecho de participación y representación.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este Capítulo.

- 11. Existencia de seguridad estructural adecuada, espacios libres suficientes, suelos y escaleras autodeslizantes, rampas con pendiente adecuadas, vías de evacuación apropiadas al número de personas.
- 12. Condiciones higiénicas adecuadas, mediante la correspondiente limpieza (Anexo II, 2 R.D 486 . Lugares de Trabajo,1997).
- 13. Situaciones adecuadas de limpieza, iluminación, humedad, (Anexo III. 3c-d. R.D 486. Lugares de Trabajo, 1997).
- 14. La mesa de trabajo deberá ser poco reflectante y tener dimensiones suficientes (Anexo 1.d. R.D. 488. Lugares de Trabajo, 1997).
- 15. Asiento de trabajo deberá ser estable, proporcionado al usuario libertad de movimientos y procurándole una postura confortable. La altura debe de ser regulable (Anexo 1.e. R.D 488. Lugares de Trabajo,1997).

16. Aulas: Infantil y Primaria: mínimo 30 m². En el caso de Primaria debe existir un mínimo de 1,5 m² por persona, al igual que en secundaria (R.D. 1004/91 mínimos).

Donde haya ciclos formativos el mínimo será de 60 m² o 40 m² dependiendo de si hay 30 o 20 alumnos.

17. E.P = Educación Física 200 m² con vestuarios, duchas (agua caliente) y almacén.
ESO = Gimnasio 480 m² con vestuario y almacén (R.D. 1004/91) mínimos.
18. Plan de emergencia. (Art. 20 L.P.R.L. y Orden 13 de noviembre 1984 sobre evacuación de centros docentes).

Señalización de Seguridad y Salud en el trabajo.- RD.485/1997 de 14 de Abril (B.O.E. nº 97 23 de Abril de 1997).

Defender la salud de los trabajadores y trabajadoras

La Ley de prevención de Riesgos Laborales establece unas figuras claves para defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras y para hacer posible la evaluación de los riesgos inevitables y de los riesgos evitables:

- **Los delegados y delegadas de prevención**
- **Los comités de seguridad y salud**
- **Los servicios de prevención**

Los delegados y delegadas de prevención

La tarea del delegado/a de prevención es el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Para el desempeño de esta tarea necesita:

Competencias y derechos:

- Información.
- Inspección de lugares y puestos de trabajo.
- Investigación de problemas, derechos de consulta y de propuesta. (LPRL, Art.36).

Formación: Específicamente para este cometido.
Esta formación debe correr a cargo de la empresa y hacerse bajo control sindical. (Art. 37).

Recursos: Tiempo en horas de trabajo, para asistir a las reuniones con la empresa, para comunicarse con los trabajadores/as, para asesorarse y, en general, para el desempeño de sus funciones.

Facilidad de acceso a informaciones de carácter técnico o legal disponibles en la empresa.

Recursos necesarios para desarrollar el trabajo. (Art.37).

- Vías de comunicación:**
- Con los responsables de la salud laboral de la empresa.
 - Con los servicios de prevención.
 - Con las Mutuas o con la Inspección de Trabajo.

Los delegados/as de prevención deben realizar actividades de:

- Identificar riesgos:
 - Inspeccionar centros y puestos de trabajo.
 - Investigar situaciones de riesgo.
 - Investigar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - Recoger sistemáticamente las opiniones de los trabajadores/as.
- Evaluar toda la importancia de los problemas.
- Contrastar opiniones con las otras partes.
- Informar a los trabajadores/as:
 - Asesorar y orientar ante problemas concretos que se presenten.
 - Informar sobre riesgos y su prevención.
 - Difundir los resultados de la evaluación de los riesgos.
 - Discutir propuestas de mejoras con los interesados.
- Proponer soluciones:
 - Estudiar alternativas a los problemas.
 - Negociar planes globales y medidas concretas a tomar.
 - Presentar denuncias ante los incumplimientos observados.

Quiénes son los delegados/as de prevención (art.35)

- Son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores/as: 2 Delegados/as de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores/as: 3 Delegados/as de prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: 4 Delegados/as de prevención.
- De 1001 a 2.000 trabajadores/as: 5 Delegados/as de prevención.
- De 2.000 a 3.000 trabajadores/as: 6 Delegados/as de prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores/as: 7 Delegados/as de prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 Delegados/as de prevención.

En las empresas de hasta **treinta** trabajadores/as el Delegado de Prevención será el delegado de personal.

En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as habrá un Delegado/a de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

A efectos de determinar el número de Delegados/as de prevención se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

a.- Los trabajadores/as vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores/as fijos/as de plantilla.

b.- Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

No obstante lo dispuesto en este artículo, en los Convenios Colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación (art.35,4).

Comité de Seguridad y Salud (Art.38)

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as.

El Comité estará formado por Delegados/as de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra...

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores/as la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones y facultades: (art.39):

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- Visitar el centro de trabajo, para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria en el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Los delegados/as de prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza, ajenos a la empresa, participen con voz y sin voto en las reuniones.

Los servicios de Prevención (Art.30)

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un Servicio de Prevención o concertará dicho Servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer de tiempo, medios y ser suficientes según el tamaño de la empresa.

No podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.

- En las empresas de menos de 6 trabajadores/as el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el punto 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la preparación adecuada.
- El empresario que no hubiera concertado el Servicio de Prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, el empresario deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención propios o ajenos a la empresa.

Se entenderá como SERVICIOS DE PREVENCIÓN el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores/as y sus representantes y a los órganos de representación especializada. (art.31,2).

- Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:
 - a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
 - b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores/as.
 - c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
 - d) La información y formación de los trabajadores/as.
 - e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
 - f) La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores/as.

Que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores/as, desarrollen alguna actividad, contemplada en el anexo I (art.14 Reglamento de los Servicios de Prevención).

Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención. (Art. 18 Reglamento de los Servicios de Prevención)

- 1 Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieran concertado, teniendo cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.
2. En todo caso las entidades deberán disponer, como **mínimo**, de los medios siguientes:
 - ***Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior (capítulo VI), en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada.***
 - ***Personal necesario con la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio de prevención.***
Los expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores/as.
 - ***Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.***

SON IMPRESCINDIBLES LAS AUDITORIAS (cap. V Reglamento de los Servicios de Prevención).

¿Qué hacer ante situaciones concretas?

En las diferentes actividades de los centros educativos pueden presentarse distintas situaciones que afectan la salud de los docentes y no docentes, a las que hay que dar una respuesta de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Pueden darse situaciones relacionadas con:

- La no existencia de Comités de Seguridad y Salud y Servicios de Prevención.
- Condiciones ambientales deficitarias de los lugares de trabajo (espacios físicos, condiciones de temperatura, iluminación, etc).
- Situaciones objetivas de riesgo relacionadas con la actividad laboral (materiales necesarios, grúas, guantes, etc.).
- Carencia de los planes de emergencia y las señales de seguridad.

El delegado /a de prevención debe intervenir en las situaciones en las que exista un incumplimiento de la L.P.R.L., riesgo físico o psíquico para los trabajadores y trabajadoras, independientemente de que sea instado e informado por el trabajador/a, afectado/a.

Ante estas situaciones, las acciones concretas que debe realizar son:

- Recabar información sobre la situación detectada. Esta información la debe obtener a través de su propia evaluación, el empresario y las percepciones de los propios trabajadores/as.
- En el caso de que la situación no se modifique realizará un escrito a la dirección del centro escolar describiendo las condiciones que pueden afectar a la salud de los trabajadores/as, con fundamentación en la LPRL la normativa que la desarrolla. Este escrito debe ser con acuse de recibo para tener constancia de que la dirección del centro lo ha recibido.
- Este mismo escrito debe remitirlo al Comité de Seguridad y salud. En el caso de, que dicho Comité no exista, debe remitirlo a los representantes legales de los trabajadores.

- En el supuesto de que no se tomen las medidas adecuadas para eliminar las situaciones de riesgo, el delegado de prevención puede y debe denunciarlo a la Inspección de trabajo.

En el supuesto de que un trabajador/a afectado/a no quiera denunciar su situación, el delegado/a de prevención no debe actuar en nombre de dicho trabajador, respetando así su decisión; no obstante sí debe de denunciar las condiciones de trabajo en que exista un incumplimiento claro de la L.P.R.L.

Anexo 2

Para continuar trabajando: Bibliografía y fuentes de información

1. Ámbito del Estudio

Ley de Ordenación General del Sistema Educativo. BOE 04/10/1990.

Ministerio de Educación y Cultura. *Estadísticas*. www.mec.es/estadistica, 2000

CC.OO. Federación de Enseñanza. *Memoria sobre la Enseñanza Concertada*. 1996

CC.OO. Federación de Enseñanza. *Libro Blanco Concertada*. 1998

2. La Salud de los Profesores

2.1. Bibliografía

ALVAREZ, E. Y VARIOS. "El síndrome burnout". *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría* 1991; 39: 257-273.

ALVAREZ FIRÓN, M., GARCÍA GIL, C. Y SOLANO PARES, A. "Estudio de los problemas de salud de los profesionales de la enseñanza no universitaria". *Mapfre Medicina* 1994; 4: 229-237.

ANGULO, J.F. "Descentralización y evaluación en el sistema educativo español. Algunas claves para el pesimismo". *Escuela Popular* 1992; 3: 23-87.

AVILÉS DE TORRES, L., RUIZ DOMINGUEZ, J.L., THODE MAYORAL, M.L. "Productividad, profesionalidad y humanidad". *Cuadernos de Pedagogía* 1995; 234: 72-73.

CAÑAS CALLES, A., RUIZ, J., CAMPOY, T.J. "Estudio sobre la salud en la enseñanza no universitaria". Jaén: Universidad de Jaén, *Servicio de Publicaciones*, 1997.

CONTRERAS DOMINGO, J. *La autonomía del profesor*. Madrid: Morata, 1997.

CORBELLA, J. "Ansietat i depressió, principals problemes psicòtics". *Crònica d'Ensenyament*. 1994; 65: 42-45.

- DOMÉNECH DELGADO, B. "Introducción al síndrome –Burnout– en profesores y maestros y su abordaje terapéutico". *Psicología Evolutiva* 1995; 1: 63-78.
- ESTEVE, J.M. (Eds.) *Profesores en conflicto*. Madrid, Narcea, 1984.
- ESTEVE, J.M. *El malestar docente*. Barcelona, Laia, 1987.
- ESTEVE, J.M. "Prevención y Control". *Cuadernos de Pedagogía* 1995; 234: 70-71.
- ESTEVE, J.M., FERNÁNDEZ, J.M., FRANCO, S., VERA, J. "La salud de los profesores. Evolución de 1982 a 1989". *Cuadernos de Pedagogía* 1991; 192: 61-67.
- FERNÁNDEZ, M. *La escuela a examen*. Madrid, Pirámide, 1995.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. *La escuela a examen*. Madrid, Eudema, 1990.
- FERNÁNDEZ PÉREZ, M. *La profesionalización del docente*. Madrid, Escuela Española, 1987.
- FRANCO MARTÍNEZ, M.S., ESTEVE, J.M. "La profesión docente: un estudio sobre el absentismo y las enfermedades del profesorado". Málaga: *Universidad de Málaga, Departamento de Teoría e Historia de la Educación*, 1987.
- GARCÍA CALLEJA, M. "Enfermedades del profesorado. Análisis y Prevención". *Cuadernos de Pedagogía* 1991; 192: 97-72.
- GARCÍA CALLEJA, M. "Bajas por enfermedad. Una investigación crítica". *Cuadernos de Pedagogía* 1996; 251: 80-83.
- GARCÍA, E. "Estrés, profesión docente y personalidad del docente". *Ansiedad y Estrés* 1996; 2 (2-3): 245-260.
- LERENA ALESÓN, C. *Escuela, ideología y clases sociales en España*. Barcelona, Ariel, 1980.
- LERENA ALESÓN, C. *Reprimir y liberar*. Madrid, Akal, 1983.
- MARCELO GARCÍA, C. *Formación del Profesorado para el cambio educativo*. Barcelona, EUB.
- MARCELO GARCÍA, C., ESTEBARANZ GARCÍA, A. "Cultura escolar y cultura profesional: los dilemas del cambio". *Educación* 1999; 24: 47-69.
- MARTÍNEZ ABASCAL, M., BORNÁS, X. "Malestar docente, atribuciones causales y desamparo aprendido". *Revista Española de Pedagogía* 1992; 193: 563-580.
- MARTÍNEZ BONAFÉ, J. "Tecnocracia y control sobre el profesorado". *Cuadernos de Pedagogía*, 1993. 211: 61-64.
- PÉREZ GÓMEZ, A.I. *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid, Morata, 1998.

RABADÁ, I. *Identificació dels factors laborals que afecten negativament la salut i el benestar dels docents. Tècnica dirigida por Lucía Artazcoz*. Institut d'Educació Continua Universitat Pompeu y Fabra. Institut de Salut Pública de Catalunya. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

SEVA, A. *Stressm nakestar psicológico y disturbios mentales en el docente*. Comunicación Psiquiátrica. vol. XII (1985) 437-466.

SOLA FERNÁNDEZ, M. "La ESO y el malestar docente. Jornadas de secundaria y ciclos formativos: los últimos interrogantes de la reforma". Madrid: 1-2 julio 1999, organizadas por la *Unión de Cooperativas de Enseñanza de Trabajo Asociado de Madrid*.

TORT, J. "Del control de l'absentisme a la salut mental". *Crónica d'Ensenyament* 1994; 65: 45-46.

VÁZQUEZ ALONSO, A., FERRER PÉREZ, V.A., FORNÉS VIVES, J., FERNÁNDEZ BENNASSAR, M. "Estrés y burnout en la enseñanza". Madrid: *Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE)*. Servicio de Documentación. 1992-1994.

2.2. Modelos de Actuación:

- Programa de Intervención Psicología para el Control del Estrés en el Profesorado. Coordinado por Amalia Escalona. Departamento de Psicología Básica (Procesos Cognitivos) Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas.
- Servicio de Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo (PROMOSAT). Institut Municipal de Salut Pública.
Centre de Salut Laboral: www.bcn.es/promosat

3. Normativa sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE nº 268 de 10-11-95)
- Reglamento de Servicios de Prevención.
R.D. 39/1997 de 17 de enero (BOE nº 27 de 31-01-97)
- Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.
R.D. 485/1997 de 14 de abril (BOE nº 97 de 23-04-97)
- Manipulación Manual de Cargas
R.D. 487/1997 de 14 de abril (BOE nº 97 de 23-04-97)
- Pantallas de Visualización
R.D. 488/1997 de 14 de abril (BOE nº 97 de 23-04-97)
- Lugares de Trabajo
R.D. 486/1997 de 14 de abril (BOE nº 97 de 23-04-97)
- Agentes Biológicos
R.D. 664/1997 de 12 de mayo (BOE nº 124 de 24-05-97)
- Agentes Cancerígenos
R.D. 665/1997 de 12 de mayo (BOE nº 124 de 24-05-97)
- Utilización de Equipos de Protección Individual
R.D. 773/1997 de 30 de mayo (BOE nº 140 de 12-06-97)
- Utilización de Equipos de Trabajo
R.D. 1215/1997 de 18 de julio (BOE nº 188 de 07-08-97)
- Actividades de Prevención de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
Orden del 22 de abril de 1997 (BOE nº 98 de 24-04-97)

4. Salud Laboral y Acción Sindical

- *Revista Trabajadoras/es de la Enseñanza T.E.*
 - Núm. 157. Noviembre 1994 - monográfico
 - Núm. 195. Mayo 1998 - suplemento Extremadura
 - Núm 195. Septiembre 1998- tema del mes (Agotado)
- Federación Enseñanza CCOO - Vídeo "Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud en el Sector de la Enseñanza. Convocatoria 1998". Acciones Complementarias y de Acompañamiento.
- *Cursos sobre Salud Laboral - Convenio de colaboración MEC y FE CCOO*: Salud Laboral y escolar, Educación para la voz, Prevención del estrés para docentes.
- Página web Federación de Enseñanza de CC.OO. www.fe.ccoo.es

Anexo 3

G L O S A R I O

Extraído de Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (1998) - Escuela, Salud y Trabajo; por una cultura de la prevención

<u>ABSENTISMO</u>	Ausencia del trabajo por parte del trabajador o trabajadora (se considera justificada en casos de enfermedad o accidente, maternidad, permisos y vacaciones, huelga legal o por actividades de representación sindical).
<u>ACCIDENTE DE TRABAJO</u>	Desde el punto de vista legal, es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena. (Art. 115 de Ley General Seguridad Social. RDL 1/1994, de 20 de Junio). Se distinguen dos tipos de accidentes de trabajo: a) accidentes “in labore” ocurridos durante la jornada laboral bien sea en el propio centro de trabajo, en un centro distinto o en desplazamientos dentro del horario laboral; b) accidentes “in itinere” cuando los sufre el trabajador al ir o volver del trabajo. Desde el punto de vista preventivo el accidente no puede atribuirse a una causa única, sino que es la resultante de un fallo global del sistema de prevención.
<u>ACTIVIDAD PREVENTIVA</u>	Actuaciones que, de acuerdo con la ley, deben formar parte integrante de la gestión empresarial en todos los niveles jerárquicos de la empresa con el fin de identificar los riesgos existentes, evitarlos o adoptar medidas de control para impedir que se produzcan daños a la salud de los trabajadores.
<u>ACTIVIDAD MOLESTA</u>	Toda actividad que, por los residuos o emisiones generadas y/o el ruido y las vibraciones producidas, constituye una incomodidad.

<u>ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PELIGROSAS</u>	Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos “potencialmente peligrosos” aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan. (Art. 4.5 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).																		
<u>ACÚFENOS</u>	Ruidos percibidos por el sujeto, que son producidos por la irritación del oído interno. Pueden ser pitidos, zumbidos, etc., permanentes o temporales.																		
<u>ADAPTACIÓN DEL TRABAJO A LA PERSONA</u>	Acomodo de las condiciones de trabajo a las características y aptitudes individuales de la persona que tiene que desarrollarlo.																		
<u>AIRE RESPIRABLE PURO</u>	El formado por los siguientes elementos y en las proporciones reseñadas: <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Oxígeno (O₂)</td> <td>20,93% en volumen</td> </tr> <tr> <td>Nitrógeno (N₂)</td> <td>78,10% en volumen</td> </tr> <tr> <td>Argón (Ar)</td> <td>0,9325% en volumen</td> </tr> <tr> <td>Dióxido de Carbono (CO₂)</td> <td>0,03% en volumen</td> </tr> <tr> <td>Hidrógeno (H)</td> <td>0,01% en volumen</td> </tr> <tr> <td>Neón (Ne)</td> <td>0,0018% en volumen</td> </tr> <tr> <td>Helio (He)</td> <td>0,0005% en volumen</td> </tr> <tr> <td>Kriptón (Kr)</td> <td>0,0001% en volumen</td> </tr> <tr> <td>Xénon (Xe)</td> <td>0,000009% en volumen</td> </tr> </table>	Oxígeno (O ₂)	20,93% en volumen	Nitrógeno (N ₂)	78,10% en volumen	Argón (Ar)	0,9325% en volumen	Dióxido de Carbono (CO ₂)	0,03% en volumen	Hidrógeno (H)	0,01% en volumen	Neón (Ne)	0,0018% en volumen	Helio (He)	0,0005% en volumen	Kriptón (Kr)	0,0001% en volumen	Xénon (Xe)	0,000009% en volumen
Oxígeno (O ₂)	20,93% en volumen																		
Nitrógeno (N ₂)	78,10% en volumen																		
Argón (Ar)	0,9325% en volumen																		
Dióxido de Carbono (CO ₂)	0,03% en volumen																		
Hidrógeno (H)	0,01% en volumen																		
Neón (Ne)	0,0018% en volumen																		
Helio (He)	0,0005% en volumen																		
Kriptón (Kr)	0,0001% en volumen																		
Xénon (Xe)	0,000009% en volumen																		
<u>AISLAMIENTO ELÉCTRICO FUNCIONAL</u>	Separación necesaria para asegurar el funcionamiento normal de un aparato y la protección fundamental contra los contactos eléctricos.																		
<u>AISLANTE TÉRMICO</u>	Material que no transmite el calor.																		
<u>ALTA TENSIÓN</u>	Instalación eléctrica con tensiones nominales superiores a 1000 v para corriente alterna y 1500 v para corriente continua.																		

<u>ALTERACIÓN GENÉTICA</u>	Cambio en la naturaleza, forma o cualidades del material hereditario.
<u>ALUMBRADO DE EMERGENCIA</u>	La instalación y señalización luminosa que permite evacuar un edificio en caso de avería del alumbrado general. Debe funcionar de modo autónomo con respecto al alumbrado general, al menos durante una hora.
<u>ANSIEDAD</u>	Sensación de angustia e intranquilidad que impide el sosiego.
<u>ANTROPOMETRÍA</u>	Estudio de la geometría de los cuerpos humanos y de su medición, para establecer las variaciones y diferencias cuantitativas existentes, de cara a adaptar el trabajo, el entorno y las condiciones ambientales a las personas.
<u>APARTACUERPOS</u>	Dispositivo que evita que el trabajador tenga que realizar manipulaciones de objetos en la zona de riesgo potencial de una máquina (p.e. elemento para empujar piezas que se van a serrar evitando tener que hacerlo con la mano).
<u>ARTICULACIÓN</u>	Unión de dos o más huesos.
<u>ASBESTOSIS</u>	Enfermedad de los pulmones producida por la inhalación de polvo o partículas de asbesto (Amianto). El amianto provoca además cáncer respiratorio.
<u>ASFIXIANTE</u>	Sustancia que suprime la función respiratoria, por cualquier causa que se oponga al cambio gaseoso de los pulmones entre la sangre y el aire ambiente.
<u>ASMA</u>	Manifestación clínica asociada con la obstrucción de las vías aéreas que se caracteriza por cambios en el diámetro bronquial durante espacios breves de tiempo.

AUDIOMETRÍA	Prueba médica para saber si el trabajador sufre alguna anomalía en la audición.
BAJA LABORAL	Ausencia del trabajo por motivos médicos justificados. Como causas de baja se distinguen tres situaciones: la enfermedad común o accidente no laboral, la baja por maternidad y las debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional.
BAJA TENSIÓN	Instalación eléctrica con tensiones nominales iguales o inferiores a 1000 v para corriente alterna y 1500 v para corriente continua.
BEI	Índice Biológico de Exposición.
BENZOLISMO	Enfermedad causada por el benceno. La intoxicación crónica puede provocar daños irreversibles, cáncer y la muerte de la persona.
BIOMECÁNICA	Aplicación de las leyes mecánicas a las estructuras vitales, especialmente el aparato locomotor.
BISINOSIS	Enfermedad respiratoria causada por la inhalación de fibras de algodón, lino o cáñamo.
BOCA DE INCENDIO	Instalación preparada para el suministro de agua en la lucha contra el fuego.
BURNOUT	El Burnout o “síndrome del quemado” es una enfermedad psicológica que aparece en aquellas profesiones de un alto interés social (sanidad, policía, servicios sociales, educación...) y que se caracteriza porque el individuo sufre una desmotivación profesional y un abatimiento social, familiar y/o personal.
BURSITIS	Inflamación de la bolsa articular que se produce por sobrecarga o esfuerzos repetidos en una articulación, por ejemplo al trabajar de rodillas (mineros, colocadores de piso o parquet, etc.).

<u>CALZADO DE SEGURIDAD</u>	Zapatos o botas destinados a proteger el pie del riesgo eléctrico, químico, mecánico o térmico.
<u>CÁNCER PROFESIONAL</u>	Tumoración maligna producida por agentes físicos, químicos o biológicos relacionados con la actividad laboral de la persona afectada.
<u>CANCERÍGENO</u>	Agente que induce el desarrollo de un tumor maligno.
<u>CARBUNCO</u>	Es conocido como Antrax y es una enfermedad infecciosa del ganado, transmisible al hombre, producida por el Bacillus antracis, caracterizada por la formación de un edema duro y úlcera en el punto de inoculación y por fenómenos generales y de colapso.
<u>CARGA DE TRABAJO</u>	Conjunto de exigencias psicofísicas de una actividad laboral.
<u>CAUSTICO</u>	Sustancia que corroe.
<u>CE</u>	Logotipo que se coloca en un producto o equipo para indicar que cumple con los requisitos esenciales establecidos por la Unión Europea.
<u>CINTURÓN DE SEGURIDAD</u>	Equipo de protección individual que frena y sostiene el cuerpo en caso de caída.
<u>CNAE</u>	Clasificación Nacional de Actividades Económicas.
<u>COMBURENTE</u>	Mezcla gaseosa que forman los elementos volátiles del combustible y el oxígeno del aire.
<u>COMBUSTIBLE</u>	Cualquier sustancia que en presencia de oxígeno, y aportándole cierta cantidad de energía de activación (calor), es capaz de arder.

<u>COMITÉ DE EMPRESA</u>	“El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores”. (Art. 63.1 del Estatuto de los Trabajadores).
<u>COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD</u>	“Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos” (Art. 38.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales). Debe constituirse en las empresas a partir de 50 trabajadores.
<u>CONCENTRACIÓN MÁXIMA PERMISIBLE (C.M.P.)</u>	Valor límite de concentración de una sustancia en el aire por encima del cual cualquier exposición se considera peligrosa para la salud.
<u>CONDICIONES DE TRABAJO</u>	Conjunto de características (físicas, organizativas y psicosociales) que definen una situación laboral, tanto en el conjunto de la empresa como a nivel del puesto de trabajo, y que pueden afectar a la salud física y mental del trabajador y a su conducta.
<u>CONFIDENCIAL</u>	De carácter reservado y acceso restringido los profesionales sanitarios están obligados a respetar la confidencialidad de los datos médicos para no vulnerar los derechos a la intimidad y a la dignidad del trabajador.
<u>CONFORT TÉRMICO</u>	Percepción subjetiva de bienestar en relación con las circunstancias climáticas en las que se realiza una tarea.
<u>CONSEJO EUROPEO</u>	Órgano de la Unión Europea compuesto por un representante de cada una de los países miembros.
<u>CONTAMINACIÓN AMBIENTAL</u>	Dispersión en el medio ambiental de productos nocivos para la salud.

<u>CONTAMINANTE</u>	Sustancia o material perjudicial presente en el ambiente capaz de producir daños en la salud de las personas.
<u>CONTROL DE RIESGO</u>	Conjunto de actuaciones para evitar la exposición a un riesgo presente en el lugar de trabajo mediante la adopción de medidas técnicas u organizativas que impidan la emisión, difusión o captación del mismo.
<u>CONVENIO COLECTIVO</u>	Acuerdo sobre las condiciones generales de trabajo entre la parte social (trabajadores) y la empresarial.
<u>CORROSIVO</u>	Agente que destruye lentamente un tejido.
<u>DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO</u>	“Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión de trabajo” (Art. 4.3º Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
<u>DELEGADO/A DE PREVENCIÓN</u>	“Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo” (Art. 35.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales). Pueden elegirse en todas las empresas más de cinco trabajadores.
<u>DENUNCIA</u>	Poner en conocimiento de la autoridad competente (Jueces, Inspección de Trabajo) un hecho o conducta contraria a las normas.
<u>DEPRESIÓN</u>	Estado patológico en la que suelen coincidir una inhibición mental (disminución de las capacidades en los procesos de ideación, conciencia, memoria, atención, etc.) y una inhibición motora (inexpresión, hipotonía muscular, insomnio, etc.). El exceso de tensión en el trabajo puede ser causa de depresión.
<u>DERMATITIS</u>	Inflamación de la piel producida por sustancias irritantes, alguna de las cuales pueden estar presentes en el ambiente de trabajo (p.e. aceites de corte en metalurgia, tintes capilares en peluquería, etc.).

<u>DETECCIÓN PRECOZ</u>	Identificación de un proceso peligroso, un riesgo, un incendio, una enfermedad, etc., en sus primeras manifestaciones, o cuando aún permanece en estado de latencia.
<u>DISCO VERTEBRAL</u>	Fibrocartilago entre los cuerpos de las vértebras.
<u>DISPOSITIVO DE SEGURIDAD</u>	Sistema que impide que se inicie o se mantenga una fase peligrosa de la máquina.
<u>ELECTROCUCIÓN</u>	Posibilidad de circulación de una corriente eléctrica a través del cuerpo humano. Su mayor o menor gravedad dependen del tipo de corriente, de la intensidad y el tiempo de paso de esa intensidad por el cuerpo.
<u>ELECTROMIOGRAFÍA</u>	Técnica mediante la cual se pueden registrar las señales eléctricas obtenidas de los esfuerzos físicos de los músculos que interviene en una tarea determinada.
<u>EMERGENCIA MÉDICA</u>	Situación de un accidentado en la que la falta de asistencia médica puede producirle la muerte en pocos minutos (4-6 minutos).
<u>ENFERMEDAD PROFESIONAL</u>	“Es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro aprobado por las disposiciones de aplicación y desarrollo de ésta ley, y que esté provocada por acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.” (Art. 116 del RDL 1/1994, de 20 de Junio).
<u>ENFERMEDAD RELACIONADA CON EL TRABAJO</u>	Aquellos trastornos de salud en los que los riesgos actúan como uno de los factores causales de forma significativa, junto con otros externos al trabajo o bien hereditarios.

<u>ENFERMEDAD SUBCLÍNICA</u>	La que no causa molestia en la persona que la ha adquirido. Es una etapa previa a la enfermedad clínica que provoca molestias y dolores.
<u>ENVEJECIMIENTO PREMATURO</u>	Fatiga crónica acumulada en el organismo que, por las causas que sean, no puede recuperar la energía necesaria, y provoca un desgaste orgánico que puede acelerar el envejecimiento fisiológico normal y ocasionar la muerte del trabajador.
<u>EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)</u>	“Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin” (Art. 4.8º LPRL).
<u>EPIDEMIOLOGÍA</u>	Estudio del estado de salud y de sus determinantes en un colectivo de población con el fin de establecer el origen y las causas de las enfermedades. Aplicada a la salud laboral, la epidemiología intenta establecer relaciones entre el nivel de salud de un colectivo de trabajadores y sus condiciones de trabajo.
<u>EQUIPO DE TRABAJO</u>	“Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo” (Art. 4.6º LPRL).
<u>ERGONOMÍA</u>	“Es una ciencia multidisciplinar aplicada, cuyo objeto es el trabajo humano, y su objetivo es la reforma concreta de las situaciones de trabajo inadaptadas al hombre” (Pierre Cazamion).
<u>ESTRÉS</u>	En salud laboral, el estrés se considera un estado personal donde confluyen ansiedades, miedos, emociones, fatiga, etc., producido por un desequilibrio entre la demanda de las exigencias laborales y la capacidad de respuesta del individuo condicionada por el grado de apoyo social con que cuenta dentro y fuera del trabajo.
<u>EVALUACIÓN DE RIESGOS</u>	Proceso de recogida de información sobre las condiciones de trabajo orientado al conocimiento de las situaciones que puede generar daños a la salud de los trabajadores con el fin de prevenirlos.

<u>EXTINTOR</u>	Producto que aplicado sobre el fuego o materia de en ignición, produce la extinción de éste.
<u>FACTOR DE RIESGO</u>	Es todo elemento, comportamiento o situación que se asocia a la aparición de un daño a la salud y que, por tanto, debe ser evitado.
<u>FATIGA LABORAL</u>	Agotamiento orgánico que aparece en el trabajador cuando las energías invertidas en una determinada labor se agotan y no se las repone mediante la ingesta de alimentos o el descanso (pausas y sueño).
<u>FITOSANITARIO</u>	Producto utilizado para combatir las plagas, enfermedades y malas hierbas que atacan y perjudican a los cultivos agrarios.
<u>FRECUENCIA SONORA</u>	Número de vibraciones que se repiten por segundo. Los humanos oímos frecuencias entre 20 y 16.000 – 20.000 Hz. Por encima de 20.000 Hz estas se denominan ultrasonidos.
<u>FRUSTRACIÓN</u>	Estado psicológico personal o colectivo que puede sobrevenir al no alcanzarse los objetivos pretendidos, pudiendo desencadenar comportamientos negativos.
<u>GAFAS DE SEGURIDAD</u>	Gafas destinadas a proteger los ojos del trabajador/a de cualquier riesgo físico (por ej.. partículas proyectadas), químico o ambiental (líquidos, salpicaduras, vapores, gases, aerosoles).
<u>GANGLIÓN</u>	Tumor cístico indoloro en un tendón o aponeurosis, principalmente alrededor de la articulación del pie o de la mano que puede ser producido por movimientos repetitivos en el trabajo.
<u>GASTO ENERGÉTICO</u>	Calorías consumidas por el organismo en un período de tiempo.
<u>GEN</u>	Unidad de material hereditario que ocupa un lugar definido (locus) dentro de un cromosoma.

<u>GENÉTICA</u>	Ciencia que estudia la reproducción, herencia, variación y el conjunto de fenómenos y problemas relativos a la descendencia.
<u>GOLPE DE CALOR</u>	Aumento de la temperatura corporal y cese brusco de la sudoración, consecuencia de la exposición a altas temperaturas ambientales y la disminución de la capacidad de disipación del organismo.
<u>GUANTE DE SEGURIDAD</u>	Equipo de protección individual destinado a proteger al trabajador/a de riesgos mecánicos, químicos, eléctricos y/o térmicos.
<u>HIGIENE INDUSTRIAL</u>	Disciplina que tiene por objeto la prevención de daños a la salud mediante la evaluación y el control de los factores físicos, químicos o biológicos, presentes en el ambiente de trabajo.
<u>HIPOACUSIA</u>	Disminución de la agudeza auditiva. Puede ser global o para determinadas frecuencias sonoras. La hipoacusia por ruido se caracteriza por ser bilateral, irreversible y no progresiva cuando cesa la exposición.
<u>HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO</u>	Situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre otra en el lugar de trabajo (H. Leymann).
<u>INCAPACIDAD</u>	Estado de limitación, total o parcial y temporal o permanente, para el ejercicio de la actividad laboral derivado de un problema de salud.
<u>INCIDENTE</u>	Cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, puede ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales.
<u>ÍNDICE DE FRECUENCIA</u>	Número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.
<u>ÍNDICE DE INCIDENCIA</u>	Número de accidentes registrados por cada mil empleados.

<u>INDICE BIOLÓGICO DE EXPOSICIÓN</u>	Parámetro que indica la concentración de un contaminante, o de un metabolito del mismo en un fluido biológico.
<u>INFECCIÓN</u>	Implantación y desarrollo en el organismo de seres vivos patógenos, acción morbosa de los mismos y reacción orgánica consecutiva.
<u>INSATISFACCIÓN</u>	Estado en el que se encuentra una persona cuando está o vive desazonada porque no tiene lo que desea. Aplicado a la salud laboral se refiere al incumplimiento de las propias expectativas en relación con las condiciones de trabajo.
<u>INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT)</u>	Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Art. 8.1 lo define como “órgano científico técnico especializado en la Administración General del Estado, cuya misión es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y la promoción y apoyo a la mejora de las mismas”.
<u>INSOMNIO</u>	Falta de sueño, desvelo anormal. Puede estar relacionado con situaciones de estrés laboral.
<u>INSPECCIÓN DE TRABAJO</u>	Cuerpo de la Administración cuya función es la vigilancia y cumplimiento de las leyes sociales en materia laboral.
<u>INTENSIDAD SONORA</u>	Energía de la vibración sonora. Según su intensidad los ruidos pueden ser fuertes o débiles. Se mide en decibelios.
<u>IRRITANTE</u>	Sustancia que produce alteraciones de la piel o las mucosas.
<u>LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</u>	Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de 1995. Boletín Oficial del Estado, nº269, de 10 de Noviembre. Ley que desarrolla una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. En este texto legal se establece las obligaciones y derechos de los trabajadores y empresarios en el marco de la salud y seguridad laboral.

<u>MARGINACIÓN</u>	Estado en el que voluntariamente, o por voluntad de otros, se aparta de la intervención en otras cosas. Por extensión, se entiende la situación que experimenta un trabajador o un grupo de trabajadores cuando sus opiniones no cuentan en el desarrollo de una actividad.
<u>MEDICINA DEL TRABAJO</u>	Especialidad de la medicina que promueve la salud de los trabajadores a partir del conocimiento de las condiciones de trabajo en las que aquellos desarrollan su actividad.
<u>METABOLISMO DEL TRABAJO</u>	La cantidad de energía, medida en Kcal/día, que es necesaria para hacer frente a cada jornada de trabajo concreto, dependiendo de su mayor o menor penosidad.
<u>MINIMIZACIÓN</u>	Reducción de residuos en el origen.
<u>MOTIVACIÓN</u>	Estado que provoca que el organismo se ponga en actividad con respecto a una serie de objetivos.
<u>MUTÁGENO</u>	Sustancia que induce cambios en el material genético.
<u>NARCÓTICO</u>	Sustancia que produce sueño o estupor; somnífero.
<u>NEUMOCONIOSIS</u>	Conjunto de alteraciones fibrosas bronco- pulmonares producidas por la inhalación de polvos orgánicos o inorgánicos en el trabajo (p.e. silicosis).
<u>NEUROSIS</u>	Término general para denominar las alteraciones o afecciones funcionales del sistema nervioso sin lesión demostrable.
<u>NOCIVO</u>	Agente dañino.

<u>OIT</u>	Organización Internacional del Trabajo Agencia especializada, asociada a la ONU, que tiene como objetivo el establecimiento de directrices en materia laboral, y que son de aplicación en los países que la ratifican. Está constituida por los gobiernos y las asociaciones de empresarios y los trabajadores de los Estados miembros.
<u>OMS</u>	Organización Mundial de la Salud Organismo internacional, dependiente de la ONU, que se constituye en autoridad directa y coordinadora en materia de salud internacional. Constituye su mandato la promoción de las condiciones económicas, de trabajo y de otros aspectos de higiene ambiental, procurando que la asistencia sanitaria se dispense cerca de donde vive y trabaja la población.
<u>PARÁSITO</u>	Organismo animal o vegetal que vive sobre otro o dentro de él o a sus expensas.
<u>PARENTERAL</u>	Puerta de entrada de un agente nocivo al organismo directamente a la sangre sin pasar por la vía digestiva o intestinal.
<u>PARITARIO</u>	Órgano en el que la participación de cada una de las partes que lo componen es igual a las demás en número y derechos.
<u>PELIGRO</u>	Propiedad de un agente o situación que le confiere capacidad potencial de producir daños a la salud en determinadas condiciones de exposición.
<u>PERIARTRITIS</u>	Inflamación de los tejidos que rodean una articulación, especialmente en las bolsas serosas, que puede ser debido a la manipulación de cargas en el trabajo.
<u>PLAN DE PREVENCIÓN</u>	Conjunto de actividades organizadas por una empresa para conseguir objetivos de salud mediante el diseño de actividades exentas de riesgo o el control de los riesgos que no pueden ser evitados. Todas las empresas están obligadas a elaborar un plan de prevención a partir de la evaluación de riesgos.

<u>PREVENCIÓN</u>	“El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (Art. 4.1º Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
<u>PREVENCIÓN PRIMARIA</u>	Medidas preventivas encaminadas a actuar sobre la fuente o el origen del riesgo.
<u>PREVENCIÓN SECUNDARIA</u>	Actuaciones encaminadas a la detección precoz de las alteraciones iniciales de la salud con el fin de evitar su progresión a enfermedades.
<u>PREVENCIÓN TERCIARIA</u>	Acciones de rehabilitación para impedir la aparición de secuelas como consecuencia de una enfermedad ya establecida.
<u>PROTECCIÓN COLECTIVA</u>	Actividades o medidas que evitan o reducen la exposición del riesgo de un conjunto de trabajadores (p.e. instalación de campanas de aspiración de vapores).
<u>PROTECCIÓN INDIVIDUAL</u>	Medidas aplicadas sobre un trabajador individual encaminadas a evitar o reducir la exposición de un determinado riesgo (p.e. mascarillas respiratorias).
<u>PSICOSIS</u>	Trastorno mental en general; psicopatía.
<u>PSICOSOCIAL</u>	Riesgos ligados a la organización del trabajo, clasificados en tres grupos: los derivados de las características de la tarea, los ligados a la estructura de la organización y los que tienen su origen en la organización del tiempo de trabajo.
<u>PVD</u>	Pantallas de Visualización de Datos. Puestos de trabajo que incluyen realización de tareas ante pantallas de ordenador durante la jornada laboral o parte de la misma.

<u>RIESGO GRAVE E INMINENTE</u>	Probabilidad de que ocurra un exposición inmediata con capacidad de producir daños graves, a corto o a largo plazo, para la salud de los trabajadores.
<u>RIESGO LABORAL</u>	Es la probabilidad de que ocurra un determinado daño a la salud de las personas en unas condiciones de trabajo determinadas.
<u>SALUD</u>	Según la C.M.S., es “el completo bienestar físico, psíquico, mental y social” y no solamente la ausencia de enfermedad.
<u>SEGURIDAD EN EL TRABAJO</u>	Disciplina que tiene por objeto la prevención de accidentes laborales mediante la evaluación y control de las condiciones de los equipos y locales que pueden poner en peligro la integridad física de los trabajadores.
<u>SERVICIO DE PREVENCIÓN</u>	“Conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados”. (Art. 31.2 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
<u>TENDINITIS</u>	Inflamación de los tendones que se produce especialmente en trabajos que implican movimientos repetitivos a gran velocidad (p.e. grabadores de datos por ordenador).
<u>TENSIÓN ARTERIAL</u>	Energía de contracción de las arterias, proporcional a la intensidad del flujo sanguíneo.
<u>TERATÓGENO</u>	Sustancia que produce malformaciones en el feto.
<u>TLV</u>	Threshold Limit Values. Valores Límite Umbral promovidas por la ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists) que hacen referencia a concentraciones de contaminantes en ambientes de trabajo por debajo de las cuales se cree que casi todos los trabajadores pueden exponerse diariamente y a lo largo de toda su vida laboral sin sufrir efectos adversos para la salud.

<u>TOXICIDAD</u>	Capacidad intrínseca de una sustancia para producir daños a la salud.
<u>TRAUMATISMO</u>	Lesión de los tejidos por acción mecánica.
<u>TÚNEL CARPIANO (Síndrome del...)</u>	Presión de los nervios que pasan por la muñeca que ocasiona hormigueo, dolor y entumecimiento de los dedos, especialmente por la noche. Es una lesión típica de las personas que realizan tareas con sobrecarga de las muñecas (montaje, mecanografía, etc.).
<u>UNE (NORMAS)</u>	Disposiciones técnicas para la aplicación de la normativa legal.
<u>VERTIDO</u>	Es una corriente contaminada, originada en un foco fijo que confluye en un medio receptor natural o un colector.
<u>VOLTAJE</u>	También llamado diferencia de potencial, o tensión. Para que en un circuito eléctrico cerrado puede circular una determinada cantidad de energía (intensidad) entre dos puntos, es necesario que exista una diferencia de potencial entre ellos. Un voltaje elevado no es en sí mismo peligroso, excepto cuando se aplica a una resistencia baja, que permite el paso de una intensidad perjudicial.
<u>ZOONOSIS</u>	Enfermedad producida por parásitos animales.



1

acciones complementarias

Metodología para el análisis de los riesgos laborales en la enseñanza privada

formación