

Prevención y riesgos laborales del docente

“Los encargados de enseñar, ¿pueden aprender a prevenir?”

Fidel Rodríguez Sánchez

*Psicólogo. Jefe de Sección de Planes de Formación y Orientación de la D.G. de Trabajo
Consejería de Trabajo y Política Social*

Con la publicación en España de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre) se viene a complementar de una manera técnica significativa y eficiente el espectro del panorama normativo de nuestro país. Ya en su exposición de motivos, la Ley plantea el mandato constitucional que conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. También se afirma que de la presencia de España en la Unión Europea, se deriva la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Se hace una pertinente aclaración también en su exposición de motivos, cuando se afirma que la presente ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente,

coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

En cuanto al ámbito de aplicación, dicha ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las administraciones públicas.

Es un acierto el clarificar las palabras clave que se manejarán en la Ley, así, se entenderá por **prevención**: el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Así mismo, se entenderá como **riesgo laboral**: la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Además, para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Finalmente, traemos aquí a colación la definición de **condición de trabajo**: se entenderá por tal, cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la gene-

ración de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Esta Ley y las correspondientes disposiciones que le acompañan, viene a desarrollar todo un paradigma sobre la prevención de riesgos laborales como respuesta a una demanda social a la cuál los poderes públicos no podían permanecer ajenos.

Dentro de esta misma dinámica, el Gobierno Regional, con la ya referida publicación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, crea por Ley 1/2000 de 27 de junio, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (B.O.R.M. nº 162 de 14 de julio de 2000), en donde ya en su preámbulo se explicita que la Administración Autónoma de la Región de Murcia, se fijó como objetivo prioritario la promoción y mejora de las condiciones de trabajo, con objeto de elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Además de ser coherente con la finalidad y el objetivo prioritario antes mencionados, el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, realizará, en el marco que establezcan las leyes y demás normativas del Estado, entre otras las siguientes funciones:

- Analizar e investigar las causas

determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás daños derivados de las condiciones de trabajo, así como su relación con los componentes materiales y organizativos del mismo, proponiendo las medidas correctoras que procedan para su eliminación o reducción.

- Desarrollar proyectos de investigación aplicada, con sus propios medios o en colaboración con instituciones docentes o investigadoras, sobre metodologías y técnicas de seguridad, higiene, **condiciones ambientales**, salud y toxicología laborales.
- Participar como órgano científico-técnico especializado en la Comunidad Autónoma en materia de prevención de riesgos laborales, en la coordinación técnica y desarrollo normativo o reglamentario, así como prestar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesario a la inspección de trabajo y autoridades judiciales.
- Subrayamos finalmente como punto muy significativo, **la colaboración con las autoridades educativas para el desarrollo de los programas preventivos en los centros de enseñanza.**

Con la creación del Instituto se asegura que nuestra Región está a la altura y en coordinación con el panorama de prevención de riesgos laborales a nivel nacional.

Con este entorno contextualizado por el panorama normativo expuesto y la realidad profesional diaria, a la que el personal docente

se expone, en donde el síndrome del burn-out, la ansiedad y los trastornos depresivos, desmotivación y baja autoestima, secundan, la cada vez más alarmante incidencia de las bajas laborales, se hace muy difícil no hacer un alto en el camino y reflexionar sobre la situación planteada:

¿Soy feliz con mi trabajo?

¿Me gusta realmente lo que estoy haciendo?

¿Noto cómo mis alumnos avanzan día a día?

¿Realmente me esfuerzo en actualizar mis conocimientos profesionales?

“Se entenderá por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.”

La filosofía de la prevención implica necesariamente el tener una conducta anticipativa, dentro de lo que se ha dado en llamar el aprendizaje preventivo.

Entendemos por aprendizaje (Kimble 1961) un cambio relativamente permanente en una tendencia de la conducta, que se da como efecto de una práctica reforzada. Por medio del **aprendizaje preventivo** o evitativo, el organismo adquiere formas de conducta anticipadoras o previsoras, con el fin de que no ocurran fenómenos desagradables. De tal forma que aprende a reaccionar

ante ciertas claves o señales de peligro antes que se presenten estímulos dolorosos o amenazadores y realiza actos que normalmente evitan la ocurrencia de dichos fenómenos.

Dada la naturaleza del ambiente profesional que nos ocupa como es el docente, no podemos sustraernos al hecho de la dificultad añadida que supone el manejar conceptos que emplean un elevado grado de abstracción frente al uso y utilización sistemática y habitual de protocolos en otras profesiones: bomberos, obreros de la construcción, aviación civil y militar, etc., en donde si bien se hace necesaria una educación en la instauración de hábitos de prevención de riesgos laborales, lo concreto de las medidas a instaurar facilita en grado sumo la implantación de las mismas, pero: ¿cómo se garantiza la prevención de riesgos laborales en el sector docente?

Indudablemente, el análisis pasa necesariamente por una identificación de los riesgos que subyacen en el desempeño de la profesión y la instauración de **hábitos saludables** para prevenirlos. Para ello, puede ser clarificador el referirnos a la “*teoría de la atribución*”. Esta teoría se ha elaborado sobre la base de la percepción humana de la situación, siendo fundada por Fritz Heider en 1958. En su sentido más amplio, la teoría de la atribución trata del intento de las personas por comprender las causas y las implicaciones de los acontecimientos que presencian y experimentan. Así, nuestras acciones están con-

troladas más por el modo que percibimos un acontecimiento que por lo que realmente sucede.

También sería interesante traer aquí un comentario sobre la teoría de la atribución realizado por Buss (1978), en donde distingue entre causa y razón. Para Buss las causas son acontecimientos, tanto externos como internos, que sirven para producir un cambio. Las razones, por otra parte son aquellas cosas por las cuales se ha producido el cambio.

Al intentar comprender las causas y las implicaciones de los acontecimientos que presenciamos y experimentamos, las personas nos posicionamos con las **actitudes**.

Una *actitud* se define normalmente como una orientación perceptiva y una rapidez de respuesta en relación con un objeto particular o con una clase de objeto. Las actitudes son razonablemente duraderas. Tienen que ser diferentes entre los individuos y entre las culturas, es decir, se vinculan a formas sobre las que disienten los individuos. Las actitudes se aprenden con la experiencia, aunque parece también probable que ciertas predisposiciones genéticas (por ejemplo la agresividad) pueden ser determinantes parciales de algunas actitudes.

El rasgo más importante de las actitudes es que son necesariamente evaluativas o afectivas.

Desde un punto de vista sociopsicológico, debemos tener claro que una *actitud* es una variable dependiente de un proceso de influencia social.

Hagamos una recopilación de conceptos, intentando estructurar hasta el momento el bagaje de ideas que intentamos exponer:

Por un lado, nos encontramos con un contexto de desempeño profesional centrado en la educación y docencia, sobre ese contexto de actuación profesional aplicamos las medidas de prevención de riesgos laborales que conocemos, en base al paradigma legislativo e institucional que las administraciones pública y autonómica han contribuido a crear, y luego descendemos a la especializada y particularizada tarea de enfrentarnos a ese desempeño profesional en dónde la conducta humana, en este caso del docente y su interacción con los alumnos, se erige como valor fundamental. A partir de ahí,

“Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.”

debemos de analizar conceptos como el síndrome del burn-out, que aplicado al contexto educativo supondría hablar del síndrome del profesor “quemado”. La aparición de este síndrome supone molestias psicosomáticas, pérdida de idealismo y energía, baja autoestima hacia sí mismo y hacia los demás, además de cansancio emocional y físico y una creciente insatisfacción por el trabajo. En asociación a este síndrome, aparecen dos sentimientos, un sentimiento que podríamos llamar de “omnipotencia” con la sensación de que todo se supera, y un sentimiento de “aislamiento”, en donde el trabajador trata de permanecer el menor tiempo posible en el

Centro. Indudablemente, los dos sentimientos como mecanismos de defensa ante la situación estresante vivenciada en el día a día con los alumnos.

El cuestionamiento de la autoridad del profesor por parte de los alumnos, junto con el aumento de la violencia en las aulas y las características personales del docente, hacen que cada caso sea distinto y se puedan presentar multitud de resultados en la interacción de las variables mencionadas anteriormente.

Sin pretender ser exhaustivos en el estudio de las causas que intervienen en la aparición de las patologías expuestas anteriormente, traemos a colación el estudio realizado por M^a Victoria Trianes Torres y Ángela M^a Muñoz Sánchez titulado *Prevención de Violencia en la Escuela: una línea de intervención*.

Las autoras se plantean en su introducción cómo puede la sociedad prevenir y remediar la aparición de climas de intimidación y violencia en algunas escuelas e institutos de secundaria en los que estudiantes y profesores llegan a sentir miedo e indefensión. Como respuesta a ello, indican la potenciación de los contextos educativos formales, creando entornos que permitan experimentar relaciones interpersonales seguras y potentes donde puedan desarrollarse personas generosas, comprensivas y tolerantes.

Los marcos teóricos de su programa implican “las habilidades de solución de problemas interpersonales”. En cuanto a los procedimientos del programa, estudiaron “las normas de grupo” y “el análisis/discusión de conflictos” así como las “representaciones”

(dramatizaciones) y finalmente el “aprendizaje cooperativo”, obteniendo resultados significativos positivos en el objeto de su estudio.

Como recomendaciones, creemos que puede ser interesante el aportar un breve punto de vista sobre la aparición de situaciones críticas en la tarea educativa, y el hablar sobre la capacidad de **afrontamiento**. Algunas de esas situaciones son contempladas por los educadores como un reto para el que se perciben con control y capacidad de afrontamiento, otras le suponen una experiencia estresante. Afrontar, significa poner una cosa frente a otra, esperar sin eludirlo, a un enemigo, un peligro, una responsabilidad. Existen habilidades de afrontamiento en las cuáles uno puede entrenarse y utilizar.

Adquirir un nivel de competencia en afrontar situaciones requiere un entrenamiento que pasa necesariamente por estos tres puntos:

1. En primer lugar definiremos la situación objeto de afrontamiento: afrontar réplicas y objeciones, dar y recibir críticas, afrontar la hostilidad de nuestros interlocutores, resolver problemas.
2. En segundo lugar definiremos un esquema tipo o habitual de afrontamiento para cada situación.
3. Finalmente practicaremos con los esquemas de afrontamiento en el marco de situaciones específicas y/o en secuencias de interacción.

En una línea básicamente terapéutica sobre prevención de riesgos, nos referiremos aquí al apartado XIV que trata sobre la “prevención del estrés” de la *Guía*

Básica de Prevención de Riesgos Laborales elaborada por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y el Departamento de Prevención de Ibermutuamur:

1. La participación en el trabajo es importante, no trabajes de forma insolidaria o independiente, ofrece tu ayuda y pídelas cuando necesites la de los demás.
2. Trabaja en equipo, intégrate en el grupo, reconoce el valor humano de tus compañeros y aprende a comunicarte sin agresividad, o timidez.
3. Valora positivamente el trabajo que realizas, no caigas en la rutina, evita el aburrimiento y la frustración, disfruta de la tarea bien hecha e irás reconociendo tu capacidad aprendiendo a automotivarte.
4. Anticipa los momentos de mayor trabajo, planifícalo, organiza tu trabajo y plantéate objetivos realistas.
5. Disfruta de tu tiempo de ocio, cuida tu salud, haz algo de deporte y encuentra un espacio para tu intimidad.

6. Fomenta las relaciones con tu familia, amigos y compañeros, muestra tus afectos.
7. Cuanto más feliz y satisfecho te sientas en el trabajo y en tu vida, menos estrés sufrirás.
8. Disfruta de lo que hagas en cada momento, busca satisfacciones en las pequeñas cosas.

Finalmente, queremos traer como última recomendación el concepto de **motivación** como elemento básicamente preventivo dentro del ámbito de la interacción en el marco profesor-alumno de la docencia: los motivos humanos ejercen su papel principal en sensibilizar a las personas respecto de las posibilidades del medio ambiente, en dirigir su elección entre los diversos incentivos, en contribuir a su grado de compromiso en la situación y en ordenar el sentido de terminación que rodea la última secuencia de los acontecimientos. Y como dice Robert C. Birney: “en tanto estos aspectos de la vida sigan siendo apreciados, el concepto de motivo conservará su utilidad”.

Bibliografía

- ARNOLD-EYSENCK-MEILI *Diccionario de psicología*. Ediciones Rioduero.
- COSTA CABANILLAS, MIGUEL et al. *Manual para el educador social*. 1991. Ministerio de Asuntos Sociales.
- DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA. REGIÓN DE MURCIA. *Guía Básica de Prevención de Riesgos Laborales*. 1999.
- ENCICLOPEDIA INTERNACIONAL DE LAS CC.SS., David L. Sills, Ed. Aguilar.
- LAMBERTH, JOHN *Psicología social*. 1980. Pirámide.
- LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Mayo 1998. Acarl.
- LEY 1/2000, DE 27 DE JUNIO, “DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA”. Boletín Oficial de la Región de Murcia N° 162 del 14 de Julio de 2000.
- MOLINER, MARÍA *Diccionario de uso del español*. Gredos.
- TRIANES TORRES, M^a VICTORIA et al *Prevención de violencia en la escuela: una línea de intervención*. *Revista de Educación*. Mayo-Agosto 1997. Ministerio de Educación y Cultura.