



UNIVERSIDAD DE JAÉN
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

Trabajo Fin de Máster

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Alumno/a: Peña Navarro, Silvia

Tutor/a: D. M.^a del Mar Expósito Montes
Dpto: Formación y Orientación Laboral

Junio, 2019

ÍNDICE

0. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	4
1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. ESTADO DE LA CUESTIÓN	6
2. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	7
2.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.	7
2.2. HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	8
2.3. NORMATIVA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA	11
2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL RIESGOS PSICOSOCIALES	12
2.4.1. FACTORES PSICOSOCIALES.	14
2.4.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.	15
2.5. EL ESTRÉS	16
2.5.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL ESTRÉS	16
2.5.2. ESTRESORES LABORALES	17
2.5.3. ESTRESORES DE LA ORGANIZACIÓN	18
2.5.4. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	19
2.5.5. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL	21
2.6. EL SÍNDROME DE BURNOUT	24
2.6.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	25
2.6.2. FASES DEL SÍNDROME DE BURNOUT	26
2.6.3. SINTOMAS Y CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT	27
2.6.4. EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT	28
2.7. RIESGOS ERGONÓMICOS	29
2.8. MOBBING LABORAL	31
2.9. OTROS RIESGOS PSICOSOCIALES	34
2.10. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	35
2.11. MEDIDAS PREVENTIVAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	37
3. PROYECCIÓN DIDÁCTICA	41
3.1. INTRODUCCIÓN	42

3.2. NORMATIVA DE APLICACIÓN	43
3.3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO	43
3.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES	45
3.5. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO	47
3.6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO	48
3.7. BLOQUES DE CONTENIDOS Y SU DISTRIBUCIÓN	49
3.8. METODOLOGÍA	53
3.8.1. ASPECTOS GENERALES Y FUNDAMENTACIÓN DIDÁCTICA	53
3.8.2. PRINCIPIOS	53
3.8.3. MODELOS	55
3.8.4. MÉTODOS	55
3.8.5. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	56
3.8.6. ESTILOS DIDÁCTICOS	57
3.8.7. RECURSOS DIDÁCTICOS	59
3.8.8. INTERDISCIPLINAREIDAD	60
3.8.9. TRANSVERSALIDAD	61
3.8.10. ACTIVIDADES A DESARROLLAR Y SU TEMPORALIZACIÓN	62
3.9. EVALUACIÓN	65
3.9.1. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE	65
3.9.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	66
3.9.3. MOMENTOS DE EVALUACIÓN	67
3.9.4. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN	67
3.9.5. MECANISMO DE RECUPERACIÓN	68
3.9.6. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA	69
4. BIBLIOGRAFÍA	71
5. ANEXOS	76

0 RESUMEN

A lo largo de este trabajo estudiaremos cuál ha sido la evolución de la Prevención de Riesgos Psicosociales en las empresas desde sus inicios hasta su situación actual. También haremos mención a los factores de riesgo presentes en las organizaciones, sus consecuencias para la salud del trabajador, así como para el buen funcionamiento de la empresa. Versaremos sobre la evaluación de riesgos psicosociales y por consiguiente sobre la puesta en marcha de medidas preventivas que reduzcan la incidencia que estos riesgos psicosociales producen en la sociedad. Por último, se presentará una Unidad Didáctica enmarcada en el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL), la cual se llevará a cabo en el Ciclo Formativo de Grado Superior en Educación Infantil del I.E.S. Averroes en Córdoba capital.

PALABRAS CLAVE

Prevención de Riesgos Psicosociales, Salud del Trabajador, Empresas, Evaluación de Riesgos Psicosociales, Medidas Preventivas.

SUMMARY

Throughout this work we will study what has been the evolution of the Prevention of Psychosocial Risks in companies from the beginnings to its current situation. We will also refer to the risk factors present in organizations, the consequences for the health of the worker, as well as the proper functioning of the company. Versions on the evaluation of psychosocial risks and the results on the implementation of preventive measures that reduce the incidence of these psychosocial risks society. Finally, a didactic unit framed in the professional module of Training and Labor Orientation (FOL) is presented, which refers to a corporal in the Higher Education Training Cycle in Infant Education of the I.E.S Averroes in capital Córdoba.

KEY WORDS

Prevention of Psychosocial Risks, Worker Health, Companies, Psychosocial Risk Assessment, Preventive Measures.

1.Introducción.

El presente trabajo culmina el Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, impartido por la Universidad de Jaén, en su especialidad correspondiente a Formación y Orientación Laboral, generalmente conocida como <<FOL>>.

Esta propuesta educativa se divide en dos grandes bloques; en primer lugar, se expone la fundamentación epistemológica, en la que se realiza un análisis de dicho tema, «Los riesgos psicosociales>>. En segundo lugar, se realiza la proyección didáctica, en la que se incluye el desarrollo de la Unidad Didáctica. En concreto se ha elegido el Ciclo de Formación Profesional de Grado Superior en Educación Infantil.

El tema elegido para el desarrollo de las siguientes líneas ha sido el de << Prevención de riesgos psicosociales>> incluidos en la Prevención de Riesgos Laborales que a su vez pertenece al tema 58 de las oposiciones de FOL: << Análisis de los factores de riesgo laboral: físicos, químicos, biológicos y organizativos. Su incidencia en la salud>>

Para una mayor precisión, es necesario indicar que este documento se centra en su mayor parte en los “factores de riesgos organizativos”.

El motivo principal por el que se ha elegido este tema es crear mayor visibilidad en cuanto a esta problemática se refiere, ya que, estos riesgos están cada vez más presentes en la actualidad.

Diversos autores (Duhon, Knouse, Robert y Walling, 1989) señalan que la mayor parte de los accidentes mantienen alguna relación directa con «errores humanos», no sólo con aspectos puramente técnicos.

Al igual que la conducta de seguridad guarda relación, en mayor o menor medida, en los accidentes laborales, el estrés, como riesgo psicosocial, también se encuentra relacionado con éstos; puede producirlos directamente, o bien mediar en su producción. (Cox T y Cox S, 1993).

Además de provocar accidentes, los riesgos psicosociales son causa de diversos trastornos y enfermedades que afectan no solo a la salud del individuo sino al buen funcionamiento de las organizaciones.

El mundo laboral ha experimentado un cambio relevante en estas últimas décadas, caracterizado por la aparición de nuevos roles profesionales, altas exigencias y la proliferación de contratos laborales altamente inestables en muchas ocasiones mal remunerados. Todo esto está ocasionando la aparición de nuevos riesgos psicosociales, relacionados en gran medida con el estrés laboral crónico entre otros.

<<Un problema que padecen principalmente los profesionales que dan servicio a otras personas como profesores, médicos, policías o bomberos, que ven y gestionan el sufrimiento humano, y que, por tanto, están más expuestos al síndrome del trabajador quemado o 'Burnout'>> (Diario El País, 2019)

Prueba de ello es la reciente inclusión (mayo, 2019) por parte de la Organización Mundial de la Salud del síndrome del trabajador quemado (Burnout) dentro de la 'Clasificación Internacional de Enfermedades'.

Según datos del INE (2018), un 40% de los trabajadores y más de la mitad de los empresarios confiesan sufrir estrés, que causa, junto con la ansiedad, el 30% de las bajas laborales en España.

Por otro lado, los trabajadores estresados son un 60% menos productivos que quienes gozan de bienestar emocional.

A lo largo de este trabajo se hará un repaso sobre la evolución de los riesgos psicosociales en nuestro país, así como su normativa y se realizará una delimitación conceptual de la temática que nos ocupa para seguidamente adentrarnos en el eje vertebrador de este documento: conocer los riesgos psicosociales más importantes que afectan a la sociedad actual (estrés laboral, síndrome de burnout, riesgos ergonómicos y mobbing)

Finalmente se incluye un apartado final con nociones básicas sobre evaluación de riesgos psicosociales, así como medidas preventivas en dicho ámbito.

1.1 Estado de la cuestión.

Diversos estudios han constatado la relación directa que existe entre los factores psicosociales de riesgo y los problemas de salud que desencadenan, tal y como hemos podido comprobar a lo largo del presente trabajo.

Según (Kalimo, 1988) las condiciones psicosociales en el trabajo pueden ser positivas o negativas.

De este modo, los factores psicosociales en el trabajo son condiciones organizacionales (Mintzberg,1993).

Por otro lado (Peiró,1993) afirmaba que cuando estos factores son de riesgo tienen una mayor probabilidad de desencadenar tensión y estrés laboral en las personas.

Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés.

Por otro lado, la Comisión Europea (Wynne et al. 1997) es contundente al afirmar que la atención prestada a las formas de violencia psicológica es cada vez mayor.

Otro dato a tener en cuenta es que la agresión no física en los lugares de trabajo está más extendida que la agresión física (Greenberg y Barling, 1999).

En el año 2000, la Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el trabajo ya señalaba que el estrés provocado por factores psicosociales derivados del trabajo estaba detrás de muchas bajas laborales suponiendo un coste de entre el 2% y 3% anual del Producto Interior Bruto (PIB).

En esta línea surge la importancia de evaluar los factores psicosociales (Moncada y Llorens, 2006; Oncins y Almodóvar, 2006) siendo esta determinante para prevenir enfermedades en la salud de los trabajadores.

En 2014, un estudio publicado en *International Journal of Nursing studies* afirmaba que los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo, son el problema de salud más común en Europa afectando a millones de trabajadores. Además, indica que los problemas de salud derivados del trabajo son la primera causa de absentismo por enfermedad en los países de Europa Occidental, Estados Unidos y Canadá, teniendo en cuenta las pérdidas de productividad y costos sociales generados.

Para concluir con este estado de la cuestión, (González Maestre, 2003) considera factores psicosociales a los factores provenientes de la organización y de la interacción humana que pueden afectar a la salud del trabajador. El contenido del trabajo, la carga laboral, la capacidad de control sobre la propia tarea, el rol de trabajo, supervisión y relaciones laborales son algunos de los factores psicosociales que se enumeran continuamente. Como se ha podido comprobar, son diversos los estudios y autores que han referenciado los factores de riesgo psicosocial otorgándole la importancia que merecen dentro del ámbito laboral. Por ello es necesario concienciar a la población para poner en marcha medidas preventivas que reduzcan o eliminen estos factores de riesgo, responsables de muchas enfermedades que podrían haberse evitado.

2. Fundamentación epistemológica.

2.1. Prevención de riesgos psicosociales.

En este apartado se definirán los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, así como su evolución a lo largo de la Historia, haciendo mención a los factores de riesgo y consecuencias de éstos para la salud de los/as trabajadores. Además, se definirán los métodos de evaluación y medidas preventivas necesarias, con el objetivo de prevenir situaciones de riesgo, evitando futuras enfermedades que afectan no solo a la salud del empleado/a sino también al buen funcionamiento de la empresa.

El estrés laboral, síndrome de burnout, los riesgos ergonómicos y el acoso laboral serán el eje vertebrador de las próximas líneas, siendo éstos los riesgos psicosociales más comunes entre el personal docente.

Aunque la delimitación conceptual de los riesgos psicosociales se abordará más adelante, es conveniente disponer de unas nociones básicas antes de continuar. Así pues, los riesgos psicosociales, tema central de este documento, abarcan una serie de características que los definen (Moreno, Baez: 2010)

- 1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- 2.- Tiene efectos globales sobre la salud del trabajador.
- 3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- 4.- Tienen formas de cobertura legal

2.2. Historia y evolución de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos laborales han ido evolucionando a lo largo de toda la Historia. El concepto de riesgo laboral conlleva un logro porque durante mucho tiempo ha carecido de valor. El trabajador/a no disponía de derechos; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. El principal objetivo del trabajo era conseguir unos resultados en el menor tiempo posible, independientemente de los costes, especialmente de los humanos.

La Revolución francesa (1789), la aparición de los sindicatos (S. XIX), el reconocimiento formal de los Derechos Humanos por las Naciones Unidas (1948), la constitución de los estados democráticos posteriores a la Segunda Guerra mundial, suponen indirectamente hitos en la conceptualización de la salud laboral que se origina principalmente en el reconocimiento del derecho del trabajador a su integridad física, mental y social.

Según (Collier, P., 2010) los cambios vividos en nuestra sociedad moderna provienen en gran medida de dos fuentes principales:

Los estados democráticos y las empresas actuales. Sin estados democráticos atentos a los derechos y exigencias de la sociedad, equilibradores de las diferencias de poder, del oligopolio y la plutocracia, es difícil pensar el desarrollo económico y social en general.

El desarrollo del estado del bienestar ha hecho posible la aparición de un espacio social y público de posibilidades y de libertades que ha incluido al mundo del trabajo, y las condiciones de trabajo como reconocidas exigibles.

La primera característica importante de la empresa moderna es su dinamismo, variabilidad y capacidad de cambio. Como dato y como modelo, la empresa flexible se ha convertido en aspiración e ideal (Toffler A. 1990) .

La flexibilidad capacita a la empresa para responder a las variaciones continuas del mercado en las fluctuaciones de la demanda, en la aparición de nuevos productos, en la respuesta a nuevas tecnologías y competencias. Pero esa misma flexibilidad de la empresa como organización ha conducido inevitablemente al "trabajo flexible", que conlleva inevitablemente la inseguridad y la incertidumbre del mismo mercado, del trabajo y del trabajador. La misma empresa flexible acaba produciendo ella misma las turbulencias a las que debería responder. La empresa como tal se convierte en factor de riesgo para el mercado, para la economía, y lo que es más importante, para el mismo trabajador. (Carnoy M, 2001)

La salud laboral como derecho no es el resultado ni de la Medicina del Trabajo ni de la Psicología del Trabajo, sino del reconocimiento que los/as trabajadores no pueden ser expuestos a situaciones que deterioren su salud.

En Europa, el tratamiento de la prevención de riesgos laborales se activa después de la Segunda Guerra Mundial y es elaborada a través de los diferentes tratados de la constitución de Europa. En 1989 aparece la Directiva Marco Europea de prevención de riesgos laborales centrada en el concepto de condiciones laborales, su evaluación, su control y su prevención (89/391/CEE), pero que amplía el concepto de condiciones laborales, incluyendo la salud como objeto final de la Directiva. Sin embargo, sigue centrada en los riesgos físicos, químicos, ambientales, dado que los daños directos más inmediatos a la salud suelen provenir de tales factores, causantes en su mayor parte de los accidentes y las enfermedades laborales. Es un dato que la legislación europea, la mundial en general, se ha ocupado principalmente de tales factores mediante una legislación que trata de prevenir y controlar tales riesgos.

El primer informe (1966) que otorgó importancia a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral fue "Protecting the Health of Eighty Million Workers". Se elaboró bajo los auspicios del National Advisory Environmental Health Committee con el fin de orientar los programas federales de salud en el trabajo.

Se hacía mención, entre otros muchos aspectos al estrés psicológico. Atribuía al cambio tecnológico y a las exigencias cada vez mayores en el trabajo, causas primordiales para el desarrollo de diversas enfermedades cardiovasculares o psicológicas. Dicho informe terminó con una lista de más de 20 problemáticas urgentes que requerían de una atención inmediata en relación con otros aspectos, entre ellos, incluía la salud mental en el trabajo y los factores que contribuían a esa situación como uno de los prioritarios.

En 1985, en un estudio realizado por el National Council on Compensation Insurance se constató que un 11% de las bajas laborales eran ocasionadas directamente por una sola causa, el estrés laboral.

De mismo modo, en la Unión Europea, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de vida lleva a cabo desde 1991 sistemáticamente cada cinco años encuestas sobre las Condiciones de trabajo en Europa.

En la primera encuesta de 1991, como aspectos psicosociales específicos son estudiados la información, el entrenamiento y el apoyo social; otras categorías próximas son más bien ergonómicas.

Sin embargo, a partir de la segunda encuesta en 1996 se distinguen dos grandes apartados, uno organizacional que incluye tiempo de trabajo, ritmo, control y autonomía, contenido del trabajo y salario, y otro social que contiene la participación, igualdad de oportunidades y violencia.

Posteriormente, será en la cuarta encuesta cuando esta encuesta se amplíe en diferentes categorías. Pasará a estar dividida en cuatro apartados: naturaleza del trabajo, organización del trabajo y estructuras de gestión y comunicación.

En estos estudios, se llegó a la conclusión de que “la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos” (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo 1992).

Por tanto, la consideración y preocupación de los riesgos psicosociales es de una reciente aparición. Mientras que accidentes y enfermedades comenzaron a ser señalados mucho tiempo atrás (Ramazzini, 1743), la conceptualización de los riesgos psicosociales en el trabajo aparece en la década de 1980.

La Organización Internacional del Trabajo fue la primera en poner la voz de alarma en su documento “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” (OIT, 1986).

La OIT señalaba además la complejidad de la temática “Los factores psicosociales en el trabajo son difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador” (OIT, 1986, p.3)

Desde esta perspectiva, si las condiciones organizacionales son correctas, el resultado será exitoso, llevando a lo/as trabajadores hacia una clara satisfacción laboral mejorando de forma directa la productividad y el bienestar laboral de las empresas.

Por otro lado, en nuestro país será también en la década de los 90 cuando este concepto tome mayor relevancia.

Asimismo, en un determinado momento histórico se concebía la influencia de los riesgos psicosociales como un tema menor y solamente adicional en la vigilancia de la salud laboral.

Actualmente no puede tenerse en cuenta esa apreciación, ya que existen cuantiosos datos empíricos que muestran una influencia real sobre la salud no solo de forma inmediata sino a medio o largo plazo.

2.3 Normativa en prevención de riesgos Psicosociales en España.

Desde 1988, El INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) en la serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) incluía los factores psicosociales como temas técnicos de prevención.

En España, el planteamiento actual sobre los riesgos laborales se origina en la Ley de Prevención de Riesgos laborales (31/1995), resultante de la transposición de la Directiva Marco Europea. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no aborda en ningún momento los riesgos psicosociales, en realidad, no aparece en ella ninguna referencia a riesgos específicos, pero sí establece de forma concreta en su artículo 12 parágrafo 2 la obligación del empresario de "garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo", lo que incluye a los factores relacionados con la organización del trabajo.

Sin embargo, la introducción oficial en nuestro país en materia de prevención de Riesgos Psicosociales llega con el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención, concretamente en el anexo VI, donde se recoge la Especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, reconociendo los factores psicosociales de riesgo, siendo necesario su estudio para la consecución del título superior en Prevención de Riesgos Laborales.

Como tal, es probablemente la primera referencia legal a los factores psicosociales. De esta forma incluía de una forma subyacente a los factores psicosociales dentro de dicha Ley.

Conforme a esta Ley, la empresa deberá realizar una correcta evaluación de riesgos psicosociales para prevenir aquellas condiciones que puedan generar estrés laboral.

Siguiendo a la Secretaría de Salud Laboral en su guía publicada en 2013 para la prevención de riesgos psicosociales, se entiende que dichos riesgos son los que se derivan de una deficiente organización del trabajo, identificados en cuatro grandes grupos:

- Exceso de Exigencias Psicológicas: ritmos de trabajo rápido e irregular, esconder sentimientos, atención constante, etc.
- Falta de autonomía y apoyo: imposibilidad desarrollo profesional, trabajo aislado, competitivo, etc.
- Escasas compensaciones: bajo salario, inseguridad laboral, falta de respeto, etc.
- Doble presencia: necesidad e imposibilidad de compatibilizar simultáneamente trabajo familiar con el trabajo remunerado.

El RD 1299/2006 incluye en su anexo 1 un listado de enfermedades profesionales y en su anexo 2 una lista complementaria cuyo origen se sospecha puede estar en el desarrollo del trabajo. En ninguno de estos anexos se incluye el estrés laboral a pesar de que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo el estrés es el segundo problema de salud laboral más frecuentemente denunciado en Europa y que la Organización Internacional del Trabajo en el año 2010 realizó una recomendación para que se incluyera como tal.

Como se ha podido comprobar, el desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de un modo muy genérico.

Llegados a este punto es importante señalar que los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de procesos psicológicos conocidos popularmente como estrés e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social (Moncada, Llorens & Kristensen, 2002).

2.4 Delimitación conceptual riesgos psicosociales.

Para realizar una correcta prevención y evaluación de los riesgos psicosociales, es necesario delimitar algunos términos específicos que ayuden a entender ciertos conceptos que pueden parecer similares.

Según (Merino Sánchez, 2009), se presentan las siguientes definiciones:

Riesgo: Probabilidad de sufrir un accidente o daño a causa del trabajo. Tomando en consideración los criterios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se consideran tres tipos de riesgo psicosocial que pueden presentarse de forma individual o interrelacionada:

- 1) Estrés laboral.
- 2) Violencia
- 3) Fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo.

Factores o condiciones organizativas/ psicosociales: Hace referencia a las características presentes en el ámbito laboral relacionadas con el diseño, contenido y organización del trabajo en sus diferentes contextos organizativos y sociales, susceptibles de afectar a la salud del trabajador.

Indistintamente, se suele utilizar el término de factores organizativos o psicosociales, aunque éste último es un concepto más amplio que englobaría al anterior.

Por tanto, estos conceptos por sí solos, son elementos neutros que pueden generar daños psicológicos o físicos graves o por el contrario ser precursores de bienestar para el individuo. Por esto, en función de su estructuración, pueden clasificarse en factores de riesgo psicosocial o, por el contrario, en promotores de la salud.

Daño: Se refiere a la materialización del riesgo. Conlleva una lesión o alteración concreta en sus diferentes manifestaciones (física, psicológica y conductual).

Un ejemplo sería el estrés, hoy en día considerado el riesgo psicosocial por excelencia. Los daños derivados de este son las consecuencias (ansiedad, cervicalgias, trastornos musculoesqueléticos, fobias, etc.).

Por tanto, el estrés como proceso se identifica con el riesgo y no debe confundirse con el resultado (daño).

Llevado a la práctica, un factor de riesgo podría ser experimentar una sobrecarga laboral excesiva. Por consiguiente, el riesgo sería el estrés y, por último, el daño que se produciría para la persona podría traducirse en alteraciones físicas (migrañas, alteraciones gastrointestinales, cardiovasculares.), psicológicas o emocionales (ansiedad, depresión) y comportamentales (adicciones, comportamientos de desvinculación...).

Además, la empresa también podría sufrir consecuencias desagradables como, por ejemplo: absentismo, quejas, disminución del rendimiento y de la calidad, etc.

Volviendo al tema que nos ocupa, se hace necesario tener presente que el objetivo de la evaluación de riesgos psicosociales debe definir la potencialidad que las condiciones de trabajo tienen para poder producir un daño concreto a la salud, tal y como hemos descrito anteriormente, y no determinar si ese daño se ha llegado a producir o no, ya que dicha labor pertenece a otros ámbitos de actuación.

De este modo, el objeto de la prevención de riesgos psicosociales se desarrolla sobre dos de los tres elementos anteriormente descritos: factores o condiciones psicosociales (en su análisis y gestión) y riesgo (en su valoración y estimación). La valoración o determinación de la etiología del tercer concepto referido al daño no forma parte de las funciones básicas de actuación en PRL. Sin embargo, puede ser un útil indicador a

considerar, por ejemplo, en el caso de un departamento en el que exista un alto índice de rotación, quejas o absentismo. Esto puede suponer un indicador que pueda hacer reflexionar sobre la posible presencia de riesgo psicosocial significativo necesario de evaluar. (Merino Sánchez,2009)

Todo esto se traduce en la necesidad de considerar que en todos los puestos de trabajo existen unas determinadas condiciones organizativas definitorias, haciendo totalmente necesario el análisis de la potencialidad de las mismas para producir daños en la salud.

Por todo ello, es conveniente el estudio de cada caso de forma particular, ya que, en función de determinadas circunstancias, las condiciones de trabajo podrán ser calificadas como factores de riesgo psicosocial. Su incidencia en forma negativa dependerá de su magnitud, factores moduladores y capacidad de adaptación de la persona.

2.4.1 Factores psicosociales

En primer lugar, es necesario señalar que el progresivo crecimiento de los factores psicosociales proviene de la importancia de su extensión, especialmente debido al aumento del sector servicios en las últimas décadas.

Es importante definir algunos términos en materia de prevención de riesgos psicosociales para poder intervenir sobre esta problemática antes de que el daño sea definitivo. Si hablamos de riesgos psicosociales deberemos tener en cuenta la definición de factores psicosociales ya que todo riesgo está influenciado por un factor determinante.

Por ello, el concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo (Escribá & Cárdenas, 2000)

De esta forma, la relación establecida entre la organización del trabajo y la salud no es tan tangible como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud.

Asimismo, en el informe del comité mixto de Medicina del Trabajo (Ginebra, 1984), la OMS (Organización Mundial de la Salud) definía los factores psicosociales como “Aquellas condiciones presentes en una situación laboral, relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”

2.4.2 Factores de riesgo psicosocial.

El INSHT (2004), en su programa de ayuda al empleado, planteaba que los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos de la organización del trabajo y su entorno social que pueden ocasionar riesgos psicosociales como estrés laboral, síndrome de burnout o violencia laboral entre otros.

Existen enfoques teóricos que difieren en la clasificación de estos factores de riesgo.

Para este trabajo se ha escogido la clasificación elaborada en 2008 por el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (The European Framework of Psychosocial Risk Management, PRIMA-EF).

Estos profesionales consideraron que los riesgos psicosociales pueden clasificarse en:

- 1) Contenido del trabajo: Hace referencia a la monotonía del trabajo en sí, tareas repetitivas o desagradables por las que se puede llegar a sentir rechazo.
- 2) Carga y ritmo del trabajo: La carga de trabajo puede llegar a ser excesiva o por el contrario insuficiente, presión del tiempo, plazos estrictos.
- 3) Tiempo de trabajo: largas jornadas de trabajo u horarios cambiantes, impredecibles, trabajo a turnos, etc.
- 4) Participación y control: Notable falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo, sobre el ritmo de trabajo o el entorno entre otros).
- 5) Cultura organizacional: Escasa comunicación y apoyo hacia los/as trabajadores, así como la inexistente definición de objetivos.
- 6) Relaciones personales: Conflictos entre compañeros/as, aislamiento, conductas inadecuadas.
- 7) Rol: Ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
- 8) Desarrollo personal: Poca valoración social en el trabajo, inseguridad, falta o exceso de promoción.
- 9) Interacción casa- trabajo: Conflicto de exigencias, problemas de la doble presencia.

En esta línea conviene detenerse a reflexionar y hacer una diferenciación entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo.

Los primeros son básicamente descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo, como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos. (Kalimo R. 1988).

Por otro lado, según (Benavides F., 2002) los factores psicosociales de riesgo son predictivos, describen las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos dañinos sobre la salud de los trabajadores, y cuando son elementos con

probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador. Es en ese instante cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

Es importante señalar que en la mayor parte de los casos hay soluciones técnicas para la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero no resulta tan claro cuando se trata de los factores psicosociales.

Toda intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados. Con todo ello, la dificultad no disminuye la necesidad de la intervención, sino que la hace más importante. (Rick y Briner, 2000).

En las próximas líneas se profundizará sobre los riesgos psicosociales más importantes que afectan a gran parte de la población que desarrolla su trabajo en el sector servicios.

2.5. El estrés.

2.5.1. Delimitación conceptual del estrés.

En este punto se reflejan varias definiciones de estrés elaboradas por varios autores. En primer lugar, los estudios sobre el estrés tienen su origen en las ciencias sociales y de la salud. Aunque autores como (Adams; 1980 y Cooper 1983) ya se referían al estrés, nos basaremos en otros profesionales más cercanos.

Ivancevich y Matteson (1992) lo definen como una respuesta adaptativa, mediada por las características personales y/o por procesos psicológicos, consecuencia de alguna situación que plantea a la persona unas especiales demandas físicas o psicológicas.

La siguiente definición se refiere al estrés dentro del ámbito laboral:

El estrés, aparece cuando, como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas o por problemas organizacionales, el trabajador experimenta vivencias negativas asociadas al contexto, entre las que destacan: la apatía, la astenia, dificultades en las relaciones, disminución en el rendimiento, tristeza, depresión y síntomas psicósomáticos, que pueden generar trastornos psicofisiológicos e insatisfacción laboral (Núñez y Vicente, 1996).

Más adelante, en el año 2000, La Comisión Europea en su guía sobre el estrés relacionado con el trabajo, se refería a éste como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Se entendía el estrés como un estado que se caracterizaba por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Es importante señalar que para que se produzca estrés laboral debe darse un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la organización. El trabajador percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y finalmente se desarrolla el estrés.

Por otro lado, cada individuo es diferente, por tanto, la forma en la que percibe y maneja el estrés también lo será. En la mayoría de las ocasiones el estrés constituye una alerta física y mental que prepara a nuestro cuerpo para una acción potencialmente necesaria.

2.5.2. Estresores Laborales.

Cualquier elemento puede llegar a convertirse en un estresor para el ser humano. Su carácter personal, hace que sea imposible elaborar una lista exhaustiva de estresores. Aunque si se puede afirmar que ciertas condiciones externas tienen mayor probabilidad de operar como estresores que otras menos diferenciadas.

Según (Del Hoyo, 2004) los factores de estrés en el ámbito laboral se pueden clasificar en tres grupos bien delimitados.

- Estresores del ambiente físico: Hace referencia a la iluminación, el ruido, la temperatura y el trabajo en ambientes contaminados.
- Estresores relativos al contenido de la tarea: Los habituales estresores de la tarea son la carga mental producida por el desarrollo del trabajo, así como el control sobre la tarea a realizar.

Si la tarea se adapta a las expectativas y a la capacidad de la persona, contribuirá al bienestar psicológico suponiendo un elemento motivador importante. Por el contrario, si la tarea no se adapta a las expectativas creadas generará estrés y situaciones complejas en el desempeño del puesto.

- Carga mental de trabajo: hace mención a la obligación cognitiva y la capacidad mental que la persona desarrolla para desempeñar la tarea asignada.

La sobrecarga mental conlleva una estimulación excesiva que se produce cuando estamos recibiendo más exigencias de las que podemos satisfacer.

Siguiendo a (Del Hoyo, 2004), podemos experimentar dos tipos de sobrecarga:

Sobrecarga cuantitativa: Muchas operaciones en muy poco tiempo, dando lugar a un ritmo de trabajo elevado que puede desencadenar en fatiga mental reduciendo por consiguiente la eficacia del trabajador.

Sobrecarga cualitativa: caracterizada por unas excesivas demandas intelectuales en relación con los conocimientos y habilidades del trabajador. Por ello, la sobrecarga cualitativa hace referencia a la dificultad excesiva de la tarea a desempeñar.

French y Caplan (1973) señalan que la sobrecarga y el exceso de horas de trabajo están relacionados con la insatisfacción y la tensión laboral, la baja autoestima, la fatiga, los niveles altos de colesterol, la tasa cardíaca elevada y el tabaquismo.

Por otro lado, la carga demasiado reducida de trabajo puede ocasionar tanto estrés como la sobrecarga. La falta de estimulación y de reconocimiento es tan perjudicial para la salud mental como el exceso de ésta.

La dificultad aparece en encontrar el punto medio, donde una persona pueda dar lo mejor de sí misma evitando los extremos de exceso y falta de trabajo.

Otro estresor relevante al que hemos hecho mención anteriormente, el control sobre la tarea, también puede llevar a situaciones de estrés.

Siguiendo con (Del Hoyo 2004), plantea que existe una clara relación positiva entre el grado de control que el sujeto tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. La falta de control produce consecuencias psíquicas y somáticas negativas propias del estrés; ahora bien, el excesivo control y la responsabilidad que conlleva también pueden tener consecuencias negativas.

2.5.3 Estresores de la organización.

Continuando con (Del Hoyo, 2004), los estresores de la organización se pueden clasificar en:

- Conflicto y ambigüedad de rol: Es el resultado de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que se le exige en la organización. Estos conflictos pueden ser: objetivos, cuando se dan, por ejemplo, dos o más órdenes contradictorias, o subjetivos, es decir, provienen del conflicto entre los requisitos formales de rol y los propios deseos, metas y valores de la persona.

Además, la ambigüedad de rol representa otro generador de estrés en las organizaciones. La falta de claridad sobre el trabajo que se está realizando y los objetivos del mismo pueden dar lugar a situaciones de estrés relevantes.

- La jornada de trabajo excesiva puede producir desgaste físico y mental impidiendo al individuo hacer frente a situaciones estresantes. Un aumento de horas en la jornada laboral está relacionado directamente con una disminución de tiempo para el descanso y el disfrute, necesarios para la salud de toda persona.
- Las relaciones interpersonales grupales: Aunque normalmente suelen ser consideradas como factores positivos, pueden convertirse en estresores relevantes. Las malas relaciones entre los miembros de un grupo, con los

superiores, las presiones o el clima de trabajo pueden producir elevados niveles de tensión y estrés en el trabajo.

- Promoción/ desarrollo de la carrera profesional: Otra fuente de preocupación, estrés o ansiedad, puede ser el desequilibrio existente entre las aspiraciones del individuo sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros.

2.5.4. Características individuales.

Todas las personas somos diferentes, y por ello, la forma en que gestionamos el estrés también lo es.

Los aspectos personales pueden cambiar en el tiempo, en función de factores como la edad, las necesidades o las expectativas. Es importante señalar que todos estos factores influyen en el grado de estrés experimentado por el trabajador, tanto en el entorno laboral como en la vida cotidiana.

El Centro Nacional de Condiciones del Trabajo, en concreto, la Nota Técnica de Prevención (NTP 318) señala que numerosos investigadores han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el hecho de poseer una serie de características personales explícitas desencadene por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés.

Siguiendo la NTP 318, existen diversos aspectos inherentes a la personalidad que hacen más vulnerables al trabajador. Son los siguientes:

- ❖ Personalidad tipo A: Se refiere a una tipología de la personalidad que se manifiesta en ciertos individuos que desarrollan un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas. Pueden llegar a considerar su profesión como el centro de su vida, lo que conlleva una tensión constante, incapacidad para relajarse y una preocupación constante por el tiempo. Estas personas suelen ser activas, enérgicas, competitivas, ambiciosas, agresivas, impacientes y diligentes.
Este rasgo de personalidad conlleva un estilo de comportamiento que actúa como un condicionante que hace al sujeto más susceptible al estrés.
- ❖ Dependencia: Estas personas suelen tener más dificultades en situaciones que implican tomar decisiones u otro tipo de incertidumbre o ambigüedad. Por lo que sentirán estrés en muchas ocasiones producido por no saber elegir un tipo de patrón de conducta adecuado para cada situación. Además, se caracterizan por presentar un estilo de comunicación pasivo, donde no suelen expresar sus opiniones y necesidades.
- ❖ Ansiedad: Como es de esperar, este rasgo de personalidad hará que una persona experimente mayores niveles de estrés ya que la tensión y preocupación en la que viven es prácticamente inherente a su cotidianidad.

- ❖ Introversión: Al ser menos receptivos al apoyo social, experimentan mayor estrés ya que en muchas ocasiones desconocen cómo afrontarlo.
- ❖ Rigidez: Presentan un mayor nivel de conflicto y de reacciones desadaptadas, especialmente en situaciones que implican un cambio y que requieren un esfuerzo adaptativo, que las personas flexibles.
- ❖ La mala condición física y los malos hábitos de salud: Éstos disminuyen de alguna forma, la capacidad para enfrentarse a las dificultades laborales.
- ❖ Las necesidades del individuo: Necesidad de reconocimiento social y de autorrealización.
- ❖ Las aspiraciones: Deseo de alcanzar un determinado estatus.
- ❖ Las expectativas: Esperanza que la persona tiene de alcanzar una mejora personal y social.
- ❖ Los valores: La importancia del trabajo para la persona.

Muchos autores señalan que es necesario analizar la dinámica que se produce en el estrés a partir de la interrelación y la comparación que se establece entre las demandas del trabajo y las características personales.

Aunque se le da más importancia a las demandas del trabajo como principal estresor, (se produce estrés porque las demandas del entorno superan a las capacidades del individuo para afrontarlas), parece más correcto hablar de desajuste entre persona y ámbito laboral, teniendo en cuenta que las características de la personas antes mencionadas no tienen un carácter estático y reactivo con respecto a las demandas del entorno, sino que las expectativas, deseos y necesidades de la persona tienen un efecto dinámico y activo en la relación con el entorno laboral y, en último término en la generación del estrés.

Siguiendo con la NTP 318, la interrelación que se da entre las demandas del trabajo y las características de la persona no es de carácter automático ni es una comparación de carácter objetivo, sino que está mediatizada por la particular percepción que el individuo tiene de ella y, por lo tanto, es influenciada por aspectos subjetivos.

Es más, en la generación del estrés la significación e incluso la existencia de una posible situación de desajuste o desequilibrio proviene de la apreciación que el sujeto realice de esa situación.

Por ello, en la generación del estrés es de gran importancia entender como el sujeto experimenta sus necesidades, deseos y expectativas en relación con lo que el entorno le ofrece o demanda en cada momento.

En palabras de Gil-Monte y Peiró (1999) es necesario abordar el estudio del estrés laboral desde una perspectiva macroanalítica que supone analizar factores de riesgo en una organización como potenciales estresores y desde una perspectiva microanalítica, analizando por tanto procesos internos del individuo, con el fin de desarrollar medidas adecuadas para la prevención del estrés laboral.

Siguiendo con los factores inherentes a la personalidad y a la forma en la que los individuos se relacionan, el estrés se conceptualiza como una transacción entre la persona y su ambiente que surge a partir de una serie de situaciones ambientales o personales (estresores) que la persona percibe y valora como estresantes (Lazarus y Folkman, 1984). A partir de esta experiencia subjetiva de estrés, se experimenta una serie de vivencias y respuestas emocionales y se ponen en marcha mecanismos de afrontamiento. Éste, puede ser definido como los esfuerzos cognitivos y comportamentales de cambio que realiza la persona para controlar las demandas percibidas como estresantes por el individuo (Lazarus y Folkman, 1984).

Como hemos podido comprobar existen características personales que influirán en el mayor o menor grado del desarrollo de estrés en los trabajadores, ya que una situación no será percibida del mismo modo para una persona que para otra, siendo las formas de afrontamiento diferentes, así como los daños colaterales que pudieran conllevar, como veremos en el punto siguiente.

2.5.5. Consecuencias del estrés laboral.

Para desarrollar este punto es conveniente hacer referencia de nuevo al concepto de estrés. En este caso, utilizaremos la definición que emplea la Real Academia de la Lengua Española: “tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”.

Por otro lado, añade (Del Hoyo, 2004), el estrés implica “una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”.

Esta respuesta fisiológica tiene importantes consecuencias en el organismo.

El estrés en el trabajo puede resultar positivo cuando se da en baja intensidad, permitiendo a los profesionales mantenerse activos y alertas. No obstante, cuando estos niveles se sobrepasan y se convierte en patología surgen las consecuencias negativas.

Lo ideal sería que todas las personas gestionasen de forma positiva el estrés no siendo necesario vincularlo con ninguna consecuencia negativa como en el peor de los casos una enfermedad.

Por desgracia, en muchos casos se producen consecuencias alentadoras que tienen su origen en el estrés laboral y por supuesto, en la forma en la que éste se gestiona.

Siguiendo a (Del Hoyo 2004), “las consecuencias del estrés en la salud no serán solamente físicas sino mentales. A la frustración, la ansiedad y la depresión que pueden experimentar quienes están sometidos al estrés, hay que añadir otras formas en que éste puede manifestarse: alcoholismo, farmacodependencia, hospitalización, y en casos extremos, suicidio. Inclusive, las alteraciones mentales poco importantes producidas por el estrés, como la incapacidad para concentrarse, los reducidos rangos de atención o el

deterioro de las habilidades para tomar decisiones. Pueden tener en el ámbito de la organización un costo significativo en forma de disminución de la eficiencia y de la efectividad. Las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas y numerosas. Algunas pueden ser primarias y directas; otras; la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios. Gran parte de las consecuencias son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas”

Asimismo, Boada-Grau y Ficapal-Cusí (2012) y Becerril (2015) indican que el estrés se ha relacionado de manera positiva con la aparición de enfermedades psicosomáticas, trastornos conductuales, emocionales y cognitivos.

A continuación, se detallarán las principales consecuencias físicas y somáticas en el individuo producidas por el estrés laboral, produciendo éstas trastornos y enfermedades asociadas a éstos (tabla 1), según (Del Hoyo, 2004):

TRASTORNOS	ENFERMEDADES Y DISFUNCIONES
CARDIOVASCULARES	HIPERTENSIÓN, CORONARIAS
GASTROINTESTINALES	INTESTINO IRRITABLE, COLITIS ULCEROSA, ÚLCERA PÉPTICA.
ENDOCRINOS	ANOREXIA, HIPOGLUCEMIA.
RESPIRATORIOS	ASMA BRONQUIAL, HIPERVENTILACIÓN.
DERMATOLÓGICOS	DERMATITIS, ALOPECIA.
MUSCULARES	RIGIDEZ, TICS, CALAMBRES Y CONTRACTURAS.
OTROS	CEFALEAS, ARTRITIS REUMATOIDE, FATIGA CRÓNICA.

(Tabla 1: Elaboración propia)

Como se ha podido comprobar la relación entre trastornos y enfermedades es muy estrecha provocando el estrés importantes cambios en el organismo que llevan de forma directa o indirecta al padecimiento de una grave enfermedad.

Habiendo estudiado las consecuencias físicas para la salud, no podemos olvidar las incidencias que conlleva el estrés en el plano emocional.

Existen estudios, como el realizado por el autor Tennant (2001) que afirman que la aparición de depresión se asocia a la exposición de estrés laboral, destacando que el 8% de la aparición de depresión en trabajadores ha sido atribuida a factores ambientales, en particular al estrés laboral. Por otra parte, La OIT (2016) señala que en las últimas

décadas se ha encontrado que la presencia de factores psicosociales y estrés laboral predicen el inicio de la depresión; concluyendo que el riesgo de padecer depresión incrementa cuatro veces más en los individuos que trabajan bajo condiciones estresantes. Este hecho es de especial relevancia, ya que se estima, que a nivel mundial dicho trastorno afecta a 350 millones de personas; siendo la principal causa de muerte prematura y de discapacidad mental.

Continuando con (Del Hoyo 2004; OIT, 2016) podemos diferenciar tres ámbitos susceptibles de la aparición de síntomas e incluso trastornos asociados a éstos de especial relevancia que en ocasiones pueden llegar a ser muy graves para el ser humano:

- ✓ **Nivel emocional:** Se puede desarrollar mal carácter, irritabilidad, temores, ansiedad, confusión o hipersensibilidad a las críticas. Esto puede desencadenar en diversos trastornos como, por ejemplo: ansiedad, trastorno afectivo o depresión.
- ✓ **Nivel Cognitivo:** Se puede desarrollar una serie de alteraciones cognitivas que afectan a la percepción de la realidad o de sí mismo, dificultades para concentrarse, dispersión, dificultad en la toma de decisiones, falta de control, desorientación y olvidos. Los trastornos cognitivos más frecuentes producidos en este nivel son: trastornos de la personalidad y fobias.
- ✓ **Nivel conductual:** En este último nivel se pueden desarrollar diversos síntomas como: alteraciones motoras (hablar rápido, temblores, tartamudeos, tics, voz entrecortada), imprecisión al hablar, precipitación al hacer las cosas, conducta impulsiva, risa nerviosa, bostezos frecuentes, comer excesivamente o falta de apetito, consumo de sustancias tóxicas e incluso absentismo laboral. Esta sintomatología es muy diversa por lo que los trastornos que pueden desarrollarse son variados: trastornos del sueño, sexuales, alimenticios y/o adicciones (drogodependencias, juegos, internet)

Además, el estrés laboral tiene variedad de consecuencias para la organización como se detallará a continuación: según (Becerril, 2015) podemos detectar:

- Aumento del absentismo laboral, ya que este se puede entender como una respuesta de huida ante condiciones y situaciones estresantes. Este hecho repercute gravemente al funcionamiento de la empresa como organización, puesto que provoca problemas de gran valor con respecto la planificación, logística y personal; cuyo resultado es un descenso en la productividad.
- Alta rotación de los empleados: se presenta cuando una persona solicita un cambio de departamento o incluso solicita marcharse de la empresa. Esto conlleva que la organización pierda recursos y tiempo en la búsqueda y la formación de otro empleado. Además, la imagen pública de la empresa puede verse perjudicada.

- Descenso de la calidad y productividad: debido a la inseguridad y poca motivación del empleado en el desarrollo de su tarea, la organización se ve afectada de forma que la productividad y calidad disminuyen en mayor o menor medida.
- Reducción de beneficios para la organización.
- Aumento de la tasa de accidentes e incidentes, no encontrándose los empleados seguros para desarrollar su trabajo de forma efectiva.
- Problemas disciplinarios: el clima en el ambiente laboral será susceptible de conflictividad entre los miembros de la organización dando lugar a discusiones y/o conflictos relevantes que impidan el buen funcionamiento de la actividad laboral.
- Aumento de los costes por denuncias e indemnizaciones a trabajadores que se han visto afectados por estas consecuencias.

Por todo ello, se hace necesaria la prevención del estrés en el ámbito laboral, ya que esto se traduce en beneficios para el individuo, así como para la organización. (OIT: 1984, 2016).

2.6. El síndrome de Burnout.

Aunque el síndrome de burnout es relativamente reciente, hoy en día ha tomado mayor relevancia y concienciación por parte de las organizaciones.

Antes de empezar con el desarrollo de este punto, es necesario señalar que el día 28 de mayo del presente año se aprobó que el síndrome del trabajador quemado (*burnout*) figurará en la próxima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un problema relacionado con el empleo o el desempleo. Dicho trastorno, asociado al estrés crónico en el trabajo, ya estaba en la anterior edición del catálogo (de 1990), pero en un epígrafe más menos explícito (problemas relacionados con dificultad en el control de la vida). Los expertos apuntan a que este cambio dará visibilidad a la dolencia y, al estar vinculado a un problema en el trabajo, también agilizará y facilitará la gestión de bajas e incapacidades. La nueva clasificación entrará en vigor en 2022.

Como se puede comprobar cada vez hay una mayor concienciación y visibilidad en la sociedad, siendo esto un factor importante para la erradicación de esta problemática que hoy en día está muy presente en el ámbito laboral.

2.6.1. Delimitación conceptual del síndrome de burnout.

El síndrome de Burnout ha sido definido como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por el agotamiento emocional o pérdida de recursos emocionales para

enfrentarse al trabajo, la despersonalización o desarrollo de actitudes de insensibilidad y cinismo hacia los receptores del servicio y la falta de realización personal o tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y la baja autoestima profesional (Maslach y Jackson: 1981).

El burnout nació en EE.UU. a mediados de los años setenta como una forma de describir las reacciones desfavorables producidas en el trabajo de los servicios sociales, siendo la psicóloga social Maslach (1976) quien, sustancialmente, comenzó a reflexionar sobre este fenómeno, utilizando el término “burnout” para describir un nuevo síndrome clínico caracterizado por el agotamiento que se observaba entre los profesionales de la salud mental.

De esta forma, Maslach señaló en sus estudios la relevancia de la necesidad de considerar los aspectos emocionales que operaban en el burnout, indicando que la tensión laboral es una variable que interviene de forma significativa en el proceso de estrés y agotamiento psíquico, y que adecuadas estrategias de afrontamiento tenían implicaciones importantes para los individuos en cuanto a su identidad profesional y conductas laborales (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Al avanzar la década de los años noventa el concepto del burnout se fue ampliando, incluyéndose dentro de sus límites de acción ocupaciones distintas a la de los servicios humanos (Maslach, 2004), delimitando su alcance a todo profesional que trabaja con clientes de trato directo, y no sólo en personal del sector servicios. Esta generalidad del espectro de acción del burnout es para algunos autores aún más amplio, ya que entienden que el síndrome se puede presentar en aquellos grupos ocupacionales que trabajan con “cosas” (por ejemplo, en trabajadores del sector cerámico) y con “datos” (como usuarios de tecnologías y teletrabajadores) (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2002)

Evans y Fischer (1993) afirmaron que el burnout es una respuesta al estrés laboral, que se manifiesta en individuos cuyo trabajo se caracteriza por generar relaciones de ayuda a otras personas, situación que daría sentido y comprensión a la aparición de la despersonalización como uno de los elementos definitorios del burnout, y no así del estrés laboral.

Otros autores, (Hillhouse, Adler y Waltwers, 2000), consideraron que el burnout era una etapa final de un estrés prolongado.

Por otro lado, según Maslach (2003) un aspecto diferenciador entre estos dos conceptos, es el hecho de que el estrés puede ser entendido como un proceso que tiene efectos positivos y negativos para el individuo, mientras que el burnout sólo tendría efectos de índole negativo.

Concluyendo con el desarrollo de este punto, se puede afirmar que todos estos autores coinciden en definir el síndrome de burnout como una respuesta a una situación de estrés laboral crónico caracterizada por el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, así como al propio rol profesional desempeñado. Asimismo, todas estas consecuencias se traducen en un claro agotamiento emocional que puede provocar efectos negativos a nivel físico, cognitivo y social.

En cuanto a los tipos de burnout que pueden presentarse, (Gillespie y Numeroff 1984), diferenciaron dos tipos:

- **Burnout activo:** Se relaciona con los factores o elementos externos a la profesión.
- **Burnout pasivo:** Relacionado con factores internos psicosociales. Predomina el sentimiento de apatía.

2.6.2. Fases del síndrome de burnout

Es importante señalar que toda persona que desarrolla este síndrome pasa por cuatro fases: (Gillespie, D.F., y Numeroff, R.E., 1984).

- ✓ Etapa de idealismo y entusiasmo: La persona posee un alto nivel de energía para el trabajo.
- ✓ Etapa de estancamiento: Se constata la irrealidad de sus expectativas, contribuyendo a la pérdida del idealismo y de su eficacia.
- ✓ Etapa de apatía: Supone la fase central del síndrome de Burnout. Es el inicio de los problemas emocionales, conductuales y físicos. La frustración de las expectativas conduce al individuo a la paralización de sus actividades desarrollando apatía y falta de interés.
- ✓ Etapa de distanciamiento: La persona se encuentra crónicamente frustrada en su ámbito laboral, desarrollando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la forma de distanciamiento emocional y de desvalorización profesional.

2.6.3 Síntomas y consecuencias del síndrome de burnout.

La revisión de bibliografía sobre esta temática refleja los cuantiosos síntomas para la salud desencadenados por el síndrome de burnout.

En palabras de (Gil Monte, 2005) “los síntomas pueden afectar negativamente a los afectos y emociones, a las cogniciones, actitudes, conductas y al sistema fisiológico del individuo.”

Hay que dejar claro que no toda persona que tiene estrés en el trabajo sufre de esta enfermedad.

Según (Maslach y Jackson, 1997) existe una clara clasificación que aclara los síntomas en torno a tres variables generales:

- **Cansancio emocional.** Se presenta cuando la fuerza emocional se va consumiendo, el profesional ve cómo se vacía su capacidad de entrega a los demás a nivel personal y psicológico.
- **Despersonalización:** Aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas acerca del sujeto con el que se trabaja.
Esto lleva a los profesionales a considerar que esas personas pueden ser merecedoras de sus problemas (deshumanización). Esto aparece relacionado con el agotamiento emocional.
- **Autorrealización personal:** El profesional tiende a evaluarse negativamente y esto aparece cuando éste trabaja con personas. El profesional puede llegar a sentirse infeliz consigo mismo y con su labor.

Por otro lado, (Gil- Monte, 2005) señala que los síntomas asociados al síndrome de burnout no indican necesariamente la presencia de éste. Un ejemplo sería un individuo que se muestra en el trabajo indiferente con sus compañero/as de trabajo debido al tipo de personalidad que presenta. Por ello, y continuando con este autor, se pueden clasificar los síntomas asociados al burnout del siguiente modo:

- **Síntomas cognitivos:** La persona siente que no valoran su trabajo, se percibe como un ser incapaz para realizar las tareas, piensa que no puede abarcarlo todo, que trabaja mal, falta de control. Sentimientos de inseguridad y pérdida de autoestima.
- **Síntomas afectivo- emocionales:** Se caracteriza por presentar estados de nerviosismo, irritabilidad, mal humor, agresividad, agobio, tristeza, depresión, desgaste emocional, angustia y sentimientos de culpa.
- **Síntomas actitudinales:** Caracterizados por presentar apatía, irresponsabilidad, indiferencia, impaciencia, agresividad, así como una clara culpabilización externa sobre su situación.
- **Síntomas físicos:** cansancio, agotamiento emocional.

Por otro lado, otros autores (Topa y Morales, 2005) se centran mayormente en los síntomas físicos de este síndrome otorgándole una mayor relevancia.

Por lo que refiere a nivel individual, la mayor problemática que presenta este síndrome es las consecuencias que tiene sobre la salud, en concreto, las manifestaciones psicosomáticas. Estas implican debilitamiento del cuerpo (dolores de estómago, fatiga, nerviosismo, dolor de cabeza, sentirse tenso), problemas cardiovasculares (crisis asmáticas, problemas respiratorios, palpitaciones), dolor de origen no cardíaco (pinchazos en las piernas, dolor de espalda, contracturas musculares o rigidez) o problemas de sueño (problemas para dormir, dormirse de pie). (Golembiewski y Munzenrider, 1986).

Además, y retomando a (Maslach y Jackson, 1997), las consecuencias terminan por afectar a la vida privada del sujeto, ya que las actitudes cínicas y de desprecio impactan sobre amigos y familiares.

2.6.4 Evaluación del síndrome de burnout.

Si bien existen numerosos métodos de evaluación, por su especial relevancia vamos a desarrollar el Maslach Burnout Inventory (1981).

Más conocido como MBI, es el cuestionario que más se ha utilizado para la evaluación del burnout. La primera publicación del cuestionario apareció en 1981 (Maslach y Jackson, 1981a). En el MBI, el burnout aparecía definido como un “síndrome de cansancio emocional, despersonalización y reducción de la realización personal” (Maslach y Jackson, 1981a).

Como hemos podido comprobar hasta ahora, existía entre diversos autores un consenso general en afirmar que el Burnout consistía en un estado de agotamiento físico, emocional y mental como consecuencia de la sobreimplicación laboral y de las demandas emocionales en el trabajo. (Gil- Monte ,2007).

Por ello, estas autoras, en el inicial MBI plantearon 25 ítems que constituían 4 dimensiones, aunque finalmente se redujeron a 22.

Tenían un formato de respuesta tipo Likert de 7 grados y que reflejaban las tres dimensiones fundamentales:

Agotamiento emocional (9 ítems)

Despersonalización (5 ítems)

Realización personal en el trabajo (8 ítems)

El cuestionario en sí, no proporciona una puntuación global, sino para cada una de las dimensiones. Por burnout, se entiende una puntuación alta en agotamiento emocional y despersonalización, así como una baja realización personal.

Comenzando por sus orígenes, el MBI no es un cuestionario construido teóricamente, sino el resultado de una serie de observaciones sociales y clínicas realizadas con trabajadores de tipo asistencial (Maslach y Jackson, 1981b)

Es por ello que la utilización del MBI estaba pensada en mayor medida para llevarla a cabo en ámbitos asistenciales donde el trabajo con las personas era el aspecto más relevante.

En la década de los noventa se elaboró una nueva versión del MBI, llamada MBI-GS.

En España, hay varios cuestionarios en la misma línea, aunque cabe destacar el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) (Gil-Monte, 2003-2004).

2.7. Riesgos ergonómicos.

Es conveniente dedicar un apartado a la importancia de los riesgos ergonómicos en el trabajo.

La Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente (2009) define la ergonomía como una de las especialidades de riesgos laborales (Junto a la seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Medicina del Trabajo) y trata de adaptar los puestos de trabajo a las actitudes y capacidades del trabajador.

La ergonomía es considerada una rama interdisciplinar donde intervienen distintas ramas como: fisiología, psicología, anatomía, ingeniería o arquitectura.

La ergonomía tiene como objetivos los siguientes:

- 1) La concepción y diseño de los puestos de trabajo para adaptar las exigencias del trabajo a las capacidades de la persona trabajadora.
- 2) Controlar el entorno de trabajo de forma que tenga las condiciones de temperatura, humedad, luminosidad, etc. Adecuadas para la actividad laboral.
- 3) Seleccionar la tecnología para que las herramientas y equipos de trabajo sea la más adecuada para su uso eliminando o minimizando los riesgos que se puedan generar.
- 4) Detectar los riesgos posturales, la fatiga física y la fatiga mental.

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) afectan a músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, huesos y nervios del cuerpo. Son el grupo de trastornos para la salud relacionados con la actividad laboral más importante en todo el sector productivo, incluido el de la docencia.

Cualquier parte del cuerpo es susceptible de padecer estos efectos perjudiciales, aunque las más frecuentes se producen en la espalda, en concreto región cervical y lumbar.

Es importante conocer las patologías que van asociadas a estos trastornos:

- ✚ Fatiga muscular: producida por contracciones permanentes que imposibilitan la oxigenación, produciendo en primer lugar fatiga y en segundo lugar dolor.
- ✚ Alteraciones de las curvaturas normales de la columna: curvatura excesiva hacia adentro de la región lumbar, denominada hiperlordosis. O curvatura excesiva hacia fuera de la columna vertebral, denominada hipercifosis. También se puede producir una alteración lateral de la columna en forma de “S”, denominada escoliosis.
- ✚ Patologías reumáticas: Artritis reumatoide, trastorno crónico y sistemático caracterizado por una deformación de las articulaciones, artrosis, producida por una destrucción del cartílago de las articulaciones y por último osteoporosis, disminución de la densidad de los huesos, esta patología afecta en un mayor porcentaje al sexo femenino.
- ✚ Patologías de origen mecánico: discopatías, lumbalgias y cervicalgia entre otras.

Los factores que están detrás de la aparición de estas patologías son amplios, aunque cabe destacar los siguientes: (Tabla 2)

Aspectos físicos del trabajo	Entorno laboral y organización del trabajo inadecuados
<p>Mantenimiento continuado de la misma postura.</p> <p>Posturas de trabajo incorrectas.</p> <p>Movimientos repetitivos.</p>	<p>Ritmo de trabajo excesivo.</p> <p>Trabajo excesivamente repetitivo.</p> <p>Trabajo monótono.</p> <p>Estrés y otros factores psicosociales del trabajo.</p>

(Tabla 2: Elaboración propia)

Por todo ello, es importante tener en cuenta estos factores desencadenantes, así como ser conscientes de la importancia de prevenir estos riesgos ergonómicos en el desarrollo de la práctica docente, que como se ha podido comprobar puede ser causa de varias patologías graves.

2.8. Mobbing laboral.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) ha identificado el mobbing como uno de los riesgos psicosociales más importantes en el ámbito laboral.

El término mobbing fue utilizado en primer lugar por el autor Konrad Lorenz, en el año 1966.

Aunque hay muchas definiciones sobre el término, se ha escogido como una de las más relevantes la de (Lorenz, 1966): “El ataque de una coalición de miembros en contra de uno de su misma especie, por alguna diferencia, defecto o rasgos significativos”.

Para definir esta situación utilizó el término inglés “to mob” que es definido como “atacar con violencia”.

De esta forma (Olmedo y Gonzalez, 2006) señalan que el mobbing es considerado como un fenómeno que afecta a las distintas especies de animales y culturas humanas.

Son muchos los estudios e investigaciones que estudian este hecho.

Aunque el mobbing es un fenómeno antiguo, continua (Olmedo y Gonzalez, 2006), no será hasta la década de los 80 cuando el psicólogo Heinz Leymann lo aplique a la psicología laboral dotándolo de sistematización y descripción precisa. Por esto, fue a partir de esta etapa cuando empezó a tener gran relevancia.

En 2006 se empezó a mostrar un gran interés sobre su conocimiento y prevención como muestran las 9.000 consultas sobre mobbing en menos de un año en la web de CSI-CSIF (página del Sindicato CSI-CSIF para atender casos de acoso moral en el trabajo en España). (Olmedo y Gonzalez, 2006).

El Mobbing ha sido catalogado como conducta delictiva desde diciembre de 2010, introducido en el Código Penal por la Ley Orgánica 5/2010, que considera el acoso psicológico como

“la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”. (BOE, 2011, pág. 53961).

En el lugar de trabajo se pueden distinguir tres tipos de violencia. Siguiendo a (Riquelme, 2006):

- ✚ Violencia Tipo I: En este tipo de violencia en el trabajo es delimitada por los robos y agresiones que puedan darse por personas ajenas al ámbito laboral.
- ✚ Violencia Tipo II: En este caso, sí coexiste una relación laboral entre agresor y víctima. Habitualmente suele producirse la violencia por parte de los clientes o usuarios hacia los trabajadores. El personal docente, así como el sanitario se encuentran entre las profesiones más gravemente afectados por esta tipología.
- ✚ Violencia Tipo III: En este tipo la relación entre agresor/agresores y víctima es estrictamente profesional. Puede producirse de los superiores a algún trabajador, de superiores y compañeros hacia algún trabajador o entre compañeros.

Dentro de estos tipos de violencia podemos encontrar cuatro tipos de conductas de acoso que es importante señalar ya que en muchas ocasiones pueden pasar desapercibidas por parte del individuo.

La clasificación que utiliza (Sanmartín, 2004) es una de las más reconocidas:

- ❖ Agresión física: Conlleva un contacto físico como empujar, golpear, amenazas con arma blanca y escupir.
- ❖ Agresión física grave: dar patadas, golpear, arañar, lanzar objetos o armas con la intención de producir un daño, tirar al suelo, etc.
- ❖ Agresión verbal: Insultar, gritar, hablar con desprecio, utilizar vocabulario negativo con la intención de hacer daño.
- ❖ Agresión verbal grave: Amenazar al trabajador, amenazar a familiares o personas de su entorno, etc.

Según la dirección de las conductas de acoso, (Del Castillo y Almirall, 2004) se puede realizar otra clasificación: (Tabla 3)

Mobbing ascendente	Producido por parte de los trabajadores a sus superiores o jefes. Los trabajadores no aceptan a esa persona como jefe, ya sea por su forma de trabajar o por motivos personales. Es el tipo menos frecuente
Mobbing descendente	La víctima del acoso es un trabajador y los agresores son personas que ocupan un nivel superior a éste. Es debido a un abuso de poder o por temor de los jefes superiores a perder su posición en la empresa. Es el tipo más frecuente.
Mobbing horizontal	Un trabajador es acosado por parte de algunos compañeros que ocupan su mismo lugar en la empresa. Los acosadores tienden a manipular a los demás compañeros para que también realicen acoso hacia la víctima. Normalmente es producido por motivos personales.

Tabla 3 (Elaboración propia)

Es importante hacer mención especial a otro tipo de acoso, no menos importante que cada vez está siendo de mayor relevancia en nuestra sociedad, el acoso sexual.

En palabras de Giner (2012), el acoso sexual puede definirse como “cualquier comportamiento físico, verbal o no verbal no deseado de índole sexual con el propósito de atentar la dignidad de una persona cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Además, el Código Penal, en su artículo 184 considera el acoso sexual como delito que afecta al entorno, al rendimiento y a la vida laboral y personal, produciendo efectos muy negativos para la salud, la moral y la confianza de la víctima, como por ejemplo altos niveles de ansiedad y depresión que provocan que la víctima sufra bajas en el trabajo, presente un bajo rendimiento e incluso que abandone el trabajo.

Continuando con (Giner, 2012), las consecuencias del mobbing son devastadoras, no solo afectando a las víctimas (en el plano cognitivo, físico y social) sino también a las organizaciones y por supuesto a la sociedad en la que vivimos.

Según el autor (Johanson, 1987) en relación a las consecuencias del mobbing para la sociedad, la más relevante son los costes económicos por bajas laborales, que son demasiado elevados. Otra consecuencia a tener en cuenta es la jubilación anticipada, que tal y como se han obtenido en estadísticas realizadas por la Seguridad Social, al menos el 25% de los trabajadores mayores de 55 años se retiran antes de tiempo, y al menos un quinto de estas jubilaciones anticipadas manifiestan haber sufrido un periodo de acoso prolongado a lo largo de su vida laboral.

Para concluir con este punto es importante hacer consciente a los trabajadores sobre esta problemática que hoy en día tiene una repercusión elevada en nuestra sociedad haciendo hincapié en la importancia de la prevención, evaluación e intervención de este tipo de violencia en el ámbito laboral.

2.9. Otros riesgos psicosociales.

Como ya hemos podido comprobar, los riesgos psicosociales se originan dentro de las condiciones organizacionales, siendo estas dinámicas y cambiantes.

Debido a los continuos cambios en el mundo laboral, estos riesgos también pueden ir emergiendo y desarrollándose. Esto puede dar lugar a nuevos riesgos psicosociales que conviene tratar en este punto.

A continuación, se exponen dos de ellos que han recibido un constante aumento de la atención: el conflicto trabajo-familia y el trabajo emocional.

❖ Conflicto- trabajo- familia.

Evidentemente la relación que existe entre trabajo y familia es muy estrecha ya que ocupan la mayor parte del tiempo de las personas. Es por ello que la interacción existente entre ambos tiene un valor crítico central. (Moreno y Baez, 2010)

Es importante señalar en este punto uno de los cambios sociales más importantes en el mundo laboral: la incorporación de la mujer al trabajo.

Esto, supuso un cambio en la estructura y dinámica familiar a la vez que conlleva dificultades para compaginar trabajo y familia.

El conflicto familia- trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles (Greenhaus & Beutell, 1985).

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras menciona rotundamente la importancia otorgada al tema, así como la necesidad de recoger en el articulado legal del estado una sensibilidad y una preocupación que es familiar, social, política y económica. El principal

objetivo de dicha ley es tratar de facilitar la conciliación entre los derechos fundamentales de los trabajadores y articular un marco genérico que lo haga posible.

❖ **El trabajo emocional.**

Este concepto se ha definido como el autocontrol de las emociones positivas y negativas, en concreto de estas últimas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional en el desempeño de su puesto y que tienen como objetivo asegurar la satisfacción del cliente y la consecución de objetivos organizacionales (Martín Iñigo, 2001).

El trabajo emocional, elemento inevitable en todo trabajo con personas, tiene diversas influencias en el bienestar físico y psicológico del trabajador debido a su complejidad y al consumo de recursos.

El trabajador para expresar emociones organizacionalmente deseables en sus clientes debe ejercer un control sobre ellas, que según Hirschfeld (2003) puede hacer de dos maneras:

- *Actuación superficial*: Representa un proceso por el que el trabajador expresa una emoción diferente a la que siente en un momento determinado.

- *Actuación profunda*: Se da en el momento en el que un trabajador modifica la emoción que siente y por consiguiente que expresa.

Aunque no existe ninguna legislación al respecto, el estudio del Trabajo Emocional, está cobrando cada vez más relevancia con respecto a la evaluación de la eficacia organizacional y el bienestar del trabajador.

2.10 Evaluación de riesgos psicosociales.

La evaluación psicosocial, según la NTP 702, persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños.

Además del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer los fallos de la organización, responsables de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

Por otro lado, los factores psicosociales, como se ha explicado anteriormente, suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, afectando de forma relevante a la salud individual y a la organización. Por ello, como indica la NTP 702, su estudio debe partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social.

A la hora de plantear una evaluación de riesgos psicosociales es necesario tener en cuenta los factores de riesgo, identificar niveles de daño (individual, colectivo y para la organización) así como establecer relaciones.

Por todo esto, en el momento de poner en marcha una evaluación del riesgo psicosocial, se deberá tener en consideración los diversos elementos que existen en el lugar de trabajo: las condiciones de trabajo que pueden provocar daño, los factores moderadores y las consecuencias, ya sean sobre el trabajador o sobre la organización.

En general, según la NTP 450, se pueden distinguir las siguientes fases en la evaluación de riesgos psicosociales:

Identificación de los factores de riesgo
Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
Planificación y realización del trabajo de campo.
Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
Seguimiento y control de las medidas adecuadas.

Tabla 4 (Elaboración propia)

Adquiere gran importancia en el proceso de evaluación destacar la importancia de la participación de todos los implicados.

Para afianzar la viabilidad y validez del proceso, es decisiva la implicación y compromiso de los trabajadores, así como sus representantes, de los perfiles intermedios y de la directiva en cada fase del proceso.

Es relevante, tener en cuenta que, por una parte, deben incorporarse las características de los diferentes puestos de trabajo y, por otra, información sobre los factores que influyen en las consecuencias de éstos, con el objetivo de tomar en consideración las distintas variables que pueden estar interviniendo en una determinada situación psicosocial.

Las técnicas utilizadas son muy variadas y dependerá de la fase en la que nos encontremos.

Por ejemplo, en la fase de delimitación del problema es conveniente utilizar técnicas poco estructuradas como entrevistas semidirigidas, observación poco estructurada y grupos de discusión.

Es frecuente, en una misma evaluación de riesgos psicosociales, hacer uso de varias técnicas. En la mayor parte de los casos, la aplicación combinada de métodos cuantitativos (la técnica más característica es la encuesta con cuestionario precodificado) y cualitativos es determinada como la elección más adecuada.

Los resultados del análisis y valoración deben plasmarse en la redacción de un documento de evaluación que necesita de una atención detallada.

Asimismo, uno de los aspectos más importantes en la elaboración de este informe es presentar la información de la forma más clara posible, de tal manera que facilite la discusión entre todos los implicados de los resultados obtenidos y de las medidas que se han de adoptar.

Una vez consensuadas las acciones que se van a establecer, éstas deberán ir seguidas de su puesta en práctica y seguimiento.

2.11. Medidas preventivas en prevención de riesgos psicosociales.

Las medidas preventivas se redactan una vez realizada la detección, valoración y análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo. Cuando nos referimos a la adopción de medidas preventivas, en todo momento estamos hablando de cómo solucionar o prevenir los riesgos detectados en una situación laboral, dentro de una evaluación de riesgos psicosociales.

Las medidas preventivas se ubicarán dentro de la planificación de la actividad preventiva procedente de la evaluación de riesgos psicosociales.

Es importante poner en conocimiento de las empresas que normalmente, el coste de implantación de las medidas preventivas en prevención de riesgos psicosociales es el más bajo en comparación con las demás especialidades preventivas de este ámbito.

Asimismo, en cuanto a los criterios de actuación que deben llevarse a cabo cuando se identifican factores de riesgo que puedan derivar en estrés o sintomatología relacionada.

El Acuerdo Europeo sobre estrés laboral (2004), vinculante para las partes firmantes, se presenta como un «instrumento útil ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación para intervenir en situaciones que pueden ser origen de estrés laboral.»

Tal acuerdo se incluyó como anexo en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (BOE de 16 de marzo).

Las prioridades en la aplicación de medidas preventivas son marcadas, entre otros factores, por la cantidad de población a la que afecta el riesgo, el coste de las medidas preventivas y la gravedad de las consecuencias para la salud.

Es importante no confundir consecuencias para la salud con insatisfacción laboral, son dos cosas distintas y para determinar un nivel de riesgo tendremos que utilizar las consecuencias para la salud.

Por otro lado, las intervenciones dirigidas a combatir el riesgo psicosocial pueden diferir en cuanto al tipo o nivel de intervención y en cuanto al objeto de la misma. Según el centro de atención, las acciones pueden ir dirigidas a cambiar las exigencias del trabajo (actuación sobre el trabajo) o a cambiar la capacidad individual de adaptación o de afrontamiento de las personas (actuación sobre la persona).

Según el nivel de intervención, se pueden reconocer tres niveles: (tabla 5)

NIVEL DE INTERVENCIÓN	FINALIDAD
Primaria	Preventiva
Secundaria	Paliativa
Terciaria	Curativa

En el primer nivel de intervención, se hace todo lo posible por eliminar las causas; en el segundo se combaten los efectos. En último lugar, las actuaciones terciarias ofrecen ayuda o tratamiento a las personas que sufren las consecuencias de una situación de estrés u otra sintomatología relacionada.

En la práctica, las intervenciones ante situaciones de riesgos psicosociales suelen darse en los niveles de intervención secundaria o terciaria, una vez ha aparecido el problema en sí.

Esto se traduce en escasas medidas preventivas que eliminen el problema de raíz, siendo el objeto de las intervenciones los trabajadores y no el trabajo.

A continuación, se redactan algunas medidas preventivas ordenadas según el nivel de intervención al que pertenecen: (Tabla 6)

MEDIDAS DE PREVENCIÓN PRIMARIA	<p>Evitar el aislamiento</p> <p>Mejora de los canales de comunicación</p> <p>Intervención de los trabajadores en la toma de decisiones.</p> <p>Diseño adecuado de tareas</p>
MEDIDAS DE PREVENCIÓN SECUNDARIAS	<p>Programas de manejo del estrés.</p> <p>Ejercicio físico.</p> <p>Técnicas de relajación.</p> <p>Proveer el apoyo que se requiera</p> <p>Cambio de puesto de trabajo.</p>
MEDIDAS DE PREVENCIÓN TERCIARIA	<p>Programas de ayuda al empleado</p> <p>Programas de reinserción laboral tras una baja</p>

(Tabla 6: elaboración propia)

Siguiendo con (Nogareda C, y cols 2007), se propone un decálogo de estrategias tanto personales como organizacionales en materia de prevención de riesgos psicosociales.

- Aumentar la eficacia y preparación profesional.
- Promoción de un estilo de vida saludable.
- Establecer metas y objetivos realistas.
- Adoptar estrategias cognitivo- conductuales adecuadas para afrontar el estrés.
- Conservar y aumentar las amistades extralaborales (familia y amigos) que proporcionen relaciones satisfactorias.
- Fomentar actitudes favorables y positivas hacia el trabajo, la salud, el bienestar y la prevención de riesgos laborales.

- Institucionalizar el proceso de evaluación – intervención de factores psicosociales diseñando programas a largo plazo.
- Planificar el proceso de intervención a la programación de los objetivos y su temporalización, así como el análisis de los recursos necesarios para su desarrollo.
- Buscar el compromiso de todos los agentes implicados en la intervención.
- Creación de grupos funcionales.

3. PROYECCIÓN DIDÁCTICA

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: MÓDULO FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Curso: 2018/ 2019

3.1. Introducción.

CENTRO EDUCATIVO	IES AVERROES	
DEPARTAMENTO:	Formación y orientación laboral.	
CICLO FORMATIVO:	Educación Infantil	
FAMILIA PROFESIONAL:	Servicios socioculturales y a la comunidad	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	1º	
ASIGNATURA/MÓDULO:	FOL	
HORARIO Y AULA	De 10:00 a 11:00 lunes martes y miércoles	
NÚMERO DE ALUMNOS EN EL AULA:	28	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	96	3

El presente documento desarrolla la programación didáctica del módulo de formación profesional de FOL (formación y orientación laboral).

Aunque los elementos básicos de su currículo han sido marcados desde la Administración central, es competencia de las diferentes Administraciones educativas la distribución de sus contenidos en los distintos cursos, su posible ampliación, y el establecimiento del horario semanal, respetando el mínimo exigido.

Según la Constitución Española, el Estado tiene la competencia de garantizar el derecho a la educación de los españoles, para ello, se desarrolla una normativa a distintos niveles de detalle. En la actualidad, la LEY ORGÁNICA 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad Educativa (LOMCE), que modifica la anterior LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), será la que marque las pautas en la redacción de la presente programación.

Según la citada normativa, una de las funciones principales del docente será programar, planificar y concretar el proceso de enseñanza-aprendizaje adaptándose a una determinada realidad educativa.

A nivel general, y partiendo de una sólida realidad legal, esta programación intenta constituirse como una herramienta versátil y flexible, permitiendo una continua revisión y modificación si las circunstancias así lo determinasen.

3.2. Normativa de aplicación.

Los documentos en los que nos hemos basado para la realización de esta programación han sido los citados a continuación:

- Ley Orgánica de Educación.
- Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil.
- Orden 9 de octubre de 2008 por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil.

3.3. Contextualización del centro

Esta programación se desarrolla en el ciclo superior de Educación Infantil compuesto por 30 alumnos/as (20 chicas y 10 chicos) de edades comprendidas entre los 18 y los 55 años. La procedencia geográfica de estos/as alumnos/as es de Córdoba y provincia.

En cuanto al nivel educativo que presentan es diverso, desde Bachillerato hasta Ciclo Formativo de Grado Medio e incluso titulaciones universitarias.

El IES Averroes se encuentra en Córdoba, en el barrio del Guadalquivir. Este centro cuenta con una diversa oferta formativa, desde enseñanza obligatoria y bachillerato hasta formación profesional donde acoge los ciclos formativos de grado superior de educación infantil y animación sociocultural, siendo este último uno de los pocos centros de la provincia en los que se imparte.

Según el INE (2019), Córdoba cuenta actualmente con 329.723 habitantes, de los cuales 170.988 son mujeres y 158.735 son hombres. Este centro está emplazado en un barrio con una característica socioeconómicas media-baja. Dentro de los barrios de la periferia es el más poblado con un total de 7252 habitantes, de los cuales 4443 son mujeres y 4410 son hombres.

En cuanto a la distribución de la población, en Córdoba capital el porcentaje más representativo de la misma cuenta con un 45,75% la encontramos en el tramo de edad comprendido de los 25 a los 54 años de edad, porcentaje similar al que encontramos en el Barrio Guadalquivir.

Debido a que el barrio se construyó en varias fases, nos encontramos diversas viviendas. Por un lado, nos encontramos un grupo de viviendas de planta rectangular con zonas comunes de jardines y piscina en su interior. Por otro lado, un grupo de viviendas unifamiliares adosadas, y finalmente hay un conjunto de edificios de 4 alturas en forma de U con patios asfaltados y pérgolas que presentan un nivel de deterioro medio.

Las viviendas que se encuentra más deterioradas están ubicadas en la calle Torremolinos, muy cerca del IES Averroes. Está formado por 96 bloques de viviendas con 20 viviendas cada uno, es decir, un total de 1920 viviendas.

En cuanto a las zonas verdes y esparcimiento en el Barrio Guadalquivir se pueden considerar de aceptables con varios jardines, parques, uno de ellos con equipamiento deportivo.

Nivel educativo: Tomando como fuente la base de datos de la Asociación Encuentro en la Calle, podemos decir con respecto a los demandantes de empleo que atendemos, que nos encontramos un nivel educativo inferior al resto de la ciudad, teniendo un 40,73% de personas con EGB/GRADUADO ESCOLAR/E.SO y un 22,33% de personas con Certificado de escolaridad, pero aun así la evolución en estos últimos años ha sido muy favorable, reduciéndose considerablemente el absentismo escolar en la Educación Primaria, gracias a los programas y campañas que están en marcha por parte del Ayuntamiento y el trabajo de calle de las ONG'S que trabajan en la zona y produciéndose el abandono o fracaso escolar en la Educación Secundaria.

En el Barrio Guadalquivir podemos decir que la mayor parte del colectivo son personas de etnia gitana y con problemas en riesgo de exclusión.

En el municipio de Córdoba tomando como fuente de referencia los datos registrados en el Observatorio Argos (2010), había 39.421 personas paradas registradas, distribuyéndose en 17.673 hombres y 21.748 mujeres.

Tomando como referencia los datos suministrados por las oficinas SAE que engloban la población por códigos postales, incluyéndose varios barrios de la ciudad y englobando a nuestra población objeto de estudio ; en la oficina de Occidente, que incluye el barrio de Palmeras, encontramos un paro registrado de 4.373 personas en diciembre de 2010, lo que supone un 11,09% del total paro registrado en Córdoba y en la oficina del Sector Sur que incluye la población de la calle Torremolinos y el barrio Guadalquivir nos

encontramos 4.453 personas, lo que supone un 11,29% del total paro registrado en Córdoba.

Por otra parte, según la base de datos de la Asociación Encuentro en la Calle (2015), podemos decir que el perfil de usuarios que demandan servicio de Orientación laboral y están inscritos como demandantes de empleo en el SAE, son personas con un nivel académico bajo, con un nivel de ingresos insuficiente, siendo el grupo de edad más numeroso de los 20 a los 49 años y que demandan como profesiones más habituales trabajos con una cualificación baja como pueden ser albañilería, camareros en hostelería, jardineros, mozos de almacén y para las mujeres la profesión más demandada es camarera de pisos.

Si también es cierto que debido a la situación prolongada de crisis económica actual por la que nos encontramos inmersos, nos estamos encontrando con un nuevo perfil de demandantes de empleo, como pueden ser personas con un nivel académico medio, que poseen un Ciclo Formativo Medio o Superior y que su situación económica hasta el momento de perder su empleo era estable y que demandan empleos como administrativo, dependiente/a de comercio, cajera/o de supermercado.

En cuanto a la evolución de Talleres de Empleo y Escuelas Taller, hemos de decir que éstas se han reducido con los años.

Todo esto, implica que deban afrontarse desde varios frentes la mejora del rendimiento escolar y la continuidad del alumnado. No exclusivamente desde el mundo escolar, sino integrado en un entorno que educa, teniendo en cuenta a las instituciones y entidades que tenemos a nuestro alrededor, y, especialmente a las familias.

3.4. Competencias personales, profesionales y sociales.

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

- a) Programar la intervención educativa y de atención social a la infancia a partir de las directrices del programa de la institución y de las características individuales, del grupo y del contexto.
- b) Organizar los recursos para el desarrollo de la actividad respondiendo a las necesidades y características de los niños y niñas.
- c) Desarrollar las actividades programadas, empleando los recursos y estrategias metodológicas apropiados y creando un clima de confianza.

- d) Diseñar y aplicar estrategias de actuación con las familias, en el marco de las finalidades y procedimientos de la institución, para mejorar el proceso de intervención.
- e) Dar respuesta a las necesidades de los niños y niñas, así como de las familias que requieran la participación de otros profesionales o servicios, utilizando los recursos y procedimientos apropiados.
- f) Actuar ante contingencias relativas a las personas, recursos o al medio, transmitiendo seguridad y confianza y aplicando, en su caso, los protocolos de actuación establecidos
- g) Evaluar el proceso de intervención y los resultados obtenidos, elaborando y gestionando la documentación asociada al proceso y transmitiendo la información con el fin de mejorar la calidad del servicio.
- h) Mantener actualizados los conocimientos científicos y técnicos relativos a su actividad profesional, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida.
- i) Actuar con autonomía e iniciativa en el diseño y realización de actividades, respetando las líneas pedagógicas y de actuación de la institución en la que desarrolla su actividad.
- j) Mantener relaciones fluidas con los niños y niñas y sus familias, miembros del grupo en el que se esté integrado y otros profesionales, mostrando habilidades sociales, capacidad de gestión de la diversidad cultural y aportando soluciones a conflictos que se presenten.
- k) Generar entornos seguros, respetando la normativa y protocolos de seguridad en la planificación y desarrollo de las actividades.
- l) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- m) Gestionar su carrera profesional, analizando oportunidades de empleo, autoempleo y aprendizaje.
- n) Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando estudio de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.
- ñ) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y de responsabilidad.

Las competencias marcadas en color azul son las correspondientes al módulo de FOL.

3.5 Objetivos generales del ciclo formativo

Los objetivos generales de este ciclo formativo son los siguientes:

- a) Identificar y concretar los elementos de la programación, relacionándolos con las características del grupo y del contexto para programar la intervención educativa y de atención social a la infancia.
- b) Identificar y seleccionar los recursos didácticos, describiendo sus características y aplicaciones para organizarlos de acuerdo con la actividad y los destinatarios.
- c) Seleccionar y aplicar recursos y estrategias metodológicas, relacionándolos con las características de los niños y niñas, en el contexto para realizar las actividades programadas.
- d) Seleccionar y aplicar dinámicas de comunicación y participación, analizando las variables del contexto y siguiendo el procedimiento, establecido y las estrategias de intervención con las familias.
- e) Identificar necesidades de los niños y niñas, así como de las familias, que requieran la participación de otros profesionales o servicios, concretando los recursos de diagnóstico y de actuación, para dar una respuesta adecuada.
- f) Seleccionar y aplicar técnicas e instrumentos de evaluación, relacionándolos con las variables relevantes y comparando los resultados con el estándar establecido en el proceso de intervención.
- g) Seleccionar y aplicar estrategias de transmisión de información relacionándolas con los contenidos a transmitir, su finalidad y los receptores para mejorar la calidad del servicio.
- h) Reconocer los diferentes recursos y estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida, relacionándolos con los diferentes aspectos de su competencia profesional para mantener actualizados su conocimientos científicos y técnicos.
- i) Identificar y evaluar su contribución a los objetivos de la Institución, valorando su actividad profesional para la consecución de los mismos.
- j) Identificar las características del trabajo en equipo, valorando su importancia para mejorar la práctica educativa y lograr una intervención planificada, coherente y compartida.
- k) Aplicar dinámicas de grupo y técnicas de comunicación en el equipo de trabajo, intercambiando información y experiencias para facilitar la coherencia en el proyecto.

m) Analizar los espacios y los materiales para la intervención, actualizando la legislación vigente en materia de prevención de riesgos y de seguridad para, así, preservar la salud e integridad física de los niños y niñas.

n) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad.

ñ) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.

o) Aplicar técnicas de primeros auxilios, empleando los protocolos establecidos para dar respuesta a situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional.

Los objetivos marcados en color azul son los correspondientes al módulo de FOL.

3.6. Resultados de aprendizaje del módulo

Los resultados de aprendizaje del módulo de FOL son los siguientes:

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno de laboral.
6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
7. Aplica las medidas de prevención y protección analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en educación infantil.

3.7 Bloques de contenidos y su distribución

Los contenidos del módulo de FOL son los siguientes:

<u>Bloques de contenidos</u>	TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE
1	Búsqueda activa de empleo
2	Gestión del Conflicto y de Equipos de Trabajo
3	Contrato de Trabajo
4	Seguridad Social y Desempleo
5	Evaluación de riesgos profesionales
6	Planificación de la prevención de riesgos de la empresa
7	Aplicación de medidas de prevención y protección de la empresa

A continuación, se reflejan las sesiones de las que se dispondrá para la impartición de este módulo.

CONTENIDOS GENERALES Y TEMPORALIZACIÓN DE LOS MISMOS, EN EL CICLO FORMATIVO DE EDUCACIÓN INFANTIL

2.- RELACIÓN DE UNIDADES DE TRABAJO Y TEMPORALIZACIÓN POR EVALUACIONES

<u>U. T.</u> <u>Nº</u>	TÍTULO, NÚMERO DE SESIONES	EVALUACIÓN
0	Presentación (1)	1º Trimestre
1	El derecho del trabajo (8)	1º Trimestre
2	El contrato de trabajo (8)	1º Trimestre
3	La jornada de trabajo (7)	1º Trimestre

4	El salario y la nómina (8)	1ºTrimestre
5	Modificación, suspensión y extinción del contrato (6)	2ºTrimestre
6	Participación de los trabajadores (5)	2ºTrimestre
7	Seguridad social y desempleo (9)	2ºTrimestre
8	La prevención de riesgos laborales: conceptos básicos (5)	2ºTrimestre
9	La prevención de riesgos: legislación y organización (4)	2ºTrimestre
10	Factores de riesgo y su prevención (5)	2ºTrimestre
11	Emergencias y primeros auxilios (9)	3ºTrimestre
12	Orientación laboral (8)	3ºTrimestre
13	Equipos de trabajo (8)	3º Trimestre
14	Conflicto y negociación (3)	3º Trimestre

Unidad didáctica 1		LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Factores de riesgo y su prevención										
Resultado de Aprendizaje	5), 7)											
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales										
5	K	K										
Contenidos		Criterios de evaluación				Indicadores						
El trabajo y la salud		a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. (5) b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador. (5)				Valora la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. Relaciona las condiciones laborales con la salud del trabajador						
Los factores de riesgo		c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. (5) d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en Educación Infantil. (5)				Clasifica los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. Identifica las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en Educación infantil.						

Unidad didáctica 1		LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Factores de riesgo y su prevención										
Resultados de Aprendizaje	5) , 7)											
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales										
5	K	K										
Contenidos			Criterios de evaluación				Indicadores					
Los daños derivados del trabajo			<p>e) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención. (7)</p> <p>g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico superior en educación infantil. (5)</p>				<p>Determina los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</p> <p>Clasifica y describe los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico superior en educación infantil.</p>					
La prevención de riesgos laborales			<p>f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Educación infantil. (5)</p> <p>e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa. (5)</p>				<p>Determina las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Educación infantil.</p> <p>Determina la evaluación de riesgos en la empresa.</p>					

3.8 Metodología

3.8.1. Aspectos generales y fundamentación didáctica

La metodología es el conjunto de recursos y la forma de enseñanza que facilitan la transmisión de información del profesor al alumno, por tanto, de ella va a depender el proceso de enseñanza aprendizaje que persigue que el alumno adquiera los conocimientos y destrezas necesarias para conseguir un objetivo.

3.8.2. Principios.

La metodología que se utilizará para el desarrollo de esta programación se basará en unos principios metodológicos concretos como son:

- Hacer una enseñanza activa y participativa: Representa la base del constructivismo y rechaza la pasividad del alumnado, fomentando en todo momento la participación de éste en clase (por ejemplo, mediante debates o actividades que ayuden a incrementar su participación). Se trata de conseguir que los estudiantes sean responsables de su propio proceso de aprendizaje. De esta forma desarrollará el pensamiento crítico incrementando también las actitudes colaborativas con su grupo de iguales.
- Enseñanza flexible, abierta y dinámica: Nos adaptaremos a las características individuales del alumnado. Teniendo presente en todo momento que las necesidades y el ritmo de aprendizaje será diferente en cada persona. De este modo, si hiciera falta dedicarle más tiempo a un estudiante, deberemos sentarnos a su lado y explicarle de nuevo los conceptos adaptándonos a sus ritmos y tiempos.
- Enseñanza motivadora y estimulante: Se utilizarán recursos y estrategias motivadoras y atractivas adaptadas a las necesidades, gustos, preferencias e intereses de nuestros alumnos y alumnas. Se persigue que aprenda por descubrimiento, así como de manera constructiva y significativa. Por otro lado, con la utilización de este principio se incrementará su autoconfianza y autoestima.
- Enseñanza socializadora y transversal: Se desarrollará la capacidad de comunicación impulsando la libertad de expresión.

Se generará el sentimiento de empatía ayudando a que sean más asertivos con su grupo de iguales y con el entorno que les rodea. Se transmitirá una educación moral desde el currículo explícito. Por esto, el personal docente debe transmitir los denominados ejes transversales, así como los contenidos actitudinales, equiparándolos a los tradicionales contenidos conceptuales. Es obligatorio educar para la paz, para la defensa del medio

ambiente, para la igualdad de los derechos entre ambos sexos, para la pluralidad religiosa y cultural, para la tolerancia, para el respeto de los derechos humanos, etc. Todo ello se hará mediante debates, foros y actividades dinámicas y prácticas que motiven al alumnado.

Enseñanza creativa: Consiste en lograr que los alumnos adquieran conocimientos de manera independiente. De este modo, potenciaremos la imaginación del alumnado. Se conseguirá a través del aprendizaje por descubrimiento y haciendo protagonista al alumnado del proceso educativo.

Para ello se utilizarán actividades como role- playing, brainstorming, debates, búsqueda de información etc., utilizando estrategias que favorezcan la iniciativa y la capacidad de investigación.

Conseguir la realización de **aprendizajes significativos:** Se dará en todo momento prioridad a la comprensión, dejando de lado los procesos memorísticos repetitivos. Se dará una significatividad lógica de los contenidos, es decir, ordenaremos los contenidos en orden progresivo de dificultad para que el aprendizaje sea lo más significativo posible. Además, también se valorará el nivel de contenidos previos que el/la alumno/a posee para facilitar el aprendizaje de los nuevos contenidos con el fin de perseguir un aprendizaje de mayor calidad. Es muy importante tener en cuenta los conocimientos previos del alumnado para que posteriormente pueda relacionar lo que sabe con lo que está aprendiendo en ese momento y poder seguir construyendo conocimientos más amplios partiendo de los más básicos.

Aprendizajes funcionales y propedéuticos: El aprendizaje deberá estar en contacto directo con la vida real, esto es, será necesario el continuo reciclaje del profesorado para ofrecer contenidos renovados en relación con la actualidad. Por ello se intentará fomentar actividades en las que tengan que realizar búsqueda de información en prensa y otros medios de comunicación sobre los contenidos que se estén impartiendo en esos momentos.

Aprendizajes holísticos e interdisciplinares: La interdisciplinariedad es un proceso que refiere la conexión de todo lo existente. Por tanto, se perseguirá un aprendizaje integral donde haya relación entre unos contenidos y otros.

Hacer una enseñanza orientada a **“aprender a aprender”:** Se potenciará la autonomía del alumnado para que sea capaz de aprender por sí mismo/a. Se perseguirá que sea intelectualmente autónomo y sepa dónde puede encontrar la información que necesita para aprender por sí solo/a. Se potenciará además un ambiente de estudio positivo donde se incluirán los hábitos saludables para ello como por ejemplo la importancia de la actividad física entre otros. Por otro lado, se potenciará el hábito lector para estimular la velocidad lectora y el dominio del vocabulario.

Hacer una enseñanza orientada hacia el “**aprender haciendo**”: Este aprendizaje se basa en la acción. Se trata de enseñar al alumnado a saber hacer. El saber hacer se aprende haciendo. Por ello, los conocimientos irán desde la práctica hacia la teoría.

3.8.3 Modelos

Los modelos didácticos se clasifican en dos tipos:

- ✚ Modelo didáctico **tradicional**: donde se lleva a cabo una metodología en la que se da un enfoque disciplinar, centrado en el aprendizaje conceptual donde el profesorado es el centro de desarrollo de la clase (transmisión verbal) en la que los alumnos solamente actúan como receptores (pasividad del alumnado en su proceso), siendo memorístico el aprendizaje propagado y cuyos únicos recursos empleados son la explicación por parte del profesor, pizarra y libro de texto. El examen será el único medio de evaluación.
- ✚ Modelo didáctico **innovador**: Se basa en un enfoque globalizador centrado en el desarrollo de capacidades generales, a través de procedimientos y actitudes científicas; en esta metodología el profesorado es coordinador de la clase y el alumnado es el que ocupa el papel central, al estar en contacto directo con el medio su aprendizaje es autónomo basado en el descubrimiento siendo esto consecuencia de los numerosos recursos disponibles. Se evalúa al alumnado de forma continua existiendo un mayor feedback entre ambos. Además, se evaluará al profesorado, así como su proceso de enseñanza, de esta forma se podrá mejorar aquellos elementos o factores que así lo precisen.

En esta programación se utilizará en todo momento el modelo innovador ya que consideramos al alumno/a como principal protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje siendo el modelo que más se acerca a los principios metodológicos explicados en el punto anterior.

3.8.4. Métodos

El método es el sistema que se utiliza para lograr un objetivo. Los métodos didácticos son las vías de cómo conducirá al alumnado a adquirir los conocimientos esperados.

Podemos diferenciar dos métodos didácticos:

- Método **afirmativo**: centrado en el docente donde predominan las clases magistrales y se repite el método de enseñanza. El alumno/a es el receptor y su actitud debe de ser pasiva. Por ello, entre sus cometidos están: comprender, memorizar y reproducción de contenidos.
- Método por **elaboración**: centrado en el alumnado. Se potencia la creatividad y el aprendizaje por descubrimiento.

Para el desarrollo de esta programación utilizaremos el método por elaboración donde el profesorado es el que orienta y guía el aprendizaje de manera participativa. Además de conocimiento y destrezas también enseña herramientas y habilidades para ser autónomo en el aprendizaje. Además, se considera relevante que el aprendiz sepa desenvolverse en la vida, sea autónomo y disponga de recursos. El alumnado es activo – participativo en su proceso de enseñanza-aprendizaje, por ello deberá participar en su propio proceso.

La evaluación es continua y no sólo se valoran los exámenes, sino también los trabajos que se realizan. Esto nos permite obtener feedback para controlar y corregir la calidad y eficacia del aprendizaje y de los métodos y herramientas utilizados para tal fin.

Además, la motivación es muy importante, por lo que se hace necesario establecer una adecuada relación maestro - alumno como forma de involucrar al alumnado en el aprendizaje, buscando una motivación intrínseca.

3.8.5 Estrategias didácticas.

Son el conjunto de acciones que el personal docente lleva a cabo, de manera planificada, para lograr la consecución de unos objetivos de aprendizaje específicos. Las estrategias didácticas que se establecen en esta programación pueden ser de dos tipos:

a) Cognitivas

- Ser progresivas, donde los contenidos se imparten de menor dificultad a mayor en función de la consecución de éstos.
- Ser actuales: donde adaptamos los contenidos al contexto actual.
- Ejemplificación: mediante el uso de ejemplos para una mayor comprensión.
- Proximidad: mayor cercanía entre los contenidos y el entorno que le rodea.
- Transversalidad: integrando los aprendizajes en sus dimensiones cognitivas y formativas impactando también. Contribuye a los aprendizajes significativos de los estudiantes desde la conexión de los conocimientos disciplinares con los temas y contextos sociales, culturales y éticos presentes en su entorno. Por lo tanto, el saber, el hacer y el ser en torno al medio ambiente, el autocuidado y la prevención, la convivencia democrática, la afectividad y sexualidad, son aprendizajes integrales que permiten el pleno desarrollo como personas individuales y sociales. Se trabajará siempre teniendo en cuenta la importancia de los ejes transversales, ya que se consideran temas de relevancia social que se abordan desde los valores de forma sistemática e interdisciplinaria. Se introducen en el currículo no como contenidos disciplinares sino marcando la intencionalidad educativa con una preocupación humanista

- Intervención catalizadora: El profesorado es guía del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Objetividad y rigor científico. El/la docente será lo más objetivo posible.
- Variedad: El profesorado deberá ser creativo con las actividades a desarrollar en clase.
- Control de la comprensión: El profesorado se preocupará de la comprensión de sus alumnos/as después de sus explicaciones.

b) **De clima**

Se basan en:

- Agrupamientos: Se colocará al alumnado en función de los objetivos de cada actividad propiciando la interacción de estos en grupo cuando así se requiera.
- Tiempos: Se controlarán los tiempos en los que se va a llevar a cabo cada actividad y la duración de cada una.
- Espacios: Se situarán a los alumnos/as por mesas en parejas y si se necesitará modificarlo se haría sin ningún problema ya que priorizaremos el aprendizaje cooperativo y dependerá del momento en el que se desarrolle cada sesión.
- Procesos comunicativos: El profesorado se dirigirá al alumnado por su nombre, creando un proceso comunicativo más directo y mostrando empatía y escucha activa durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

Las estrategias que se utilizarán serán flexibles y diversas, siempre adaptadas y relacionadas a los contenidos que se desarrollarán y a los objetivos previamente marcados.

En cuanto a las estrategias de motivación a la participación en esta programación se iniciará cada unidad didáctica con una introducción donde se le preguntará a los alumnos/as qué saben del tema en cuestión. Se harán referencias siempre a temas anteriores relacionándolos con el contenido que se imparta en ese momento. Por otro lado, las clases serán activas y dinámicas donde predominarán actividades de búsqueda de información, debates, role- playing, tormentas de ideas, etc.

3.8.6. Estilos didácticos.

El estilo de enseñanza determinará la dinámica del proceso de enseñanza- aprendizaje, por ello se va a reflejar a continuación una clasificación general de los tres tipos de estilos con sus características más relevantes:

a) Autoritario

Este estilo se caracteriza porque el/la profesor elige por si solo/a todas las actividades que van a realizarse, siendo ellos/as quienes toman todas las decisiones.

El profesorado permanece distante al grupo y evalúan de forma individualizada. Tiende a generarse un clima de descontento generando una relación tensa entre el propio alumnado y sumisa o rebelde entre el alumnado y el profesorado.

b) Democrático

En este estilo el profesorado planifica de acuerdo con las necesidades del alumnado generando un clima de satisfacción donde la relación entre el alumnado tiende a ser muy positiva y la relación entre el alumnado y el docente es muy estable y natural. En este estilo el nivel de exigencia también será elevado, sin embargo, los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje serán superiores a los anteriores, fortaleciendo el proceso comunicativo y cooperativo del grupo, por lo que en esta programación se llevará a cabo este estilo.

c) Pasivo

En este estilo el rendimiento del grupo tiende a ser escaso, así como el clima que se genera suele caracterizarse por insatisfactorio donde la relación entre el alumnado suele ser variable y con el profesorado inestable. El profesorado deja la iniciativa al alumnado y sólo cuando se requiere su opinión intervienen para dar su consejo.

En esta programación, como hemos indicado, se utilizará un estilo didáctico democrático fomentando la creación de un clima pacífico y cooperativo de trabajo donde se traten además temas transversales que ayuden a formar a nuestro alumnado en una educación en valores. Para ello desarrollaremos actividades en grupo donde sea necesaria la comunicación y cooperación de sus integrantes, así como con el profesorado.

En esta programación, como se ha indicado, se utilizará el estilo democrático donde el profesorado persiga en todo momento generar un clima de confianza en su alumnado a la vez que fortalezca el proceso comunicativo, imprescindible para conseguir alcanzar los objetivos propuestos en cada momento.

Para ello se utilizarán, por ejemplo, actividades prácticas donde el alumnado tras una búsqueda de información sobre una temática en concreto, exponga sus puntos de vista a sus compañero/as y se establezca diálogo entre éstos y el personal docente.

3.8.7 RECURSOS DIDÁCTICOS

Este apartado detalla el conjunto de recursos, equipamientos y materiales con los que cuenta el centro para llevar a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje, permaneciendo abierto a nuevas adquisiciones o readaptaciones que pueden surgir ante nuevas necesidades. A continuación, se dividirán las diferentes tipologías de recursos en los siguientes sub – apartados:

Según la tipología, el tipo de recursos didácticos se pueden clasificar en:

- Personales: Se clasifican en aquellos propios del IES y en ajenos al IES (por ejemplo, un/a antiguo alumno/a que acuda al centro a impartir una charla.
- Ambientales o institucionales: Se dividen en aquellos propios del IES o ajenos al IES.
- Materiales: Se clasificarán en activos y pasivos.
- Recursos materiales para el alumnado: Se incluyen una serie de materiales didácticos que intervendrán en mayor o menor medida a la consecución de los objetivos establecidos, desde la innovación y la sencillez, con el objetivo de favorecer la motivación por el aprendizaje, donde el alumno sea protagonista de la acción formativa.

Se intentará que dichos materiales sean polivalentes para los diferentes cursos y materias impartidas en el centro. Además, deberán estar homologados y no contribuir a la discriminación de sexos, racial o política.

Además, se han elaborado y diseñado materiales que permiten la adaptación a distintos niveles y a diferentes estilos y ritmos de aprendizaje, con el objeto de atender a la diversidad en el aula y personalizar los procesos de construcción de los aprendizajes.

El libro de texto de referencia será el siguiente:

J García Bruno, Tena David, De Fez María del Carmen (2018). "Formación y orientación laboral" Ed Tulibrodfp.

La elección del mismo se fundamenta en la actualización de sus textos, el lenguaje científico empleado y el valor añadido que supone el soporte digital que adjunta, pues contribuye a la mejor comprensión de los contenidos. Sin embargo, dicho libro, no será elemento único, ni se entenderá como fuente única de conocimiento.

A continuación, se enumeran el resto de los materiales que empleará el alumno para alcanzar los objetivos mínimos necesarios de la materia:

- Selección de textos y artículos de divulgación científica, prensa y entretenimiento, actualizados periódicamente.

- Como material de trabajo, el alumnado contará con un cuaderno de clase A-4, donde deberán anotar los contenidos complementarios al libro de texto que se impartan en las diferentes sesiones.

El profesor tendrá a su disposición con una serie de material de consulta y apoyo, basados en libros de texto sobre la materia, libros de divulgación científica, didáctica, prensa diaria y suscripción a revistas online y prensa.

Para las sesiones expositivas de contenidos y explicaciones:

- Pizarra convencional.
- Pizarra interactiva
- Proyector y pasador de diapositivas.
- Pantalla.

Como recursos informáticos, se contará con ordenadores, y conexión a internet.

El material audiovisual utilizado será:

- Películas: “Erin Bronckovich”, “Baby boom”, “El método”.
- Diversos documentales.

También se utilizará la plataforma Moodle, Edmodo y blog. Estos recursos se utilizarán como complemento a la formación presencial del alumnado. De este modo se nos permitirá disponer de un espacio de almacenamiento ordenado de información, ofreciendo enlaces y accesos directos a contenidos de la red con contenidos multimedia como imágenes, sonidos videos, etc. También, se establece un canal de entrega y recepción de documentos y actividades.

3.8.8 Interdisciplinariedad

Con este término se hace referencia a la necesidad de aplicar una enseñanza con aprendizajes holísticos estableciendo en la medida de lo posible una estrecha relación entre los módulos que se incluyan en este curso educativo.

La interdisciplinariedad dentro del módulo de FOL, se puede llevar a cabo dentro de tres niveles:

- Nivel 1: Relacionando las unidades didácticas del módulo de FOL con otras del mismo módulo. Deberá existir una conexión coherente entre los contenidos. Por ejemplo, esta Unidad Didáctica se relacionaría con las anteriores como por ejemplo “Prevención de riesgos laborales. Conceptos básicos” (Unidad Didáctica 8 de esta programación) y con “Prevención de riesgos laborales. Legislación y organización” (Unidad didáctica 9 de esta programación).

- Nivel 2: Se relacionarán los contenidos con otros módulos de la misma especialidad. Por ejemplo, en este caso relacionaría con “Empresa e Iniciativa Emprendedora”, otro módulo del Ciclo Formativo.
- Nivel 3: Se relacionarán los contenidos con otros módulos que no sean de la especialidad de FOL y que estén en relación con el ciclo formativo en el que se está programando. Por ejemplo, esta Unidad Didáctica se relacionan con los siguientes módulos: “Habilidades Sociales “, “Expresión y Comunicación” así como en las FCT (Formación en los Centros de Trabajo).

Todo esto facilitará una visión más integral de la unidad y la diversidad del mundo natural y social, así como su implicación ética en la sociedad, pues la interdisciplinariedad se ha convertido en un aspecto básico de la actitud humana, lo cual es fundamental para alcanzar el propósito esencial de la educación.

Es importante incluir la interdisciplinariedad en los módulos de aprendizaje por diferentes motivos, pero los más relevantes son los siguientes:

- Les enseña a los estudiantes cómo transferir el conocimiento.
- Involucra la comunidad como un medio de aprendizaje.
- Les enseña a los estudiantes cómo analizar, explicar y aplicar los conocimientos.
- Se basa en la competencia.
- Les enseña a los estudiantes cómo tomar decisiones.
- Los estudiantes aprenden cómo trabajar cooperativamente con los demás.
- Mejora la retención del conocimiento.
- Los estudiantes ven el valor de la experiencia educativa (no la ven aislada de la realidad).

3.8.9. Transversalidad

Se tratará de manera transversal dentro de los contenidos del módulo una serie de temas que fomenten el desarrollo integral del alumnado. A través de estos contenidos se trabajará la educación en valores.

Los temas transversales serán los siguientes:

- Educación para el medio ambiente.
- Patrimonio y cultura andaluza.
- Educación para la salud y sexual.
- Educación para el consumidor.
- Educación para la igualdad de oportunidades de ambos sexos.
- Educación moral y cívica.
- Educación para la paz.
- Educación vial.

Muchos de estos contenidos se trabajarán especialmente en fechas coincidentes con efemérides de especial significación. Para ello se trabajarán contenidos del módulo relacionando éstos con los temas transversales indicados. Promoveremos el trabajo en equipo mediante la realización de actividades donde el alumnado deba investigar la incidencia de dichos temas en la sociedad actual con el fin de que reflexione y desperté su pensamiento crítico.

Utilizaremos en todas las sesiones un lenguaje inclusivo (educación para la igualdad de oportunidades de ambos sexos) y las normas de comportamiento y escucha serán fijadas en clase estableciendo compromiso entre alumnado y profesorado, (educación moral y cívica) de este modo estaremos contribuyendo al desarrollo de una correcta educación en valores.

Además, con esta unidad didáctica incluiremos la educación para la salud como principal tema transversal en prevención de riesgos psicosociales. Por ejemplo, en la sesión 3, en el tratamiento de los riesgos ergonómicos se establecerán pautas para corregir posturas encaminadas a favorecer una buena salud musculoesquelética en el alumnado, evitando así futuras enfermedades.

3.8.10 Actividades a desarrollar y su temporalización.

Para la realización de las diferentes sesiones se harán uso de numerosas actividades con el fin de completar el proceso enseñanza- aprendizaje. Dentro de la metodología que se utilizará, y en función del momento en el que se desarrollen, se podrán incluir diferentes tipos de actividades, como son las siguientes:

- **De introducción, motivación o iniciales:**
Con el fin de producir interés en el alumnado. En nuestra programación partimos del aprendizaje significativo y uno de los requisitos para alcanzarlo es tratar de hacer atractivos los contenidos teniendo en cuenta sus intereses. Además, este tipo de actividades ayudan al profesorado en la identificación del nivel inicial en el que se encuentran los/as alumnos/as.
- **De desarrollo e indagación:**
Se pretende manifestar el proceso de aprendizaje de los contenidos globales propuestos. Siendo por lo tanto su finalidad desarrollar los distintos contenidos propuestos para la consecución de los objetivos y adquisición de las competencias básicas.
- **De síntesis, resumen recapitulación o consolidación:**

Se reflejarán las conclusiones principales de los contenidos. Se consolidan los contenidos conceptuales de la materia y por lo tanto se consiguen los objetivos didácticos.

- **De ampliación o proacción:**

Este tipo de actividades permiten continuar construyendo conocimientos a los alumnos que han realizado de manera satisfactoria las actividades de desarrollo propuestas.

- **De refuerzo:**

Estas actividades están destinadas a atender a la diversidad, a las distintas capacidades, intereses, ritmos de aprendizaje...etc. Partiendo de un diagnóstico previo de los alumnos iremos adecuando y valorando las actividades y los aprendizajes. Se plantearán unas actividades de refuerzo de cada tema concreto en otros temas y que atiendan a la diversidad del aula.

El bloque temático al que hace mención es al que se hará mención es Prevención de Riesgos Laborales: factores de riesgo y su prevención. Esta unidad didáctica guarda estrecha relación con los dos temas anteriores de Prevención de Riesgos Laborales, así como con la unidad didáctica de primeros auxilios del módulo de FOL. Además, se impartirán sesiones en las que la interdisciplinariedad con otros módulos del mismo área como el de Empresa e Iniciativa Emprendedora esté reflejada. La interdisciplinariedad también irá reflejada con el ámbito de la educación infantil ya que se tratarán los riesgos laborales relacionados en su gran medida con este sector.

Todas las sesiones que a continuación se reflejan tienen una duración de 60 minutos.

Además, si algún alumno/a necesitase alguna actividad de refuerzo en esta unidad didáctica se le proporcionaría para ayudarle en la consecución de los objetivos establecidos.

Sesión 1: Prevención de Riesgos Laborales. Factores de riesgo y su prevención

Desarrollo de la sesión: Se realizará una **actividad de introducción (10 minutos)** que consistirá en una lluvia de ideas conjunta sobre los riesgos laborales del educador infantil. Posteriormente se realizará una **actividad de desarrollo (35 minutos)** que consistirá en una explicación teórica por parte del docente sobre la importancia de la cultura preventiva de la empresa referente al cuidado de la salud de los trabajadores, así como de los factores psicosociales de riesgo que promueven el estrés laboral. Por último, se desarrollará una **actividad de conclusión (15 minutos)** donde se proyectará un vídeo resumen sobre la importancia del cuidado de la salud en el entorno laboral.

Sesión 2: Prevención de Riesgos Laborales. Factores de riesgo y su prevención.

Desarrollo de la sesión: Se realizará una actividad de **introducción (10 minutos)** que consistirá en un resumen por parte de alumnos/as voluntarios/as donde expliquen a la clase lo estudiado en la sesión anterior. Posteriormente se realizará una **actividad de desarrollo (30 minutos)** donde se dividirá al alumnado por grupos de 5 alumnos/as, los/as cuales deberán mediante la técnica Philips 66, investigar los diferentes riesgos psicosociales del educador infantil (factores de riesgo) y su posterior tratamiento, así como las enfermedades derivadas de éstos. Para esta actividad contaremos con ordenadores proporcionados por el centro educativo. Por último, realizaremos una **actividad de consolidación (20 minutos)** donde los grupos expondrán a sus compañeros su trabajo. También explicaremos una **actividad de ampliación** para el último día donde deberán elaborar un vídeo casero mostrando los mayores riesgos laborales a los que está expuesto/a el educador infantil.

Sesión 3: Prevención de Riesgos Laborales. Factores de riesgo y su prevención.

Desarrollo de la sesión: Se realizará una **actividad de introducción (10 minutos)** que consistirá en un resumen por parte de alumnos/as voluntarios donde expliquen a la clase lo estudiado la sesión anterior. Se realizará una **actividad de desarrollo (40 minutos)** donde en primer lugar se visualizará un vídeo documental sobre evaluación de riesgos ergonómicos y gestión de patologías musculoesqueléticas derivadas del entorno laboral. Posteriormente se desarrollará una sesión explicativa y práctica acerca del cuidado postural en el trabajo para evitar lesiones, así como ejercicios diarios de prevención de enfermedades musculoesqueléticas. Por último, se explicará al alumnado una **actividad de ampliación (10 minutos)** donde por grupos de cinco alumnos/as deberán hacer un vídeo explicativo sobre las malas posturas en el trabajo del educador/a infantil y su corrección. Dicho video se visionará en clase el último día.

Sesión 4: Prevención de Riesgos Laborales. Factores de riesgo y su prevención.

Desarrollo de la sesión: Esta actividad será impartida por un/ a especialista en Risoterapia donde dispondrá de los 60 minutos de la sesión para llevar a cabo una sesión de Risoterapia con la clase desarrollando todas sus fases (introducción, fase teórica, calentamiento, dinámicas, relajación y fase de cierre). De esta forma estaremos ofreciendo a nuestro alumnado un elemento de prevención de riesgos psicosociales con el fin de mejorar la calidad de vida aprendiendo a través de la risa a eliminar el estrés y el bloqueo emocional, entre otras muchas cuestiones.

Para el desarrollo de esta actividad se contará con el gimnasio del centro.

Sesión 5: Prevención de Riesgos Laborales. Factores de riesgo y su prevención.

Se realizará la evaluación de esta unidad didáctica donde se dispondrá de 30 minutos para la realización de un examen teórico/ práctico donde se presentará el siguiente supuesto:

- “Un/a educador/a presenta algunas dolencias musculoesqueléticas, así como un estado de apatía y baja autoestima, producidas por el estrés laboral. Identifica los factores de riesgo psicosociales, así como los estresores laborales de la organización y características personales que pueden promover esa situación. Además, indica algunas medidas preventivas en prevención de riesgos laborales que puedan reducir los casos de estrés laboral en la sociedad. “

Por último, los restantes 30 minutos los grupos de clase expondrán sus videos en clase (**Actividad de síntesis**). Por un lado, el vídeo sobre ergonomía y por otro el video sobre riesgos psicológicos. Todos los vídeos deberán subirse a Edmodo, de este modo, si no diese tiempo a verlos todos en clase, se podrían visualizar en casa.

3.9 Evaluación

El profesorado, dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje tendrá la obligación de evaluar tanto los aprendizajes del alumnado como los procesos de enseñanza y su propia práctica docente.

En este punto se desarrollará el método que se va a emplear para evaluar en esta programación, así como los criterios de la misma.

3.9.1 Evaluación del proceso de aprendizaje

La unidad didáctica que se ha elegido para la realización de este trabajo ha sido la de Prevención de Riesgos Laborales. Factores de riesgo y su prevención. (En esta programación corresponde a la unidad 10 del bloque de contenidos).

A continuación, reflejaremos los resultados de aprendizaje, así como los criterios de evaluación relacionados con los mismos:

Resultado de aprendizaje:

Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral. (5).

Los criterios de evaluación que se relacionan con este resultado de aprendizaje son los siguientes:

- a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
- c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en educación infantil.
- e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
- f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico superior en educación infantil.
- g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico superior en educación infantil.

Resultado de aprendizaje:

Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior de educación infantil. (7)

Los criterios de evaluación que se relacionan con este resultado de aprendizaje son los siguientes:

- a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- b) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de protección.

3.9.2 Técnicas e instrumentos de evaluación

A continuación, se exponen las siguientes técnicas e instrumentos de evaluación que se utilizarán en esta programación de la Unidad Didáctica, siempre en relación con los resultados y criterios de aprendizaje fijados en el punto anterior.

Técnicas de evaluación	Instrumentos de evaluación
- Pruebas escritas y orales	- Cuaderno de clase
- Observación directa	- Registro de comportamientos individuales y grupales.
- Trabajos entregados	- Registro de la asistencia a clase
- Corrección de tareas	- Hojas de evaluación individual del alumnado

3.9.3 Momentos de la evaluación

Según el momento en el que se produzca la evaluación se clasificarán en tres tipos:

- **Inicial:** Se realizará al comienzo de la unidad determinando el nivel de conocimientos del alumnado respecto de los temas a tratar. Esta evaluación será llevada a cabo mediante brainstorming entre otras.
- **Sumativa:** Se valorarán aspectos como la actitud, puntualidad, realización de trabajos y actividades por parte del alumnado. Para ello el alumnado deberá realizar trabajos grupales donde será evaluado.
- **Final:** Se realizará al final de esta unidad con preguntas teóricas y otras de carácter práctico al tiempo que se le facilitará al alumnado el estudio del examen trimestral y permitirá comprobar la consecución o no de objetivos y finalizará con la calificación final.

3.9.4 Criterios de calificación

Los criterios de calificación se encuentran expresados en términos de porcentajes en cada unidad didáctica.

- **Exámenes. (60 %)** La puntuación que le corresponde a estos exámenes será de 6 puntos de la nota final (se puntuará cada examen de 0 a 10 y posteriormente se realizará la ponderación a la puntuación que le corresponde a la nota final), para calcularla se realizará la media aritmética de todos los exámenes realizados en ese parcial. Para poder realizar esta media todos los exámenes tienen que tener una puntuación igual o superior a 4 puntos sobre 10
- **Trabajos individuales o grupales. (30 %)** La puntuación de estos trabajos será de un máximo de 2 puntos de la nota total del módulo para cada parcial (se puntuará cada trabajo de 0 a 10 y posteriormente se realizará la ponderación al punto que le corresponde a la nota final). La nota se calculará haciendo la media aritmética de todos los trabajos individuales y grupales que desarrollen los alumnos/as por parcial, en el caso de que se hagan varios.

Los trabajos no presentados se le puntuarán con una nota de 0 puntos a efectos de realizar esa media aritmética, igual sucederá con el alumnado que no asista a clase de manera justificada al menos al 50% de las clases presenciales de la evaluación.

- **Participación, actitud crítica y exposiciones orales. (10 %)** La puntuación correspondiente a este apartado, se calificará otorgando una puntuación sobre 10, en cada una de las exposiciones, participaciones, etc., que el alumnado haga en clase. Luego esas puntuaciones se ponderarán hasta el punto que corresponde a este instrumento. El alumnado que no asista a clase al menos al 50% de las clases correspondientes a la evaluación perderá toda la puntuación de correspondiente a participación.

La nota final de cada evaluación parcial será la suma de los tres apartados antes señalados y para superarla deberá ser igual o superior a 5.

La nota final del módulo, será la media de las evaluaciones parciales e igualmente deberá ser igual o superior a 5 y aparece reflejada en la llamada evaluación final

Redondeo: puesto que el programa informático con el que trabajamos y la legislación aplicable nos obligan a poner una nota con número entero la regla de redondeo utilizada será la siguiente:

- En las evaluaciones parciales, en notas que los decimales superen o igualen 0,50 se redondeará hacia arriba y en caso contrario hacia abajo. Por ejemplo, si algún alumno/a obtuviese un 4,75 se redondearía a un 5.
- En el caso de la evaluación final, si el alumno/a no ha tenido ningún parte disciplinario y una buena asistencia a clase y tengan una nota igual o superior a 9,25 se redondeará a 10.

3.9.5 Mecanismo de recuperación

Las pruebas de recuperación se efectuarán al comienzo de la evaluación siguiente o al final de esta. Dichas recuperaciones conservarán la proporción anterior, por lo que no sólo se compondrá de una prueba de examen, sino que además se puede proponer la elaboración de algún trabajo para mejorar la nota en ese apartado o la realización de actividades.

Además, al final del tercer trimestre se hará una prueba de recuperación de los trimestres que tengan suspensos o de todos si fuese necesario.

Esta prueba final contará con un examen teórico que supondrá el 70% de la calificación y la entrega de varios trabajos prácticos que supondrán el 30% de la calificación.

Por otro lado, aquellos alumnos/as que superen el límite de faltas fijado (25%) perderán el derecho a la evaluación continua y tendrán que presentarse a la prueba final de junio establecida por el departamento.

- El alumnado que pierda el derecho a evaluación continua tendrán derecho a realizar un examen final que podrá constar de una o varias pruebas de todo el contenido del módulo. Para poder presentarse a este examen, además el alumno/a deberá presentar todas aquellas actividades y trabajos que se hayan realizado durante el curso académico.
- En aquellos casos en que el alumnado pierda el derecho de evaluación continua con faltas de asistencia consideradas justificadas, por aportar justificación médica o laboral, y siempre que el alumno en el periodo precedente y a partir de que finalice el hecho causante se reintegre al normal desarrollo de las clases, acudiendo de forma sistemática al aula y mostrando interés por recuperar los contenidos perdidos, seguirá siendo evaluado de forma continua en las evaluaciones en que haya asistido regularmente a clase.

El contenido de aquellas evaluaciones en las que el alumno acumule tal cantidad de faltas que sea imposible su evaluación de forma continua será recuperado por medio de un examen final en el mes de junio.

3.9.6. Evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje

El profesorado tiene la obligación de evaluar tanto los aprendizajes del alumnado como los procesos de enseñanza y su propia práctica docente.

Se incluirán tres tipos de evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje:

- Autoevaluación: La autoevaluación es un método que consiste en valorar uno/a mismo la propia capacidad que se dispone para la realización de una tarea específica, así como también la calidad del trabajo que se lleva a cabo, especialmente en el ámbito pedagógico.
Se realizará al final de cada trimestre y cuando se detecten anomalías a lo largo del curso. **(Anexo I).**
- Heteroevaluación: Esta evaluación será llevada a cabo por el alumnado. Permitiendo identificar carencias que son necesarias reforzar antes de seguir adelante con la programación. Se realizará al final del curso, una vez concluido el módulo. Se le facilitará al alumnado un cuestionario con el fin de reflejar los aspectos más positivos del módulo, así como los negativos. Estos cuestionarios serán anónimos. **(Anexo II).**
- Coevaluación: Es el proceso de valoración conjunta que realizan los/as alumnos sobre la actuación del grupo atendiendo a criterios de evaluación o indicadores

establecidos por consenso. De esta forma, la coevaluación permite al alumnado y al docente:

- Identificar los logros personales y grupales.
- Fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de aprendizaje.
- Opinar sobre su actuación dentro del grupo.
- Desarrollar actitudes que se orienten hacia la integración del grupo.
- Mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo.
- Emitir juicios valorativos acerca de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

4. Bibliografía.

- Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (EU-OSHA). *Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral en Europa*: Recuperado el 29-06-2019 de <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/3>
- Becerril, A.S. (2015). *Salud, Burnout y estrés en ámbitos laborales. Una revisión sistemática*. *Psicología y Salud*, 25 (2), pp 147-155.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach.J., Martínez, J. M., (2002) *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*: Gac Sanit.
- Boada- Grau, J. & Ficapal- Cusí, P. (2012). *Salud y Trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Madrid: UOC.
- Carnoy, M. (2001) *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- Casla, P. (2015). *Buenas prácticas en gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Collier, P. (2010). *El club de la miseria*. Madrid: De Bolsillo.
- Comisión Europea (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La <<sal de la vida>> o el <<beso de la muerte>>?* Luxemburgo. Recuperado el 22-05-2019 de: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf.
- Cox T, & Cox S. (1993) *Psychosocial and organizational hazards at work*. European Occasional Health Series N.o 5. Copenhagen: World Health Organization
- Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). *The assessment of psychosocial hazards at work*. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.
- Cox T, & Griffiths, A. J., Rial- Gonzalez, E.(2005). *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. University of Nottingham Business School.
- Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2002). *Effort-reward imbalance and burnout among nurses*. *Journal of Advanced Nursing*, 31, 884-891.
- Buendía J, Ramos F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Pirámide.
- Cuadrado, C (2008). *Manual conciliación de vida laboral y familiar*. Formación para el empleo. Madrid: Cep.
- Delacôte, G. (1997) *Enseñar y aprender con nuevos métodos*. Barcelona. Gedisa, S.A.
- Del Castillo, N.P. & Almirall, P.J. (2004). *Un proceso lesivo. El mobbing I*. *Revista Cubana de Salud y trabajo*, 5(2), 53-59.
- Del Hoyo, M. (2001). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.

- Duhon D, Knouse S, Robert R, Walling J. (1989). Improving oilfield safety performance by behavior modification techniques. Academy of Management Annual Meeting: Washington DC.
- Edelwich, J., Brodsky, A. (1980). Burn-out: stages of disillusionment in the helping professions. New York City: Human Sciences Press.
- Espada J, (1994). *Estudio de perfiles diferenciales de ansiedad a través del inventario de situaciones y respuestas de ansiedad* (ISRA). Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral.
- Escribá, V., Cárdenas, M., Burguete, D. Y Fernández R. (2000). *Estresores laborales y bienestar psicológico, impacto en la enfermería hospitalaria*, Rev. ROL de Enfermería, 234, 43-68
- EU-OSHA — Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, *Facts nº 9: Los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral en los Estados miembros de la Unión Europea: inventario de factores socioeconómicos*, Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2000. Disponible en: <http://bookshop.europa.eu/es/facts-no-9.-inventory-of-socio-economic-information-about-work-related-musculoskeletal-disorders-in-the-member-states-of-the-european-union- pbTE2900052/>
- Gil Monte, P. Y Peiró J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil Monte, P. y Peiró, J.M. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. Anales de Psicología. 15 (2), 261-268.
- Gil Monte, P. (2000). *Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2(16), 101-102.
- Gil Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*: Pirámide.
- Giner, G. (2012). *Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Anales de derecho, 30, 254-296.
- Gillespie, D.F. & Numeroff, R.E. (1984). *The Gillespie- Numeroff Inventory: Technical Manual*. St. Louis: Washington University.
- Greenberg, I. & Barling, J. (1999). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors. The roles of person behaviors and perceived workplace factors. *Journal of Organizational Behavior*.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (2010). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10(pp 76-88).
- Golembiewski, TR, Munzenrude RF, Stevenson JG (1986). *Stress in organizations: Toward a phase model of burnout*: Praeger.
- Gómez Cano, M; González Fernández, E., López Muñoz, G y Rodríguez de Prada, A.(1996). *Evaluación de Riesgos Laborales*. Madrid: INSHT.
- González Maestre, D. (2003). *Ergonomía y Psicosociología*. Confemetal: Madrid.
- Guerra, J. (2006). *Prevención de riesgos psicosociales: conflicto y síndrome del quemado*. Sevilla: Colegio oficial de Psicología occidental.

- Handy, Ch. (1997) Más allá de la certidumbre. Los cambiantes mundos de las organizaciones. Barcelona: Apóstrofe.
- Hillhouse, J. Adler, C. & Waltwers, D. (2000). A simple modelo f stress, burnout and symptomatology in medical residents. A longitudinal study. *Psychology Health & Medicine*, 5, 63-73.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart. The Commercialisation of Human feelings*. Los Angeles, CA: University of California Press.
- Instituto Nacional de Estadística.(2019). Recuperado el 29-05-2019 de: <http://www.ine.es/welcome.shtml>
- Ivancevich, J.M. & Matteson. M.T. (1992). Estrés y Trabajo: una perspectiva gerencial (2ª ed.) México: serie: Teoría y práctica organizacional. Trillas.
- Johanson, U. (1987). Utveckla det miinskliga kapitalet I Developing the human capital. Estocolmo, Suecia: SPF-Verlag.
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.
- Kalimo, R., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2003). *Effects of Past and Anticipated Future Downsizing on Survivor Well-Being: An Equity Perspective*. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- LEY 31/ 1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- LEY 39/ 1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas.
- Lorenz, K. (1996). *Sobre la agresión*. México D.F: Siglo XXI.
- Martín, F., Pérez, J., López, J. A. (1998). *El Hostigamiento Psicológico en el Trabajo: mobbing*. Madrid:INSHT.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Research Edition,. Palo Alto, C.A: consulting Psychologist Press.
- Maslach, C, & Jackson, S. (1981).*The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*. 2: 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1997). *MBI. Maslach Burnout Inventory. Síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial*. Publicaciones de Psicología Aplicada. 1997.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981a). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press.
- Maslach, C., & Jackson, S.(1981b). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New directions in research and intervention. *Current. Directions in Psychological science*, 12, 189- 192.
- Maslach, C. (2004). The relation between work environment and Burnout. In, *proceedings from the forum. The way we work and its impact in our health*, California. USA. UCLA.
- Martínez Iñigo, D. (2001). *Evolución del concepto de Trabajo Emocional: dimensiones antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica*. *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 131-153.
- Mintzberg, H. (1993). *Structure in fives: designing effective organizations*. Englewood Cliff,N.J.: Prentice Hall.

- Moncada, S., Llorens, C. (2006) El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales. (NTP 703). Madrid:INSHT.
- Moncada, S. & Llorens C, Andrés R, Moreno N, y Molinero E (2014).*Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras.* VERSION MEDIA. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Moreno B, & Baez C. (2010) *Factores y riesgos psicosociales, formas , consecuencias , medidas y buenas prácticas.*Madrid: INSHT.
- Moriana J.A. Y Herruzo, J. (2004). *Estrés y Burnout en profesores.* International Journal of Clinical and Health Psychology. 4(3), pp. 597-621.
- Mouzo, J. (2019). El “burnout” toma peso en la lista de las dolencias de la OMS.Recuperado el 28-05-2019 de https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html
- Nuñez, J. & Vicente, F. (1996). *La depresión docente.* En M. Marín y F.J. Medina (Eds.). Psicología del desarrollo y de la educación. La intervención psicoeducativa, (pp. 445-456). Sevilla. Editorial EUEDEMA
- Olmedo M, Gonzalez P.(2006) *La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento.* Acción Psicológica.
- Oncins de Frutos, M. & Almodovar Molina, A. (1997). *Factores Psicosociales: fases para su evaluación.* (NTP 450). Madrid: INSHT.
- OIT/ OMS (1984) Informe del Comité Mixto de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra.
- OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra.
- OIT. (1995) La lucha contra el acoso sexual en el Trabajo. Madrid: INSHT.
- OIT (1998). Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- OIT (2010). Lista de enfermedades profesionales de la OIT. Madrid: INSHT.
- OIT (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.* Turín: Centro Internacional de formación de la OIT.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral.* Madrid: Eudema.
- PRIMA-EF (2008). The European Framework of Psychosocial Risk Management. Recuperado el 05-06-2019 de: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf.
- *Proyecto Educativo del centro IES AVERROES de Córdoba.* Recuperado el 25-03-2019 en <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/14002984/helvia/sitio/>
- Real Decreto 39/ 1997 de los Servicios de Prevención. (anexo VI).
- Real Decreto 1299/ 2006, de 10 de noviembre.
- Rick, J. & Briner, R. B. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects
- Rick, J., Briner, R. B., & Daniels, K. (2001). A critical review of psychosocial hazards measures. Brighton: Health and Safety Executive.
- Riquelme, A. (2006). Mobbing un tipo de violencia en el lugar de trabajo. Ciencias sociales on line, 3 (2), 39-57.

- Sanmartín, J. (2004). *El laberinto de la violencia. Causas, tipos y efectos*. Barcelona: Ariel.
- Soler, M., Agut, S. & Llor, B. (2003). *Diferencias individuales en los efectos del estrés laboral en la salud física y psicológica*. Encuentros en Psicología Social, 1(2), 99-103.
- Tennant, C. (2001). *Work- related stress and depressive disorders*. Journal of psychosomatic research, 51 (5), 697- 704.
- Toffler. A. *La Empresa Flexible* . Barcelona: Plaza Janes; 1990.
- Topa G., & Morales J. (2005). *Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones*. International Journal of Psychology and Psychological Theraphy, 5 (1), 73-83.
- Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T., & Griffiths, A. (1997). *Guidance on the prevention of violence at work*. Brussels: European Commission.
-

5. ANEXOS

Anexo I

➤ **Cuestionario de autoevaluación del profesorado.**

Indicadores de Desempeño	SI	NO
OBJETIVOS Y CONTENIDOS.		
1. Los objetivos han sido adecuados al alumnado.		
2. Los contenidos seleccionados han permitido alcanzar los objetivos.		
METODOLOGÍA		
Las actividades fijadas han fomentado la participación del grupo.		
Los recursos utilizados han sido motivadores.		
En la distribución del tiempo, he tenido en cuenta las actividades, su utilidad y las particularidades de cada alumno/a.		
EVALUACIÓN		
Los instrumentos utilizados me han aportado una información útil.		
He tenido presentes los criterios de evaluación establecidos en la programación.		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo II

➤ Cuestionario de heteroevaluación.

Profesor/a:					
Puntúa de 1 a 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.					
El/la profesor/a explica correctamente	1	2	3	4	5
Prepara las clases con antelación informando de los contenidos que se van a estudiar en la próxima sesión.	1	2	3	4	5
La bibliografía y otros materiales utilizados me han resultado útiles.	1	2	3	4	5
Incentiva a sus alumnos/as para que se interesen por el módulo.	1	2	3	4	5
Explica los contenidos con seguridad.	1	2	3	4	5
Fomenta un clima de participación.	1	2	3	4	5
Incentiva al alumnado.	1	2	3	4	5
Llega puntual a las sesiones y respeta los tiempos.	1	2	3	4	5
Trata de forma respetuosa al alumnado.	1	2	3	4	5
Los criterios de evaluación han sido bien explicados.	1	2	3	4	5
Me parecen correctos los criterios de evaluación.	1	2	3	4	5
Con este módulo he aprendido contenidos de gran interés para mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
Las actividades realizadas han permitido mejorar mi preparación.	1	2	3	4	5
El método utilizado para explicar ha sido correcto para asimilar los contenidos.	1	2	3	4	5
Resuelve las dudas planteadas	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho/a con la labor docente de este/a profesor/a	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia