



Seguro.

# AL LADO DE LOS DOCENTES, PARA MEJORAR SU SALUD MENTAL



**LA SALUD MENTAL** se ha convertido en un serio problema social y educativo que conviene abordar como se merece en los centros educativos. Se trata de un tema complejo (y, a menudo, mal entendido), que requiere de una atención especializada en la que no caben las improvisaciones. Desde FEUSO pensamos que es muy importante que este tema se trabaje con profesionalidad en los colegios, tanto por su implicación en el alumnado como por su incidencia en el trabajo de los docentes.

Por eso, durante los últimos años, desde la Federación de Enseñanza de la USO hemos puesto al alcance de los docentes de todas las etapas educativas materiales, herramientas y documentación específica de formación para la mejora de las habilidades y recursos del profesorado ante los riesgos psicosociales, especialmente ante el incremento

de problemas de salud mental, bullying y estrés en los centros educativos.

## ¿Qué es el Gabinete de Salud Mental?

En este sentido, y ante el aumento de problemas de salud mental en toda la comunidad educativa, desde FEUSO contamos con un Gabinete de Salud Mental que busca proponer y organizar acciones de mejora y desarrollo de los recursos y habilidades de afrontamiento personal.

Concretamente, este Gabinete de FEUSO se encarga de:

- Facilitar un modelo formativo de intervención frente a los riesgos psicosociales en el ámbito educativo.
- Proporcionar un conjunto de estrategias formativas de afrontamiento del estrés para docentes.

- Prestar apoyo pedagógico para la autoformación y la formación en habilidades de afrontamiento del estrés para docentes.
- Ofrecer manuales de autoformación y formación, modelo y protocolo de apoyo e-coaching.
- Diseñar formación especializada para prevenir el bullying en los centros docentes.

## ¿Y cuáles son los objetivos de este Gabinete de Salud Mental de FEUSO?

- Lograr una mayor sensibilidad en toda la comunidad educativa para mejorar la calidad de vida laboral y mental de los docentes.
- Analizar cuál es el estado general del sector en cuanto a la salud mental, el estrés, el burnout, la ansiedad...
- Dar herramientas a los trabajadores



para poder trabajar de forma saludable.

- Facilitar la posibilidad a los docentes de autoformarse en la prevención de la gestión del estrés.
- Aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre todo en lo que se refiere a los riesgos mentales y psicosociales.
- Favorecer el buen clima de convivencia en las escuelas.
- Ampliar los cursos de formación continua, teniendo en cuenta que el modelo de autoformación de FEUSO es compatible y complementario al modelo de formación presencial que se pueda hacer en las escuelas referente a la formación en materia de prevención riesgos laborales (cursos de técnicas de relajación, gestión del estrés, mediación, gestión de conflictos, primeros auxilios).

Este Gabinete de Salud Laboral de FEUSO viene a ampliar la acción formativa, informativa y preventiva que ya estamos realizando en los centros educativos, con el objetivo de ofrecer

## El Gabinete de Salud Mental de FEUSO facilita un modelo formativo de intervención frente a los riesgos psicosociales.

cer a los docentes, y a la comunidad educativa en general, herramientas para que aprendan a detectar y gestionar aquellas competencias perso-

nales que les ayudarán a prevenir o minimizar los efectos que produce el estrés sobre su salud.

Mediante protocolos de actuación y orientación totalmente personalizados y adecuados a sus necesidades, los docentes podrán conocer y detectar qué competencias personales tiene que trabajar para conseguir el objetivo final que no es otro que la mejora de su salud mental y bienestar tanto personal como laboral.

A través de varios programas de intervención, la Federación de Enseñanza de USO facilita un servicio de ayuda al personal docente para prevenir los riesgos que más pueden influir en su salud mental y emocional.

## SALUD LABORAL

### Tecnoestrés, cuando la tecnología se convierte en patología

Últimamente han surgido distintas patologías ligadas a la utilización de las nuevas tecnologías que están afectando a gran número de trabajadores. Es el caso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en sus puestos de trabajo. Además, los trabajadores deben someterse por culpa de la pandemia de coronavirus, que ha obligado a teletrabajar.

Según un estudio del Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales sobre el tecnoestrés, entre sus causas se encuentra la obligada necesidad de los trabajadores de usar las TIC en sus puestos de trabajo. Además, los trabajadores deben someterse por culpa de la pandemia de coronavirus, que ha obligado a teletrabajar.



- **La TECNOESTRÉS:** se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental debido al uso excesivo de las TIC. A veces se complementa con actitudes escépticas o creencias de ineficacia respecto a su uso. Además, existe un tipo específico de tecnología denominada síndrome de la fatiga informativa, que se basa en la sobrecarga informativa que sufrimos cuando utilizamos internet y se deriva de los requisitos que impone la actual sociedad de la información.
- **La TECNOCONDICIÓN:** un uso compulsivo e incontrolable de las TIC durante largos periodos de tiempo y en cualquier lugar. Los tecnológicos son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo dependientes de la tecnología, que se convierte en el eje sobre el cual estructuran su vida. Siempre y con frecuencia, la persona tecnológica se siente mal si no tiene acceso a las TIC (celular, móvil, internet) y siente un impulso interno que lo obliga a usarlas en cualquier momento y lugar.

A pesar de su reciente aparición, según el Informe sobre Tecnoestrés (2018) que se convierte en el eje sobre el cual estructuran su vida.

**Tipos de tecnoestrés**  
Hay tres tipos de tecnoestrés:  
• **La TECNOESTRÉS:** consiste en que el trabajador experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, así como tensión y malestar por el uso excesivo e innecesario de alguna tipo de TIC. Esto le lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnología y también pensamientos negativos sobre la

## SALUD LABORAL

### FEUSO reclama un complemento para el Coordinador de Bienestar



Desde la Federación de Enseñanza de USO consideramos imprescindible que se apruebe un complemento para la nueva figura del Coordinador de Bienestar para todos los centros sostenidos con fondos públicos, por los siguientes motivos:

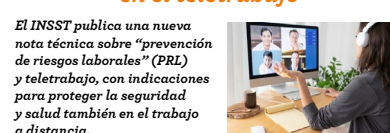
1. **Responsabilidad adicional:** La función del Coordinador de Bienestar, aprobada en la Ley de Protección Integral de la Infancia y Adolescencia, implica una gran responsabilidad para aquellos docentes que asumen esta labor, ya que están a cargo de problemas serios y situaciones que a día de hoy se dan con mucha frecuencia en los centros educativos y que tienen que ver con casos de bullying, violencia, acoso y la salud mental y física de los estudiantes. Esta responsabilidad adicional debe ser compensada.
2. **Tiempo extra:** La coordinación de Bienestar requiere tiempo adicional fuera del horario escolar normal para atender situaciones de emergencia y para planificar y ejecutar programas. Por las Comunidades Autónomas han surgido convenientemente esta figura, aportando recursos económicos para su eficaz puesta en marcha (como es el caso de Navarra con el Coordinador del CIB) En la actualidad, los docentes que asumen esta tarea tienen que hacerla compatible con la ya larga lista de responsabilidades que los docentes tienen que llevar a cabo en su trabajo diario. Esto genera un exceso de tareas que, sumadas a la creciente burocracia de muchas otras obligaciones, hacen que

los docentes no tengan tiempo a su trabajo docente y a la atención del alumnado con estas necesidades educativas.  
3. **Formación especializada:** Los Coordinadores de Bienestar a menudo necesitan formación especializada en áreas como la salud mental, la resolución de conflictos, el acoso escolar y la diversidad. Esta formación adicional debería ser reconocida y compensada. Sobre expectativas, poco se ha hecho en esta dirección en las Comunidades Autónomas.  
4. **Impacto a largo plazo:** El trabajo de un Coordinador de Bienestar puede tener un impacto significativo en la vida de los estudiantes a largo plazo y en toda la comunidad educativa. Este impacto positivo debería ser valorado y recompensado.

Para FEUSO, el profesorado está ya muy cansado y agobiado de la constante acumulación de tareas que tienen que realizar, que se alejan de su verdadera ocupación: la atención personalizada del alumnado. Por ello, entre otras medidas reclamamos que disminuyan drásticamente las tareas y funciones burocráticas que afectan al profesorado y que, en concreto, el punto del Coordinador de Bienestar reciba un complemento para desarrollar su trabajo. Es de justicia.

## SALUD LABORAL

### Proteger la seguridad y salud de los trabajadores, también en el teletrabajo



El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha publicado una nueva nota técnica de prevención con el objetivo de proteger al teletrabajador en la "prevención de riesgos laborales" (PRL). El contenido de PRL se de aplica al teletrabajo, es decir, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica en todos sus términos sin perjuicio de las particularidades que pueda derivarse de la Ley de Trabajo a Distancia. Del mismo modo, los centros de trabajo y los que están asociados a las unidades funcionales de los que dependen.

**Decidir la modalidad de organización preventiva y plan de prevención**  
La empresa debe decidir la modalidad de organización preventiva en función de su estructura y teniendo en cuenta los recursos humanos y materiales necesarios. Entre otros factores, hay que considerar los tipos de riesgos en la organización y su aparición entre distintos, como los ergonomistas, respecto al mismo trabajo prestado de forma presencial, así como la ubicación de los centros de trabajo.

La ubicación del trabajo tiene un gran peso a la hora de diseñar el modelo preventivo de una empresa. En el caso del teletrabajo es necesario una adaptación de los procedimientos laborales en la forma de realizar la evaluación de riesgos del puesto.

El Plan de "prevención de riesgos laborales" (PRL) debe de considerar el teletrabajo durante su diseño. El Plan tiene que incluir una descripción de los puestos de teletrabajo para poder garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que prestan servicios en esa modalidad. Se recomienda que el Plan incluya:

- Una descripción completa y actualizada del número total de las personas que prestan sus servicios en la modalidad de teletrabajo: el porcentaje de tiempo de teletrabajo, la duración de los servicios, los centros de trabajo y los que están asociados y las unidades funcionales de los que dependen.
- Determinar el alcance de las funciones definidas para las personas que forman parte de la modalidad preventiva y las medidas de coordinación en relación a las actividades preventivas propias de la teletrabajo.
- Incluir una referencia al modelo de acuerdo de trabajo a distancia.

La integración de la prevención en los departamentos de teletrabajo incluye su participación en el diseño, ejecución y control de las actividades preventivas que se abordan. En el caso de la ubicación de procedimientos y procedimientos en para cumplir con las medidas recogidas en la Ley de trabajo a distancia como la desmaterialización, la protección de la intimidad y la confidencialidad de la información.

**Evaluación de riesgos laborales**  
La evaluación de riesgos es clave para reducir la información necesaria para que la empresa pueda definir las medidas preventivas para garantizar el teletrabajo. El proceso para evaluar los riesgos asociados al teletrabajo es similar al seguido para analizar los riesgos de cualquier otro puesto.



# ENTREVISTA A IMMA BADIA, Secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral



Desde la Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral de FEUSO, Imma Badia Camprubí aborda todas aquellas cuestiones relacionadas con las actividades sindicales de FEUSO en defensa de los trabajadores de la enseñanza, además de ocuparse de la prevención de riesgos laborales y la mejora de la salud mental y laboral de un colectivo sometido a demasiadas presiones tanto físicas como psicológicas.



## ¿Cuáles son las prioridades de FEUSO en relación con la Salud Laboral de los docentes?

Ahora mismo, los objetivos más específicos que estamos trabajando son los siguientes: proporcionar la ayuda necesaria para acometer los casos de salud mental que se están multiplicando en toda la comunidad educativa; informar y formar a los Delegados de Prevención; acompañar y asesorar a estos delegados y delegadas en sus actuaciones en el ámbito de las empresas y responder a sus demandas; impulsar la elección de Delegados de Prevención en las escuelas; asesorar sobre los derechos y deberes en materia preventiva a los trabajadores; y sensibilizar al conjunto de los trabajadores ante los problemas generales y específicos de las condiciones de trabajo y salud.

A la vez, y esto es una prioridad en estos momentos, procuramos proporcionar ayuda técnica y psicológica a los trabajadores y trabajadoras para todo lo que tiene que ver con la situación que se está viviendo en la actualidad.

## ¿Qué se hace desde FEUSO en relación con la información sobre cuestiones de salud mental que reciben sus afiliados y simpatizantes?

La información sindical y de salud laboral es para nosotros fundamental. Esta información se proporciona, principalmente, de manera personal en nuestras frecuentes visitas a los centros de trabajo y, también, a través del correo electrónico, nuestra página web y las redes sociales.

### FEUSO Federación de Enseñanza www.feuso.es SALUD LABORAL

#### Cómo dejar de sentirse intimidado por otras personas



Expresiones como: «No puedo mantener una conversación con mi jefe sin que me empiecen a temblar las manos», «no me gusta ir a determinado lugar porque me siento incómodo cuando aparece una determinada persona», son ejemplos de la incomodidad que supone sentirse intimidado.

Sentirse intimidado es una sensación incómoda y hace ver cosas donde en realidad no existen, pone en jaque la seguridad y provoca nerviosismo al hablar.

Este sentimiento puede tener su origen en un problema de autoestima, de timidez o de haber vivido episodios desagradables en algún momento de nuestra vida. Nos transmite, además, una sensación incómoda y limitante, pone en jaque nuestra seguridad y llega a provocar hasta nerviosismo al hablar. Además, suele convertirse en un obstáculo para establecer relaciones sociales. ¿Qué podemos hacer para que esto no nos suceda?

Consejos para dejar de sentirse intimidado Algunas estrategias simples que pueden ayudar a superar el sentimiento de intimidación son:

1. **Identificar qué es lo que resulta intimidante** ¿Cuál es el detonante de que te sobrevenga esa sensación? ¿Qué te hablen en un tono de voz elevado? ¿La postura? ¿La mirada? A veces, basta con

hacer este ejercicio para identificar qué no se trata de «la persona en sí», sino de un recuerdo o una situación similar ya vivida.

2. **Identificar y rediseñar los pensamientos** El origen de este problema puede ser la manera de idealizar a otros. A veces, se ignora que son personas «de carne y hueso», que también se enfrentan a la vida diaria y a diferentes problemas. Así, pues, es necesario cuestionarse de dónde vienen esas creencias y cuáles son los estereotipos que pueden estar causando la intimidación.

3. **Aprender a manejar el lenguaje corporal** No es lo mismo hablar con alguien que está recordando sobre una silla que hacerlo con una persona que está erguida y sentada en una posición segura. Tampoco es igual hablar con alguien que mira a los ojos y que no apacha la mirada.

El lenguaje corporal puede decir más que las palabras. Por eso, si de afrontar la timidez se trata,

### FEUSO Federación de Enseñanza www.feuso.es SALUD LABORAL

#### La figura de los coordinadores contra el acoso escolar entrará en servicio a partir de septiembre de 2022



El objetivo principal en ambos supuestos es ser las figuras de referencia para la prevención y protección frente a la violencia en el ámbito educativo y el ámbito del deporte y del ocio, respectivamente. Esta persona se encargará de que se implementen los planes y protocolos en el ámbito educativo, en el ocio y el deporte, de secuestrar los mensajes y sus efectos sobre cualquier tipo de violencia, y comunicar las situaciones de riesgo.

Los números de casos escolares crecieron solo entre marzo de 2020 y marzo de 2021 se denunciaron 6.229 casos de bullying, un 22% más que en el período anterior, tal y como indica el Informe del Observatorio para España de la ONG Bullying sin Fronteras. La persona es un docente que en la Convención Sectorial de Infraestructuras y Admisión, que se celebró el 13 de noviembre de 2021, y que reúne a las Comunidades Autónomas y al Ministerio de Derechos Sociales, se pactó una hoja de ruta para desplegar las medidas contenidas en la ley de protección de la infancia frente a la violencia, y se acordó la implantación de la figura del coordinador de bienestar infantil en los centros educativos y del delegado de protección en las entidades deportivas y de ocio.

#### ¿De qué se encargará la figura de coordinador de bienestar?

- Serán las Administraciones de cada territorio las que determinen las funciones que debe desempeñar dicho coordinador. También serán las que decidan nombrarlo o coordinarlo o coordinadora a alguien de la plantilla ya existente o contratarla a un nuevo profesional para que ejerza sus funciones.
- En su función, que parte de los mínimos enumerados en la ley:
  - Promover planes de formación sobre prevención, detección precoz y protección de los menores, dirigidos tanto al personal voluntariamente como al alumnado para detectar y responder a situaciones de violencia.
  - También, en coordinación con el AMPA, se ofrecerá la formación a los padres y madres.
  - Coordinar los casos en los que se tenga que intervenir por parte de los servicios sociales, informando incluso a las autoridades en caso de considerarse necesario.
  - Identificarse ante la comunidad educativa como referente principal para cualquier asunto que quieran comunicar sobre posibles casos de violencia en el centro.

### FEUSO Federación de Enseñanza www.feuso.es LABORAL

#### FEUSO, en la vanguardia de los Planes de Igualdad



En FEUSO, llevamos ya más de 15 años negociando Planes de Igualdad en todos los ámbitos empresariales. Por ello, la obligatoriedad de realizarlos en las empresas de más de 50 personas trabajadoras que establece el Real Decreto-Ley 28 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, está demostrando la profesionalidad de FEUSO en este apartado, ya que cuenta con dos personas preparadas y especializadas: Imma Badia, secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral, y Cristina Albaladejo, Técnica de Igualdad. Los dos poseen los conocimientos técnicos específicos y llevan años negociando Planes de Igualdad formando a comités de empresa, delegados, representantes autonómicos de FEUSO y trabajadoras y trabajadores en este campo.

Para FEUSO, la elaboración de un Plan de Igualdad es una herramienta de desarrollo y modernización que favorece las relaciones humanas y la implicación de la plantilla en la empresa. Entre otras cosas, repercute en la calidad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, la productividad, el clima laboral, la flexibilidad de la organización, además de revalorizar los horarios y desarrollar la creatividad y la innovación. Los Planes de Igualdad son también un instrumento para incorporar propuestas en los Convenios Colectivos.

VER GUÍA DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE FEUSO

De entre toda esta acción informativa quiero resaltar una herramienta informativa esencial, los FEUSO-Informa de Salud Laboral que ponemos periódicamente a disposición de nuestros afiliados, delegados y simpatizantes. Los temas de estos FEUSO-Informa son variados: por ejemplo, los relativos a la prevención: salud mental, seguridad y salud, higiene y ergonomía en el trabajo, enfermedades profesionales, gestión del estrés, síndromes diversos que afectan al trabajo de los docentes...

En relación a la seguridad y salud en el trabajo, desde FEUSO queremos hacer hincapié en aquellas medidas preventivas relativas a la salud mental y la seguridad y salud tanto de los trabajadores como del resto de usuarios de los centros docentes, especialmente del alumnado. Por este motivo, trabajamos para que los centros tengan unas condiciones mucho más seguras y saludables.

### **Mucho se está hablando últimamente del incremento de problemas relacionados con la salud psicológica de los docentes.**

Es un asunto que nos preocupa, pues en nuestras asiduas visitas a los colegios comprobamos la necesidad de reforzar la formación de los docentes en estos temas y en la prevención de riesgos psicosociales; por eso, desde hace años, en FEUSO ponemos a disposición de la comunidad educativa un Gabinete de Salud Mental que incluye un programa de intervención basado en la formación y autoformación en prevención y gestión del estrés.

*En nuestro trabajo sindical hacemos hincapié en las medidas preventivas relativas a la Salud Mental.*



### **Otro aspecto sobre el que FEUSO insiste es en la formación.**

Sí, lógicamente. En colaboración con la Secretaría de Formación, se organizan y diseñan cursos sobre salud mental, gestión del estrés, prevención del bullying y prevención de riesgos laborales en los que se proporciona una formación básica; también cursos sobre igualdad, mediación, gestión de conflictos, manipulación de alimentos... Además, desde FEUSO organizamos jornadas formativas dirigidas a delegados y delegadas de prevención para dar a conocer la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Toda la actividad sindical de FEUSO en esta materia, como os hemos detallado, tiene como objetivo ayudar a los trabajadores de la enseñanza en el mejor ejercicio de su función docente. Esta es la única razón de ser de FEUSO: estar codo con codo con los trabaja-

dores para proporcionarles el asesoramiento, la formación e información necesarias para mejorar la calidad de su trabajo, su salud laboral y para defender sus derechos laborales.



# Seguro.

