



**Comunidad
de Madrid**

Consejería de Educación, Ciencia y Universidades

Dirección General de Recursos Humanos

División de Prevención de Riesgos Laborales Centros Docentes

FICHA INFORMATIVA

GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

 Comunidad de Madrid	División de Prevención de Riesgos Laborales Centros Docentes Dirección General de Recursos Humanos	Consejería de Educación, Ciencia y Universidades
	Ficha Informativa	Cód: Factores Psicosociales Ed. 1 Fecha: Noviembre 2025

GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales son las condiciones de trabajo o características del mismo relacionadas “con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tiene la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como el desarrollo del trabajo”. Responden a las preguntas ¿qué se hace? ¿por qué se hace? ¿con qué se hace? ¿con quién se hace? ¿cuándo se hace? ¿dónde se hace? ¿quién lo hace? y ¿cómo lo hace?

Un mal diseño o implantación de estas condiciones de trabajo puede hacer que se conviertan en factores de riesgo psicosocial, que podrían acabar influyendo negativamente en la salud de los/as trabajadores/as (física, fisiológica, cognitiva, emocional, conductual, social...).

Es necesario actuar de manera preventiva con intervenciones y procedimientos a nivel de centro (organizacionales y no individuales) priorizando medidas en el origen de las condiciones que pudieran conllevar exposición a riesgo psicosocial. Estas medidas, cuando fuese necesario, podrán complementarse con otras acciones de protección o terapéuticas, que no son objeto de esta acción preventiva y previa.

A continuación, se proponen recomendaciones de medidas para cada uno de los factores psicosociales que se indican, que puede servir de guía para incorporar la prevención psicosocial en la gestión del centro, con las adaptaciones que fuesen necesarias para la realidad concreta de cada uno de ellos. Se utiliza la misma terminología que se recoge en los informes de la División de Prevención de Riesgos Laborales de Centros Docentes, incluyendo una pequeña definición de cada concepto para una mejor comprensión.

Las acciones que se proponen van a tener un efecto positivo en las condiciones de trabajo de la mayoría de los centros, por lo que se invita a los/as responsables de los mismos a implantar este tipo de medidas, sin necesidad de una evaluación psicosocial específica que lo justifique.

Es importante tener en cuenta que sin la colaboración e implicación de las personas afectadas, la mayoría de las intervenciones que se plantean son prácticamente imposibles.

	División de Prevención de Riesgos Laborales Centros Docentes Dirección General de Recursos Humanos	Consejería de Educación, Ciencia y Universidades
	Ficha Informativa	Cód: Factores Psicosociales Ed. 1 Fecha: Noviembre 2025

GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Factor: TIEMPO DE TRABAJO

Hace referencia a la ordenación y estructuración temporal de la actividad, considerando los periodos de descanso, su cantidad y calidad y el efecto del tiempo en la vida social (NTP 926).

RECOMENDACIONES

En aquellos puestos en los que sea posible, diseñar mecanismos que permitan la participación de los/as trabajadores/as en la organización de horarios, jornadas, turnos, etc.

Factor: AUTONOMÍA

Se refiere a la libertad que tiene la persona trabajadora para tomar decisiones y para gestionar el tiempo de trabajo. Distingue entre autonomía temporal y decisional (NTP 926).

RECOMENDACIONES

- Definir claramente en qué decisiones y cómo pueden participar los/as trabajadores/as: consulta, propuesta, votación...
- Permitir, en la medida de lo posible, que el/la trabajador/a tenga cierto grado de autonomía temporal en la ejecución, orden y ritmo de trabajo y para efectuar pausas o descansos (*) de determinadas tareas o funciones.
- Fomentar que los/as trabajadores/as organicen sus tareas (distribución y planificación, método de trabajo, ritmo, instrumentos/material a emplear, distribución del espacio o mobiliario...).
- Cuando el ritmo de trabajo viene impuesto externamente, promover el apoyo de compañeros/as y superiores y la dotación de recursos materiales y tecnológicos adecuados al trabajo a realizar.
- Favorecer la responsabilidad y el control sobre el propio trabajo, promoviendo la participación activa en la toma de decisiones en los asuntos que afecten a la tarea.
- Reforzar en los mandos intermedios la responsabilidad y pautas de liderazgo/mando y cohesión de equipos.

(*) NOTA: La posibilidad de realizar pausas espontáneas, autogestionadas o de recuperación no supone el cese de la actividad sino el cambio de tareas a otras que impliquen diferentes capacidades o habilidades.

 Comunidad de Madrid	División de Prevención de Riesgos Laborales Centros Docentes Dirección General de Recursos Humanos	Consejería de Educación, Ciencia y Universidades
	Ficha Informativa	Cód: Factores Psicosociales Ed. 1 Fecha: Noviembre 2025

GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Factor: CARGA DE TRABAJO

Alude al nivel de demanda de trabajo a la que hay que hacer frente, atendiendo a la presión de tiempos, al esfuerzo de atención y a la cantidad y dificultad de la tarea (NTP 926).

RECOMENDACIONES

- Diseñar planes de acogida que proporcionen la información necesaria para la incorporación e integración en el centro.
- La asignación y distribución de trabajo se llevará a cabo bajo el criterio de equidad, teniendo en cuenta tanto las funciones y características del puesto, como la carga efectiva de trabajo y el nivel de responsabilidad implícitos.
- Ajustar la carga a la capacidad del/la trabajador/a. Las tareas asignadas deben ser compatibles con las capacidades (físicas / cognitivas / socioemocionales) y recursos del/de la trabajadora/a.
- Optimizar el número de reuniones, adelantando el orden del día y duración.
- Facilitar el acceso a programas formativos que mejoren competencias y gestión del tiempo.
- Los recursos que se faciliten para la mejora del rendimiento no supondrán un aumento de la carga de trabajo.
- Facilitar espacios de trabajo, físicos o virtuales, que permitan compartir experiencias y fomenten la colaboración en la preparación de material docente.
- Facilitar el trabajo de adaptación de materiales lectivos a los diferentes colectivos.
- Procurar la recuperación después de situaciones particularmente exigentes, como pueden darse en personas especialmente sensibles a un determinado riesgo, personal en prácticas, etc.

	División de Prevención de Riesgos Laborales Centros Docentes Dirección General de Recursos Humanos	Consejería de Educación, Ciencia y Universidades
	Ficha Informativa	Cód: Factores Psicosociales Ed. 1 Fecha: Noviembre 2025

GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Factor: DEMANDAS PSICOLÓGICAS

Se refiere al esfuerzo intelectual y las exigencias emocionales del puesto de trabajo (NTP 926).

RECOMENDACIONES

- Dotar de medios y recursos adecuados para realizar el trabajo.
- Potenciar el trabajo en equipo y una buena comunicación.
- Reconocer públicamente y hacer visible el trabajo bien hecho.
- Flexibilizar la supervisión promoviendo progresivamente la delegación de responsabilidades.
- Junto a las pausas y descansos reglamentarios, facilitar la realización de pausas autogestionadas (*) para aliviar la demanda emocional o mental.
- Establecer un procedimiento para apoyar a los/as trabajadores/as en la gestión de conflictos.
- Facilitar formación a los mandos en dirección de equipos, gestión de conflictos, asertividad, habilidades directivas, liderazgo y motivación.
- Facilitar formación a los/as trabajadores/as de habilidades de autocontrol, de manejo de la distancia emocional con el compañero-a/alumnado/familiar, de afrontamiento de usuarios conflictivos, etc...
- Diseñar planes de acogida que proporcionen la información necesaria para la incorporación e integración en el centro.

(*)NOTA: La posibilidad de realizar pausas espontáneas, autogestionadas o de recuperación no supone el cese de la actividad sino el cambio de tareas a otras que impliquen diferentes capacidades o habilidades.

	División de Prevención de Riesgos Laborales Centros Docentes Dirección General de Recursos Humanos	Consejería de Educación, Ciencia y Universidades
	Ficha Informativa	Cód: Factores Psicosociales Ed. 1 Fecha: Noviembre 2025
GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES		

Factor: PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN
La participación explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. La supervisión se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo. (NTP 926).
RECOMENDACIONES
• Crear un entorno laboral participativo y colaborativo mediante medidas como valorar las fortalezas individuales, fomentar relaciones sólidas, practicar la escucha activa adaptada a cada persona, y promover la toma de decisiones ascendente a través de la recogida de ideas y opiniones. • Facilitar canales de comunicación abiertos y efectivos (reuniones, correo, proyectos colaborativos, etc). • Consultar a los/as trabajadores/as la implantación de cambios importantes en los que tengan posibilidad de participar. • Optimizar la coordinación entre profesionales, siempre que el tema a tratar lo requiera, • Facilitar la comunicación y la reflexión conjunta que mejoren la intervención. • Fomentar las habilidades de liderazgo saludable, con el objetivo de motivar al equipo, identificar y potenciar las capacidades individuales, y favorecer un buen clima laboral, la cohesión grupal, la satisfacción y el bienestar de los/as trabajadores/as. • Fomentar competencias para identificar y gestionar tempranamente conflictos interpersonales. • Promover una supervisión dirigida a apoyar y potenciar el desarrollo profesional. • Respetar los principios de transparencia, equidad, justicia y trato no discriminatorio.

 Comunidad de Madrid	División de Prevención de Riesgos Laborales Centros Docentes Dirección General de Recursos Humanos	Consejería de Educación, Ciencia y Universidades
	Ficha Informativa	Cód: Factores Psicosociales Ed. 1 Fecha: Noviembre 2025

GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Factor: INTERÉS POR EL/LA TRABAJADOR/A Y COMPENSACIÓN

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador/a. se manifiesta en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores/as. (NTP 926).

RECOMENDACIONES

- Favorecer programas y espacios de reconocimiento de logros individuales y colectivos que motiven y promuevan el trabajo colaborativo.
- Respetar los principios de transparencia, equidad, justicia y trato no discriminatorio e informar sobre los criterios adoptados en base a los mismos a la hora de organizar actividades, horarios, suplencias, funciones, tareas, etc.
- Fomentar la formación que favorezca el crecimiento profesional, permita mejorar habilidades, competencias y oportunidades laborales.

Factor: DESEMPEÑO DEL ROL

Comprende:

- La claridad de rol: tiene que ver con la definición de funciones.
- El conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el/la trabajador/a.
- La sobrecarga de rol: asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas. (NTP 926).

RECOMENDACIONES

- Definir claramente funciones, atribuciones y responsabilidades de cada puesto
- Comunicar tareas, plazos y prioridades con claridad.
- Evitar la sobrecarga de determinados roles, evitando que se asuman, de forma habitual, tareas correspondientes a otros puestos o categorías.
- Establecer instrucciones comunes que delimiten funciones y acciones ante situaciones comunes (conflicto, absentismo, disciplinarias, etc)
- Definir y anticipar la gestión burocrática de cada actividad.
- Realizar sesiones de bienvenida y acompañamiento con las nuevas incorporaciones, para dar a conocer las principales características del centro, su organización y las tareas específicas que pudieran desarrollar dentro de la comunidad educativa. Reforzar estas sesiones con documentos informativos.
- Facilitar la participación en el curso de mentor de funcionarios en prácticas.

	División de Prevención de Riesgos Laborales Centros Docentes Dirección General de Recursos Humanos	Consejería de Educación, Ciencia y Universidades
	Ficha Informativa	Cód: Factores Psicosociales Ed. 1 Fecha: Noviembre 2025

GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Factor: RELACIONES DE APOYO SOCIAL

Aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.

Incluye el “apoyo social”: posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda de otras personas del entorno de trabajo para poder realizar adecuadamente el trabajo, y establecer relaciones de calidad.

RECOMENDACIONES

- Fomentar el trabajo en equipo y espacios de encuentro informal.
- Facilitar jornadas de convivencia o dinámicas de grupo que fortalezcan la cohesión del equipo.
- Cumplimiento del protocolo frente al acoso laboral.
- Definir y difundir códigos de conducta.
- Promover el respeto, la colaboración y la resolución pacífica de conflictos.
- Fomentar espacios de trabajo colaborativo entre diferentes puestos y categorías.
- Reconocer formal e informalmente a todos/as los/as trabajadores/as su contribución a la tarea, al grupo y a la organización. Proporcionar feed-back sobre el proceso y los resultados.

Factor: CONDICIONES AMBIENTALES

Se refiere al ambiente lumínico, termohigrométrico, sonoro... que rodean al/a la trabajador/a, así como el espacio y los equipos de trabajo, el mobiliario, la posición durante el trabajo... que pueden generar insatisfacción, disconfort o estrés laboral (Ramos, Peiró, Ripoll. 2002)

RECOMENDACIONES

Verificar que los espacios, mobiliario y condiciones ambientales no suponen una potencial fuente de estrés.

Consejería de Educación, Ciencia y Universidades

Dirección General de Recursos Humanos

División de Prevención de Riesgos Laborales Centros Docentes