

► **EDITORIAL**

- Riesgos psicosociales y salud mental en el personal docente.

► **NOTICIAS**

- El infierno de la depresión se ceba con los profesores: "Hay cada vez más acoso encubierto en las aulas".
- Ansiedad y depresión: el 40% de los profesores sufre problemas de salud mental.
- Más de un tercio de los profesores se siente deprimido en el trabajo.
- 2 de cada 5 docentes sufren agotamiento, ansiedad y depresión.
- ANPE presenta el informe del Defensor del Profesor del curso 2022/2023.

► **OPINIÓN**

La gestión de los riesgos psicosociales en los centros educativos.

► **NOTAS PRÁCTICAS**

- Caso Práctico: Riesgos en el personal docente en una clase de un Ciclo formativo de FP. Descripción.
- Análisis del Caso Práctico.

► **ACTIVIDADES DE AYUDA**

- Sopa de letras.
- Identificación de los factores de riesgos psicosociales.
- Trabajando la comunicación asertiva.

► **PUBLICACIONES**

► **LEGISLACIÓN**

Esta publicación está editada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y su principal objetivo es divulgar contenidos prácticos sobre la prevención de riesgos laborales. Nuestro público de referencia es el profesorado de Formación Profesional, pero estamos encantados de que otros destinatarios interesados en la prevención nos visiten.

Riesgos psicosociales y salud mental en el personal docente



Título: ERGA Formación Profesional.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. **Elaborado por:** Montserrat Solórzano (Dirección). Manuel Fidalgo y Josep Zugasti (Coordinación). Diego de Miguel (Redacción).

Edita: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. C/ Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27. www.insst.es. **Composición:** Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST. **Edición:** Barcelona, 2025.

NIPO (en línea): 118-20-009-3.

Riesgos psicosociales y salud mental en el personal docente

Un 33% del personal docente ha experimentado falta de ilusión, apatía o pérdida de interés en el trabajo. Casi el 40 % ha tenido algún trastorno psicológico relacionado con la ansiedad o depresión y el 37 % reconoce estar agotado física y mentalmente. Estas son algunas de las cifras incluidas en el estudio de la Fundación SM, “El profesorado en España” que ha realizado más de 600 entrevistas a docentes de infantil, primaria y secundaria de toda España.

Por su parte, del estudio presentado por UDIMA (Universidad a Distancia de Madrid) en el año 2023, “Estudio Nacional sobre el Estado de Ánimo de los Docentes”, en el que se han realizado más de 3800 encuestas anónimas a docentes (teniendo en cuenta todas las franjas de edad y por todas las Comunidades Autónomas), con la finalidad de conocer su percepción sobre el estado de salud mental, se han extraído conclusiones como que:

- Un 34,5 % del personal docente define su estado de ánimo como muy deficiente o deficiente.
- El 35,5 % del personal docente se siente maltratado de forma habitual en su entorno laboral por diferentes agentes (administración, familias, compañeros).
- Un 38,4 % del personal docente auto percibe su estado emocional con un cuadro de depresión.

Estos datos ponen de manifiesto la relación entre los riesgos psicosociales y la precariedad de la salud mental del personal docente en nuestro país, un colectivo expuesto a riesgos psicosociales los cuales a menudo, provocan en este colectivo patologías como el burnout, un síndrome que hace referencia a la cronificación del estrés laboral y que se manifiesta en forma de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo. Este proceso, que sufre progresivamente la persona trabajadora, provoca una pérdida del interés por sus tareas, y una despersonalización en su desempeño profesional, actitud que incide negativamente en sus interacciones con el resto de las personas: alumnado, familias y compañeros/as, perjudicando en consecuencia al ambiente laboral y afectando a su propia salud. En este sentido, la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), del 1 de enero de 2022, reconoce el burnout como una enfermedad asociada al trabajo. En España actualmente no está reconocida como enfermedad profesional. Este trastorno, en muchas ocasiones, puede derivar en una incapacidad temporal por parte de la persona afectada.

Los indicadores psicosociales de riesgo son múltiples y están interconectados. No obstante, de manera sintética estas son algunas de las variables que pueden impactar negativamente en el personal docente:

- *Inestabilidad laboral.* Este factor además de inseguridad provoca un esfuerzo en la adaptación e integración constante, tanto a las plantillas como al propio centro educativo, cosa que dificulta su implicación e incide negativamente en su proyecto educativo.
- *Exigencias psicológicas.* Los cambios curriculares, la integración de la tecnología en el aula, la creciente atención a la diversidad, en definitiva, la transformación tanto del centro educativo como del rol tradicional del/la docente ha aumentado exponencialmente la sobrecarga del profesional que, a menudo se ve desbordado/a en su afán de cumplir con las expectativas que las familias, el alumnado y finalmente la sociedad, depositan en su desempeño profesional.
- *Falta de recursos.* El aumento de ratios en algunos supuestos, así como la implantación de modelos de escuela inclusiva requieren más recursos, los cuales en la mayoría de los casos no existen, con la consecuente frustración que causa en el personal docente no alcanzar los objetivos programados, dado que sus actuaciones se ven condicionadas a las herramientas y recursos tanto humanos como didácticos de que dispone.
- *Crisis de identidad.* La percepción social de la profesión docente ha cambiado, de un/a

profesional al que se le tenía respeto y ocupaba un lugar remarcable en nuestra sociedad se ha pasado a desvalorizar la profesión, provocando consecuentemente una crisis de credibilidad entre el colectivo.

- *Identificación de rol.* Estos cambios socioeducativos y culturales, tanto en las familias como en el propio alumnado, han propiciado la reconfiguración de las personas profesionales de la educación, quienes se ven en la obligación de reinventarse continuamente para satisfacer los nuevos roles que deben asumir.

Tradicionalmente el personal docente era, desde una visión reduccionista, un transmisor de conocimientos, pero en la actualidad además debe demostrar nuevas competencias y no sólo pedagógicas sino también en otros ámbitos de carácter interdisciplinar. Mantener la atención de un alumnado, que tiende en ocasiones a la dispersión, -pues está habituado a recibir la información en un formato audiovisual, de corta duración, por ejemplo, a través de plataformas como *TikTok*-, se antoja una misión compleja pero imprescindible para dinamizar el grupo y despertar el interés del alumnado.

Influir en el grupo es fundamental para conectar con la clase y en último término poder consolidar conocimientos y experiencias didácticas que resulten motivadoras a los discentes. El alumnado actualmente suele tener referentes como los /las “*influencers*” que se convierten en rivales de primer nivel contra el esquema clásico que presenta el modelo educativo a la hora de compartir conocimientos y aptitudes.

Esta amalgama de responsabilidades y demandas que tiene que gestionar el docente, en ocasiones, le desbordan y, en la mayoría de las situaciones, le provoca un desequilibrio entre los estímulos que recibe y las respuestas que puede ofrecer para gestionar con éxito los inputs que se presentan durante el desarrollo de una clase magistral.

Si bien tanto los servicios de prevención propios como los ajenos realizan actuaciones al respecto, tenemos que encontrar sinergias sociales y fórmulas preventivas para evitar la exposición a riesgos psicosociales o, en todo caso si estos existen, minimizar sus efectos.

Hay acciones concretas como, por ejemplo, recibir formación en gestión emocional y en nuevas tecnologías, disponer de espacios de interacción entre compañeros/as en los que compartir experiencias comunes, potenciar áreas de autocuidado personal, etc. que pueden ayudar a reducir la exposición, a minimizar el riesgo o bien a proteger del mismo a los profesionales expuestos.

Todas estas competencias deberían funcionar como un escudo protector que les «proteja» ante la sobrecarga de estímulos que reciben los/las docentes. Sin embargo, a menudo necesitarán además ser competentes en habilidades sociales tales como la asertividad y la resiliencia. Ambas competencias emocionales pueden ayudar a mitigar los efectos de su exposición a los riesgos psicosociales, al mismo tiempo que les permiten salir reforzados/as en todas y cada una de las decisiones, acciones y comportamientos que desarrollen en el transcurso de su labor pedagógica.

El infierno de la depresión se ceba con los profesores: "Hay cada vez más acoso encubierto en las aulas"

El 38,4% de los profesores en España manifestó síntomas asociados a la depresión en el I Estudio sobre el Estado de Ánimo de los Docentes.

Nunca hemos sido tan conscientes de lo presente que está la depresión a nuestro alrededor como lo somos ahora. Los casos de depresión están aumentando y, lo peor, es que muchos de ellos se producen en la población más joven: la Asociación Española de Pediatría (AEP) sorprendía en 2022 alertando de un aumento del 47% en el número de trastornos de salud mental en menores. Aunque la pandemia de la covid tuvo mucho que ver en este fenómeno, los expertos advierten que el problema se remonta más atrás en el tiempo y que está condicionado por más factores.

Además de las familias, los profesores son quienes más tiempo pasan con esta población y lo cierto es que los datos tampoco son buenos para ellos. El 38,4% de los docentes se autopercebe en un estado emocional que podría asociarse a depresión y esta cifra se eleva al 39,9% entre los que llevan en la profesión entre cinco y 15 años. Estos datos proceden del I Estudio Nacional sobre el Estado de Ánimo de los Docentes que han realizado en conjunto la Universidad a Distancia de Madrid (Udima), Educar

es todo y Éxito educativo y que fue realizado en más de 3.700 profesores de toda España.

"El trabajo de los profesores no consiste únicamente en transferir conocimientos, sino que ayudan a los alumnos a regular sus emociones", explica Silvia Álava, psicóloga sanitaria y educativa que ha participado en la elaboración del estudio. "Los profesores van a encontrar alumnos en momentos



difíciles de sus vidas, en los que no van a ser capaces de regular sus emociones. El cerebro no termina de madurar hasta los 25 años y lo último es el lóbulo prefrontal, que ayuda en esta regulación. Necesitan estar bien para hacer su trabajo".

¿Qué pasa en la educación?

En los últimos años, el bajo estado de ánimo de los profesores se ha intentado medir en varias ocasiones. El defensor del profesor de la Asociación

Nacional de Profesionales de la Enseñanza (ANPE) ha registrado en su memoria del pasado curso 2022/23 que atendió un total de 1.947 demandas de profesores, en el 77% de las cuáles el profesor tenía ansiedad, el 13% tenía depresión y hasta el 16% se había visto obligado a coger la baja.

El Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de Madrid (STEM), por su parte, observó en un estudio de 720 profesores que el 47,1% recibía tratamiento por un trastorno psico-nervioso — en algunos casos medicación y en otra psicoterapia—. El I Estudio Nacional sobre el Estado de Ánimo de los Docentes afirma, además, que son los profesores de Educación Secundaria los que se encuentran con mayores problemas.

Fuente para consultar la noticia completa: Periódico digital ["El Español"](#).

Ansiedad y depresión: el 40% de los profesores sufre problemas de salud mental

El estrés docente se dispara por la falta de apoyo y el exceso de burocracia y UGT exige al Gobierno mejoras urgentes.

Los datos del último informe de Salud Laboral reflejan la situación en la que los profesores se encuentran actualmente en materia de salud mental. Del profesorado encuestado, un 40%

señala padecer ansiedad, depresión y desesperación, un 51% manifiesta sentirse insatisfecho con la vida personal y profesional y un 65% de los docentes españoles considera que su trabajo es “bastante” o “muy” estresante desde el inicio del curso escolar.

Ante estos datos y con motivo del Día Mundial de la Salud Mental, desde el sindicato UGT se han pronunciado para denunciar la situación y exigir al Gobierno y a las diferentes administraciones educativas la “mejora urgente” de las condiciones laborales de los docentes, como pilar fundamental en el bienestar de la profesión. En el comunicado emitido desde el sindicato, expresan que el objetivo principal de estas peticiones es que la salud mental del profesorado “sea verdaderamente cuidada”.



En el escrito, UGT señala dos factores principales como promotores del deterioro de la salud mental de los docentes: el exceso de burocracia y el uso de la tecnología digital. “Están siendo una fuente de estrés para el profesorado, que se ve

sobrecargado al no ver reducida su carga lectiva para realizar estas tareas”.

En este sentido, según los datos aportados por el I-BEST: Barómetro Internacional de la Salud y del Bienestar del Personal de la Educación, el personal que trabaja en el ámbito de la educación presenta porcentajes más altos de estrés, depresión o ansiedad que los de otros ámbitos.

En la misma línea, advierte de que la falta de recursos para atender al alumnado con necesidades de apoyo educativo, la disminución de su poder adquisitivo, la falta de reconocimiento de la profesión, y la falta de tiempo para conciliar la vida profesional y familiar, “son algunas de las dificultades que generan situaciones de estrés y problemas de salud mental en el profesorado”.

Fuente para consultar la noticia completa: Periódico digital [“El Plural”](#).

Más de un tercio de los profesores se siente deprimido en el trabajo

Aumenta el número de profesores que han pedido baja por depresión o ansiedad, ha subido del 10 al 15% en el último año.

El I Estudio Nacional sobre el Estado de Ánimo de los Docentes en España, elaborado por Educar es Todo y la Universidad a Distancia de Madrid

(UDIMA), recoge que el 38,4% de los docentes, se autopercibe en un estado emocional que podría asociarse a depresión moderada o severa. El 20,9% cumpliría criterios para una depresión moderada, el 10,9% depresión modernamente severa y el 6,6% depresión severa.

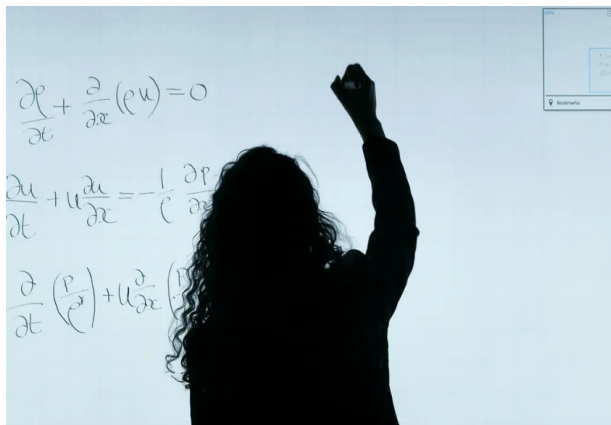
Sólo en 2022 cerca de 2.000 docentes recurrieron al Defensor del Profesor, la mayoría (un 42%) de ESO. Es una cifra similar al año anterior (1.960 en el curso anterior) pero ha subido el número de profesores que han pedido una baja por ansiedad o depresión, han pasado del 10 al 15%.

El 13,3% de los profesores encuestados refieren tener ideas autolíticas o intención de autolesionarse. Los docentes reflejan los problemas de los niños y adolescentes a los que enseñan, una población (la infantojuvenil) donde han crecido un 47% los trastornos de salud mental y donde los diagnósticos de TDAH (trastorno de déficit de atención con hiperactividad) se han multiplicado por 4 en los últimos 5 años. Se trata de un panorama muy complejo que se refleja en la salud de los profesores, según cuenta a Onda Cero, Luis Carretero, Director del colegio Areteia de Madrid y uno de los organizadores de la Jornada sobre salud de los docentes.

Según la psicóloga Silvia Álava, que participa en este estudio: “este dato es alarmante, dado que, si no les ayudamos, si no les tratamos, no sabemos si el curso que viene, dentro dos o de tres, se podrán convertir en casos clínicos. Lo que supondría que

el 75% de los profesores, tendría depresión. No hay que esperar a que la persona cumpla criterios diagnósticos para que pueda recibir ayuda, hay que actuar ante los primeros síntomas”.

Desde ANPE, sindicato independiente de la enseñanza pública, se quejan del exceso de burocracia y protocolos a los que tienen que hacer frente: acoso escolar y ciberacoso, ideación suicida, acoso LGTBI y transfóbico, abusos sexuales, violencia de género, mutilación genital.



“Nos están pidiendo que seamos todo. Hace poco salió que tuviéramos que controlar las redes sociales. Se nos está haciendo responsables de todo, pero es que nosotros lo que somos es profesores y a eso nos queremos dedicar en la mayor parte de nuestro día”.

España se sitúa en el quinto lugar de 31 países en confianza en los docentes. El reciente estudio IPSOS sobre la confianza en las diferentes profesiones,

pone en tercer lugar a los profesores (después de los médicos y los científicos) a nivel global, en un estudio de 31 países y casi una veintena de profesiones.

Fuente para consultar la noticia completa: [Ondacero \(www.ondacero.es\)](http://www.ondacero.es).

2 de cada 5 docentes sufren agotamiento, ansiedad y depresión

Ser intimidado o insultado verbalmente por el alumnado, atender las demandas excesivas de las familias o adaptar las clases para estudiantes con necesidades especiales son algunas de las causas que explican este estado anímico, según el informe 'El profesorado en España 2023' realizado por la Fundación SM.

La profesión docente es una en las que más se sufre el llamado síndrome 'burnout' o síndrome del trabajador quemado: una pérdida progresiva de energía que trae consigo síntomas como agotamiento, problemas de ansiedad y depresión y desmotivación laboral. Así lo corrobora el reciente informe 'El profesorado en España 2023' realizado por la Fundación SM, que analiza cuestiones relacionadas con la docencia, como el malestar docente, el por qué se elige esta profesión o el estado anímico de los trabajadores. Concluye que

1 de cada 3 docentes ha padecido falta de ilusión a lo largo de su carrera; y 2 de cada 5, agotamiento, ansiedad y depresión.



Miedo a la intimidación y los insultos

Los profesores con más años de experiencia son los que presentan mayores síntomas de malestar, debido a que han estado expuestos a situaciones emocionalmente exigentes durante más tiempo. Ser intimidado o insultado verbalmente por el alumnado, atender las preocupaciones y/o demandas excesivas de las familias, adaptar las clases para alumnado con necesidades especiales, atender el bienestar socioemocional y la salud mental de los estudiantes o tener que mantener la disciplina en el aula son algunas de las situaciones que más estrés les causan; precisamente las que

les llevan a presentar mayores índices de apatía y malestar con su labor.

Estrechamente relacionado con ello está el estado anímico de los educadores que, según el informe, ha empeorado sustancialmente en los últimos 15 años: si en 2008 un 60% de los docentes afirmaba esforzarse a pesar de los problemas y contar con ilusión en su trabajo, en la actualidad el 38% manifiesta vivir su labor con distanciamiento e indiferencia. Junto a esta cifra, únicamente el 24% de los docentes asegura sentirse ilusionado como estado de ánimo más habitual en su trabajo. Las principales causas que explican esta apatía son el desconcierto ante la profesión junto con la administración del tiempo para cumplir con la programación y la dificultad para despertar interés en el alumnado.

Fuente para consultar la noticia completa: Página web "[Educación 3.0](#)".

ANPE presenta el informe del Defensor del Profesor del curso 2022/2023

- Han aumentado las actuaciones en Secundaria hasta un 47% y se incrementan en FP hasta un 6%, mientras descienden los casos en Primaria e Infantil.
- De los casos atendidos, el incremento de profesores que sufren depresión sube del 12% al 13%, el 16% de los atendidos han solicitado la baja y en torno al 80% padece ansiedad.

- El 30% de los problemas a los que se enfrentan los docentes están relacionados con la Administración.

El número de actuaciones realizadas desde la creación del servicio del Defensor del Profesor de ANPE en 2005 asciende a 44.386. De ellas, 1.947 corresponden al curso 2022-2023. La complejidad de los casos sigue aumentando con factores como el ciberacoso, las falsas acusaciones a docentes, agresiones físicas o acoso encubierto que llega a normalizarse.

Todo ello, sin que las nuevas leyes educativas den respuesta a estas necesidades más allá de cargar con más burocracia al docente y mantener ratios de alumnos por clase que impiden la atención personalizada tanto a alumnos como a familias. Por eso, el informe subraya la importancia de cuidar el bienestar emocional de toda la comunidad educativa. Para ello, propone la dotación de mayores recursos materiales y humanos.

Problemas detectados

Los casos se dividen en tres grupos: los que tienen que ver con el entorno laboral, los relacionados con el alumnado, y los que acontecen con los padres.

La relación con la propia Administración es uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los docentes. El 33% manifiestan dificultades en el entorno laboral derivadas del desarrollo tardío de la nueva Ley educativa que llegó, en muchos casos, a pocas semanas del inicio del curso. A ello habría que añadir la falta de docentes para atender las

necesidades del alumnado, ratios altas, activación de más protocolos para atender la salud mental y el aumento de la responsabilidad de los docentes sobre estas situaciones.

Si analizamos los problemas con el alumnado, el 22% de los docentes informan de faltas de respeto de los alumnos, el 21% de problemas para dar clase, y otro 20% de falsas acusaciones. Observamos un aumento de casos que tienen que ver con la digitalización: ciberacoso al profesor, suplantación de identidad en redes sociales para ridiculizarlo, envío de amenazas o presión para subir las notas. El aumento e intensidad de los casos de violencia física también es preocupante.

Según el documento, es gravísimo que el porcentaje de profesores que utilizan el servicio para informar de agresiones sea de un 7%. El texto hace un llamamiento para que cualquier agresión sea inmediatamente sancionada como falta muy grave con expulsión y cambio de centro.

Es necesario tener en cuenta que las consecuencias del Covid-19 siguen presentes entre los alumnos, sobre todo, los de Secundaria. La pérdida de hábitos, la incertidumbre hacia el futuro, la promoción con asignaturas pendientes, la sobreprotección de algunas familias, son factores que no ayudan a que el discente entienda el aprendizaje como un pilar esencial para su futuro.

En el campo de la relación con los padres, los porcentajes más altos de controversias se producen por las denuncias ante el centro o inspección educativa, las faltas de respeto, y, de nuevo, las falsas acusa-

ciones. Se encuentra muy presente el perfil de familias afectadas por el fenómeno “locus externo”, en el que la responsabilidad de lo que pasa a nivel interno se trata de poner fuera. Son casos en los que se cuestiona al docente, su forma de explicar, su metodología, su gestión del aula...

Propuestas del informe

En cuanto a la excesiva burocratización, el informe propone incluir en el horario lectivo las horas que el docente dedica a tareas burocráticas para mejorar la atención personalizada a los estudiantes. El texto

sugiere la necesidad imperiosa de diseñar una formación específica sobre liderazgo pedagógico para los equipos directivos que les ayude a resolver conflictos, además de mejoras salariales y de horario.

En lo referente a los problemas del profesor con el alumnado, el informe subraya el diferente tratamiento que hay que dar a cada caso. No requiere la misma actuación el caso de un alumno que busca el liderazgo entre su grupo de iguales, que el de un alumno con una conducta irrespetuosa hacia el profesor debida a sus propios problemas psicosociológicos.

Para una mejor coordinación con las familias recomienda la adopción de una mentalidad de colaboración para que todos caminen en la misma dirección desde la responsabilidad y el respeto.

Fuente para consultar la noticia completa:
Página web “[ANPE](#)”.



¹El INSST cita, en cada una de las noticias publicadas, la fuente de la cual proviene la información, verificando su veracidad y revisando en todo caso la URL de origen, para confirmar que se trata de un medio digital seguro. No obstante, el tratamiento estadístico de los datos y de las cifras que acompañan a la noticia es responsabilidad única del autor/a de la noticia referenciado/a.

La gestión de los riesgos psicosociales en los centros educativos



Berta Sindreu Fernández.

*Psicóloga. Técnica superior en prevención de riesgos laborales.
Especialista en prevención de riesgos psicosociales.*

Servicio de prevención propio del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales no solo afectan a la salud física y mental de las personas trabajadoras, sino al funcionamiento de la organización (Cox, Griffiths, y Rial-González, 2000).

La evaluación de riesgos psicosociales es un instrumento clave para la gestión de la Seguridad y la Salud de los centros educativos que va a permitir detectar las situaciones de riesgo psicosocial, establecer estrategias de intervención adecuadas para mejorar las condiciones psicosociales, así como favorecer la salud física, psíquica o social y el desarrollo del trabajo.

Después de más de 25 años trabajando como técnica de prevención de riesgos laborales, especialmente en riesgos psicosociales en centros educativos, puedo concluir que el modo en que se aborda la gestión preventiva de los riesgos psicosociales va a contribuir tanto al éxito del proceso de evaluación, como la mejora de las condiciones de los puestos de trabajo.

En este sentido, cabe destacar que el criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en

riesgos psicosociales, recoge elementos fundamentales que deben cumplir las evaluaciones de riesgos psicosociales.

Es bien sabido por los técnicos/as de prevención de riesgos laborales que seguir las indicaciones de la Inspección de Trabajo garantiza el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia preventiva y evita posibles sanciones. Cuando hablamos de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, las medidas recogidas en el criterio técnico 104/2021 también contribuyen a garantizar el éxito del proceso de evaluación y la mejora en el bienestar de las personas trabajadoras.

A continuación, se recogen aquellos aspectos que, según mi experiencia en la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales, tienen una especial relevancia y han permitido constatar el éxito en la mejora de las condiciones psicosociales.

En cuanto a los aspectos comunes en todos los riesgos laborales:

- La **implicación de la dirección** del centro es imprescindible en la realización de la evaluación. Su liderazgo y compromiso es clave para

implementar medidas preventivas.

- **Incluir a todas las personas trabajadoras** en la evaluación permite identificar y abordar de manera integral todos los factores; además, al considerar a los/las trabajadores/as externos, se promueve un ambiente laboral inclusivo y equitativo.
- **La capacitación de los/las técnicos/as** que realizarán la evaluación permitirá garantizar que la evaluación se realice de manera rigurosa, permitiendo identificar de modo preciso los factores de riesgo psicosocial, evaluar su impacto en la salud mental de las personas trabajadoras y proponer medidas preventivas efectivas.

Particularidades en cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales:

- Previamente a la realización de la evaluación, es muy importante **consultar a los/las delegados/as** de prevención en relación con el método de evaluación para asegurar una evaluación exhaustiva y precisa de los riesgos, así como para garantizar la participación activa

de las personas trabajadores en la prevención de los mismos.

- Garantizar que la evaluación de riesgos psicosociales elegida abarque **todos los factores de riesgo psicosocial** (violencia física, trabajo en solitario, trabajo nocturno, turnicidad, teletrabajo o trabajos que requieren conexión continua). En nuestro caso, deberíamos garantizar que la metodología elegida contemple la exposición a violencia física externa o de terceros. Cabe recordar que, si hemos identificado situaciones de este tipo en nuestro centro, es muy recomendable realizar medidas correctoras lo antes posible para evitar daños en la salud del personal expuesto a este riesgo, sin esperar a los resultados de la evaluación.
- En cuanto a la elección del procedimiento y el método de evaluación, deben proporcionar confianza sobre su resultado, sustentándose en un marco teórico que permita el análisis y la interpretación de los resultados y cumplan con la **fiabilidad y validez**.
- Es importante **identificar y valorar** los factores de riesgo psicosocial de modo que permita llegar a conclusiones válidas y comprender mejor las condiciones laborales que pueden afectar la salud mental y el bienestar de las personas trabajadores.
- Debemos evitar cuestionarios no destinados a tal fin como por ejemplo las encuestas de clima o de satisfacción.
- Debe considerarse **diversas fuentes de infor-**

mación; por un lado, los datos objetivos de los que disponga el centro (como por ejemplo información sobre siniestralidad, conflictos registrados, etc.) y, por otro lado, recoger la percepción de las personas trabajadoras. En caso de utilizar cuestionarios para recoger la información de los trabajadores, es muy interesante poder complementarlos con otras técnicas que recojan información más cualitativa (como entrevistas, grupos de discusión, etc.)

- Es conveniente establecer **unidades de análisis** que vendrán definidas por las características de la organización. Establecer correctamente las unidades de análisis nos va a permitir, no solo poder comparar los resultados sino también obtener un mapa de riesgos del centro.

Particularidades en centros pequeños:

- Si bien la evaluación en centros pequeños puede realizarse con **técnicas cualitativas** como las entrevistas y los grupos de discusión, desde mi experiencia es mucho más interesante utilizarlas para complementar, clarificar y profundizar los datos obtenidos con las técnicas cuantitativas (cuestionarios).
- En centros pequeños, los **cuestionarios pueden no ser anónimos**, aunque garantizar la confidencialidad contribuirá muy positivamente no solo en la tasa de respuesta sino también en la sinceridad de esta.
- Si nuestro centro cuenta con menos de 25

trabajadores/as, también podrán utilizarse **metodologías generales** de evaluación de riesgos psicosociales.

Es bien sabido por los técnicos/as de prevención de riesgos laborales que el método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO cumple con todos los requisitos establecidos en el criterio técnico 104/2021.

- Después de años de experiencia realizando numerosas evaluaciones de riesgos psicosociales en centros educativos con el método FPSICO, cabe destacar que las mejoras en las últimas versiones pueden ayudar a decantarnos por la elección de dicho método. Entre muchas de las mejoras destacaría:
- La revisión y actualización incorpora las últimas investigaciones, lo que le permite identificar y evaluar de manera más precisa y eficaz los riesgos presentes en el lugar de trabajo.
- El cuestionario está diseñado para ser administrado de manera informatizada optimizando el trabajo técnico; también puede administrarse en papel, lo que garantiza la participación de determinados colectivos.
- El cuestionario permite incorporar instrucciones, recomendaciones o indicaciones previas a su realización para los/las trabajadores/as, así como su traducción a diferentes idiomas permitiendo su adaptación a diferentes particularidades.
- Con respecto al informe, los resultados

son fáciles de interpretar. Permite obtener informes agrupados y comparativos por unidad de análisis lo que facilita orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que se deben llevar a cabo en el ámbito psicosocial.

Desde mi experiencia, puedo constatar que la prevención de riesgos psicosociales en docentes

de Formación Profesional no solo es una necesidad para garantizar la salud mental y el bienestar del profesorado, sino que es un elemento clave para construir entornos educativos saludables y resilientes haciendo tangibles beneficios como la reducción del absentismo laboral, la mejora de la calidad educativa y la disminución de los costos asociados a la salud mental, entre otros.

Al abordar y prevenir los efectos negativos de los riesgos psicosociales en el personal docente de Formación Profesional estamos contribuyendo significativamente a la formación integral y el éxito académico de las futuras generaciones de profesionales.

Las «Notas Prácticas» que presentamos a continuación tratan un tema específico relacionado con la prevención de riesgos laborales. El que corresponde a este número es el de «Riesgos psicosociales en la docencia».

Se incluyen los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del tema; un Caso Práctico, acompañado de un análisis sobre factores de riesgo; y unas actividades didácticas que el profesorado puede desarrollar a partir de dicho Caso y otras propuestas. Estos ejercicios son orientativos y tienen como finalidad que el profesorado los utilice como herramienta de apoyo en la enseñanza de la prevención de riesgos laborales.

Riesgos psicosociales en la docencia: nuevos modelos educativos y problemas que deben ser abordados

Las condiciones laborales y la propia naturaleza del trabajo han vivido grandes transformaciones en las últimas décadas. Este nuevo entorno laboral no resulta ajeno al sector educativo y, en concreto, al personal docente, a quien se le generan nuevas exigencias en forma de retos profesionales asociados a la presencia de nuevos enfoques pedagógicos, a un perfil de alumnado diferente al que había tenido hasta ahora, así como a la plena implantación en las aulas de las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación).

Los modelos educativos actuales se centran en facilitar al alumnado un espíritu crítico que le permita enfrentarse a las dificultades que se le presentan en su vida personal y profesional, para que pueda alcanzar, en consecuencia, su autonomía, personal, intelectual y social.

Este nuevo paradigma obliga a modificar la figura meramente “transmisora” del personal docente, quien debe convertirse más bien en un/a dinamizador que motive al grupo y le ofrezca recursos ante un mundo cambiante, sobreinformado y que tiende a considerar la educación

como un producto de consumo más. En esta línea, estas personas no sólo deben enseñar, sino que además se espera de ellos y de ellas que acompañen y tutoricen a su alumnado, ejerciendo, en muchas ocasiones, funciones de mentoría.

El perfil de los alumnos y alumnas también ha variado, acorde con los cambios de nuestra sociedad, siendo este más diverso y heterogéneo; las aulas, a su vez, son testigo de las nuevas diversidades que presentan los grupos, tanto a nivel de capacidades cognitivas como de características socioeconómicas, que precisan de grandes dosis de esfuerzo y adaptabilidad del profesorado, para conseguir que las aulas sean entornos inclusivos que eviten, en la medida de lo posible, las desigualdades sociales y académicas.

En cuanto a la presencia de las TIC es oportuno señalar que estas han propiciado la incorporación de nuevas metodologías colaborativas entre docentes y discentes, pero al mismo tiempo, también han propiciado una mayor implicación del profesorado que le obliga a un permanente proceso de actualización competencial, lo cual, en

ocasiones, supone añadir otra dificultad en su actividad laboral.

Finalmente, la figura del profesional de la educación se ha visto devaluada de manera exponencial en los últimos años, cosa que implica que el personal docente se esfuerce en ganar autoridad moral sobre el alumnado, para que de este modo pueda recuperar el reconocimiento de su profesión.

El panorama descrito en los anteriores párrafos sitúa, sin lugar a duda, al personal docente como un profesional expuesto a exigencias emocionales, por una parte, derivadas de su labor de docencia y, por otra parte, a una dificultad por contener sus propias emociones resultado, a menudo, del contacto personal que mantiene con el alumnado y sus familias.

En este sentido, al personal docente, por un lado, se le identifican requerimientos emocionales que tienen que ver con la naturaleza de las tareas, las cuales son imposibles de eliminar y le requieren disponer de competencias y habilidades específicas para hacerles frente. Por otro lado, el

aumento de la carga lectiva implica también una mayor exposición al riesgo, cosa que de manera recurrente les provoca fatiga física y emocional. Estos y otros factores de riesgo psicosociales inciden en el deterioro de la salud de este colectivo y se erigen como una de las causas principales de su absentismo laboral.

Las medidas preventivas para combatir los riesgos psicosociales se plantean a partir de dos enfoques fundamentales: aquellas acciones que intervienen en el origen y afectan directamente a la organización del trabajo (legislación, métodos de trabajo, contratación, jornada, procedimientos, etc.) y las medidas para aumentar las herramientas o los recursos de las personas trabajadoras que ya están expuestas a condiciones de trabajo potencialmente de riesgo.

En último término y desde una actuación sobre la persona también se pueden proponer intervenciones de carácter terapéutico, con el fin de proteger o en todo caso minimizar los efectos causados en las personas afectadas.

De manera sintética, algunas de las medidas preventivas que se podrían adoptar ante la exposición a los riesgos psicosociales, en el colectivo de docentes, son las siguientes:

1. Establecer una distribución de cargas de trabajo equitativas, teniendo en cuenta tanto las horas de docencia como el resto de las tareas que tienen asignadas.
2. Dotar de contenido a aquellas tareas que no tengan que ver con la docencia que imparte

el profesorado, como la gestión administrativa que les ocupa una parte significativa de su actividad laboral.

3. Ofrecer la posibilidad de realizar pausas, distribuidas a lo largo de la jornada laboral, intercalándolas entre las clases magistrales impartidas.
4. Tener en cuenta la experiencia del /la docente a la hora de asignarle tareas relacionadas con la implantación de las TIC.
5. Permitir la desconexión laboral del personal docente una vez finalizada su jornada de trabajo evitando, en la medida de lo posible, que trabaje horario no lectivo.
6. Establecer ritmos de trabajo asumibles y adecuados atendiendo a las particularidades del centro y a las características tanto competencias como individuales del/la docente.
7. Facilitar al personal docente una planificación previa de la programación curricular que le ha sido asignada.
8. Dotar al personal docente de espacios colaborativos, en los que el docente pueda expresar sus inquietudes.
9. Facilitar al docente autonomía en la toma de decisiones asociadas a su actividad laboral diaria.
10. Reducir al mínimo posible la asunción de tareas burocráticas que resten efectividad a la labor docente del profesorado.
11. Propiciar relaciones laborales que fomenten el

apoyo social del resto de docentes y el equipo directivo.

12. Facilitar a los/las docentes espacios de participación grupal en los que se compartan experiencias comunes.
13. Trasladar objetivos claros y concisos en el desarrollo de las competencias que le son asignadas al trabajador/a (docentes).
14. Propiciar un entorno laboral que evite la aparición de conflictos laborales y, en todo caso, si estos se producen, ofrecer un acompañamiento en la gestión y resolución de este a las personas implicadas.
15. Promover la participación del personal docente, a través de reuniones ordinarias y regulares con el objetivo de mejorar el desarrollo de su actividad laboral.
16. Mostrar un interés, de carácter personal y a largo plazo, por la función tanto pedagógica como social que desarrolla el personal docente.
17. Facilitar acciones formativas relacionadas con la adquisición de competencias emocionales que le permitan gestionar sus propias emociones.
18. Evitar la asignación de tareas y responsabilidades que no formen parte de las funciones que tiene asignadas el personal docente.
19. Facilitar que la persona pueda recibir atención y/o asesoramiento psicológico ante situaciones de desgaste emocional.

Caso práctico

María trabaja en un instituto de Formación Profesional en el que imparte el módulo “Empresa y Administración” perteneciente al Ciclo de Grado Medio de Gestión administrativa.

Empezó a ejercer de profesora al poco tiempo de acabar sus estudios universitarios y tiene una experiencia acumulada de 35 años en el sector de la docencia, tiempo durante el cual ha tenido la oportunidad de instruir a miles de alumnos.

Su profesión es vocacional ya que siempre tuvo claro que quería ejercer la docencia. A lo largo de su trayectoria laboral ha vivido situaciones y experiencias variadas, algunas de ellas muy positivas y otras no tanto, pero *grosso modo* tiene la sensación de que han valido la pena los esfuerzos tanto personales como laborales que ha asumido y la implicación que ha demostrado.

Sin embargo, desde hace unos meses, se están produciendo modificaciones en las condiciones laborales del centro educativo que están impactando de manera negativa en su estado de salud.

Por un lado, las exigencias curriculares que determina la Administración y que tiene que cumplir el profesorado, implican una mayor dedicación lectiva, cosa que provoca que trabaje más horas de las que recoge su relación contractual y en la mayoría de las ocasiones, esta dedicación extra se concentre en sus días festivos.

Por otro lado, se están incrementando las tareas burocráticas, las cuales además de resultar repetitivas y farragosas, son consideradas por

el colectivo de docente como una manera de controlar al personal.

Otro aspecto que considerar es la implementación de las nuevas tecnologías en las aulas. Este curso se han suprimido los libros de texto y todo el material docente se comparte mediante una aplicación informática que permite desarrollar dinámicas pedagógicas entre el alumnado y el docente. No obstante, el programa supone un ingente esfuerzo intelectual para los docentes

que no son duchos en la materia, como es el caso de María.

En cuanto a su grupo de alumnos/as, María observa que tiene dificultades para mantener la atención y que, en cualquier caso, son incapaces de concentrarse más allá de diez minutos. Por otro lado, este es el primer año que han ampliado ratio en el aula, que cuenta con un total de 36 alumnos/as, de los cuales 10 provienen de los programas de formación e inserción (PFI), que



están destinados a jóvenes de entre 16 y 21 años que no han finalizado la educación secundaria obligatoria, 6 alumnos son repetidores del año pasado y 5 chicas se han matriculado al curso como última opción de su inscripción.

Esta mañana, mientras estaba explicando un concepto de contabilidad básica, ha escuchado como uno de los alumnos insultaba a una compañera, a la que le profería insultos racistas. María ha intervenido y ha logrado rebajar la tensión y acabar con la disputa.

Después del descanso mientras realizaban una práctica grupal, dos alumnos han comenzado a pelearse aparentemente porque uno acusaba al otro de haberle robado el *smartphone*. Se da la circunstancia que el presunto ladrón ya había tenido altercados similares con otros compañeros en otras ocasiones.

Ha expulsado a ambos de clase y los ha derivado a dirección, quien no ha querido tomar una decisión firme y los ha devuelto a clase al cabo de unos minutos.

Cuando ha llegado a casa, después de 5 horas de clase, María se ha puesto a corregir los exámenes del segundo trimestre y ha acabado desquiciada. Solo dos personas del total del grupo han aprobado; el nivel del resto es nefasto: faltas de ortografía, dificultades manifiestas de comprensión escrita, respuestas “adornadas” de frases absurdas, etc. Se plantea si es ella la culpable de estos resultados. Quizás ya no tiene la misma energía que antaño o quizás ha dejado de ser una referente para el grupo.

Ya no tiene clara cuál es su misión como docente. Duda de su profesión: ¿puede ejercer de profesora o es más importante que haga de psicóloga, de policía y/o de trabajadora social?

Es la tercera noche que no duerme de manera seguida y que se despierta abruptamente de madrugada con sudores fríos y pensamientos repetitivos de vivencias que ha experimentado en clase.

Todas estas situaciones le están afectando también en su vida personal ya que, su carácter, se está agriando. Está más irascible y pierde la paciencia ante cualquier situación aparentemente sin importancia.

Lo tiene decidido, hoy sin falta acudirá a su médico de primaria para comentarle su situación. Una colega de trabajo, que está de baja laboral (a raíz de un conflicto interpersonal), le comentó hace unos meses que ella empezó a tener síntomas muy similares a los que describe María y que se vio tan agobiada que no tuvo más remedio que pedir ayuda médica.

Análisis del Caso Práctico. Factores de riesgo



Tiempo de trabajo. Períodos de descanso. Efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Medidas 3 y 5

Autonomía. Autonomía decisional.

Medidas 9 y 12

Carga de trabajo. Cantidad y dificultad de la tarea. Presión de tiempo.

Medidas 1, 6 y 7

Demandas psicológicas. Exigencias cognitivas.

Medidas 4 y 10

Variedad/contenido. Contenido del trabajo. Variedad del trabajo.

Medida 2

Participación/Supervisión. Implicación.

Medida 15

Interés por el trabajador/compensación. Compensación. Preocupación por el personal. Formación.

Medidas 8 y 16

Desempeño de rol. Claridad de rol

Medidas 10, 13, 17 y 18

Relaciones y apoyo social. Apoyo social. Apoyo instrumental.

Medidas 11, 14 y 19

1. Sopa de letras:

Propuesta: Se propone una sopa de letras con términos relativos a los 7 factores psicosociales que se describen en la NTP 443 "Factores psicosociales: metodología de evaluación" para que el alumnado y el personal docente se familiarice con los términos relativos a los riesgos psicosociales. No tienen por qué estar los factores con todas las palabras, se podrán consultar en la solución de la sopa de letras donde se facilita una breve descripción de los vocablos. Nota: En la sopa de letras las palabras no llevan tilde.

Condiciones de la propuesta

Destinatarios: El grupo clase.

Tiempo: 30 minutos.

Ejercicio

Resolver por parte de la clase en un folio la siguiente sopa de letras.

S	E	Z	C	F	A	W	Q	U	S	O	I	X	Z
U	A	O	G	A	O	P	Ñ	T	D	I	N	E	P
P	U	C	Y	I	R	J	L	E	S	G	T	Q	O
E	T	V	R	D	S	G	O	R	F	Y	E	H	I
R	O	R	O	E	A	K	A	V	R	J	R	G	U
V	N	S	L	R	T	H	J	M	G	M	E	B	T
I	O	J	T	X	B	N	M	C	E	N	S	V	R
S	M	K	C	E	S	T	Y	U	O	N	P	V	A
I	I	C	O	N	T	E	N	I	D	O	T	A	W
O	A	F	G	Y	H	L	Ñ	O	P	X	C	A	X
N	R	E	L	A	C	I	O	N	E	S	W	T	L

Solución:

L	T	W	S	E	N	O	I	C	A	L	E	R	N
X	A	C	X	P	O	N	L	H	Y	G	F	A	O
W	A	T	O	D	I	N	E	T	N	O	C	I	I
A	A	P	N	O	U	Y	T	S	E	C	K	M	S
R	A	S	N	E	C	M	N	B	X	T	J	O	I
T	B	E	M	G	M	J	H	T	R	L	S	N	A
U	G	R	J	R	A	K	A	E	O	R	O	R	
I	H	E	Y	F	R	O	G	S	D	R	A	T	E
O	O	T	G	S	E	L	J	R	I	Y	C	U	P
P	E	N	I	D	T	N	P	O	A	G	O	A	U
Z	X	I	O	S	U	D	W	A	F	C	Z	E	S

2. Identificación de los factores de riesgos psicosociales

Propuesta: Se propone una actividad cuyo objetivo es que el alumnado, mediante el acompañamiento y tutorización pedagógica del profesor/a, sea capaz de identificar factores de riesgo psicosociales, a los que puede estar expuesta la población trabajadora en el desempeño de su actividad laboral. En el caso que nos ocupa, los factores de riesgo psicosociales se centran en las tareas que desempeña el personal docente. El objetivo de la sesión es que el grupo clase, por un lado, se familiarice con el lenguaje de la psicología y, por otro lado, sea capaz de discernir entre los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, (que suponen la exposición a factores de riesgos psicosociales), de las

reacciones personales resultantes de dicha exposición (estrés, ansiedad, insomnio, etc.), las cuáles afectan de manera individual a la persona trabajadora, en el caso que nos ocupa, a la docente.

Condiciones de la propuesta

Destinatarios: El grupo clase.

Duración de la actividad: De 30 a 45 minutos.

Ejercicio

El alumnado, una vez haya leído con atención el caso práctico, deberá analizar cada uno de los párrafos que componen el texto e identificar los factores de riesgo psicosociales que se describen en el mismo, tomando como referencia las definiciones que apunta el programa de evaluación de factores psicosociales (FPSICO) creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST).

Una vez identificados los factores psicosociales en el texto (nótese que no aparecen todos los factores que describe el método FPSICO), el alumnado asociará a cada uno ellos algunas de las 44 preguntas oportunas que les corresponden, atendiendo a las indicaciones técnicas que propone el método FPSICO.

Para realizar la práctica el docente dividirá la clase en 3 grupos (con una persona portavoz para cada grupo), que realizarán la práctica por separado y, a posteriori, pondrán en común los resultados obtenidos.

Finalmente, el/la docente, junto con cada una de las personas portavoces redactará el listado definitivo, previamente consensuado, tanto de factores de riesgo psicosociales, clasificados por grupos de riesgo, como de las preguntas o ítems.

Solucion:

El listado supondrá la solución al ejercicio, esta solución es variable, en función de los factores tenidos en cuenta.

3. Trabajando la comunicación asertiva

Propuesta: Se propone una actividad para que el alumnado conozca las formas de comunicación asertiva que ayuden a evitar la aparición de conflictos o, en todo caso, si estos aparecen disponer de herramientas que permitan resolverlos de manera adecuada.

Condiciones de la actividad

Destinatarios: Grupo clase.

Duración de la actividad: De 30 a 45 minutos.

Fundamentos teóricos de la actividad:

Para comunicarnos de manera eficaz con otras personas es necesario tener en cuenta las cuatro condiciones que debe cumplir la comunicación adecuada:

- Usar palabras y gestos apropiados.
- Defender de manera argumentada los intereses propios.
- Escuchar de manera activa los argumentos e intereses de las personas que se comunican con nosotros/as.
- Encontrar soluciones de compromiso razonables para ambas partes.

No obstante, cuando nos comunicamos con las demás personas, podemos reaccionar de tres formas:

1. Podemos ser PASIVOS/AS
 - Permitimos que las otras personas no respeten nuestros derechos.
 - Somos incapaces de expresar eficazmente nuestros pensamientos y sentimientos.
 - Evitamos la mirada de la persona que nos habla.
 - Hablamos con un tono muy bajo, casi imperceptible.
 - Lo que más nos importa es evitar los conflictos de la manera que sea.
 - Cuando nos comunicamos utilizamos frases como: "Supongo que tienes razón", "Te importaría si..."; "Bueno, si tú lo dices será así".
2. Podemos ser AGRESIVOS/AS
 - Cuando hablamos, ofendemos verbalmente a las otras personas con

humillaciones, amenazas, insultos, etc.

- Mostramos nuestro desprecio por la opinión de los demás.
 - Miramos de manera desafiante a las otras personas cuando nos hablan.
 - Hablamos con un tono muy enérgico, casi gritando.
 - Lo que más nos importa es imponer nuestra idea.
 - Cuando nos comunicamos utilizamos frases como: "Esto es lo que yo opino", "No me convence lo que tú me trasladas", "Debes estar de broma".
3. Podemos ser ASERTIVOS/AS
 - Traslamos a las otras personas nuestros pensamientos y sentimientos.
 - Respetamos la opinión de las demás personas y compartimos la nuestra.
 - Practicamos la escucha activa cuando las otras personas hablan.
 - Hablamos de manera pausada, matizando las ideas que expresamos.
 - Si aparecen conflictos, miramos cómo gestionarlos, aunque evitamos provocarlos.
 - Cuando nos comunicamos utilizamos frases como: "Qué os parece", "¿Qué piensas?", "¿Os parece si hacemos?"

Ejercicio

El personal docente, previo al inicio de la actividad, elige al azar un grupo de 6 personas para que participen en la actividad. Tres personas asumirán uno de los roles que se les indique (asertivo, pasivo o agresivo) y las otras tres observarán las reacciones de sus compañeros/as, para más tarde recoger sus principales conclusiones y compartirlas con el resto de los integrantes de la clase.

El/la docente plantea una situación en la que se produce un conflicto o una conversación conflictiva entre dos de las personas participantes. Una de ellas, interpreta una comunicación pasiva y la otra, agresiva. Cuando acaban el role playing, se intercambian los papeles.

La tercera persona interpreta una comunicación asertiva con las otras dos personas en relación con una situación conflictiva imaginaria.

Cuando acaban la interpretación, el/la docente pregunta a los participantes:

- ¿Cómo se han sentido?
- ¿Con qué papel se han sentido mejor?

Al resto del grupo de la clase que han hecho de observadores/as les pregunta:

- ¿De las tres interpretaciones cuál os ha costado más identificar?
- ¿Con cuál de los tres tipos de comunicación te sientes más identificado/a?

Solución:

Variable, depende de las distintas opiniones expresadas por el alumnado.

PUBLICACIONES DEL INSST

- [AIP.29.1.22 - FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1.](#) Año 2022
- [La Seguridad y Salud como materia de enseñanza en Educación Secundaria Obligatoria \(ESO\). Guía para el profesorado.](#) Año 2021.
- [Estudio Técnico «El Efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo».](#) Año 2018.
- [Manual de actividades didácticas para la formación profesional \(FP\).](#) Año 2018.
- [Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.](#) Año 2011.
- [NTP 1123 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación \(TIC\) \(II\): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo.](#) Año 2018.
- [NTP 1122 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación \(TIC\) \(I\): nuevas formas de organización del trabajo.](#) Año 2018.
- [NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación.](#) Año 2012.
- [NTP 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral \(II\).](#) Año 2011.
- [NTP 891 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral \(I\).](#) Año 2011.
- [NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” \(II\): consecuencias, evaluación y prevención.](#) Año 2005.
- [NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” \(I\): definición y proceso de generación.](#) Año 2005.
- [NTP 659: Carga mental de trabajo: diseño de tareas.](#) Año 2004.
- [NTP 575: Carga mental de trabajo: indicadores.](#) Año 2000
- [NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación.](#) Año 2000

- [NTP 534: Carga mental de trabajo: factores.](#) Año 1999.
- [NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo.](#) Año 1998.
- [NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga.](#) Año 1997.
- [NTP 439: El apoyo social.](#) Año 1997.
- [NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización.](#) Año 1997.
- [NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol.](#) Año 1995.
- [NTP 355: Fisiología del estrés.](#) Año 1994.
- [NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo.](#) Año 1994.
- [NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral.](#) Año 1993.
- [NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos.](#) Año 1988.
- [NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación.](#) Año 1986.

OTRAS PUBLICACIONES Y HERRAMIENTAS DE INTERÉS

- [Guía de actuación inspectora en factores psicosociales \(Inspección de Trabajo y Seguridad Social\).](#)
- [Documento de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\) «El estrés en el trabajo: Un reto colectivo».](#) Año 2016.
- [Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo \(EU-OSHA\).](#)

- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#). Capítulo III aplicable a riesgos psicosociales.
- [Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención](#). Artículos 3,4,5,6 y 7. Anexo VI aplicables a riesgos psicosociales.

NOTAS:

- Todos los enlaces indicados han sido verificados en fecha 31 de mayo de 2025.

En esta publicación, si bien se tiene en cuenta el lenguaje inclusivo, si hubiera alguna referencia a personas (alumnos, padres, profesores, etc.), y considerando las reglas de la RAE al respecto, se hace referencia indistintamente a ambos géneros.

Hipervínculos:

El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo, la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<http://cpage.mpr.gob.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:

<http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones>

