

**Burnout y prevención
de riesgos laborales,
seguridad y salud**

Daviu Sánchez Lull
Universitat de les
Illes Balears

Educació i Cultura
(2012), 23
133-153

Burnout y prevención de riesgos laborales, seguridad y salud

Burnout and occupational health and safety

Daviu Sánchez Llull

Resum:

Presentam un estudi pel que fa a la normativa internacional, comunitària i espanyola sobre la base dels plans de prevenció dels riscos laborals, seguretat i salut, en el context educatiu de l'ensenyament públic obligatori de les Illes Balears, amb la finalitat d'estudiar els fonaments pels quals es dona la síndrome d'esgotament professional o *burnout* i les mesures de prevenció que s'han d'assumir per poder desenvolupar un model d'escola al més saludable possible. Per tant, analitzarem les directrius que reben els centres educatius de secundària de la Conselleria d'Educació de les Illes Balears i determinarem si s'adapten o no a la normativa vigent.

Paraules clau: pla de prevenció de riscos laborals, *burnout*, ensenyament secundari obligatori, ESO, MBI (inventari de *burnout* de Maslach), professor, docència, Illes Balears.

Abstract:

We present a study of international, European and Spanish regulations based on occupational health and safety plans, within the context of compulsory public education in the Balearic Islands, with the aim of studying the foundations upon which burnout is produced and the prevention measures that must be taken in order to develop the healthiest model of school possible. Therefore, we analyse the guidelines given to secondary schools by the Education Department of the Balearic Islands and determine whether or not they comply with current regulations.

Keywords: occupational health and safety plans, burnout, compulsory secondary education, CSE, Maslach Burnout Inventory, MBI, teacher, teaching, Balearic Islands.

* Aquest article fou aprovat per publicar-lo l'abril de 2012.

1. Introducción

A medida que el problema del burnout en los institutos va cobrando importancia debido a que afecta cada vez más al colectivo de profesionales encargados de la educación de nuestros jóvenes y por extensión al futuro de nuestra sociedad, aparecen nuevas voces que intentan conocer, cuantificar y intentar superar este grave problema, ya que el resultado de no hacer nada puede ser la incapacidad de desarrollar un proyecto educativo saludable y viable que se caracteriza por la elevada aparición de problemáticas psicosociales entre sus docentes. De esta manera, se intentará que la base teórica de esta investigación se fundamente en un pilar esencial y poco reconocido a nivel de los centros públicos de secundaria de nuestras islas: la prevención de riesgos laborales, seguridad y salud

De esta manera y aunque mi primera experiencia con el burnout se debió de manera directa a mi trabajo profesional, viendo como se quemaban muchos compañeros docentes por la aparición de problemas psicosociales derivados del estrés, fue sin embargo gracias a la orientación de los profesores y tutor de investigación cuando profundicé en el estudio de este síndrome a partir de la prevención de los riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, ya que al ser un problema laboral, este en principio, tendría que estar reconocido y incluido dentro de una estrategia de prevención, guiada por una normativa. De esta manera surge la idea de estudiar este síndrome y determinar su prevalencia en los centros de enseñanza públicos de secundaria de las Illes Balears a partir de la conceptualización que la OMS y otros organismos internacionales hacen sobre esta problemática, seguida del estudio de la normativa sobre la prevención de los riesgos laborales a nivel europeo y nacional, el cual hace referencia a la necesidad de elaborar un buen plan de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud contra el estrés y el burnout como principal problema psicosocial (Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, 2002) que tienen que afrontar nuestros trabajadores europeos. El objetivo final es conocer las bases por las cuales se desarrolla el burnout y las medidas de prevención que se han de asumir para poder desarrollar un modelo de escuela lo más saludable posible

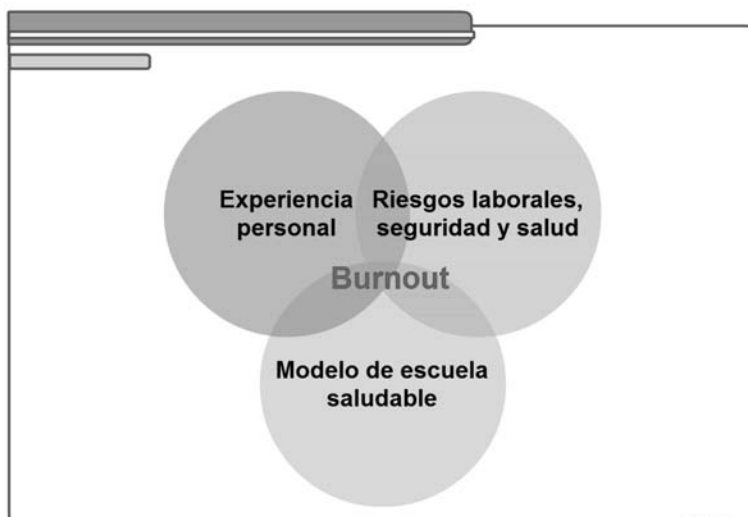
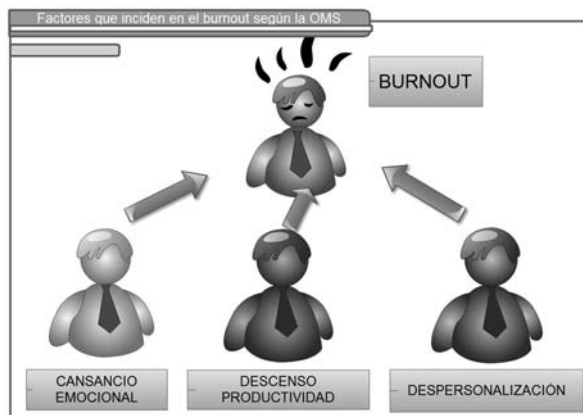


Figura 1. Fundamentación de la investigación.

2. Burnout y las organizaciones internacionales

2.1 Burnout y la Organización Mundial de la Salud (OMS)

El primer paso para empezar este estudio sobre el burnout, no podría ser otro que analizar los informes de la Organización Mundial de la Salud y determinar su relación con los problemas psicosociales de los trabajadores para conseguir un entorno laboral más saludable, ya que esta agencia, forma parte de la Organización de las Naciones Unidas y tiene como objetivo actuar como autoridad coordinadora en temas de salud internacional. La OMS está especializada en gestionar políticas de prevención, promoción y intervención en salud a nivel mundial. Por tanto y a partir de aquí, podemos afirmar que nuestros fundamentos investigadores quedan claramente identificados con la finalidad de la OMS. Actualmente esta organización consta de casi doscientos miembros, uno de ellos España, los cuales dirigen esta organización a través de la Asamblea Mundial de la Salud. (<http://www.who.int/about/es/>). De esta manera, desde que se detectaron los primeros problemas psicosociales relacionados con el ámbito laboral, la OMS ha prestado cada vez más atención a este tipo de problemas relacionados con la salud y el desarrollo humano, ya que ocasionan problemas como el trastorno de comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Hasta el momento, los responsables de la prevención de los riesgos laborales, seguridad y salud (empresas y administración pública), han dado poca importancia o ninguna, a conocer cuales son los problemas psicosociales que afectan a la actividad laboral y en consecuencia, tampoco se han elaborado planes de prevención y mejora de la seguridad y salud laboral: «*Los problemas de salud mental de los trabajadores han seguido considerándose des del punto de vista de los cuadros clínicos clásicos definidos por la psiquiatría, los cuales hacen referencia a su tratamiento y rehabilitación*» (OMS,1988, 9). Como consecuencia de querer analizar los problemas psicosociales a nivel laboral, a finales de los años 80, la OMS publicó un estudio, «*Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*», donde se mencionaba la importancia de tener en cuenta el estrés a la hora de mejorar la salud en el trabajo. En este mismo estudio, se define el burnout como una respuesta al estrés emocional crónico con tres factores que inciden en el: cansancio emocional/físico, descenso de la productividad y notable despersonalización.



2. Factores que inciden en el burnout según la OMS.

Este estrés emocional crónico puede derivarse en: cansancio físico, cansancio emocional y menor eficacia en el trabajo. De esta manera, ya tenemos la primera definición y sintomatología del burnout (figura 2), definición que como veremos y con pequeñas matizaciones, nos ha acompañado durante toda esta investigación. A partir de aquí, este informe da mucha importancia a la eficacia profesional, ya que lo que más preocupa a las empresas y por extensión a las administraciones públicas, es la variación del rendimiento profesional. El rendimiento laboral, afirma la OMS, está directamente relacionado con la eficacia de la organización y por tanto está más vinculado a sus intereses que las demás consecuencias del estrés.

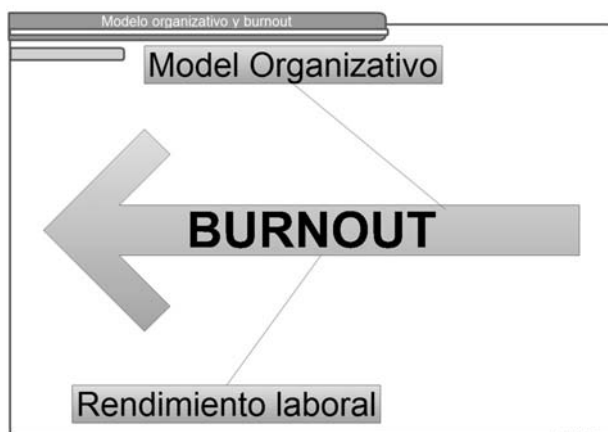


Figura 3. Modelo organizativo y burnout.

Por tanto y haciendo referencia a la representación de la figura 3, podemos concluir que existe una estrecha relación entre el rendimiento profesional y el modelo organizativo de escuela saludable, o lo que es lo mismo, cuanto mayor es la incidencia del burnout en el entorno laboral, peor es el modelo de organización habiendo una disminución del rendimiento profesional.

2.2. La Red Mundial de Salud Ocupacional (GOHNET) y el estrés crónico

La Red Mundial de Salud Ocupacional (GOHNET), la cual depende de la OMS, intenta fortalecer la formación e investigación sobre la seguridad y salud laboral. El objetivo general de la GOHNET es favorecer el intercambio de información sobre los peligros laborales y los problemas de salud que pueden derivarse de las características del trabajo, desarrollando un plan de prevención de riesgos laborales que apoye las actividades de formación e investigación en un entorno laboral sostenible (GOHNET, 2001). Esta red al 2001, habla del burnout y nos menciona que: «*el síndrome de desgaste abarca las tres dimensiones siguientes: extenuación emocional; despersonalización y falta de realización personal*» (GOHNET, 2001, 5).

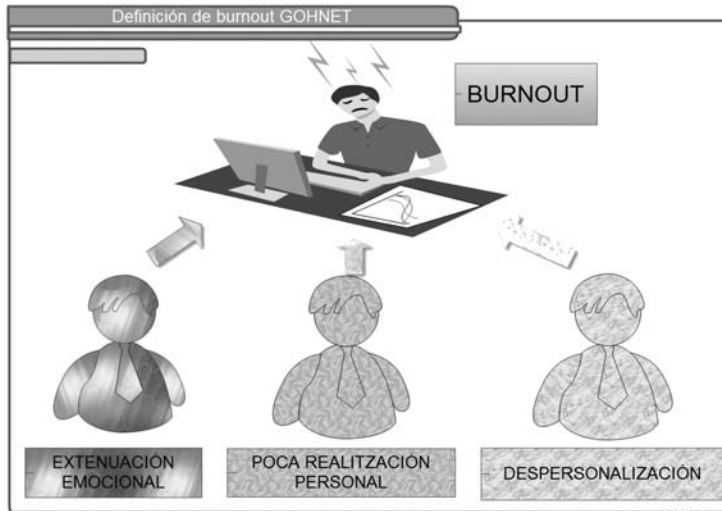


Figura 4. Burnout y GOHNET

— La extenuación emocional: haría referencia cuando la persona siente que no le queda nada para dar a los otros, apareciendo sentimientos de impotencia, desesperación, depresión, cólera, impaciencia, irritabilidad, aumento de la tensión y conflictos. La extenuación emocional también conduce a la aparición de signos físicos y síntomas como la hipoactividad¹, cansancio crónico, astenia², aumento de la vulnerabilidad a las enfermedades, cefaleas, náuseas, tensión muscular y diversas enfermedades somáticas y trastornos del sueño.

— La despersonalización: esta característica causa un sentimiento de alienación³, con una visión negativa hacia los otros.

— Falta de realización personal: describe la sensación de falta de superación personal, de que los resultados del trabajo no valen la pena, derivando al sujeto a una falta de capacidad de autoevaluación real.

Este informe también analiza el proceso por el cual aparece el burnout. De esta manera, el burnout se desarrolla de manera gradual comenzando por niveles altos y prolongados de estrés, los cuales provocan una sobrecarga laboral a la persona afectada. Por tanto, los trabajadores que padecen este síndrome desarrollan actitudes que culminan con un mecanismo de defensa que se caracteriza por una desconexión psicológica del trabajo, volviéndose apáticos, escépticos y intransigentes. (Cherniss, 1980) Por otra parte, se afirma que esta problemática depende de la interrelación de diversos factores como por ejemplo los individuales, organizativos y del entorno o contexto.

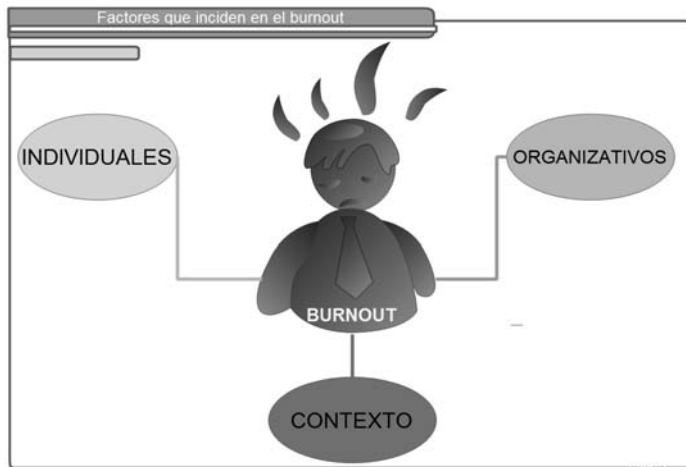


Figura 5. Factores que inciden en el burnout.

Por último mencionar un aspecto totalmente relevante para nuestra investigación y es que la GOHNET mediante un artículo de Maslach i Goldberg de 1998, reconoce el burnout como un riesgo profesional para trabajos dirigidos al público como por ejemplo: la atención sanitaria, la educación y los servicios públicos. De esta manera, la voluntad de este investigador de estudiar el burnout desde una perspectiva educativa queda nuevamente apoyada.

2.3. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo, la cual forma también parte de la ONU y tiene como objetivos principales promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decentes, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo de los agentes sociales y laborales. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang—es/index.htm>. Por tanto, el paso siguiente en nuestra investigación fue determinar si la OIT, como organización más importante a nivel laboral, hacía alguna mención sobre el burnout. Al no encontrar una respuesta directa y clara sobre el tema que nos ocupa, impulsamos otra búsqueda, centrada en intentar encontrar información sobre el estrés y los riesgos psicosociales, encontrando la siguiente manifestación: «*En la actualidad, los factores psicosociales se han reconocido en general como cuestiones mundiales que afectan a todos los países, profesiones y trabajadores. La mayor flexibilidad y precariedad del trabajo, la intensificación del trabajo, y las relaciones de trabajo, en las que entran en juego el acoso y la intimidación, son algunos de los factores que favorecen el incremento de los trastornos causados por el estrés relacionado con el trabajo. Si bien es necesario realizar más investigaciones para comprender plenamente sus consecuencias, también está aceptado que dichos factores pueden tener efectos considerables en la salud, el absentismo y el rendimiento de los trabajadores*». (OIT. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. 2010,14). La OIT, manifiesta en esta misma publicación que los trabajadores están expuestos a nuevos

riesgos (en este caso psicosociales) generados por las características laborales que están en continuo cambio. El establecimiento de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, permitirá asegurar que los factores psicosociales se evalúen y gestionen de manera apropiada al igual que sucede con otros riesgos laborales. De esta manera, se intentaran establecer medidas preventivas con el objetivo de reducir las consecuencias potenciales del estrés relacionado con el ámbito laboral y crear un entorno laboral más saludable.

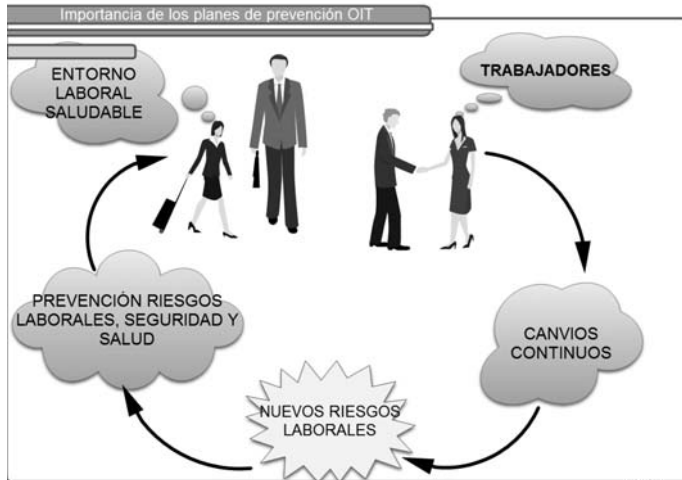


Figura 6. Importancia de los planes de prevención.

Por otra parte, las primeras referencias directas sobre el burnout las encontramos en el: «Documento de información técnica sobre las enfermedades que plantean problemas para su posible inclusión en la lista de enfermedades profesionales que figura como anexo de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002». En este documento se manifiesta que el burnout es uno de los síndromes clínicos más importantes relacionados con las condiciones de trabajo y hacen referencia a las investigaciones de Maslach i Jackson (1981) para referirse a este síndrome como un estrés crónico laboral. Por último señalar que en el programa y presupuesto para el 2013 (OIT, 2011) se pone de manifiesto que en los últimos años se ha observado un fenómeno nuevo que lleva como consecuencia el aumento de los gastos derivados de las enfermedades psicosociales relacionadas con la actividad laboral como por ejemplo el burnout y que este se tratará en el «Informe sobre el Trabajo en el Mundo de 2013». Por otra parte, aparecen recopiladas una serie de enfermedades que se intentaran insertar en la lista de enfermedades profesionales del 2013. Para acabar e intentando resumir la visión que tiene la Organización Internacional del trabajo sobre la problemática objeto de estudio, podemos afirmar que esta organización, cada vez más, tiene en cuenta las enfermedades psicosociales derivadas del estrés y analiza el burnout como un síndrome a tener en cuenta para elaborar los planes de prevención de riesgos laborales, ya que estos inciden sin lugar a dudas, en la salud de los trabajadores y en consecuencia, en sus resultados laborales.

2.4. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) constituye uno de los órganos más importantes de la política social de la Unión Europea y tiene como objetivo detectar nuevos riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo con la finalidad de aumentar su eficacia y el desarrollo de medidas preventivas (<http://osha.europa.eu/>). Teniendo como referencia el tema que nos ocupa, la OSHA define el burnout como un síndrome caracterizado por el cansancio emocional, la alienación y una reducida capacidad laboral. <http://osha.europa.eu/en/faq/what-is-burnout-and-how-to-prevent-it/what-is-burnout>

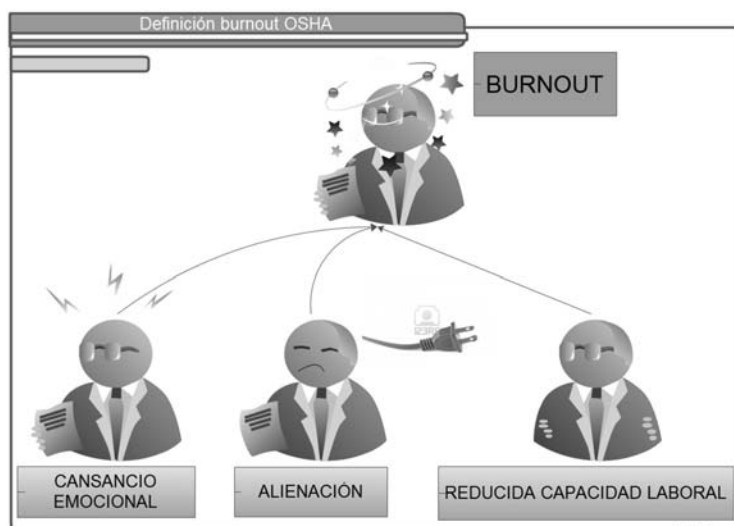


Figura 7. Definición burnout OSHA.

Según esta agencia, las personas que padecen burnout sufren a menudo un cambio negativo en los sentimientos, actitudes y expectativas, el cual incide a nivel laboral y personal. Por otra parte relaciona dos tipos de causas para la aparición de este síndrome:

- Factores internos, relacionados con la persona. Se menciona el síndrome del ayudante y características relacionadas con la ilusión del trabajo, la ambición personal y del mantenimiento de un equilibrio psíquico personal.
- Factores externos, relacionados con el trabajo. Harían referencia al tipo de trabajo, organización y situación de la persona a nivel laboral.

Por otra parte, la OSHA da mucha importancia a las medidas de prevención y así lo manifiesta en la publicación de 1996 «*Hacer de Europa un lugar de trabajo más seguro, saludable y productivo*» dónde se menciona que la misión de la Agencia es hacer de los puestos de trabajo europeos, lugares más saludables, seguros y productivos con una cultura de la prevención efectiva. Por lo tanto se van definiendo los puntos de actuación de esta Agencia y ya en la publicación «*Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*» de 2002 se vuelve a hablar, entre otros, de la prevención del estrés y como éste actúa sobre el síndrome del burnout en los profesores. De esta manera y hablando de estrés, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha elaborado diferentes FACTS4 donde

se menciona la importancia del estrés en el trabajo y cómo éste incide negativamente sobre la salud de los trabajadores y sus organizaciones. (Estrés en el trabajo, 2000).



Figura 8. Incidencia del estrés laboral OSHA.

Así en el FACTS (El estrés relacionado con el trabajo, 2002) se menciona que las causas del estrés pueden venir por una parte por la acumulación de diferentes riesgos psicosociales como el diseño, organización y gestión del trabajo y por otra para la aparición de riesgos físicos. Este mismo boletín dice que la UE ha tomado las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y nos deriva hacia la Directiva Europea 89/391 sobre salud y seguridad en el trabajo.

3. Organismos y normativas que desarrollan la prevención de los riesgos laborales

3.1 La Comisión Europea y la prevención de los riesgos laborales

La Comisión Europea es el órgano ejecutivo de la Unión Europea y representa los intereses del conjunto de Europa. http://ec.europa.eu/index_es.htm. En el año 2007 esta comisión presentó una estrategia para promover la salud y la seguridad a nivel laboral en la UE de 2007 hasta el 2012: «Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012), 2» la cual mencionaba entre otros conceptos que: «la salud y la seguridad en el trabajo son en la actualidad uno de los aspectos más importantes y desarrollados de la política de la UE relativa al empleo y a los asuntos sociales. La adopción y la aplicación concreta de un amplio corpus de textos legislativos comunitarios han permitido mejorar las condiciones laborales en los Estados Miembros de la Unión Europea y lograr progresos considerables en la reducción de los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo». De este modo su principal objetivo es: «lograr una situación en la cual el trabajo incremente la salud y el bienestar personal» mediante la reducción de los accidentes y enfermedades laborales, con el fin de fundamentar las bases de

un modelo laboral de calidad. Por otra parte, los estados miembros tienen el deber de garantizar la legislación comunitaria o lo que es lo mismo, el buen desarrollo de ésta dependerá del caso que haga o no cada país, mediante sus propias estrategias, en base a la normativa comunitaria. Es importante mencionar que la Comisión insiste mucho en las condiciones laborales y su organización, afirmando que si se dan malas condiciones laborales, éstas pueden producir problemas de salud y a lo largo del tiempo, provocar enfermedades profesionales si no se detectan a tiempo mediante mecanismos de prevención. La vigilancia de la salud de los trabajadores es uno de los principales instrumentos de prevención y la Comisión anima a los Estados miembros y a las empresas y en nuestro caso a la Administración a poner en marcha mecanismos sistemáticos de recogida y análisis de datos con el objetivo de reforzar la prevención de los riesgos laborales. Por otra parte, la Comisión no hace referencia de forma directa al burnout, pero sí menciona que es importante priorizar la investigación hacia los nuevos riesgos psicosociales como el estrés y los modelos de organización laboral. Por otra parte, en el apartado siete de esta estrategia: «*Identificación de nuevos riesgos*», pone de manifiesto que hay ciertos tipos de enfermedades que están aumentando como las alteraciones derivadas de presiones psicológicas.

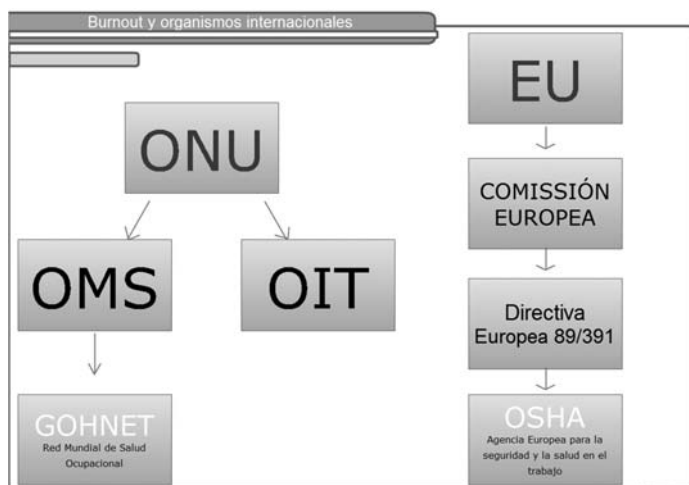


Figura 9. Organismos internacionales y burnout.

3.2. La Directiva Europea 89/391 sobre salud y seguridad en el trabajo

En 1989 se aprueba la Directiva Europea sobre la seguridad y salud en el trabajo. Esta directiva vinculante a todos los miembros, garantiza unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad y permite a los Estados miembros mantener estos mínimos o establecer medidas más restrictivas. <http://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive>. De esta manera y revisando esta directiva, podemos extraer información muy útil que fundamente nuestra investigación. En primer lugar el ámbito de aplicación de esta directiva serán todos los sectores de actividades públicas o privadas como por ejemplo: actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios y educativas. (Artículo dos. Ámbito de aplicación). Por otra parte, el artículo 3 define conceptos tan importantes como:

Trabajador: cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices

Empresario: cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga la responsabilidad de la empresa y / o establecimiento

Prevención: conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos profesionales.

Si revisamos el artículo seis de obligaciones generales de los empresarios, se manifiesta que los empresarios adoptarán las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación .

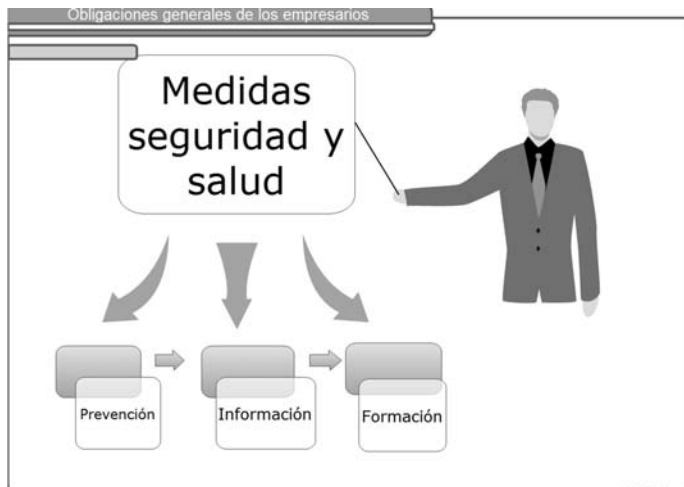


Figura 10. Obligaciones generales de los empresarios.

Por otra parte, los principios generales de prevención deben hacer referencia entre otros a:

- evitar riesgos laborales
- evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- combatir los riesgos en su origen
- planificar la prevención buscando un conjunto de actuaciones coherente que integre técnica, organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales e influencia de los factores ambientales

4. Legislación española y organismos nacionales sobre la prevención de los riesgos laborales, seguridad y salud

4.1. Introducción

Es importante determinar cuáles son los derechos intrínsecos de todo trabajador en base a su seguridad y salud en el trabajo, independientemente de la labor que se desarrolle, ya sea a un instituto público de secundaria o en cualquier otro trabajo, ya que estos derechos han de incidir en políticas sociales como la de prevención de riesgos laborales o estrategias para la mejora de la seguridad y salud en el ámbito laboral. Desde nuestra perspectiva como investigadores y teniendo en cuenta los objetivos propuestos, nos debemos preguntar si el instituto es un entorno laboral saludable desde el punto de vista de los problemas psicosociales y en especial del burnout y qué elementos debe presentar a nivel de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud nuestro instituto. Por otra parte, nos debemos preguntar si la legislación española recoge todas las propuestas, alguna de ellas vinculantes, por parte de las organizaciones internacionales como la OMS o la OIT y en especial de la UE, las cuales dan mucha importancia la prevención de los riesgos laborales, seguridad y salud, dando una importancia relevante a los riesgos psicosociales como el burnout. Así para empezar a investigar pondremos el punto de mira en la Constitución Española de 1978.

4.2. Constitución Española de 1978

Para empezar a analizar la constitución española desde el punto de vista de nuestra investigación, hemos buscado artículos que hagan referencia al ámbito laboral, seguridad y salud. Así en el artículo 35 de la Constitución Española se manifiesta que: «*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*». Por lo tanto la Constitución deja bien claro que cada español tiene derecho al trabajo. Pero cómo serán las condiciones laborales de este trabajo? Tenemos que llegar en el artículo 40.2 de la Constitución Española para conocer los aspectos relacionados con la prevención, seguridad y salud laboral, ya que este artículo manifiesta que: «*Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados*». Como hemos dicho anteriormente, la Constitución hace mención de que los poderes públicos velarán por la seguridad y la higiene en el trabajo, es más, en el artículo 43 dice explícitamente: «*Se reconoce el derecho a la protección de la salud. Corresponde a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto*». A partir de aquí se desarrollarán diversas Leyes con el objetivo de desarrollar este artículo: Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dará paso a diferentes Reales Decretos como el de Servicios de Prevención, el de título de técnico superior en riesgos laborales, el de prevención laboral en mujeres embarazadas y el de prevención en la Administración General del Estado.

4.3. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva la necesidad de armonizar la política de nuestro país con la comunitaria hacia la prevención de riesgos laborales, la cual está cada vez más preocupada por el estudio y prevención de los riesgos derivados del trabajo. Por tanto, esta ley tiene como objetivo promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales). Para evitar interpretaciones equivocadas, la misma ley define claramente los conceptos de prevención, riesgo laboral, daño derivado del trabajo y riesgo laboral grave e inminente entre otros.

Prevención: conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas por la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Riesgo laboral: posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo.

Daño derivado del trabajo: Enfermedades, patologías o lesiones sufridas.

Riesgo laboral grave e inminente: es aquel que resulta probable en un futuro inmediato y puede suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Es importante manifestar que esta ley no tendrá aplicación en actividades como la policía, fuerzas armadas, aduanas o cualquier actividad que por su naturaleza lo impida. Por tanto, esta ley no excluye de forma directa o indirecta a los institutos de enseñanza secundaria, es más, podemos afirmar que cualquier centro de enseñanza debe registrarse por la aplicación de esta normativa ya que el artículo 5 expone que la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones del trabajo con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores y textualmente menciona que «*La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el ejercicio eficaz de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo*». Por otra parte se manifiesta que: «*esta norma también se aplicará en el ámbito de las administraciones públicas, razón por la cual la ley no solamente posee el carácter de legislación laboral, sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, una norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18 de la Constitución*». Por último, mencionar que el ámbito de aplicación de esta norma incluirá también: «*los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, el personal civil con una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las administraciones públicas*». De esta manera podemos extraer que tanto los funcionarios como los trabajadores laborales que trabajen en un instituto de enseñanza secundaria están vinculados con esta normativa, independientemente del tipo de contrato que tengan con la administración pública. Por otra parte, esta ley incidirá en la aparición de diferentes Reales Decretos:

— Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

— Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, el cual hace referencia al título de Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales.

— Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, que habla del reglamento de los Servicios de Prevención en relación a las trabajadoras embarazadas.

— Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, que incluye la adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado.

4.4. Manual Informativo de Prevención de Riesgos Laborales. Enfermedades Profesionales. Unión General de Trabajadores

La UGT define la enfermedad profesional como un daño para la salud de los trabajadores que se produce por interacción de estos con un entorno laboral caracterizado por unas condiciones inadecuadas. Los motivos más frecuentes de visita al médico por motivos laborales son según la UGT: Dolor de espalda, dolor de garganta, estrés y dolor de cabeza. Encontramos de nuevo el estrés como uno de los motivos más importantes que pueden incidir en la seguridad y salud laboral pero lamentablemente no aparece en la lista de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006, de 10 de Noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales. BOE número. 302 de 19 de Diciembre. La pregunta es obvia: ¿ Como debemos actuar delante de este tipo de problema? Según este manual, las enfermedades que no están incluidas en la lista de enfermedades profesionales de este Real Decreto, se pueden calificar erróneamente como accidentes de trabajo, aumentando negativamente las estadísticas de accidentes e impidiendo la adopción de medidas preventivas, ya que éstas enfermedades no son consideradas enfermedades profesionales.

4.5. Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales

El principal responsable de la prevención de los riesgos laborales es el empresario (Manual Informativo de Prevención de Riesgos Laborales. Enfermedades Profesionales. UGT, 2008). Recordar que empresario puede ser cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga la responsabilidad de la empresa y/o establecimiento y que éste adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación. (Directiva Europea 89/391 sobre salud y seguridad en el trabajo) Por otra parte, la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el ejercicio eficaz de sus competencias respectivas en el ámbito de lo previsto en este artículo (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales). Partiendo de aquí empresarios y entidades públicas tienen la obligación de desarrollar los planes de prevención de riesgos laborales. El incumplimiento de estas obligaciones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales lleva como consecuencia incurrir en diferentes responsabilidades administrativas, penales, civiles y en Seguridad Social. (UGT-Madrid, 2008).

Responsabilidades administrativas. Estas responsabilidades derivadas de los incumplimientos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se regulan mediante la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), y más concretamente en los artículos 11, 12 y 13 que habla de infracciones leves, graves y muy graves en prevención de riesgos laborales

Responsabilidades penales. Las responsabilidades penales, vienen determinadas cuando el empresario comete una falta o delito en referencia a la prevención de riesgos laborales, siempre y cuando ésta venga determinada por actitudes dolosas o imprudentes. (Artículos 316 y 317 del Código Penal)

Responsabilidades civiles. El incumplimiento por parte del empresario, de las obligaciones de los planes de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, lo convierte en responsable de los daños físicos y psíquicos ocasionados a sus trabajadores. De esta manera estará obligado a repararlos mediante el pago de una indemnización económica. (Artículo 1101 del Código Civil)

Responsabilidades en Seguridad Social. Podemos distinguir cuatro tipos diferentes de responsabilidad en Seguridad Social relacionados con los riesgos laborales, seguridad y salud:

A) Por accidente laboral o enfermedad profesional por causa de una infracción grave del empresario en materia de prevención de riesgos laborales. En estos casos la prestación a la que tiene derecho el trabajador será pagado entre un 30 a 50% por el propio empresario.

B) Por orden de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debido a la existencia de un riesgo grave e inminente. En estos casos la prestación a la que tiene derecho el trabajador será pagado plenamente por el propio empresario.

C) Por incumplimiento de los reconocimientos médicos. En estos casos la prestación a la que tiene derecho el trabajador será abonado también plenamente por el propio empresario.

D) Por incumplimiento reiterado de las obligaciones en materia de riesgos laborales, seguridad y salud. Podrá incrementarse hasta un 20% las primas de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

5. Plan de prevención de los riesgos laborales, seguridad y salud en los institutos

Es evidente que tanta normativa y tan bien definida, nos llevará a desarrollar un plan de prevención laboral, seguridad y salud que al menos tenga en cuenta los riesgos más importantes que puedan afectar al trabajador, en nuestro caso los docentes y que cumpla con las directrices tanto españolas como comunitarias en este tema. Veamos por tanto las directrices que envía la Conselleria d'Educació i Cultura a los institutos recogidas en la siguiente publicación: «*Instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres docents públics d'educació secundària per al curs 2011-12*» en las cuales aparecen una serie de apartados relacionados con el tema que nos ocupa y que exponemos a continuación:

- 1.6.2. Pla d'emergència i evacuació del centre
- 1.6.3. Pla d'autoprotecció dels centres
- 1.6.4. Accidents escolars i responsabilitat civil dels professors
- 1.6.5. La farmaciola
- 1.6.6. Administració de medicaments
- 1.6.7. Absències i símptomes de malaltia

De todos estos apartados, el que más se podría vincular al plan de prevención de riesgos laborales, sería el que habla de «*Absències i símptomes de malaltia*», quedando totalmente descartado cuando profundizamos en el, ya que sólo habla de las ausencias y enfermedades de los discentes. Vemos por tanto, claramente que estas directrices se enfocan al alumnado y no al trabajador y que van dirigidas básicamente a la evacuación del centro y a la administración de medicamentos. El siguiente paso fue analizar algún centro de secundaria,

a sabiendas de que la responsabilidad de la elaboración del plan de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud recae sobre la Conselleria d'Educació i Cultura, sin embargo y quizás por el principio de independencia de los institutos, estos elaborasen sus propios planes de prevención. De esta manera, seleccionando un centro al azar, en este caso el IES Emili Darder y revisando su plan de prevención de riesgos laborales, nos percatamos de que este centro seguía las instrucciones básicas de la Conselleria d'Educació i Cultura apareciendo dentro de su normativa, apartados dedicados entre otros a:

- DC070301 Pla d'emergència
- NM070301 Normes farmaciola
- NM070305 Normes actuació davant emergències
- MD070305 Extintors

De nuevo su normativa se enfocaba al alumnado y no al trabajador y básicamente a la evacuación del centro y a la administración de medicamentos. De esta manera, y al ver que las directrices para elaborar un plan de prevención de riesgos laborales eran tan deficitarias, nos planteamos que a lo mejor, no eran necesarias y que no se daba ningún tipo de problema con los trabajadores de los institutos. Sin embargo, recordar que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo manifestaba que el estrés era en la UE el segundo problema de salud más importante y éste se daba cuando las demandas del trabajo excedían a las capacidades del trabajador para hacerles frente o controlarlas. Por otra parte el ESEN (Encuesta europea de empresas sobre riesgos encuentra nuevos y emergentes, 2010) de la OSHA, manifiesta que han aparecido una serie de problemas emergentes derivados de un mundo social y económico en continuo cambio que exige al trabajador continuas adaptaciones y esto puede derivar en problemas psicosociales. Sería importante determinar si se dan estos tipos de problemas psicosociales en los institutos. Acudiendo a la investigación de Sánchez (2011,112), este autor nos manifiesta que: *«Teniendo en cuenta los objetivos de esta investigación, hemos de decir que se ha encontrado niveles moderados de burnout en la muestra de profesores de los institutos de secundaria de las Illes Balears. Como resultados directos de la investigación tenemos un porcentaje importante de profesores y profesoras que son susceptibles de desarrollar la enfermedad o ya la padecen (33% aproximadamente). En cuanto a las dimensiones que inciden en esta patología, el 33,04% de la población sufre Cansancio Emocional, un 32,16% de la muestra presenta problemas de Despersonalización y un 33,16% tiene poca Realización Personal»*. Por tanto vemos que también se da este tipo de patologías en los centros públicos de enseñanza secundaria de las Illes Balears

6. Conclusión

En base al estudio de las organizaciones más importantes a nivel internacional sobre la seguridad, salud y prevención de riesgos laborales, tenemos que decir que todas ellas han manifestado de una manera u otra, la importancia del burnout como problemática psicosocial emergente que afecta a la salud de los trabajadores y en consecuencia a su rendimiento. Podemos afirmar que para la mayoría de organizaciones internacionales, el burnout viene determinado por un gran agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Por otra parte, no es de extrañar que la mayoría de organizaciones internacionales manifiesten la necesidad de prestar más atención a los problemas psicosociales que afectan a la actividad laboral, ya que estos inciden en el rendimiento laboral, el cual está directamente

relacionado con la eficacia de la organización. Cuanto peor es el modelo organizativo, peores son las medidas de prevención y eso puede incidir en la aparición del burnout y en consecuencia una disminución del rendimiento profesional. Es decir, hay una estrecha relación entre el modelo organizativo de la empresa/administración, prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, burnout y rendimiento laboral. El problema de hoy en día es que se intenta en la mayoría de ocasiones actuar ante la problemática sin tratar la raíz del problema, es decir una organización que no tiene en cuenta la prevención de riesgos laborales como manda la legislación internacional y comunitaria, puede incidir en la aparición de problemas psicosociales como el estrés crónico laboral, el cual evidentemente está relacionado con un pobre rendimiento laboral que en el caso que nos ocupa afectaría directamente a los profesores pero indirectamente a los alumnos con un alto índice de fracaso escolar. En referencia a la normativa española sobre la prevención de los riesgos laborales, seguridad y salud, podemos concluir que ya en la Constitución Española de 1978 se manifiesta que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. A partir de aquí se desarrollarán diversas Leyes como por ejemplo la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales las cuales tienen como objetivos más importantes impulsar estudios epidemiológicos con el fin de crear un sistema de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta los problemas de seguridad y salud con la máxima eficacia posible. Por otra parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) mediante sus informes técnicos, nos manifiesta la importancia del burnout y como este síndrome está relacionado con los problemas psicosociales y organizativos del entorno laboral. Por lo tanto vemos claramente como la normativa y organizaciones españolas no sólo recogen de manera vinculante todos los preceptos de las instituciones internacionales y europeas sino que desarrollan toda una serie de normativas donde se manifiesta entre otras la necesidad de crear un plan de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta los riesgos psicosociales como el estrés y el burnout. Sin embargo tantas directrices no han cuajado en nuestro modelos educativo y a priori, el modelo de prevención de los riesgos laborales, seguridad y salud en los centros públicos de las Illes Balears, es severamente mejorable ya que no tiene en cuenta las recomendaciones de los organismos internacionales como la OMS, OIT, ni de la Unión Europea ni siquiera la Ley española de prevención de riesgos laborales. Por no tener, no tiene en cuenta ni a los trabajadores, ya que se basa en la evacuación del centro y a la administración de medicamentos.

Referencias bibliográficas

- BOE. Boletín Oficial del Estado. (1986). LLEI 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat. BOE del 29 d'abril de 1986, nº 102.
- (1995): Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE del 10 de noviembre de 1995, nº 269.
 - (1997): Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27.
 - (2001): Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas. BOE de 21 noviembre 2001 nº 279.

- (2009): Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo. Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.. BOE 7 de marzo de 2009, nº 57.
 - (2010): Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. BOE de 10 de febrero de 2010 nº 36.
 - (1994): Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Ministerio Trabajo y Seguridad Social. BOE de 29 juny 1994, nº 154.
- CHERNISS, C. (1980): *Staff burnout: job stress in the human service*. Beverly Hills, CA.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2007): *Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)*. Bruselas
- COMISIÓN EUROPEA. Pàgina visitada al 2012:
- CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I CULTURA (2011): «Instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres docents públics d'educació secundària per al curs 2011-12». CAIB
- CONSTITUCIÓ ESPANYOLA (1978): Dins <http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf>
- GOHNET (2001): «Red Mundial de Salud Ocupacional. GOHNET: Una Red Mundial de Salud Ocupacional para fortalecer la formación y la investigación en materia de salud en el trabajo.» Núm. 1.
- INSHT. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2001): *Estrés Laboral. Documentos Divulgativos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- (2006): NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (I): definición y proceso de generación*.
 - (2007): *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)*.
 - (2007): NTP705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (II): consecuencias, evaluación y prevención*
 - (2007): NTP 732: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (III): Instrumento de medición*
- MASLACH, C. i GOLDBERG J. (1998): «Prevention of burnout: New perspectives». *Applied Preventive Psychology*.
- MASLACH, C. i JACKSON, S. E. (1981): «The measurement of experience burnout». *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- OIT (1993): *Organització Internacional del Treball. El trabajo en el mundo*, cap. 5, Ginebra
- (2009): *Organització Internacional del Treball. Documento de información técnica sobre las enfermedades que plantean problemas para su posible inclusión en la lista de enfermedades profesionales que figura como anexo de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002*.
 - (2010): *Organització Internacional del Treball. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*.
 - (2011): *Organització Internacional del Treball. Programa y Presupuesto para 2012-2013*.
- OMS. Organització Mundial de la Salut (1988): *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*.

- (2004): Organització Mundial de la Salut. *La organización del trabajo y el estrés*.
 - Organització Mundial de la Salut. Pàgina visitada al 2012: <http://www.who.int/about/es/>
 - OSHA. Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (1996): *Hacer de Europa un lugar de trabajo más seguro, saludable y productivo*.
 - (2000): Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball. FACTS: *Estrés en el trabajo*.
 - (2002): Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball. FACTS: *El estrés relacionado con el trabajo*.
 - (2002): Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball. *Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*.
 - (2005): Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball Pagina visitada al 2012: <http://osha.europa.eu/es/topics/stress>
 - (2012): Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball. <http://osha.europa.eu/es/riskobservatory>
- SÁNCHEZ LLULL, D. (2011): «Burnout als centres públics d'ensenyament secundari de les Illes Balears». *Anuari de l'educació de les Illes Balears*.
- UGT. Unió General de Treballadors (2008): *Manual Informatiu de Prevenció de Riscos Laborals. Malalties Professionals*.

L'autor

Palma (Mallorca) 1973. Llicenciat en Filosofia i Ciències de l'Educació per la UNED. Està especialitzat en Orientació Escolar. Actualment es professor de secundària i dirigeix des de fa 10 anys el projecte *Integra*. La seva tasca pedagògica s'ha desenvolupat envers la interculturalitat i integració de persones nouvingudes amb diferents projectes tant a les Illes Balears com a l'estranger. Estudiant de doctorat en Investigació i Innovació en Educació (UIB), ha publicat l'article «Burnout als centres públics d'ensenyament secundari de les Illes Balears». *Anuari Educació* 2011.

