

DEFINICIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** define los factores psicosociales como:

“Las interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones pueden ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores según sus percepciones personales y su experiencia”.

Factores psicosociales son las condiciones que se encuentran presentes en el trabajo y que tienen capacidad para afectar al bienestar y la salud de los trabajadores. Ejemplos de estos factores en la enseñanza pueden ser: el tipo de relaciones humanas que se establecen entre el profesorado y alumnado, el grado de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de su trabajo, el estilo de dirección, etc.

Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Los distintos factores psicosociales existentes en la actualidad en el mundo laboral son considerados como determinantes en la generación, entre otros, de estrés laboral, síndrome del quemado y otras patologías de carácter psicosocial.

www.prl-sectoreducativo.es

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
saludlaboral@fete.ugt.org
Tel.: 91 589 75 44

Con la Financiación de:
IS-0100/2010



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

D.L.: M-48324-2011

Ejecuta:



Colabora:



HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



SECTOR EDUCATIVO



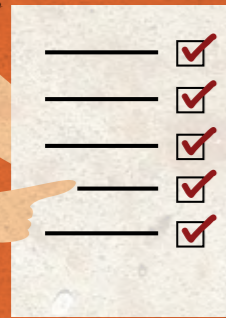
Con la Financiación de:
IS-0100/2010



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

En la web específicamente desarrollada para este proyecto podemos encontrar:

CUESTIONARIO DE AUTOVALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA ENSEÑANZA



Esta herramienta permitirá, además de realizar un diagnóstico de los posibles riesgos psicosociales de nuestro sector, formar parte de una base de datos, a nivel estatal, que permitirá realizar un análisis de validez y fiabilidad sobre el cuestionario, elaborando valores estandarizados con

muestras tipificadas que permitan análisis diferenciales periódicos de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en función de las variables sector público/privado, geográficas, nivel educativo en el que trabaja el docente, sexo, edad y años de servicio en la enseñanza, tipo de organización y liderazgo en el centro docente, etc.

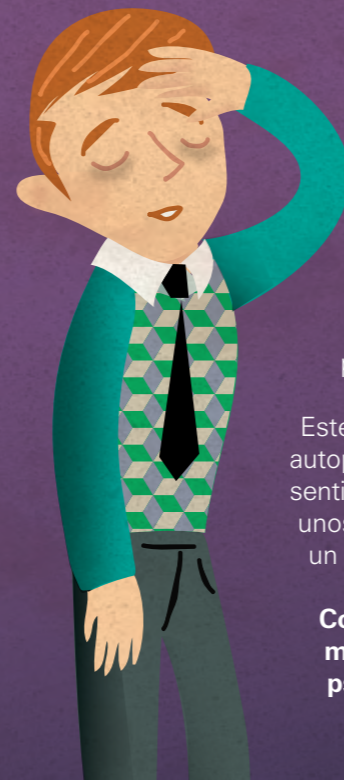
Este cuestionario de evaluación de los riesgos psicosociales, a diferencia de otros muchos que están disponibles, está específicamente desarrollado para el sector de la enseñanza.



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL BURNOUT O SÍNDROME DEL QUEMADO (SQT)

Para medir la posible aparición del SQT, utilizaremos el instrumento de medida Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS), publicado por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996), en su versión española (Salanova et al., 2000).

Este instrumento **puede ser útil para realizar una primera medida del burnout entre los trabajadores de una organización** y permite la comparación de los resultados obtenidos con una muestra normativa de población trabajadora española.



“TEST DE SALUD TOTAL” DE LANGNER-AMIEL: SU APLICACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como: “el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Este cuestionario está diseñado y dirigido a detectar esa posible falta de salud.

Este cuestionario, de rápida aplicación, está basado en la autopercepción del individuo sobre ciertos pensamientos, sentimientos y comportamientos que valorados dentro de unos parámetros estándar de respuesta podrían determinar un posible problema de salud mental.

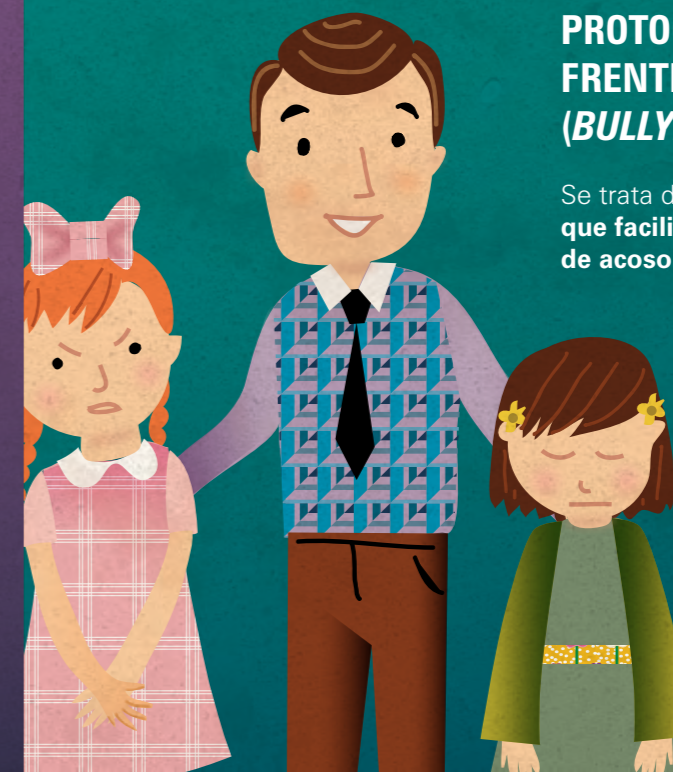
Con este tipo de encuestas estandarizadas se pueden medir posibles estados neuróticos y reacciones psicofisiológicas como depresión y ansiedad.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL (MOBBING)

Se trata de una herramienta que **posibilita a cada empresa solucionar de forma autónoma la violencia laboral**, sin tener que recurrir a la tutela judicial si no se desea, promoviendo un clima favorable que revierta en la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores y de la propia organización.

La solución que aporta este procedimiento se anticipa a los problemas derivados de la violencia, detectando los riesgos y las situaciones conflictivas, gestionándolos internamente.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO ESCOLAR (BULLYING)

Se trata de un **instrumento preventivo que facilita la gestión de los problemas de acoso escolar entre el alumnado de centros educativos**, ayudando de esta forma a reducir los problemas de carácter psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de estos centros por la dificultad y problemática que conlleva la gestión de estas situaciones.