

RIESGOS PSICOSOCIALES

del Personal Laboral y Funcionarios de la Administración de centros educativos públicos



**PERSONAL DE
SERVICIOS
EDUCATIVOS Y
COMPLEMENTARIOS
(PSEC)**

www.fe.ccoo.es

CCOO
enseñanza



¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) define los riesgos psicosociales como

"las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador".

La exposición nociva a los riesgos psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y es uno de los factores más importantes de enfermedades cardiovasculares, depresiones y trastornos músculo-esqueléticos entre muchos otros trastornos de salud.

En el sector educativo, y en concreto en el personal laboral y funcionarios de administración y servicios, la pasada crisis económica, la política de recortes, así como la aplicación de nuevas leyes y normas en materia educativa y laboral están repercutiendo de forma directa en los trabajadores y trabajadoras de este sector y en sus funciones profesionales.

El incremento constante de las exigencias a las que está sometido este colectivo, así como la falta de reconocimiento y consideración social de la labor que realizan, sumado a los sucesivos ajustes y congelaciones salariales, la reducción de plantillas, la interinidad y temporalidad de los contratos, el aumento de carga de trabajo global e individual... han provocado un aumento de la exposición de este colectivo a los riesgos psicosociales y, con ello, a situaciones desfavorables para su salud.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES MÁS FRECUENTES EN EL SECTOR

A continuación, os señalamos los riesgos psicosociales que más afectan a las trabajadoras y trabajadores del sector, así como algunas medidas preventivas que pueden disminuir o paliar las causas que los generan para el personal laboral y funcionario de los centros educativos.

Altas exigencias

Trabajar muy rápido con distribución irregular del trabajo lo que provoca su acumulación.

Falta de influencia y de desarrollo

Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no permite aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo hacer un descanso.

Exceso de exigencias psicológicas emocionales

Cuando el trabajo requiere que escondamos nuestros sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida, así como el hecho de que cuesta olvidar los problemas del trabajo, trasladándolos al entorno personal.

Escasas compensaciones y baja estima

Cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, nunca se valora el trabajo bien hecho y sí se critica lo que no está bien, etc.

Falta de previsibilidad

Carencia de información, en relación a los cambios en la organización que pueden afectar al futuro, con suficiente antelación.

Falta de apoyo y de calidad de liderazgo

Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada a tiempo; cuando no existe planificación del desarrollo profesional del colectivo, y cuando la valoración es negativa de aspectos muy concretos sin tener en cuenta el conjunto.

Inseguridad sobre el futuro

A veces cuesta ejercer la conciliación laboral y familiar por el riesgo de que afecte a tu continuidad en el puesto de trabajo.

Y además, si eres mujer, la doble presencia es un riesgo añadido

Los compromisos familiares suponen exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización en ambos espacios, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres. Por eso supone una excesiva carga de estrés la necesidad de estar en el trabajo y en casa a la vez, pensando en las tareas domésticas y familiares mientras se trabaja y viceversa.

CÓMO PREVENIRLOS

Cargas de trabajo equilibradas

La cantidad de trabajo debe adecuarse al tiempo que dura la jornada de manera equilibrada. Se debe evitar tanto la sobrecarga como la falta de tareas.

Participación, influencia y desarrollo

Fomentar la participación, autonomía y desarrollo personal para permitir aportar las habilidades y

conocimientos de cada individuo al equipo de trabajo.

Gestión de las exigencias psicológicas y emocionales

Ofrecer herramientas para mitigar la exposición a los riesgos por las exigencias psicológicas y emocionales inherentes al sector.

Fomentar la comunicación

sobre lo interno y externo
Informar sobre lo cotidiano, favoreciendo la previsibilidad de las tareas, previendo los cambios y pudiendo disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para anticipar las tareas futuras.

Trabajar de forma cooperativa

Potenciar el compañerismo y el apoyo mutuo entre toda la comunidad educativa, con un trato justo, Introducir el trabajo en equipo en el centro.

Aumentar la estabilidad en el empleo y mejorar las condiciones de trabajo

frente a la disponibilidad sobre la trabajadora y trabajador. Incrementar las oportunidades de autocontrol sobre sus propias vidas, limitar y negociar la temporalidad en el empleo y los cambios de condiciones de trabajo.

Ordenación de jornada compatible y saludable

Flexibilizar la ordenación de la jornada disponiendo de tiempos de descanso cuando estos son mas necesarios para las trabajadoras y trabajadores y adecuando la jornada y horarios en función de las necesidades de compatibilización de la vida familiar y profesional.





Di si cada una de estas afirmaciones encaja perfectamente con situaciones que padeces en tu centro de trabajo.



Contesta, sí o no, a cada una de ellas.

La distribución de tareas es irregular y se me acumula el trabajo.

SI NO

No tengo tiempo para hacer mi trabajo y debo trabajar muy rápido toda la jornada.

SI NO

Me ocupo de los problemas personales de los demás.

SI NO

A veces necesito estar a la vez en casa y en el centro de trabajo.

SI NO

No influyo en las decisiones relativas a mi trabajo ni en cómo realizar las tareas del mismo.

SI NO

El trabajo me desgasta emocionalmente y siento que no es importante lo que hago.

SI NO

Mi trabajo no me permite aprender nada nuevo y no puedo aplicar ni mis habilidades ni mis conocimientos.

SI NO

Mi trabajo no tiene objetivos claros y no sé que se espera de mí.

SI NO

Me exigen cosas contradictorias en el mi trabajo.

SI NO

Nadie me informa con antelación sobre los cambios, tareas nuevas o decisiones importantes relativas a mi trabajo con suficiente antelación y/o no recibo toda la información que necesito para hacer mi trabajo.

SI NO

Si has contestado afirmativamente a 3 o menos preguntas tus riesgos psicosociales no son en principio preocupantes, pero intenta controlarlos.

Si has respondido que sí entre 4 y 6 preguntas tu riesgo es ya preocupante y por eso te recomendamos que te pongas en contacto cuanto antes con los responsables de Salud Laboral de CCOO.

Si tus respuestas afirmativas son 7 o más, tu exposición a riesgos psicosociales es muy elevada, así que contacta urgentemente con CCOO para estudiar tu caso.



¡Píde ayuda!

CCOO
enseñanza