

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE

14 y 15 de NOVIEMBRE

ALGECIRAS | EDIFICIO I+D+i DEL CAMPUS TECNOLÓGICO

Toda la información e inscripción en encuentrodesarrollososteniblefcta.es

¡SÍGUELO
POR STREAMING!

PREMIO FUNDACIÓN CAMPUS TECNOLÓGICO

MEJOR COMUNICACIÓN ORAL
MEJOR TRABAJO CIENTÍFICO E
INNOVADOR EN FORMATO
ELEVATOR PITCH

4. Educación
de calidad



9. Industria,
innovación
e infraestructura



13. Acción
por el clima



“RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES EN LA ERA DIGITAL: LA EDUCACIÓN EN SU DOBLE ROL COMO SECTOR AFECTADO Y HERRAMIENTA DE CONTROL”

JOSÉ LUIS GILABERT VILLARD

UNIVERSIDAD DE CÁDIZ / SEJ058 -
Cátedra de Estudios Jurídicos y
Económicos del Campo de Gibraltar
"Francisco Tomás y Valiente“

Algeciras, 28 de noviembre de 2024

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima



4. Educación de calidad



8. Industria, innovación e infraestructura



1. Introducción.

2. Metodología.

3. Revisión de la literatura.

3.1. La sostenibilidad como objetivo global.

ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4.

- La llamada de los organismos supranacionales.
- Riesgos psicosociales derivados del proceso de digitalización.

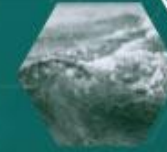
3.2. Hacia una empresa saludable, abarcando también la salud psicosocial y mental de los empleados.

- Nuevo entorno en la era digital: miedos y riesgos psicosociales emergentes. El colectivo del profesorado.
- Un docente más feliz es un trabajador más productivo.

4. Resultados y Discusión.

5. Conclusiones.

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima.



4. Educación de calidad



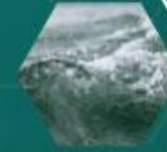
9. Industria, innovación e infraestructura



1. Introducción



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Desafíos económicos globales y oportunidades para el lugar de trabajo



Global Economic Challenges and Opportunities for the Workplace

Cristina Carrasco-Garrido (cristina.carrasco@urjc.es), Antonio Martínez Raya (amartinez@cee.uned.es), Carmen De-Pablos-Herederó (carmen.depablos@urjc.es)

Release Date: N/A | Copyright: © 2025 | Pages: 300

ISBN13: 9798369362891 | ISBN10: N/A | EISBN13: 9798369362914



Emerging psychosocial risks in the digital age. Education in its dual role as an affected sector and control tool

Jesus Barrena-Martinez, Maria-Jose Foncubierta-Rodriguez, José Luis Gilabert Villard

The process of digital transformation in which we live has generated a significant number of efficiency-related advantages, but, at the same time, has brought with it the emergence of different psychosocial risks that affect people's health in the workplace context. The purpose of this chapter is dual. On the one hand, to reflect and structure these emerging risks of a psychosocial nature, which are being experienced by workers; on the other, to provide training measures at the micro level to assist the managers of the organizations in the control of these risks, with a view to their elimination or maximum possible reduction.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



En la era digital, la transformación tecnológica ha influido profundamente en la sociedad, impactando tanto en el ámbito laboral como en el educativo. Aunque esta transformación ha traído **beneficios**, también ha generado **nuevos riesgos psicosociales**, los llamados riesgos emergentes, que afectan a individuos y organizaciones.

La educación, en este contexto, juega un papel dual: es un sector vulnerable a estos riesgos, los cuales afectan a la calidad de la enseñanza y, al mismo tiempo, la educación es una herramienta clave para mitigarlos.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima



4. Educación de calidad



9. Industria, innovación e infraestructura

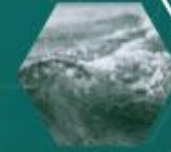


En nuestro estudio abordamos los riesgos psicosociales emergentes en la era digital, con un enfoque en la educación como sector particularmente afectado y herramienta de control.



Riesgos psicosociales: *“aquello que afecta tanto a nivel físico, psíquico, o social en la vida de un trabajador a causa de una ineficaz organización, una mala gestión de las tareas o un entorno laboral negativo”.*

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



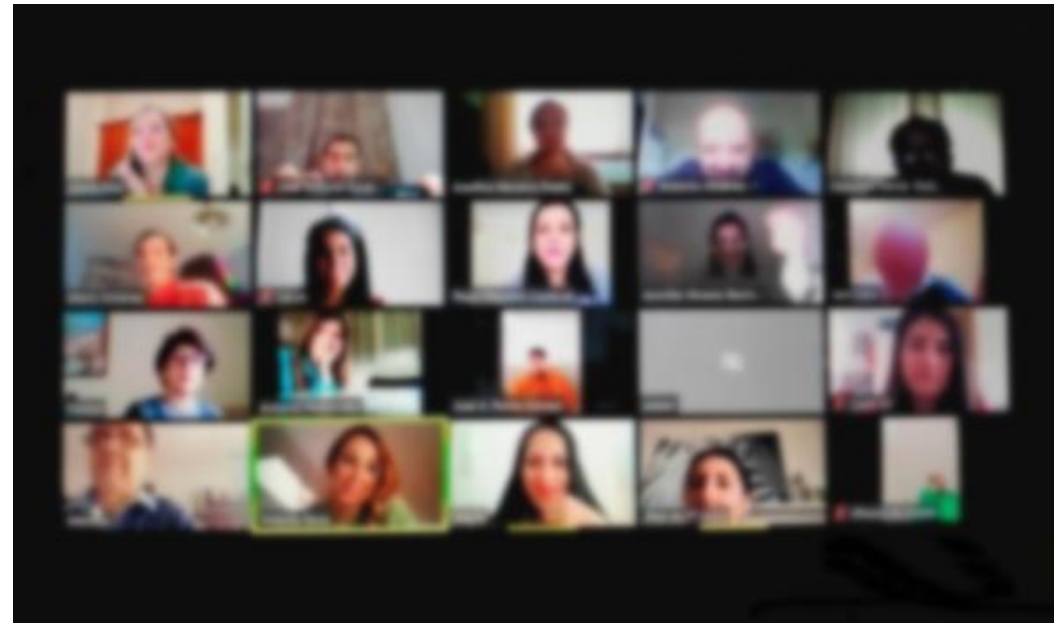
13. Acción por el clima



4. Educación de calidad



9. Industria, innovación e infraestructura



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Nuestro estudio es relevante porque:

- 1) Identifica y analiza los riesgos psicosociales emergentes en la era digital.
- 2) Proporciona soluciones prácticas (Educación y Formación).
- 3) Establece un marco para futuras investigaciones.



Contribuyendo así al bienestar de los trabajadores y al avance de los objetivos de sostenibilidad global.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima



4. Educación de calidad



9. Industria, innovación e infraestructura



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE

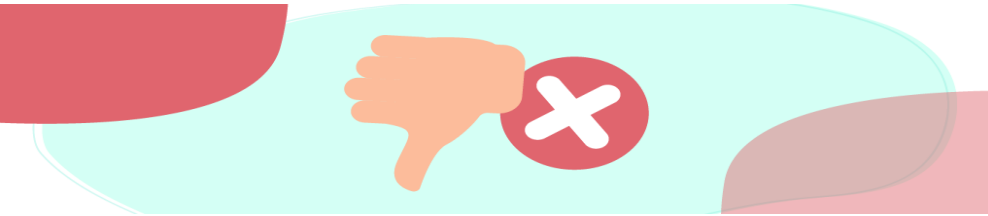


1. Introducción



“Las tecnologías pueden contribuir a un mundo más justo, pacífico y equitativo, a través de nuevas formas y modelos de trabajo, apoyando y acelerando la consecución de los ODS, 3, 8 y 4, entre otros, garantizando una vida sana y promoviendo el bienestar de todos en todas las edades, promoviendo el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, así como mejorando la calidad de la educación”.

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



1. Introducción

“Sin embargo, las tecnologías también están teniendo efectos negativos en muchos ámbitos. Se está confirmando la pérdida de puestos de trabajo debido a la automatización y robotización de procesos, especialmente significativa en los empleos de baja y media cualificación, que son mayoritarios en los mercados laborales occidentales, incremento del estrés, bajas por enfermedad, etc.”

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



1. Metodología

Nuestro estudio se ha centrado en una revisión exhaustiva de la literatura y directrices de organismos internacionales, como la ONU, la OIT y la UE. Se analizan los riesgos psicosociales derivados de la digitalización en el contexto educativo, así como las medidas propuestas para abordar estos desafíos, incluyéndose una agenda de investigación futura orientada a la evaluación de la efectividad de estas.





13. Acción
por el clima



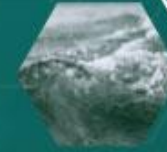
4. Educación
de calidad



9. Industria,
innovación
e infraestructura



3. Revisión de la literatura



13. Acción
por el clima



4. Educación
de calidad



9. Industria,
innovación
e infraestructura



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4



13. Acción
por el clima



4. Educación
de calidad



9. Industria,
innovación
e infraestructura



La llamada de los organismos supranacionales

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

- La llamada de los organismos supranacionales

Se han analizado **datos macroeconómicos y la llamada a la acción realizada por parte de organismos supranacionales** para abordar estos **riesgos psicosociales derivados de la digitalización**. Se han revisado estudios realizados por **prestigiosas consultoras internacionales y reputados investigadores** de muchas universidades del mundo que han identificado y tratado en profundidad estos riesgos emergentes y cómo estos dificultan alcanzar los ODS 3 y 8, y repercuten en la calidad de la educación (ODS-4).



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

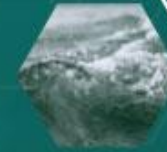
- La llamada de los organismos supranacionales

Promover la salud y el bienestar de los trabajadores de las empresas y el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos son objetivos que persigue la ONU en la Agenda 2030, abordados específicamente en los ODS 3 y 8 (Naciones Unidas, 2023), y apoyados por otros organismos supranacionales como la OIT y la UE.

A su vez, estos objetivos afectan en gran medida en la consecución del ODS 4, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



- La llamada de los organismos supranacionales



Crisis económicas



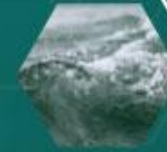
Empleo informal



Pobreza & Desigualdad



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



- La llamada de los organismos supranacionales



SALARIOS BAJOS

Muchas personas con Salarios y poder adquisitivo **BAJO** (acentuado por inflación)



10% presupuesto familiar destinado a salud



Pobreza extrema



McKinsey Global Institute



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



- La llamada de los organismos supranacionales

En muchos casos, la **salud mental se subestima**, se carece de recursos y se deja de lado el interés por la salud física (OIT, 2023).

Existen factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales con déficit de trabajo decente, así como en los empleos decentes.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE

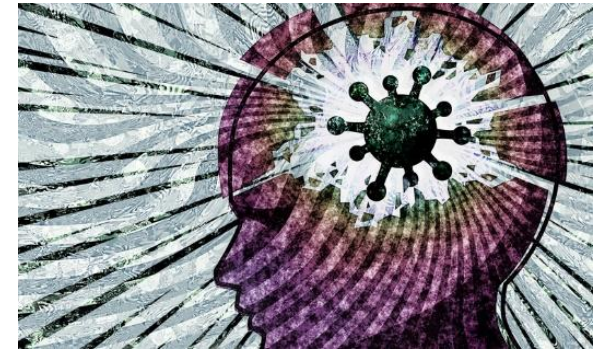


- La llamada de los organismos supranacionales



La salud y la seguridad en el trabajo se abordan en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, adoptado en la Cumbre Social de Lisboa de 2021 ⇒ Comisión presentó un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.

El 5 de julio de 2022 el Parlamento Europeo adoptó una Resolución sobre la salud mental en el entorno de trabajo digital, en la que se reconoce el **impacto de la pandemia de la COVID-19 en la organización del trabajo y en la salud mental de los trabajadores.**



El 13 de marzo de 2024, el Parlamento Europeo ha ratificado la **primera ley sobre inteligencia artificial (IA).**



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

- La llamada de los organismos supranacionales

La **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo** (EU-OSHA), en su campaña 2023-2025 tiene como objetivo concienciar, en particular, sobre el **impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo y los retos y oportunidades que surgen en relación con la salud y la seguridad en el trabajo** (EU-OSHA, 2018).



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Según The Conference Board (2023), con base en datos OIT, en muchos territorios persisten **bajos niveles de productividad**, lo que está derivando en la existencia de los llamados **“trabajadores pobres”**, dificultando la consecución del ODS-8.

Algunas causas de la baja productividad:



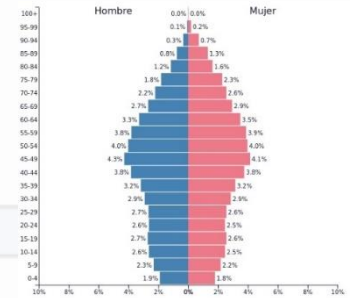
Desigualdad, diversidad e inclusión en el mercado laboral (Brecha salarial de género)



Temporalidad e informalidad en el empleo



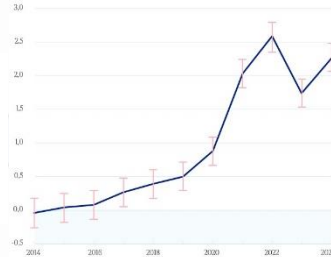
Problemas de acceso a vivienda (Dificultad para movilidad de la oferta de trabajo a otras zonas)



Inversión de la pirámide poblacional



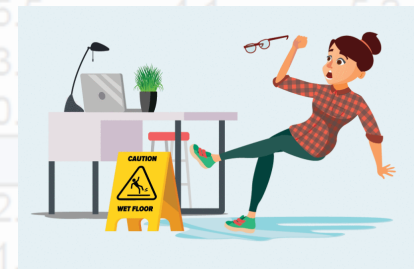
Incremento horas trabajadas por escasez de mano de obra cualificada en algunos sectores



Mayor duración de las bajas por enfermedad



Malas condiciones de trabajo



Entornos laborales inseguros.

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

Figure 2
Question: To what extent will generative AI reduce the number of jobs in your company in the next 12 months?
Según el informe de **pwc** (2024) de la 27ª Encuesta Anual Global de CEOs, uno de cada cuatro CEOs encuestados espera reducir la dotación de personal de su empresa en un 5% o más durante el próximo año, atribuyendo esta reducción a la implementación de Inteligencia Artificial Generativa.

Note. From PwC's 27th Annual Global CEO Survey: Thriving in an age of continuous reinvention (p. 13), by PwC, 2024. Copyright 2024 by PwC.

Según el **WORLD ECONOMIC FORUM** la digitalización eliminará alrededor de **85 mill. de puestos de trabajo** en todo el mundo entre 2020-2025. Sin embargo, al mismo tiempo se crearán aproximadamente **97 mill. de nuevos puestos de trabajo** como resultado de la nueva división del trabajo entre humanos, máquinas y algoritmos.

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4



McKinsey
Global Institute

Según las estadísticas de empleo de la OIT y el informe de la “Encuesta sobre el futuro del empleo 2023” del Foro Económico Mundial (2023, p. 31), los **empleos** afectados serán mayoritariamente aquellos **cuyas tareas son susceptibles de ser automatizadas, no sólo por robots, sino por IA**, como los de cajero de bancos, servicios postales, secretarías administrativas, contables, estadísticos, los relacionados con gestionar archivos y documentación, etc.

Según un análisis de **McKinsey**, la inteligencia artificial podría mejorar los puestos de trabajo en el ámbito de la salud, las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) y la construcción, mientras que la demanda de **puestos de apoyo en oficinas y atención al cliente podría disminuir**. **La inteligencia artificial podría reubicar a los trabajadores con salarios bajos en empleos mejor remunerados, dependiendo de la capacidad de los estados y las empresas para capacitar a los trabajadores más vulnerables.**

Note. From *Generative AI and the future of work* (p. 9), by McKinsey Global Institute, July 2023. Copyright 2023 by McKinsey Global Institute.

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4



Este nuevo contexto dará lugar a un mercado de trabajo más orientado a las habilidades, en el que las empresas deberán *poner mayor énfasis en los procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos*, valorando las habilidades tecnológicas de los trabajadores tanto o más que su nivel académico.

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

Otro factor que dificulta la consecución de los ODS 4 y ODS-8 es la **“brecha digital”**.

Elementos que obstaculizan y excluyen a determinadas personas y/o grupos de las TIC:

- Propiedad de herramientas digitales.
- Acceso a la tecnología de la información, en términos de infraestructura y conectividad a Internet (incluida la penetración de banda ancha), especialmente en las zonas rurales.
- **Habilidades y conocimientos informáticos necesarios para participar en la sociedad de la información.**
- Suscripciones de telefonía móvil y asequibilidad de las TIC.
- Interés en lo que la sociedad de la información puede ofrecer (resistencia a la adaptación a los cambios tecnológicos).



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

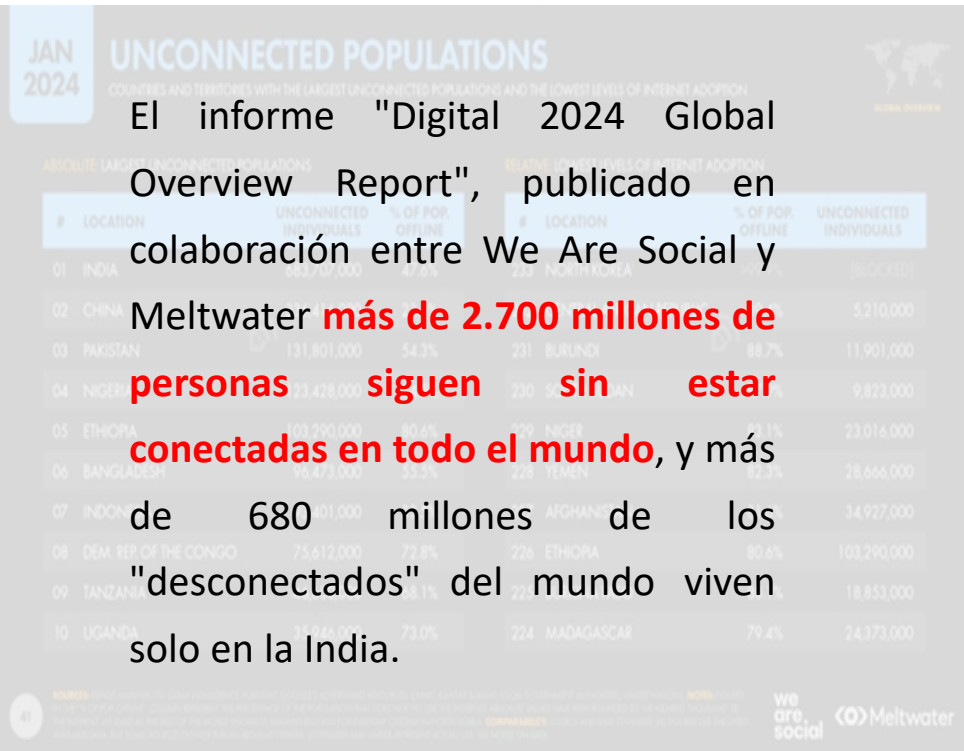
“Brecha digital-territorial”



“Brecha digital - adultos mayores”

Algunas razones por las que los adultos mayores pueden no adoptar fácilmente los cambios tecnológicos:

- Falta de familiaridad y experiencia previa (Beier, 2015).
- Dificultades cognitivas y físicas (Rogers y Fisk, 2010).
- Falta de confianza en las nuevas tecnologías (Venkatesh y Bala, 2008).
- Prejuicios y estereotipos (North & Fiske, 2012).
- **El cambio puede percibirse como una amenaza a las rutinas establecidas y a las habilidades existentes.** (Oregón, 2006).



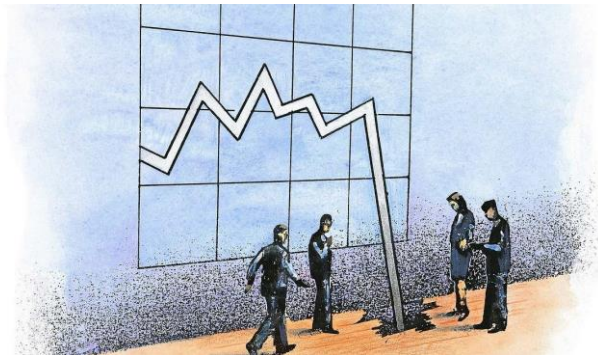
IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

“Brecha digital personas mayores & Productividad”

La falta de habilidades tecnológicas entre los empleados de mayor edad puede **reducir la productividad y la eficiencia organizacional** y limitar la capacidad de las empresas para adaptarse a nuevas tecnologías y procesos.



“Brecha digital personas mayores & Barreras acceso a servicios”

La brecha tecnológica puede crear **barreras a la comunicación intergeneracional** y **limitar el acceso de los adultos mayores a servicios** y recursos en línea **que podrían mejorar su calidad de vida.**



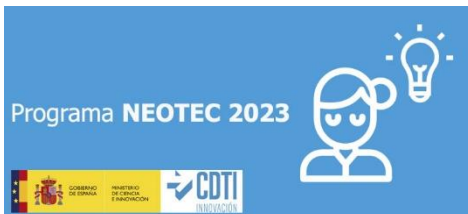
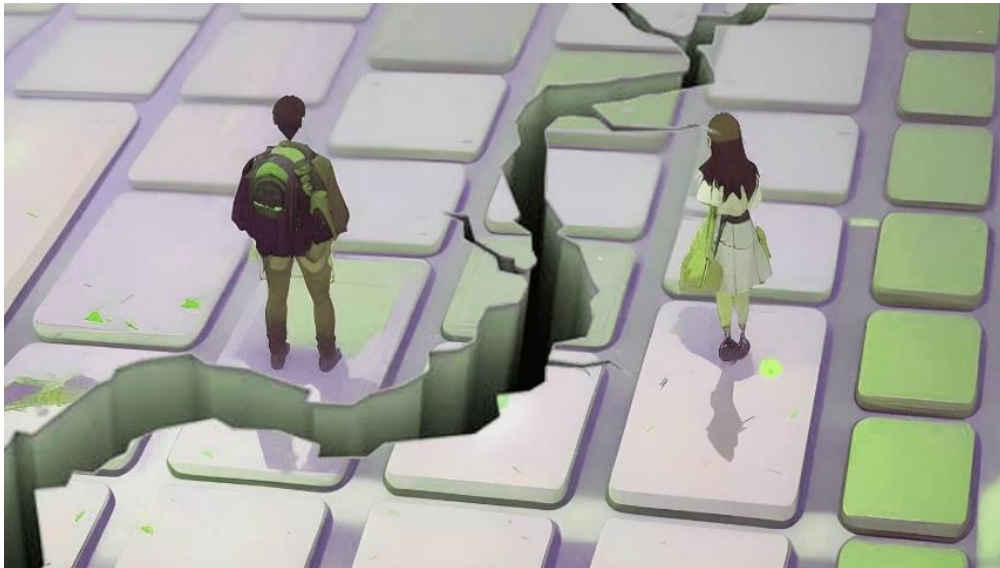
IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

“Brecha digital de género”

Según la UIT (2023), a nivel mundial, el 70% de los hombres utilizan Internet, en comparación con el 65% de las mujeres. Esto indica una importante brecha digital de género, que es **más pronunciada en los países de ingresos más bajos**. A nivel mundial, hay 244 millones más de hombres que de mujeres que utilizan Internet.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



LA EDUCACIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA...



Salomón
2020/22 ABRIL

3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

“Brecha educativa derivada de la brecha digital”

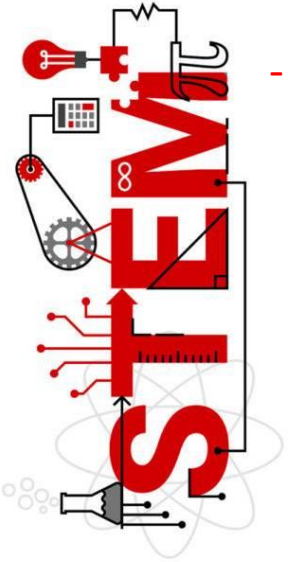
La pandemia de **COVID-19** agravó la brecha educativa generada por la brecha digital, afectando a los **estudiantes de familias con menos recursos**. No todos los estudiantes pudieron acceder a internet para continuar sus estudios, y no todos los que lo hicieron tuvieron igualdad de condiciones.

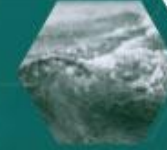
IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Según muchos organismos supranacionales, la población mundial sigue padeciendo **carencias** en:

- Formación o **competencias** relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (**STEM**).
- **Falta de habilidades interpersonales y resiliencia**, que favorezcan la aparición de perfiles profesionales polifacéticos, flexibles e innovadores que promuevan la adaptación de las personas a los **entornos VUCA + H** (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad, Ambigüedad + Hiperconectividad) en los que se desenvuelven las empresas, lo que supone un importante reto para el futuro del trabajo, siendo necesaria una mayor implicación de las administraciones públicas y las empresas, para conseguir mejorar la empleabilidad y alcanzar las metas del ODS-8.





13. Acción
por el clima



4. Educación
de calidad



9. Industria,
innovación
e infraestructura



Riesgos psicosociales derivados del proceso de digitalización



3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

- Riesgos psicosociales derivados del proceso de digitalización



El comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales:

“Las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo”.



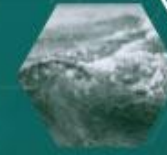
3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

- Riesgos psicosociales derivados del proceso de digitalización

Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define:

“Las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”.

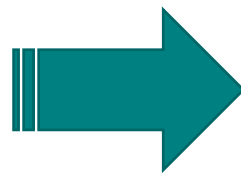




3.1. La sostenibilidad como objetivo global. ODS de la ONU: ODS-3, ODS-8 y ODS-4

- Riesgos psicosociales derivados del proceso de digitalización

La digitalización y el trabajo a distancia, entre otras causas, han provocado que **el trabajo sea cada vez más sedentario.**



Aumentando así el riesgo de **sobrepeso, obesidad y otras enfermedades crónicas, aumentando los traumas y el estrés.**



Incremento de las bajas por enfermedad, muertes, absentismo, etc. (↑ Costes para las empresas y las administraciones públicas)



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



• Riesgos psicosociales derivados del proceso de digitalización

Causas



- Liderazgos negativos (Vulneración de la **desconexión digital**).
- Utilización de herramientas de geolocalización, control horario, videovigilancia, etc. para controlar a los empleados.
- Exceso de monitorización del trabajo a través de algoritmos (Ej.: con IA, etc.).
- Autoexigencia.
- Etc.

El mal uso de las herramientas digitales en las comunicaciones entre los miembros de las organizaciones, el teletrabajo, etc., han dado lugar a ... **Consecuencias:**



- Estrés (tecnoestrés) laboral y ansiedad, depresión.
- Agotamiento, fatiga, burnout.
- Aumento del acoso y ciberacoso.
- Violencia en el trabajo.

- Absentismo
- Bajas enf.
- Job hopping
- Big quit
- Quiet quitting



13. Acción
por el clima



4. Educación
de calidad



9. Industria,
innovación
e infraestructura



**3.2. Hacia una empresa
saludable, abarcando también
la salud psicosocial y mental
de los empleados.**

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE

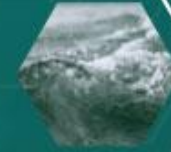


3.2. Hacia una empresa saludable, abarcando también la salud psicosocial y mental de los empleados



“Una empresa saludable es aquella que no sólo se preocupa por la salud física de sus empleados, sino que también se centra en el bienestar psicosocial y mental de sus trabajadores”

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima



4. Educación de calidad



9. Industria, innovación e infraestructura



Los riesgos psicosociales surgen de deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social en el trabajo, y pueden derivar en daños psicológicos, físicos y sociales para la salud de los trabajadores, como estrés laboral, agotamiento o depresión.

IMPORTANT

ESPECIAL

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Los riesgos psicosociales se relacionan con el ODS-3, que se centra en la “Salud y bienestar”, abarcando también el entorno laboral, en el cual se necesita gestionar adecuadamente los siguientes aspectos:

- Las exigencias del trabajo.
- Las relaciones interpersonales en el trabajo.
- La claridad en las funciones.
- La cultura organizacional.
- El rol en la organización.
- La autonomía laboral.
- El fomento del espíritu innovador y creativo.
- El apoyo social.
- La gestión del cambio.
- La estabilidad laboral.

Objetivo:



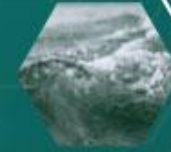
Reducir estrés, conflicto, miedo, injusticia y, en consecuencia, riesgos psicosociales.



Nuevo entorno en la era digital: miedos y riesgos psicosociales emergentes.

El colectivo del profesorado

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima



4. Educación de calidad



9. Industria, innovación e infraestructura



- Nuevo entorno en la era digital: miedos y riesgos psicosociales emergentes. El colectivo del profesorado



Entre las profesiones que sufren especialmente riesgos psicosociales se encuentra **la docente**, estando entre los principales causantes de enfermedades y accidentes laborales.



La profesión docente requiere de altas exigencias laborales, en las que ha ido creciendo en un mercado global cada vez más competitivo, la integración de las nuevas TIC, especialmente a partir de la pandemia de la COVID-19.

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



- Nuevo entorno en la era digital: miedos y riesgos psicosociales emergentes.
El colectivo del profesorado



Como resultado los docentes...

- Inversión y organización de su tiempo para adquirir competencias necesarias.
- Más horas extras de trabajo fuera del lugar habitual de trabajo, sacrificando tiempo libre.
- Han incrementado el tiempo destinado a la gestión de problemas de convivencia generados por la utilización de móviles/dispositivos digitales en los centros educativos y fuera de ellos.

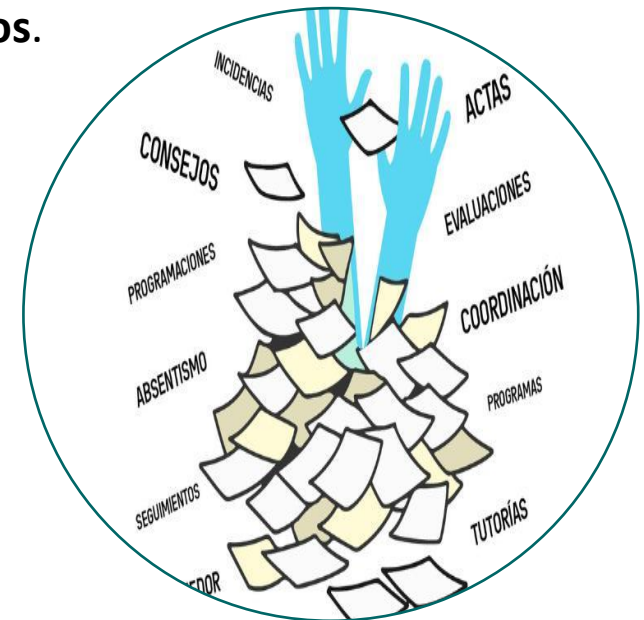
IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Además, el aumento del trabajo en remoto ha conllevado ...

- **Presiones de tiempo y sobrecarga de trabajo por las exigencias de los directivos** de los centros educativos para adaptarse al nuevo entorno.
- **La inadecuación de horarios.**

A lo que hay que unir el **aumento de la burocracia** y el **“papeleo”** que supone adaptarse a las **continuas reformas** de los sistemas educativos y las normas que llevan acopladas.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima



4. Educación de calidad



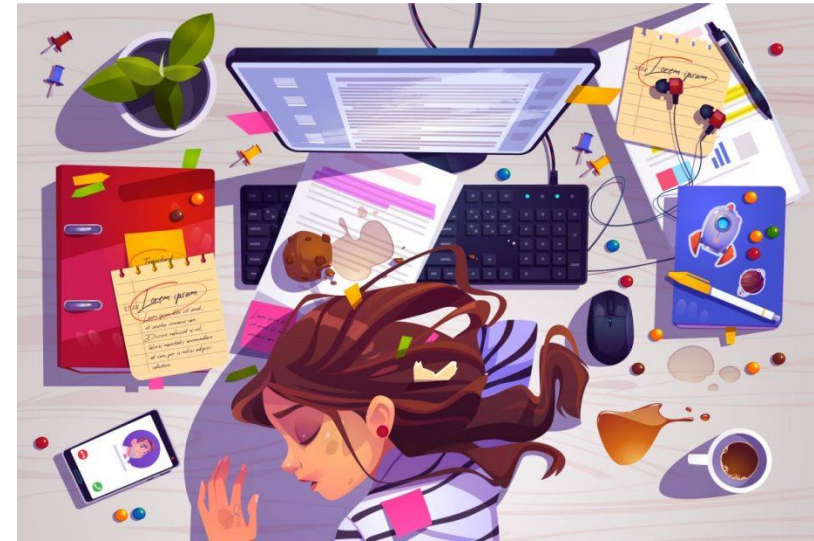
9. Industria, innovación e infraestructura



- Nuevo entorno en la era digital: miedos y riesgos psicosociales emergentes.
El colectivo del profesorado

Todo ello ha provocado **efectos negativos en los docentes:**

- Tecnoestrés.
- Deterioro de las relaciones interpersonales.
- Bajas por enfermedad.
- Abandonos de la profesión docente.
- Etc.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



- Nuevo entorno en la era digital: miedos y riesgos psicosociales emergentes.
El colectivo del profesorado

Y **efectos negativos sobre el alumnado**, observándose que están aumentando en los centros educativos problemas como el ciberbullying, el grooming y el sexting, entre otros, debido entre otros factores, al uso sustancial de Internet y las redes sociales, estas prácticas pueden tener graves consecuencias para el alumnado, y traen consigo mayor carga de trabajo para el profesorado.

Administraciones
públicas

Familias



Centros educativos

Otros agentes

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



- Nuevo entorno en la era digital: miedos y riesgos psicosociales emergentes.
El colectivo del profesorado



Existen muchos estudios que vinculan el uso excesivo de las redes sociales y el aumento de las probabilidades de padecer enfermedades como la **depresión, la ansiedad, la impulsividad, el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad, trastornos de la alimentación**, siendo el colectivo juvenil el más afectado.

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima



4. Educación de calidad



9. Industria, innovación e infraestructura



- Nuevo entorno en la era digital: miedos y riesgos psicosociales emergentes. El colectivo del profesorado

Otros riesgos psicosociales que pueden aparecer en los entornos educativos son los que surgen con **el desarrollo de la inteligencia artificial y la realidad virtual**, la accesibilidad a aplicaciones, como la popularizada ChatGPT y la generalización en el uso por parte de alumnos y profesores de sus amplias funcionalidades.

redacción médica

ChatGPT aprueba el MIR 2023 con solo un 25% de respuestas incorrectas

Tutores de CTO analizan el examen de esta inteligencia artificial con un muestra de 20 preguntas



Test de inteligencia n°1

Averigua tu coeficiente intelectual y compáralo con la media de la población

El chat se ha sometido a un examen MIR de 20 preguntas

Es necesario más que nunca el **pensamiento crítico.**

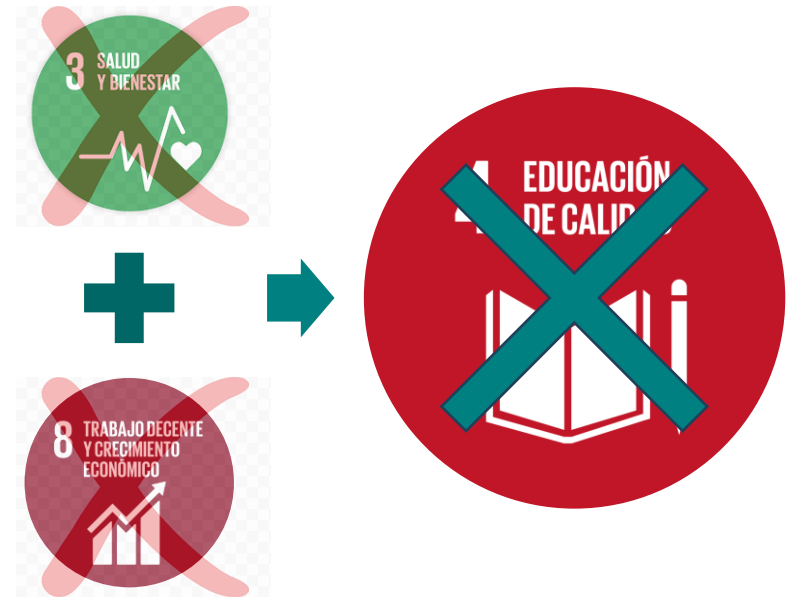
IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



- Nuevo entorno en la era digital: miedos y riesgos psicosociales emergentes.
El colectivo del profesorado

Todos estos cambios han generado un factor de riesgo psicosocial en la labor docente que puede afectar a su desempeño, salud y seguridad, así como al proceso de enseñanza-aprendizaje, y, en definitiva, a la calidad de la educación (ODS-4).

Teniendo consecuencias directas sobre el centro de atención del docente, **el/la alumno/a**, y efectos negativos sobre el **resto de la comunidad educativa y la sociedad**.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE

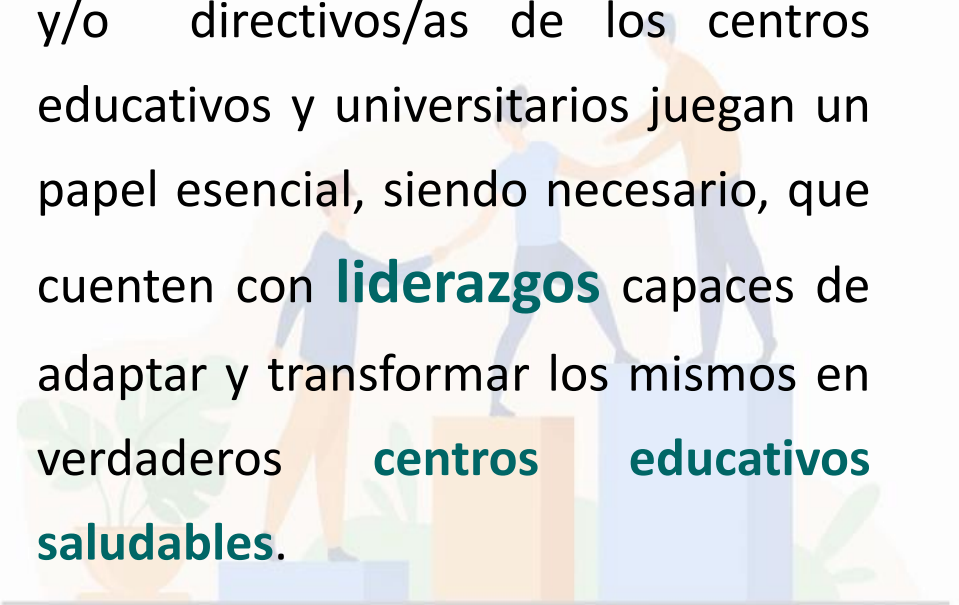


- Nuevo entorno en la era digital: miedos y riesgos psicosociales emergentes.
El colectivo del profesorado

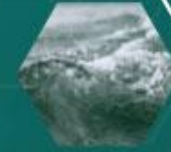
Frente a estos riesgos psicosociales, para combatirlos, los últimos estudios se centran en mejorar:

- La **resiliencia** de los docentes (gestionar adecuadamente las emociones y el estrés).
- **Gestionar bien el tiempo.**
- El **engagement** (en el que es clave contar con recursos personales).

Y en donde los/as administradores/as y/o directivos/as de los centros educativos y universitarios juegan un papel esencial, siendo necesario, que cuenten con **liderazgos** capaces de adaptar y transformar los mismos en verdaderos **centros educativos saludables.**



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima



4. Educación de calidad



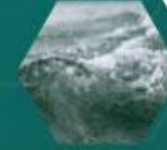
9. Industria, innovación e infraestructura



La nueva era digital **genera incertidumbre sobre los modelos de trabajo que se implantarán en el futuro, generando cierto descontento entre los docentes. Sin embargo, puede contribuir a mejorar la productividad, la calidad de los servicios prestados, la reducción de errores, al ahorro de tiempo y a incrementar la felicidad de los docentes y el resto de las personas integrantes de las comunidades educativas.**

El desarrollo de nuevas tecnologías y el rápido avance de **la IA contribuyen a la mejora y enriquecimiento de la enseñanza y el aprendizaje** (Ej. Personalización de la educación). Asimismo, la tecnología tiene el potencial de ser una **herramienta muy útil para la igualdad, así como para cerrar las brechas educativas entre los menos favorecidos.**

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción
por el clima



4. Educación
de calidad

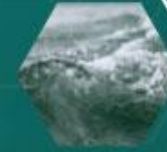


9. Industria,
innovación
e infraestructura



Un docente más feliz es un
trabajador más productivo

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE

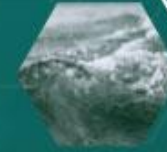


- Un docente más feliz es un trabajador más productivo



La felicidad laboral de los docentes puede contribuir a mejorar su bienestar personal y profesional y a mejorar la calidad de la enseñanza. **Promover un entorno de trabajo positivo, apoyar el desarrollo profesional y reconocer los logros de los docentes son estrategias clave para aumentar la felicidad y, en consecuencia, la productividad y calidad en la educación.**

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



- Un docente más feliz es un trabajador más productivo

Algunos aspectos que explican cómo la **felicidad** de un docente se puede traducir en una mayor **productividad**:



Mayor motivación y compromiso.



Reducción del estrés.



Mejora de las relaciones interpersonales y del clima laboral.



Creatividad e Innovación.



Mayor resiliencia.



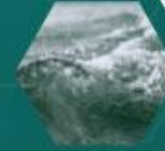
Mejora de la salud física y mental.



Mayor satisfacción laboral.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción
por el clima.



4. Educación
de calidad



8. Industria,
innovación
e infraestructura



Happy Management



Un docente más feliz y saludable no solo es más productivo, sino que también contribuye positivamente al entorno educativo, al desarrollo y el resultado de los estudiantes.





13. Acción
por el clima



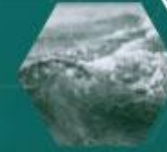
4. Educación
de calidad



9. Industria,
innovación
e infraestructura



4. Resultados y discusión



4. Resultados y discusión

- 1) La digitalización ha generado una serie de riesgos psicosociales, como el tecnoestrés y el aumento de la carga laboral, especialmente entre docentes.
- 2) Se observa que la automatización y el trabajo remoto han incrementado el sedentarismo y la ansiedad, lo que afecta negativamente a la salud física y mental.
- 3) Sin embargo, también se identifican oportunidades, como la mejora en la personalización educativa y la inclusividad a través de tecnologías avanzadas.
- 4) La educación se revela como una herramienta clave para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales emergentes de la era digital.
- 5) Se hace necesario la implementación de medidas que contribuyan a crear entornos laborales más saludables y productivos.

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima.



4. Educación de calidad



9. Industria, innovación e infraestructura



Las medidas a nivel micro propuestas en nuestro trabajo (para poner en marcha en los centros educativos) buscan crear entornos laborales más saludables y productivos a través de diversas capacitaciones. Se sugiere formar, entre otras, en:

- Mediación y gestión de conflictos para estudiantes, familias y personal educativo.
- Capacitar a directivos/as en liderazgo.
- Automatización.
- Inteligencia artificial.
- Redes sociales.
- Comportamiento ético: prevención de ciberacoso, sexting, grooming, antipiratería...
- Pensamiento crítico.
- Ciberseguridad.
- Adicción a videojuegos, juegos de azar, etc.

4. Resultados y discusión

- Promover **prácticas saludables**, lo que mejorará el bienestar físico y emocional de la comunidad educativa y contribuirá al salario emocional de los empleados (reducción de absentismo y fuga de talento, aumento de la productividad y el compromiso) .
- Planificar **proyectos socioeducativos** en colaboración con otros agentes.

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción por el clima.



4. Educación de calidad



8. Industria, innovación e infraestructura



4. Resultados y discusión

Estas medidas, implementadas con el apoyo de diversos actores, pueden abordar eficazmente los desafíos psicosociales emergentes, beneficiando a toda la comunidad educativa y al conjunto de la sociedad.



IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción
por el clima.



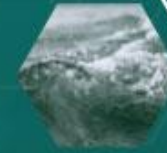
4. Educación
de calidad



9. Industria,
innovación
e infraestructura



5. Conclusiones



13. Acción
por el clima.



4. Educación
de calidad



8. Industria,
innovación
e infraestructura



5. Conclusiones

1. La era digital presenta desafíos y oportunidades para el sector educativo, mejorando la calidad de la enseñanza y el bienestar docente.
2. Es vital que los/as directivos/as implementen estrategias y medidas para crear "centros educativos saludables" y promuevan un liderazgo comprometido.
3. Esto no solo beneficiará a los/as educadores/as, sino también a las futuras generaciones al prepararlas para enfrentar riesgos psicosociales.
4. La cuarta revolución industrial está transformando la educación, impactando tanto en la formación reglada/formal como continua, siendo necesario dotar a los/as trabajadores/as de habilidades y resiliencia necesarias para los desafíos emergentes en el entorno laboral.



5. Conclusiones

La investigación futura debe evaluar estas intervenciones y su efectividad.

A partir de este trabajo teórico se propone realizar un estudio cuantitativo y cualitativo para identificar los riesgos psicosociales y evaluar cómo la formación de docentes, estudiantes y otros interesados contribuye a mitigar estos riesgos.





5. Conclusiones



1. Obtener diversos puntos de vista a escala internacional e interdisciplinar, enriqueciendo la comprensión de los riesgos psicosociales en diferentes contextos educativos.



2. Aplicar este tipo de análisis en futuras investigaciones a otros sectores laborales, proporcionando estudios de casos en profundidad y explorando diversos enfoques disciplinarios.

Esto incluiría considerar la variabilidad cultural y regional para ofrecer una perspectiva más integral y global.



3. Avanzar proporcionando ejemplos concretos de programas educativos exitosos sobre salud mental y resiliencia en el lugar de trabajo, ya sea en una fase posterior del estudio o en una nueva propuesta.



Liderazgos sencillos



Si quiere una empresa orientada a procesos, con jefes tiene suficiente. Pero si quiere una empresa orientada a contenido y transformación, entonces necesitará líderes. Porque no se trata de llenarlo todo de indicadores y cuadros de mando, se trata de conferir sentido a lo que la gente hace. Por eso la burocracia digiere mal determinados liderazgos. Admiro a los líderes que lo hacen fácil. Para sofisticar sirve cualquiera, pero alcanzar la sencillez requiere mucho talento. Los líderes sencillos juegan otra liga. Y no encajan fácilmente en todas estas distinciones académicas sobre liderazgos. Al final uno se enfrenta a lo que es el liderazgo transaccional, el situacional, el de coaching, etcétera. Lo básico es que liderar implica influir y llevar a la gente a otro nivel. Uno empieza a liderar el día que su verbo *influir* pesa más que su verbo *mandar*. De hecho, el líder no es necesario cuando se consiguen cosas. Pero nos lleva a conseguir la mejor versión de su gente sin necesidad de ser empalagosos.

Tengo la suerte de ver muchas organizaciones y a muchos líderes. Pero me gustan los sencillos. Me gustan esos líderes que no se preocupan por su autenticidad desnuda, por su forma de expresar las coherencias básicas, por su forma de alcanzar la sencillez. Gente que no necesita ser sofisticado con el título y el cargo. Gente que sabe que conviene a ellos y lo que conviene a la empresa, escogen lo que interesa a la empresa. Les transmito algunos vectores destacados de este tipo de liderazgos sencillos que me gustan. Así como yo me gustan a ellos. Recuerdan hasta la saciedad que las empresas vivimos de tener clientes. Insisten mucho en lo que no hay que hacer. Saben que liderar no es inundar las organizaciones de reuniones. Pero me gustan los sencillos que ganan a la pasión por goleada, tenemos un problema.

Segunda. Líderes que llenan las agendas de sentido y de exigencia. No esitamos líderes que exijan desde los modelos de negocio no se agotan las ideas. Las ideas no son fáciles. Se requiere consistencia y no confundir innovaciones con ocurrencias. Tenemos las agendas llenas de reuniones, pero necesitamos que estén llenas de sentido.

Tercera. Líderes que esbozan el futuro con ambición y con humildad. Para el corto plazo, con los jefes es suficiente. Necesitamos liderazgos capaces de concretar las oportunidades del presente, pero también de poner el futuro en la agenda del presente. Liderar es equalizar presente y futuro.

Cuarta. Líderes que pongan a las personas en el centro sin un exceso de retórica. Que respeten a los demás, especialmente cuando tengan con ellos conversaciones difíciles. Líderes que sientan que sin las personas las cosas ni pasan ni tienen sentido. Que una organización es la suma de sus personas adecuadas, de su capacidad de aprender y de operativizar lo aprendido.

Quinta. Líderes que piensen por cuenta propia. Líderes con habilidad suficiente para dejar de hacer pronto lo que ya no tiene sentido. Que sepan superar

decisiones que en el pasado probablemente ellos mismos tomaron. He observado que los líderes mediocres nunca aprovechan proyectos que no sean suyos. Líderes que impulsan cambios más allá de las modas del *management*. Para mimetizar y seguir tendencias, con burócratas un poco leídos tienes suficiente. Para decirnos, por ejemplo, que ahora tenemos el reto de la inteligencia artificial no necesitamos ningún líder. Es evidente. Lo que necesitamos son líderes que nos eviten caer en el papanatismo de que todo son datos. Necesitamos líderes que piensen por sí mismos y que aguanten la presión del entorno.

Sexta. Líderes que ayudan a interiorizar los cambios. No es suficiente con que la gente vaya a formación, no es suficiente con ir a las reuniones de transformación. Los cambios son las personas en transición, que ha interiorizado una transformación que le da sentido. Ayudar a interiorizar más que motivar. Motivación es la consecuencia.

Séptima. Líderes que transmitan positividad en medio de la complejidad. Liderar para construir algo que valga la pena. A veces hay que aguantar desde la positividad. Expresar una resiliencia amable. Enfocarse con el mundo nunca es el proyecto. La positividad es la base de la confianza, y la confianza es la base del empoderamiento. Ser positivos para poder multiplicar.

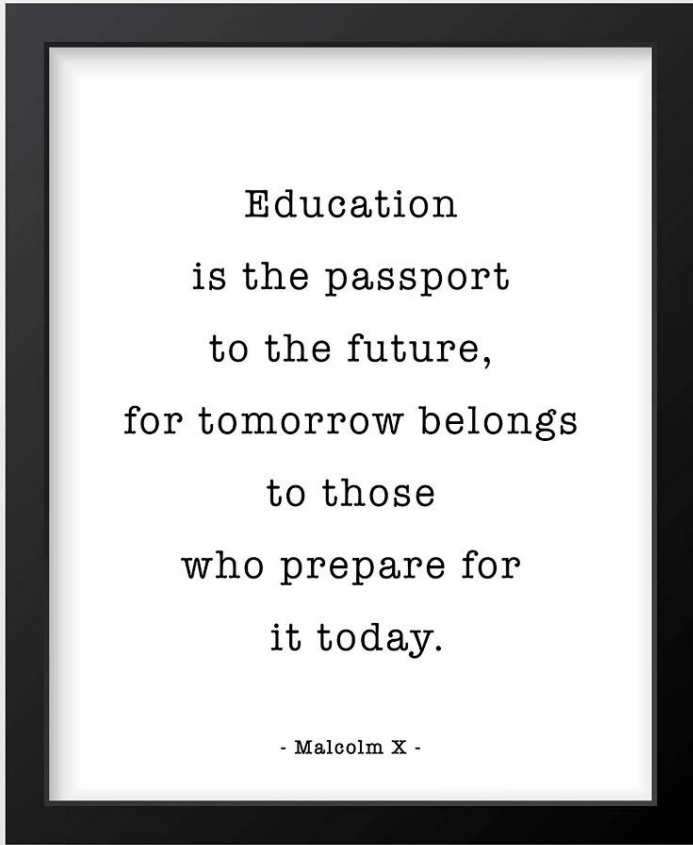
¿Líder o jefe?
Un jefe empieza a mandar cuando su verbo 'influir' pesa más que su verbo 'mandar', cuando su verbo 'influir' basta

Octava. Líderes que expresan una cultura corporativa con un verbo. Cuando una cultura, con un gesto hacen más por la cultura que todos los manuales de cultura corporativa. Los líderes que sepan comunicar los valores corporativos. Mientras los demás celebran, ellos ya piensan en el siguiente nivel. Viven el éxito como una anécdota agradable. Líderes que saben representar una comunidad sin ponerse por encima de ella. Liderar es servir, no servirse. No se trata de gustar a todos, pero sí de servir a todos. Todo esto es cultura.

Novena. Líderes que saben distinguir entre objetivos y legado. Los objetivos de cada año siempre son los objetivos más importantes de la historia de una compañía. Tener sentido del legado es entender lo que queremos dejar. Lo que nos va a trascender. Que será muy poco y es fundamental que tenga sentido e impacto. No pensamos en el legado por vanidad, el legado es la síntesis de unas vidas de servicio a los demás.

Décima. Líderes que alcanzan la sencillez. Líderes que dudan. Los líderes que no dudan son muy peligrosos. No son de fiar. Líderes que transitaron de la simplicidad a la sencillez. Militar en el sentido común. Escuchar a quien les contradice. Brillar sin prosopopeya. Ser un dique contra la soberbia y la autocomplacencia. Entender a los expertos, pero preferir la sabiduría. La sencillez como una forma de estar y de servir. Líderes con alma de aspirantes. Somos eternos becarios en excedencia.]

**“Nuestro mundo necesita líderes que sepan distinguir entre objetivos y legado....
...No pensamos en el legado por vanidad, el legado es la síntesis de unas vidas de servicio a los demás.”**



- Malcolm X -

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE



13. Acción
por el clima.



4. Educación
de calidad



9. Industria,
innovación
e infraestructura



GRACIAS/ THANK YOU

www.encuentrodesarrollososteniblefcta.es



COLABORA:



moeve



FINANCIA:

