

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ



**MASTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**“EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN CONCERTADA SEGÚN EL MÉTODO FPSICO 4.0 DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”.**

- **Nombre de la directora: Elisa NOFRE SUBIRATS.**
- **Nombre del alumno: José Javier SANTOS CÍVICOS.**
- **Fecha de entrega: 15 de junio de 2019**

## RESUMEN

El objetivo de este trabajo de fin de máster es conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de segundo ciclo de educación infantil de un centro de educación concertada de la provincia de Alicante.

Para ello, hemos procedido a identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos en el momento actual dichos docentes y que pueden llegar a explicar su grado de satisfacción en el trabajo. La evaluación se ha llevado a cabo sobre 11 de los 13 docentes de dicho ciclo, de distinto sexo, edad y experiencia profesional.

Como herramienta de evaluación, hemos utilizado el cuestionario FPSICO 4.0 "Método de Evaluación Factores Psicosociales" editado en 2018 por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Los resultados obtenidos, indican que el nivel de satisfacción es medio/alto en los docentes de segundo ciclo de educación infantil.

**Palabras clave:** Satisfacción; educación infantil; FPSICO; maestro; riesgo psicosocial.

ÍNDICE:	PAG.
<b>1.- Justificación.</b> .....	<b>5</b>
<b>2.- Introducción.</b> .....	<b>7</b>
2.1.- Factores psicosociales en el trabajo.....	8
2.2.- Riesgos psicosociales en el trabajo: consecuencias.....	9
2.3.- Riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral. ....	11
<b>3.- Objetivos:</b> .....	<b>12</b>
3.1.- Objetivos Generales. ....	12
3.2.- Objetivos Específicos. ....	12
<b>4.- Metodología.</b> .....	<b>13</b>
4.1.- Evaluación de los factores psicosociales.....	13
4.2.- Cuestionario de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral (FPSICO 4.0).....	16
4.3.- Aplicación del Cuestionario FPSICO 4.0 a docentes de 2º ciclo de educación infantil de enseñanza concertada. ....	22
<b>5.- Resultados.</b> .....	<b>26</b>
5.1.- Resultados de la aplicación del Cuestionario FPSICO 4.0 a docentes de 2º ciclo de educación infantil de enseñanza concertada. ....	27
5.2.- Los factores de riesgo psicosocial en el Cuestionario FPSICO 4.0 y la satisfacción laboral. ....	59
5.3.- Programa de intervención.....	63
5.4.- seguimiento y control.....	74

<b>6.- Conclusiones generales.</b> .....	<b>75</b>
<b>7.- Referencias bibliográficas.</b> .....	<b>79</b>
<b>8.- Bibliografía</b> .....	<b>82</b>
<b>9.- Anexos.</b> .....	<b>83</b>
Anexo 1. Cuestionario FPSICO 4.0. ....	83



**ÍNDICE DE TABLAS:**

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los docentes evaluados.....	24
Tabla 2. Niveles de riesgo.....	27
Tabla 3. Valoración resumen de la exposición factores psicosociales FPSICO.....	28
Tabla 4. Número de docentes en cada nivel de riesgo por factores del FPSICO.....	28
Tabla 5. Exposición demandas psicológicas. Nº de docentes en cada nivel de riesgo.....	30
Tabla 6. Exposición participación/supervisión. Nº de docentes en cada nivel de riesgo.....	33
Tabla 7. Prevalencia de la exposición teniendo en cuenta la variable sexo.....	40
Tabla 8. Factores distribución factores de riesgo por sexos.....	41
Tabla 9. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo por factores, distribuidos por sexos.....	41
Tabla 10. Prevalencia de la exposición teniendo en cuenta la variable grupo de edad.....	43
Tabla 11. Distribución de factores de riesgo de 20 a 29 años de edad.....	44
Tabla 12. Distribución de factores de riesgo en grupo de 30 a 39 años de edad.....	45
Tabla 13. Distribución de factores de riesgo de 40 a 49 años de edad.....	45
Tabla 14. Distribución d factores de riesgo de 50 a 59 años de edad.....	46
Tabla 15. Distribución de factores de riesgo por edad de 60 años o más.....	46
Tabla 16. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo por factores, distribuidos por grupos de edad.....	47
Tabla 17. Prevalencia de la exposición teniendo en cuenta la variable antigüedad en la docencia.....	49
Tabla 18. Distribución factores de riesgo de los docentes con menos de 5 años de antigüedad.....	50
Tabla 19. Distribución factores de riesgo de las docentes que tienen que tienen entre 5 y 9 años de experiencia docente.....	51
Tabla 20. Distribución factores de riesgo de las 2 docentes que tienen entre 10 y 19 años de docencia.....	52

Tabla 21. Distribución factores de riesgo de los 4 docentes con más de 20 años de docencia.....	53
Tabla 22. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo por factores, distribuidos por años de experiencia docente. ....	54
Tabla 23. Prevalencia de la exposición teniendo en cuenta la variable tipo de contrato de los docentes. ....	56
Tabla 24. Distribución factores de riesgo por tipo de contrato. ....	57
Tabla 25. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo por factores, distribuidos por la antigüedad en la docencia.....	57
Tabla 26. Coeficientes de correlación entre los factores del FPSICO y la Escala General de Satisfacción.....	61
Tabla 27. Coeficientes de Correlación de Pearson más significativos (Satisfacción total/FPSICO).....	62
Tabla 28. Situación, acciones a realizar y plazos de ejecución.....	65
Tabla 29. Ficha de la planificación de la actividad preventiva.....	67
<b>ÍNDICE DE FIGURAS:</b>	
Figura 1. Fases de la Evaluación de los factores psicosociales.....	14

## 1.- JUSTIFICACIÓN

En el mundo de la Prevención de Riesgos Laborales, existe un creciente interés por evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los docentes, así como el grado de satisfacción que estos trabajadores perciben a la hora de realizar su labor, prueba de ello es el gran número de investigaciones que se han realizado en España al respecto.

El motivo que me ha llevado a elegir como objeto de investigación la satisfacción laboral de los docentes y los riesgos psicosociales a los que estos profesionales están expuestos es principalmente el hecho de compartir mi vida durante más de 20 años con una maestra de educación infantil y observar día tras día que, sus ganas de trabajar y “contarme” lo que le había ocurrido esa jornada, no solo no disminuía sino que aumentaban. Anécdotas, avances, comentarios, comportamientos, contestaciones, problemas de sus alumnos y algún chascarrillo sobre sus compañeros han ido acompañándome durante todos estos años, y espero que sigan haciéndolo ¿Será posible que no llegue a cansarse nunca de su trabajo? ¿Cuándo empezarán a presentar sintomatología de estar “quemada”?

Hasta la fecha, no había obtenido respuestas a esta pregunta, así que no sabía si se trataba de una cuestión relacionada con la personalidad o si efectivamente su trabajo era tan importante para ella como a mí me parecía

Y yo me preguntaba, este compromiso y ganas de hacer y avanzar, sólo lo padece ella o al resto de sus compañeros también les ocurre. No debe ser sencillo, llegar a determinar por qué hay profesores que trabajan con ilusión y otros carecen de ella.

Puedo dar fe que trae trabajo y “problemas laborales” a casa y que prácticamente no pasa ningún día que no la vea con el ordenador, o recortando, pintando, plastificando o algo parecido...hasta altas horas de la noche. Conozco su jerga, sé lo que son los bits de inteligencia, las asambleas y mil cosas más.

Con este TFM, he pretendido, “conocer” un poco más a la persona que está a mi lado, y al resto de sus compañeros, con la esperanza de que los resultados obtenidos puedan ser aprovechados.

Documentándome sobre el tema, me he dado cuenta que la mayoría de las investigaciones sobre la satisfacción de los docentes, se refieren a las etapas superiores de la educación (secundaria, universitaria, etc.), y sin embargo yo creo que dónde hay que profundizar es precisamente en las etapas inferiores, donde se inicia el desarrollo cognitivo, psicomotriz y personal de los niños, siendo de capital importancia la labor de los educadores para asentar las bases de la adquisición del aprendizaje en las etapas posteriores.

Si queremos tener una educación de calidad, ésta debe empezar desde las primeras etapas, y para ello es necesario que el docente se encuentre satisfecho con su trabajo. Un docente satisfecho y feliz, está en disposición de impartir una educación de calidad.

En este trabajo, hemos evaluado a los docentes del segundo ciclo de educación infantil de un centro concertado de la provincia de Alicante, en aquellos factores psicosociales a los que están expuestos y que pueden llegar a afectar de forma negativa a la salud de los mismos. Además hemos analizado su grado de satisfacción, aportando aquellas medidas preventivas necesarias, con la intención de que su trabajo se torne lo más exitoso y gratificante posible, y por qué no, mejorar la calidad de la educación.

Para ello hemos empleado como instrumento el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.0 (método FPSICO 4.0), editado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST).





## 2.- INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) <sup>[1]</sup> impone una serie de obligaciones al empresario en materia de prevención de riesgos laborales, como por ejemplo, garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Por ello deberá realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 14.2).

Esta ley <sup>[1]</sup> dispone que el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (riesgos entre los que se encuentran los psicosociales), teniendo en cuenta, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos (artículo 16.2 a)

Por ello, la ley, impone al empresario la obligación de que los factores de riesgo psicosocial estén incluidos, en la evaluación de los riesgos laborales.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP) <sup>[2]</sup> define la evaluación de los riesgos laborales como el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse (artículo 3.1)

Pensamos que si una persona está satisfecha en su trabajo, rendirá más y mejor. Pensamos también que el grado de satisfacción laboral de los maestros puede incidir en la calidad de la enseñanza. <sup>[3]</sup>

La LPRL <sup>[1]</sup> define el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (artículo 4.2). Establece también que condición de trabajo es aquella característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, entre las que se encuentran las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador (artículo 4.7)

## 2.1.- FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

En el informe de la Organización internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud, se definieron los factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo. <sup>[4]</sup>

Parecida definición es la que se encuentra en la Nota Técnica de Prevención (en adelante NTP) 443, sobre “factores psicosociales: metodología de evaluación” donde se establece que los factores psicosociales, son aquellas condiciones que encontrándose presentes en una situación laboral y estando directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. <sup>[5]</sup>

Existen diversas clasificaciones de los factores de riesgo, dependiendo del método o enfoque teórico.

Por ejemplo, en el método FPSICO para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que es el cuestionario que hemos elegido para la realización de nuestro trabajo, se realiza una clasificación de 9 factores psicosociales, siendo estos: <sup>[6]</sup>

- Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/Contenido (VC)
- Participación/Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

Otros autores, citan la clasificación realizada en 2008 por el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (The European Framework of Psychosocial Risk Management, PRIMA-EF): <sup>[8]</sup>

- Contenido del trabajo
- Carga y ritmo de trabajo.

- Tiempo de trabajo.
- Control.
- Ambiente y equipos
- Cultura organizacional y funciones.
- Relaciones interpersonales.
- Rol en la organización.
- Desarrollo de carrera.
- Interacción trabajo-hogar.

Los factores psicosociales, pueden afectar de forma negativa a los trabajadores. Sin embargo, tal como establece la NTP 926 sobre “factores psicosociales: metodología de evaluación”, los resultados de la interacción entre trabajo y persona pueden también ser positivos, contribuyendo a desarrollar sus capacidades. <sup>[6]</sup>

Así, cuando las condiciones de trabajo sean positivas, facilitarán el trabajo, y el desarrollo de las competencias personales y laborales, aumentarán la satisfacción laboral, la productividad, y la motivación de los trabajadores, alcanzando mayor experiencia y competencia profesional. <sup>[7]</sup>

## 2.2.- LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: CONSECUENCIAS

Los factores psicosociales, cuando afectan desfavorablemente al bienestar y a la salud de los trabajadores, se consideran riesgos psicosociales.

La salud del trabajador, puede verse afectada por una situación psicosocial adversas , pudiendo llegar a producir alteraciones a nivel: <sup>[6]</sup>

- **Fisiológico:** aparición de enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, etc.
- **Psicológico:** alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, etc.
- **Emocional:** depresión, ansiedad, miedo, ira, etc.

Entre las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que pueden producirse debido a situaciones con condiciones psicosociales inadecuada o desfavorables, se encuentran: el estrés laboral, la insatisfacción laboral, problemas de

relación, desmotivación laboral, acoso laboral o mobbing, el burnout o desgaste profesional, la inseguridad y precariedad laboral. etc. <sup>[5]</sup>

Siguiendo la NTP 926 <sup>[6]</sup>, los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador. Estas consecuencias perjudiciales, pueden afectar tanto a los trabajadores, como a la organización.

Entre los efectos negativos para la organización, podemos nombrar:

- Aumento del absentismo y de la conflictividad laboral.
- Mayor intención de abandono por parte de los trabajadores.
- Falta de compromiso.
- Disminución de la productividad.
- Aumento del número de accidentes laborales, etc.

Si bien el establecimiento de los principios preventivos en el artículo 15 de la LPRL <sup>[1]</sup>, se pretende eliminar o reducir las condiciones de trabajo que resultan potencialmente peligrosas para el trabajador, en el caso de los factores psicosociales, lo que se pretende es tratar de optimizarlos, promoviendo sus efectos beneficiosos, eliminando o reduciendo los perjudiciales. <sup>[6]</sup>

Además es de destacar, que las reacciones de los trabajadores ante situaciones laborales similares, no tienen por qué ser las mismas, ya que las características propias de cada trabajador (personalidad, actitud, motivación, expectativas, necesidades, grado de adaptación, vulnerabilidad, etc.) pueden hacerle reaccionar ante los factores psicosociales de forma diferente al resto.

Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño del trabajo, de la organización, de la dirección y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico. <sup>[9, citado por 10]</sup>

Otros autores <sup>[11]</sup> definen estos riesgos como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que poseen capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador.

### 2.3.- RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

El método utilizado en el presente trabajo es el cuestionario FPSICO 4.0 Método de Evaluación Factores Psicosociales, editado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

Este trabajo trata de establecer las variables del cuestionario FPSICO 4.0 que más inciden en el grado de satisfacción de los docentes del segundo ciclo de educación infantil.

A mayor nivel de riesgo existe una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud y bienestar de los trabajadores y también en la satisfacción laboral de los mismos.

En 2018 se llevó a cabo una encuesta por el Instituto de Tecnología, Educación y Aprendizaje de la Fundación SM, para que cada docente pudiera analizar y comparar el nivel de satisfacción profesional, obteniendo la siguiente conclusión:

- El 95 % de los docentes se sienten orgullosos de su profesión, siendo los más satisfechos los docentes de educación infantil
- El 20% siente que su trabajo está correctamente valorado por la sociedad.

Vemos que la mayoría de los docentes en nuestro país, está altamente motivado y siente pasión por su profesión, pero sienten al mismo tiempo poco apoyo por la sociedad.

Queremos demostrar con este trabajo que se puede medir la satisfacción de los docentes, a través de la aplicación del método FPSICO 4.0, ya que si bien este cuestionario está diseñado para medir de forma directa 9 factores psicosociales; nosotros lo hemos utilizado también para medir la satisfacción laboral, al estar muchos de esos factores relacionados con la satisfacción.

### 3.- OBJETIVOS

#### 3.1.- OBJETIVO GENERAL

- Evaluar el grado de satisfacción laboral de los docentes de segundo ciclo de educación infantil en un centro concertado.

#### 3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el perfil sociodemográfico de los maestros de segundo ciclo de educación infantil en un centro de educación concertada y la influencia de las variables sociodemográficas en los factores de riesgo psicosociales.
- Identificar los factores de riesgo psicosociales que influyen significativamente en el grado de satisfacción laboral de los docentes.
- Implantar medidas preventivas para aumentar el grado de satisfacción de los docentes y su compromiso con la organización.

## 4.- METODOLOGIA

### 4.1.- EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

En la NTP 702 <sup>[12]</sup> sobre “El proceso de evaluación de los factores psicosociales” editada por el INSST, se establecen los aspectos a tener en cuenta en la evaluación de los riesgos psicosociales.

La LPRL <sup>[1]</sup> establece, la obligatoriedad del empresario de planificar la acción preventiva, debiendo realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 16)

Esta evaluación de riesgos laborales, se define como el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse (artículo 3.1 del RSP) <sup>[2]</sup>

### FASES DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

En la NTP 450 <sup>[13]</sup> sobre: “factores psicosociales: fases para su evaluación” y en la NTP 702 <sup>[14]</sup> sobre “el proceso de evaluación de los factores psicosociales”, se establece que para analizar los factores psicosociales y llevar a cabo su evaluación, se deben seguir una serie de fases sucesivas e interrelacionadas (véase, Figura 1):

1. Identificación de los factores de riesgo a investigar y departamento objeto de la evaluación.
2. Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de aplicar.
3. Planificación y realización del trabajo de campo.
4. Análisis de los resultados y elaboración del informe preceptivo.
5. Establecimiento del programa de intervención.
6. Seguimiento y control de las acciones preventivas adoptadas.

La etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial la constituyen las tres primeras:

- Identificación de los factores
- Elección de la metodología
- Aplicación de la metodología.

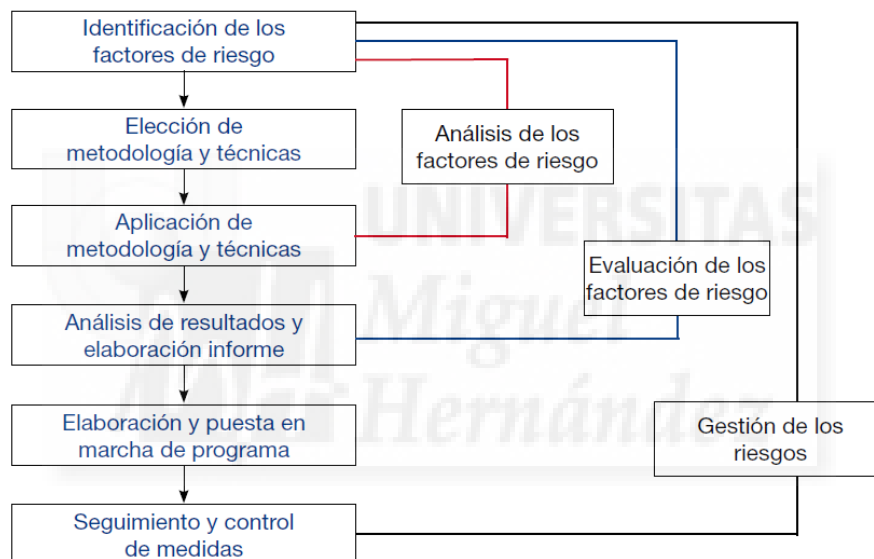
La etapa de evaluación de los factores de riesgo, está constituida por.

- Etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial
- Fase de análisis de los resultados.
- Fase de elaboración del informe.

En la evaluación se debe establecer si las condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, y en su caso las medidas preventivas a adoptar.

Definimos la **gestión de riesgos**, como el conjunto de las fases que conforman la evaluación, la intervención y el control de los riesgos psicosociales.

Figura 1. Fases de la Evaluación de los factores psicosociales



Fuente: Nogareda y Almodóvar, 2005 [14]

Según el modelo PRIMA-EF (modelo marco para la gestión de riesgo psicosocial a nivel de empresa), gestionar los riesgos psicosociales puede contribuir a: [15]

- Reducir el coste del absentismo, los errores o los accidentes, incrementando la producción.
- Reducir el coste de los tratamientos médicos y las primas de seguros y responsabilidades.
- Mejorar los procesos de trabajo y comunicación, promocionando la eficacia y eficiencia en el trabajo.



- Aumentar el atractivo de la organización de cara a sus empleados y clientes, que la ven como un buen empleador.
- Desarrollar una cultura corporativa orientada al futuro, innovadora y responsable.
- Promoción de la salud y el bienestar en la empresa, y en el ámbito comunitario en sentido amplio.

En la evaluación es importante tanto la implicación y compromiso de los trabajadores evaluados y como de los demás miembros de la organización (representantes de los trabajadores, mandos intermedios, dirección, etc.)

### ELECCION DE LA METODOLOGÍA

Para llevar a cabo la evaluación se puede optar entre dos tipos de métodos (cuantitativo o cualitativo), o bien por una combinación de ambos, en función de los factores psicosociales que hayamos identificado y de los objetivos previstos: <sup>[13 y 14]</sup>

- Método **cuantitativo**: es una metodología de investigación que utiliza preguntas y encuestas para recopilar datos cuantificables y realizar análisis estadísticos para llegar a unas conclusiones en la investigación. El método cuantitativo más empleado es el cuestionario.
- Método **cualitativo**: es una metodología de investigación basada en la “calidad” o la opinión de las personas para llevar a conclusiones en la investigación. En comparación con el método cuantitativo, los datos de este tipo de investigación no son cuantificables. Los métodos cualitativos más empleados son la entrevista, el grupo de discusión, etc.

También habrá que decidir si evaluar los factores psicosociales en general o un factor en particular: <sup>[14]</sup>

- **Evaluaciones genéricas de factores psicosociales.** Son métodos globales de evaluación, entre otros destacan:
  - FPSICO 4.0: cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial. <sup>[5]</sup>
  - ISTAS-21: versión en castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ. <sup>[16]</sup>

- Método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) para la identificación y evaluación de factores psicosociales. <sup>[17]</sup>
- **Evaluaciones específicas.** Son métodos que analizan un factor psicosocial en concreto, como por ejemplo:
  - MBI: Maslach Burnout Inventory, que evalúa el burnout. <sup>[18]</sup>
  - LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terrorization, para evaluar el acoso laboral (mobbing) <sup>[19]</sup>

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, no establece la utilización obligatoria de un instrumento en concreto para evaluar los factores de riesgo psicosocial, siendo el evaluador el que tiene que decidir la metodología que va a utilizar en función de sus objetivos.

Si no existe un procedimiento específico para evaluar los riesgos (incluidos los psicosociales), se podrán utilizar métodos o criterios recogidos en las norma UNE (acrónimo de Una Norma Española), Guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas, normas internacionales (ISO, EN) o en ausencia de los anteriores guías de otras entidades de reconocido prestigio (artículo 5 del RSP) <sup>[2]</sup>

Así, de entre los Instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial, atendiendo al artículo citado anteriormente hemos decidido utilizar para el presente trabajo el cuestionario FPSICO 4.0 para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, por haber sido este cuestionario editado por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

No hay que olvidar que el INSST, según establece el artículo 8 de la LPRL <sup>[1]</sup>, es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado cuya misión es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El FPSICO 4.0 como se ha mencionado con anterioridad es un cuestionario para realizar evaluaciones genéricas de factores psicosociales.

#### **4.2.- CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (FPSICO 4.0)**

Este punto se ha desarrollado utilizando el “Manual de uso del FPSICO 4.0” del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), cuyo objetivo es explicar las

características y funcionalidades de la aplicación, y las Notas Técnicas de Prevención (NTP) 443 y 926 <sup>[5 y 6]</sup> sobre “factores psicosociales: metodología de evaluación”

En estas NTP del INSST, se describen las principales características del método de evaluación de factores psicosociales, para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Si bien la NTP 926 <sup>[6]</sup>, hace una descripción de la versión FPSICO 3.1, como en la propia página web del INSST, al presentar la versión FPSICO 4.0, de fecha 16/10/2018, se establece que las modificaciones no afectan a aspectos psicométricos. La formulación de los ítems del cuestionario, el número de preguntas, las opciones de respuesta, los cálculos para establecer el perfil valorativo de los factores de riesgo, etc., no varían respecto a la versión anterior. Esta herramienta mantiene la estructura factorial y baremación de la versión FPSICO 3.1 y sigue respondiendo a los objetivos técnicos, funcionales, de contenido, de presentación y manejo que figuran en la NTP 926. <sup>[6]</sup>

El FPSICO 4.0 es uno de los cuestionarios más utilizados en la evaluación de riesgos psicosociales ya que presenta coeficientes de fiabilidad y de validez contrastados. <sup>[20]</sup>

Es por ello por lo que para la realización de este trabajo, hemos creído conveniente su utilización.

El FPSICO 4.0 evalúa los riesgos psicosociales que afectan a la salud y seguridad de los trabajadores, y a las organizaciones, ha sido validado en la población española, y permite además, establecer programas de intervención, seguimiento y control en el caso de considerarse conveniente. <sup>[20]</sup>

El FPSICO 4.0 está diseñado para ser administrado como Aplicación Informática para la Prevención (en adelante AIP). Además se puede generar un archivo PDF del cuestionario para ser cumplimentado manualmente, que es la modalidad utilizada en nuestra evaluación.

La AIP FPSICO 4.0 es una aplicación de acceso libre y gratuito a través del Portal de Riesgos Psicosociales de la página web del INSST.

### **DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL FPSICO 4.0**

El FPSICO 4.0 es un cuestionario de factores psicosociales compuesto por 44 preguntas, siendo algunas de ellas múltiples, por lo que en total suman 89 ítems. Se evalúan 9 factores psicosociales. Cada factor, tiene una escala de riesgo comprendido entre 0 y 10. Una mayor

puntuación significa una mayor probabilidad de riesgo. Las preguntas planteadas en el cuestionario son de respuesta cerrada previamente codificadas.

Los nueve factores que evalúa este cuestionario son: tiempo de trabajo (TT), autonomía (AU), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP), variedad/Contenido (VC), participación/supervisión (PS), interés por el trabajador/Compensación (ITC), desempeño de rol (DR), relaciones y apoyo social (RAS). En el manual de uso del FPSICO 4.0 se realiza la descripción de los nueve factores, que pasamos a desarrollar:

### **Tiempo de trabajo (TT)**

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

### **Autonomía (AU)**

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos dimensiones:

- **Autonomía temporal.** Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, la distribución de los descansos durante la jornada y el disfrute del tiempo libre para atender a cuestiones personales.
- **Autonomía decisional.** Hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos

### Carga de trabajo (CT)

Se refiere al nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

El riesgo asociado a la carga de trabajo hace referencia a un exceso (demasiado quehacer, excesiva presión temporal, multitarea...) o también a una falta de trabajo.

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- **Presiones de tiempos.** La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.
- **Esfuerzo de atención.** Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Ésta viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención que se requiere para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.
- **Cantidad y dificultad de la tarea.** La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

### Demandas psicológicas (DP)

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.)

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

### **Variedad/Contenido del trabajo (VC)**

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

### **Participación/supervisión (PS)**

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, 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.

### **Interés por el trabajador/compensación (ITC)**

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. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales

cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

### **Desempeño de rol (DR)**

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende tres aspectos fundamentales:

- **Claridad de rol.** Tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto)
- **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 trabajador.
- **Sobrecarga de rol:** se refiere a la asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas.

### **Relaciones y apoyo social (RAS)**

Este factor refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distinta frecuencia e intensidad, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,...), ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

#### **4.3.- APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO FPSICO 4.0 A DOCENTES DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL DE ENSEÑANZA CONCERTADA**

##### **LA EDUCACIÓN INFANTIL CONCERTADA**

El sistema educativo español, viene establecido en la Ley Orgánica 8/2013 para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE). [21]

El tipo de educación que se imparte en España, se establece en función de la combinación entre la forma de gestionarse y financiarse los centros educativos, coexistiendo tres tipos de educación: pública, concertada y privada.

En la educación concertada, la administración de los centros educativos es privada, financiándose de forma mayoritaria con fondos públicos. Esta financiación pública, puede ir acompañada de cuotas que realizan los padres y madres de los alumnos del centro.

Por lo tanto, será un centro de educación concertada, aquel que se financia con fondos públicos, pero que es gestionado por una organización privada.

Otro punto a tener en cuenta es que el sistema educativo español, distingue entre estudios obligatorios y estudios no obligatorios, siendo los primeros: la educación primaria y la educación secundaria obligatoria (ESO).

La educación Infantil tiene por tanto carácter voluntario y, es la etapa educativa a la que asisten los niños desde el nacimiento hasta los seis años de edad. Esta educación comprende dos ciclos educativos de tres cursos cada uno:

- Primer ciclo de infantil, desde los 0 a los 3 años.
- Segundo ciclo de infantil, desde los 3 a los 6 años.

Si bien la educación infantil es como hemos indicado una etapa voluntaria, en España prácticamente el 100% de los menores de 3 a 6 años (segundo ciclo) está escolarizado.

##### **CENTRO DE EDUCACIÓN CONCERTADA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.**

Esta evaluación de riesgos psicosociales se ha llevado a cabo en un centro de educación concertada de la provincia de Alicante.

Se trata de un centro educativo concertado gestionado por la Asociación de Madres y Padres de Alumnos (AMPA).



En este centro se encuentran matriculados alumnos en las etapas de: infantil, primaria, secundaria y bachillerato.

El segundo ciclo de educación Infantil (3 a 6 años) consta 3 niveles repartidos en 9 aulas:

- 3 aulas para alumnos de 3 años de edad.
- 3 aulas para los alumnos de 4 años de edad.
- 3 aulas para los alumnos de 5 años de edad.

El personal docente de segundo ciclo de educación infantil, está formado, por:

- Nueve maestros-tutores, especialistas en educación infantil.
- Cuatro especialistas de idiomas, con funciones también de apoyo.

### **CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DOCENTE EVALUADO**

La evaluación se ha centrado en la participación del personal docente de segundo ciclo de educación infantil de un centro de educación concertado de la provincia de Alicante, compuesto por 13 docentes. De los 13 docentes, han sido evaluados 11, (dos maestras declinaron participar), lo que supone un grado de participación del 84'6%, con la siguiente distribución (Véase tabla 1):

- **Género:** de los 11 docentes de segundo ciclo de educación infantil, que han participado en la evaluación, 9 son maestras (lo que representa el 81'8%) y hay dos docentes del sexo masculino (18'2%), encontrándose uno de ellos, realizando una sustitución a una maestra de baja por riesgo durante el embarazo, por lo que el género es eminentemente femenino.
- **Edad:** la edad media es de 41'82 años, siendo la edad máxima de 62 años y la mínima de 23 años.
- **Estado civil:**
  - 7 maestras están casadas y viven con su pareja e hijos (63'6 %)
  - 2 maestras viven con su pareja (18'2%)
  - 1 maestro está soltero y vive solo (9'1%)
  - 1 maestro está soltero y vive con sus padres (9'1%)

- **Experiencia docente.**

La media de tiempo de experiencia docente es de 16'54 años:

- 2 maestros tienen menos de 5 años de experiencia en la docencia (18'2%)

- 3 maestras tienen entre 5 y 9 años (27'3%)
- 2 maestras tienen entre 10 y 19 años (18'2%)
- 4 docentes tienen 20 años o más de experiencia docente (36'4%)
- **Nivel de estudios.** Todos los docentes son maestros de educación infantil.
- **Tipo de contrato:**
  - 9 maestros tienen contrato indefinido (81'8%).
  - 2 maestros tienen contrato temporal (18'2%)
- **Horario de trabajo:** jornada partida de 9 a 13 horas y de 15 a 17 horas de lunes a viernes. En ocasiones prolongan la jornada para asistencia a curso, reuniones, realización de festivales, jornadas de acogida, etc.
- **Nacionalidad:** Los 11 docentes evaluados son españoles de origen, así como las dos maestras que declinaron participar en la evaluación.

Como resumen, podemos describir la muestra (los 11 participantes) como eminentemente femenina (81'8%), entre los 30 y 60 años de edad (81'8%), casadas y con hijos (63'6 %), con nivel de estudios superiores (100%) y españolas (100%)

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los docentes evaluados.

		Nº	%
<b>Género</b>	Femenino	9	81,8%
	Masculino	2	18.2%
<b>Edad</b> Media= 41'82 años Rango (23-62) s= 12'54	20 a 29 años	1	9'1%
	30 a 39 años	4	36'4%
	40 a 49 años	2	18'2%
	50 a 59 años	3	27'3%
	60 o más años	1	9'1%
<b>Estado civil</b>	Vive con su pareja e hijos	7	63'6%
	Vive con su pareja	2	18'2%
	Está soltero y vive solo	1	9'1%
	Soltero y vive con sus padres	1	9'1%
<b>Estudios</b>	Superiores	11	100%
<b>Antigüedad docencia</b> Media= 16'54 años Rango (1-40) s= 13'62	Menos de 5 años	2	18'2%
	Entre 5 y 9 años	3	27'3%
	Entre 10 y 19 años	2	18'2%
	20 año o más	4	36'4%
<b>Contrato</b>	Indefinido	9	81'8%

	Temporal	2	18'2%
<b>Horario de trabajo</b>	Jornada partida de 9 a 13 horas y de 15 a 17	11	100%
<b>Nacionalidad</b>	Española	11	100%

Fuente: elaboración propia

Antes de iniciar la entrega de cuestionarios, a principios del mes de marzo de 2019, se comunicó a la dirección del centro, tanto los objetivos de la evaluación, como el carácter voluntario de la misma, obteniendo permiso para llevar a cabo el trabajo.

A mediados del mes de marzo de 2019, se mantuvo una reunión con los docentes implicados, comunicándoles el objetivo de la evaluación, y por supuesto la voluntariedad en la participación y confidencialidad de los resultados, todo ello con el objeto de implicarlos en la evaluación y obtener su compromiso.

En dicha reunión, se les entregó el cuestionario (versión lápiz y papel), junto con un sobre en blanco, para su realización en el momento y lugar que ellos eligieran, siendo dicho contestado por escrito y sin la presencia del encuestador.

Se estableció un plazo de 15 días para su realización. Una vez cumplimentado, debían dejar el cuestionario en el interior del sobre cerrado en un casillero de la Sala de Profesores.

A principios del mes de abril de 2019 fueron recogidos del citado casillero 11 sobres, procediendo a dar las gracias a la Directora de Educación Infantil por la atención que nos habían prestado, su especial disponibilidad, rogándole que hiciera extensible dicho agradecimiento a todos los docentes implicados y al centro educativo.

Se estableció una nueva cita para comunicar los resultados tanto a la dirección del centro como a los docentes tras la finalización del proceso de evaluación.

## 5.- RESULTADOS

Con la utilización en esta evaluación del cuestionario de factores psicosociales del INSST, FPSICO 4.0, se pretende conocer los factores de riesgo psicosocial que afectan a los maestros del 2º ciclo de educación infantil de un centro concertado.

En esta fase se debe proceder a una valoración de los riesgos, de manera que se pueda concluir sobre la necesidad de evitarlos, controlarlos o reducirlos.

El RSP <sup>[2]</sup> establece que a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo (artículo 5.1)

Los resultados de la evaluación deben plasmarse en el informe o informes correspondientes.

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN EL FPSICO 4.0: INFORMES

Con la AIP se pueden obtener dos tipos de informes. Estos informes tienen en cuenta solamente los cuestionarios totalmente cumplimentados:

- **Informe Agrupado.** Presenta la situación de toda la población, o de un colectivo concreto (unidad de análisis UA), más o menos amplio en función de las necesidades del administrador. La UA elegida mostrará las categorías seleccionadas individualmente.
- **Informe Comparativo** nos presenta la situación comparada y detallada de la UA elegida (que solo podrá ser 1). En este informe se presenta cómo está posicionada esa UA en las diferentes categorías que tiene. La UA elegida para este informe se mostrará completa, con todas las categorías por separado, no agrupadas.

## 5.1.- RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO FPSICO 4.0 A DOCENTES DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL DE ENSEÑANZA CONCERTADA

### BAREMACIÓN

Para interpretar las puntuaciones obtenidas, el programa proporciona finalmente la puntuación baremada, siendo su finalidad ubicar al colectivo evaluado (maestros de segundo ciclo de educación infantil de la enseñanza concertada) en los diferentes niveles de riesgo definidos.

Los niveles de riesgo, son cuatro y se han establecido en función de los resultados obtenidos en el estudio psicométrico del cuestionario. **Mayor nivel de riesgo**, significa **mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores**.

Para determinar el nivel de riesgo de los docentes de segundo ciclo de educación infantil, la puntuación de cada docente en cada factor se transforma a percentil para posteriormente contabilizar el porcentaje de docentes que se sitúan en cada una de las categorías establecidas según los criterios presentados en la tabla 2 <sup>[6]</sup>. En función de los porcentajes de trabajadores en estas categorías, se deberá valorar la existencia de riesgo en todos y cada uno de los 9 factores que valora el FPSICO 4.0.

Los cuatro riesgos se presentan gráficamente en distintos colores.

Tabla 2. Niveles de riesgo.

Percentil obtenido	Riesgo	Color
Percentil $\geq P_{85}$	<b>Muy elevado</b>	
$P_{75} \leq$ Percentil $< P_{85}$	<b>Elevado</b>	
$P_{65} \leq$ Percentil $< P_{75}$	<b>Moderado</b>	
Percentil $< P_{65}$	<b>Situación adecuada</b>	

Fuente: NTP 926 <sup>[6]</sup>

### VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. RESULTADOS DEL INFORME AGRUPADO

Se muestra en la tabla 3, el resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0.

Para facilitar la comprensión de los resultados, en la tabla se muestran primero aquellos factores donde la situación es adecuada para finalizar con aquellos en los que la situación es de riesgo.

Tabla 3. Valoración resumen de la exposición de mayor a menor situación adecuada.



Fuente: informe agrupado FPSICO 4.0

El número de docentes que se encuentra en cada nivel de riesgo, en cada uno de los factores evaluados en el cuestionario FPSICO, puede verse en la tabla 4.

Tabla 4. Número de docentes en cada nivel de riesgo por factores del FPSICO.

FACTORES PSICOSOCIALES	Número de trabajadores en cada nivel de			
	Riesgo por factores			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	R. Muy elevado
Tiempo de trabajo	11	0	0	0
Interés por el trabajador/compensación	11	0	0	0
Variedad/contenido	10	1	0	0
Relaciones y apoyo social	10	0	0	1
Desempeño de rol	9	1	0	1

Carga de trabajo	7	1	1	2
Autonomía	6	2	2	1
Demandas psicológicas	3	3	3	2
Participación/supervisión	4	0	1	6
Media trabajadores	7'89	0'89	0'78	1'44
			3'11	

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos en el cuestionario FPSICO.

### EXPOSICION DETALLADA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCAL

Para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores (número de trabajadores) expuestos en cada nivel de riesgo.

Vamos a ir viendo en primer lugar aquellos factores que se encuentran en una situación adecuada y en los que en principio no haría falta intervenir, y con posterioridad aquellos factores en los que el riesgo es mayor, lo que significa que tienen mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores.

#### FACTORES QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN ADECUADA:

De los factores de riesgo evaluados por el FPSICO 4.0, los que se encuentran en una situación adecuada, con más del 50% de los docentes en esta situación son:

- **Tiempo de trabajo** (100%), 11 docentes.
- **Interés por el trabajador-Compensación** (100%), 11 docentes.
- **Variedad y contenido del trabajo** (90'9%), 10 docentes.
- **Relaciones y apoyo social** (90'9%). 10 docentes
- **Desempeño de rol** (81'8%), 9 docentes
- **Carga de trabajo** (63'6%), 7 docentes.
- **Autonomía** (54'5%), 6 docentes.

Se observa que en 7 de los 9 factores que mide el FPSICO, el porcentaje de trabajadores que se encuentran en situación adecuada supera a aquellos que presentan riesgo.

Concretamente, entendemos que en los factores tiempo de trabajo; interés por el trabajador/compensación; variedad/contenido; relaciones y apoyo social; desempeño de rol y carga de trabajo, no habría que realizar una intervención, por ser muy superior el número de docentes que se encuentran en una situación adecuada.

Sin embargo, en los factores carga de trabajo y autonomía la diferencia es muy pequeña por lo que quizás habría que intervenir para corregir estos dos factores al alza, al objeto de conseguir que los docentes que se encuentran en zona de riesgo en los mismos (4 docentes en carga de trabajo y 5 en autonomía) puedan tras la intervención, estar en la zona de situación adecuada.

### FACTORES QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN INADECUADA O DE RIESGO:

Los Factores que se encuentran en situación de riesgo por tener un mayor porcentaje de docentes en zona de riesgo son, participación/supervisión y demandas psicológicas:

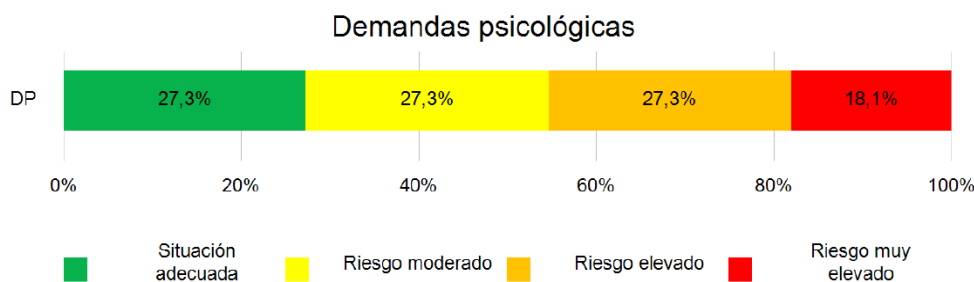
- **Demandas psicológicas:** 72'7% en zona de riesgo (8 docentes de los 11)
- **Participación/supervisión:** 63'6% en zona de riesgo (7 de los 11 docentes)

Por ser un número elevado el de los docentes que se encuentran en una situación de riesgo en estos dos factores y además alguno de ellos en situación de riesgo muy elevado, entendemos que habría que intervenir de forma inmediata.

### DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)

En este factor, el 72'7% de los docentes se encuentra en situación de riesgo (8 docentes de los 11). De estos, 2 docentes se encuentran en situación de riesgo muy elevado (18,1%), un 27,3% en situación de riesgo elevado y otro 27,3% en situación de riesgo moderado. Ver tabla 5.

Tabla 5. Exposición al factor demandas psicológicas. Nº de docentes en cada nivel de riesgo.





Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	3	3	2

Fuente: informe agrupado FPSICO 4.0

La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos bloques (9 ítems):

- Exigencias cognitivas.
- Exigencias emocionales.

### 1.- Exigencias cognitivas.

El esfuerzo intelectual al que deben hacer frente los docentes en el desempeño de sus tareas es alto, con constantes actualizaciones, adaptación a nuevas situaciones, toma de iniciativas, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, búsqueda de soluciones, etc. Perciben alta exigencia cognitiva en la realización de su trabajo. De hecho:

- Sobre la percepción que tienen sobre si su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos, 10 perciben que su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos a menudo (6 docentes), casi siempre o siempre (4 docentes).
- En cuanto a la adaptación a nuevas situaciones en su trabajo, 8 docentes perciben que tienen que adaptarse a nuevas situaciones siempre o casi siempre y 2 que en ocasiones.
- Cuando se les pregunta si su trabajo requiere tomar iniciativas, los 11 docentes manifiestan que tienen que tomar iniciativas siempre o casi siempre (1 docente), a menudo (6 docentes), o en ocasiones (4 docentes).
- Sobre la percepción que tienen si trabajo requiere tener buena memoria, Los 11 docentes perciben que su trabajo requiere tener buena memoria siempre o casi siempre (4 docentes), o a menudo (7 docentes).
- A la pregunta si su trabajo requiere ser creativo los 11 docentes manifiestan que su trabajo requiere ser creativo siempre o casi siempre (8 docentes), o a menudo (3 docentes).

### 2.- Exigencias emocionales.

Los resultados en cuanto a las exigencias emocionales, muestran que:

- Al ser preguntados si tienen que tratar directamente con personas que no están empleadas en su trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...), 9 docentes manifiestan que su trabajo requiere siempre o casi siempre tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (alumnos, padres de los mismos, etc.)
- Respecto a la frecuencia con la que tienen que ocultar sus emociones y sentimientos ante sus superiores jerárquicos, 7 docentes manifiestan que tienen que ocultar sus emociones y sentimientos ante sus superiores a veces, o a menudo, y 4 nunca o casi nunca.
- Sobre la frecuencia con la que tienen que ocultar sus emociones y sentimientos ante sus subordinados, 9 de los 11 profesores dicen que o bien no tiene trato con subordinados o bien ese trato no se produce nunca o casi nunca.
- Al ser preguntados sobre la frecuencia con la que tienen que ocultar sus emociones y sentimientos ante sus compañeros de trabajo, 7 docentes, manifiestan que nunca o casi nunca. Solo 1 docente manifiesta que a menudo tiene que reprimir dichos sentimientos ante sus compañeros.
- En cuanto a la frecuencia con la que tienen que ocultar sus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...), 9 docentes perciben que tienen que ocultar dichas emociones siempre o casi siempre (3 docentes), a menudo (2 docentes) o en ocasiones (4 docentes)
- A la pregunta si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente, los 11 docentes perciben que si, siendo la distribución: 6 docentes siempre o casi siempre, 2 a menudo y 3 a veces.
- Sobre la frecuencia en la que se espera que den una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus clientes externos (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.), 7 docentes manifiestan que siempre o casi siempre, se espera que den una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus clientes externos. 2 perciben que esa respuesta deben darla a menudo.

Con esto datos, el esfuerzo emocional al que deben hacer frente los docentes es alto situándose en una zona de riesgo.

Como ya se ha mencionado, en el factor demandas psicológicas, el 72'7% de los docentes se encuentra en situación de riesgo (8 docentes de los 11), y de estos 2 docentes se

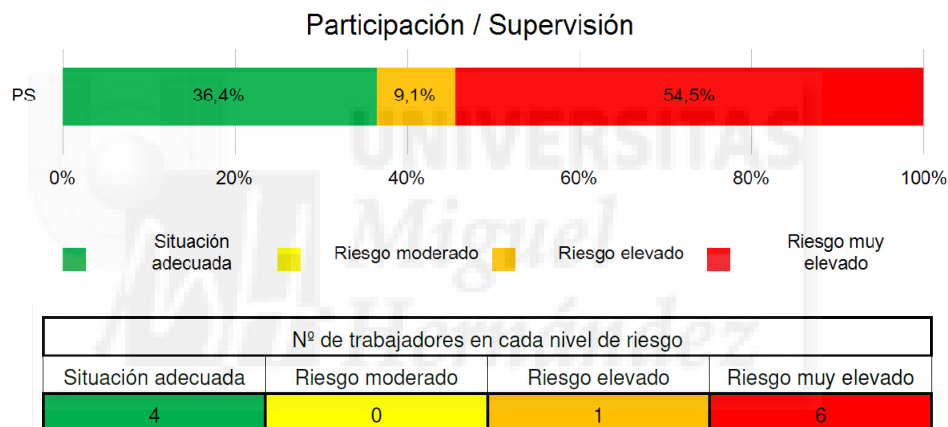
encuentra en situación de riesgo muy elevado (18,1%). Con los datos obtenidos en la evaluación es necesaria la adopción cuanto antes medidas preventivas para reducir y minimizar el riesgo en este factor.

### PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)

Es el factor psicosocial que se encuentran en situación menos favorables ya que el 54,5% de los maestros de infantil (6 docente) se encuentra en situación de riesgo muy elevado y un 9,1% (1 docente) en la situación de riesgo moderado, lo que supone un 63'6% en situación de riesgo. Ver tabla 6.

Tan sólo un 36'4% de los docentes se encuentran en situación adecuada (4 docentes)

Tabla 6. Exposición al factor participación/supervisión. Nº de docentes en cada nivel de riesgo.



Fuente: informe agrupado FPSICO 4.0

En cuanto al **grado de participación** de los docentes en los distintos aspectos de su trabajo y de la organización, existe entre los mismos la percepción de que participan y se les consulta poco. Así:

- Al Introducir cambios en los equipos y materiales, solo 2 perciben que pueden decidir y otros 4 manifiestan que se les consulta.
- Al Introducir cambios en la manera de trabajar, 2 docentes perciben que pueden decidir, 3 que se le consulta y 6 docentes manifiestan que solo reciben información.
- Respecto al lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios, 7 docentes manifiestan que sólo reciben información y 3 que se les consulta.

- En la reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo, 2 docentes manifiestan que no tienen ninguna participación y 6 que solo recibe información.
- Al establecer el nivel de participación en los cambios en la dirección o entre tus superiores, 6 docentes perciben que no tienen ninguna participación y 4 que solo reciben información.
- En la contratación de nuevos empleados, 7 docentes perciben que no tienen ninguna participación y 4 que solo reciben información.
- En la elaboración de las normas de trabajo, 4 docentes manifiestan que sólo reciben información y 3 que no tienen ninguna participación.

En general podemos apreciar que la mayoría de los docentes perciben que tienen poca participación a la hora de tomar decisiones sobre el trabajo y un porcentaje menor manifiesta que se les consulta. Por tanto hay poca intervención y colaboración a la hora de participar.

En cuanto al **grado de supervisión** de los docentes en los distintos aspectos de su trabajo y de la organización, existe entre los mismos la percepción de que se les somete a una supervisión adecuada. De hecho:

- Sobre el método para realizar el trabajo, 8 docentes, manifiestan que por parte del responsable inmediato la supervisión es adecuada. 1 Docente percibe que es excesiva.
- En la planificación del trabajo, 7 docentes, manifiestan que por parte del responsable inmediato, la supervisión sobre la planificación del trabajo es adecuada. 1 Docente percibe que es excesiva.
- En cuanto al ritmo de trabajo, 7 docentes, manifiestan que por parte del responsable inmediato, la supervisión sobre el ritmo de trabajo es adecuada. 1 Docente percibe que es excesiva.
- Respecto a la calidad del trabajo realizado, 7 docentes, manifiestan que por parte del responsable inmediato, la supervisión sobre la calidad del trabajo realizado, 1 Docente percibe que es excesiva.

En general podemos apreciar que la mayoría de los docentes (7 docentes), perciben que tienen una supervisión adecuada por parte de su superior inmediato. Es de resaltar que uno de ellos percibe que la supervisión es excesiva.

En el factor participación/supervisión, el 54,5% de los maestros de infantil (6 docente) se encuentra en situación de riesgo muy elevado y un 9,1% (1 docente) en la situación de riesgo moderado, lo que supone un 63'6% en situación de riesgo. Con los datos obtenidos en la evaluación es necesaria la intervención y adopción cuanto antes medidas preventivas para reducir y minimizar el riesgo en este factor. Sobre todo en el grado de participación que es percibido como mínimo. Sin embargo el grado de supervisión es percibido como adecuado.

Como se ha mencionado con anterioridad, hay dos factores que si bien están en la zona de situación adecuada, por tener más docentes en esta zona que en la de riesgo, es cierto que el número de docentes en situación de riesgo es elevado, por lo que hemos decido situarlos en este punto, y tratar estos factores como los otros que sí presentan mayor riesgo. Estos factores son:

- **Carga de trabajo:** 4 docentes (36'4%) presentan riesgo.
- **Autonomía:** 5 docentes (45'5% ) se encuentran en situación de riesgo

### **CARGA DE TRABAJO (CT)**

En este factor, el 63'6%, es decir 7 educadores, se encuentran en una situación adecuada. Sin embargo 4 profesores (36'4%) presentan riesgo, de los que dos (18'2%) se sitúa en situación de riesgo muy elevado.

La evaluación de carga de trabajo se recoge en tres bloques a partir de 13 ítems:

- Presiones de tiempos.
- Esfuerzo de atención.
- Cantidad y dificultad de la tarea.

#### **1.- Presiones de tiempos.**

En cuanto a la evaluación de la presión de tiempo, se detecta que:

- 8 docentes dicen que el tiempo de que disponen para realizar el trabajo es suficiente y adecuado.

- Gran parte de los evaluados percibe que no tienen que trabajar con rapidez. Así 7 docentes manifiestan que nunca o casi nunca o solo a veces. Hay 4 docentes que perciben que sí le impone trabajar con rapidez.
- En cuanto al ritmo del trabajo, todos los docentes piensan que deben acelerar el ritmo de trabajo a menudo o por lo menos en ocasiones puntuales, sin llegar a tener que hacerlo siempre o casi siempre.

Vemos que los resultados no son del todo positivos, y habría que adoptar medidas preventivas para que un mayor porcentaje de docentes se sitúe en este factor de forma adecuada, sobre todo en canto al ritmo de trabajo.

## **2.- Esfuerzo de atención.**

En este bloque sobre el esfuerzo que deben hacer los docentes para mantener la atención, los resultados indican que deben mantener una alta atención en muchos momentos y en diferentes tareas a la vez. Así:

- Respecto al tiempo de atención, y el mantenimiento exclusivo de la atención en el trabajo de forma que les impida hablar, desplazarse o, simplemente, pensar en cosas ajenas a su tarea, 8 docentes manifiestan que deben mantener una exclusiva atención en su trabajo. De estos, 3 docentes perciben que deben hacerlo siempre o casi siempre y 5 docentes a menudo. Sólo 3 docentes perciben que nunca o en ocasiones deben mantener una atención exclusiva en su trabajo.
- Sobre la Intensidad de la atención que deben mantener para realizar su trabajo, todos los docentes perciben que la atención que deben mantener en la realización de su trabajo es muy alta (6 docentes) o alta (5 docentes)
- Por lo que respecta a la atención de múltiples tareas al mismo tiempo, 7 docentes manifiestan que siempre o a menudo deben hacerlo. Por el contrario, sólo 4 docentes, lo hacen a veces, casi nunca o nunca.
- En cuanto a las Interrupciones en el trabajo, muchos de los docentes evaluados (8 docentes), manifiestan que nunca, casi nunca o en ocasiones, se producen estas, y sólo 3 docentes manifiestan que a menudo.
- El efecto de las interrupciones para 10 de los 11 docentes, de existir, nunca, casi nunca, o sólo a veces alteran la ejecución del trabajo seriamente.
- La cantidad trabajo que debe realizar es percibido como previsible. 7 docentes contestan que nunca o casi nunca la cantidad de trabajo suele ser imprevisible.

Con estos resultados, pensamos que hay que adoptar medidas preventivas sobre todo en cuanto al esfuerzo dedicado a la atención que deben prestar en la ejecución de tareas, para que un mayor porcentaje de docentes se sitúe en este factor de forma adecuada.

### 3.- Cantidad y dificultad de la tarea.

En este bloque sobre la cantidad y dificultad de la tarea, se valoran los siguientes aspectos:

- **Cantidad de trabajo:** 7 docentes consideran que la cantidad de trabajo que tienen es excesiva.
- **Dificultad del trabajo:** ninguno percibe que su trabajo sea excesivamente complicado o difícil. Así 6 docentes manifiestan que nunca o casi nunca les resulta complicado o difícil su trabajo. Para 5 docente solo a veces.
- **Necesidad de ayuda:** 9 docentes consideran que en alguna ocasión tienen que pedir consejo a alguien ante tareas difíciles, y 2 manifiestan que nunca o casi nunca
- En cuanto a **trabajar fuera del horario habitual o llevarse trabajo a casa**, sí perciben todos los docentes que lo hacen a menudo, casi siempre o siempre.

Con estos resultados, pensamos que hay que adoptar medidas preventivas sobre todo en cuanto la cantidad de trabajo, y al hecho de tenerse que quedar en el colegio fuera del horario habitual o de llevarse el trabajo a casa.

Consideramos que el hecho de que en el factor carga de trabajo, 4 de los 11 docentes se encuentren en situación de riesgo en este factor, y que de estos, dos lo estén en situación de riesgo muy elevado es motivo suficiente para aplicar medidas preventivas y tratar de eliminarlo o al menos minimizarlo.

### AUTONOMIA (AU)

En el factor Autonomía, si bien el número de docentes en situación adecuada se sitúa por encima del 50% (concretamente el 54'5%, lo que supone 6 docentes), también es cierto que el 45'5% (5 docentes) se encuentran en situación de riesgo, de los que uno (9'1%) se sitúa en situación de riesgo muy elevado. Consideramos que el hecho de que 5 de los 11 docentes se encuentren en situación de riesgo en este factor, es motivo suficiente para aplicar medidas preventivas para tratar de eliminarlo o al menos minimizarlo

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal.

- Autonomía decisional.

### 1.- Autonomía temporal.

En cuanto a la autonomía temporal los resultados no son del todo positivos, con alto porcentaje de maestros en situación de riesgo. Así:

- 9 docentes manifiestan que solo en ocasiones (8 docentes) o casi nunca o nunca (1 docente), tienen la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal.
- Sobre la distribución de pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo), la situación es inadecuada para 9 docentes, no pudiendo decidir cuándo realizarlas, De estos 7 contestan que nunca o casi nunca y 2 a veces.
- La mayoría, tampoco pueden detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitan fuera de las pausas reglamentarias, siendo la situación inadecuada, para 10 docentes, de los que 6 contestan nunca o casi nunca y 4 a veces.
- Tampoco pueden marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral. Siendo la situación inadecuada para 8 docentes, de los cuales 6 dicen que nunca o casi nunca y 2 a veces.

Ante estos resultados entendemos que hay que adoptar medidas preventivas para que mayor porcentaje de docentes se sitúen en este factor de forma adecuada.

### 2.- Autonomía decisional.

Respeto a la autonomía decisional, los resultados son, al igual que en la autonomía temporal no muy positivos, con un alto porcentaje de maestros en situación de riesgo, sobre todo en los factores:

- **Cantidad de trabajo**, donde 7 docentes, manifiestan que sólo pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo, a veces (45'55) o nunca o casi nunca (18'25).
- **Métodos, procedimientos y protocolos**, donde 8 docentes (72'8%) perciben que no tienen autonomía suficiente para tomar decisiones relativas a cómo tienen que hacer tu trabajo (36'3%) o solo a veces (36'4%).



En cuanto a la autonomía en la toma de decisiones:

- Sobre las actividades y tareas que deben realizar, 4 docentes perciben que sólo pueden tomar decisiones a veces o casi nunca o nunca.
- Si se trata de tomar decisiones relativas a la distribución de tareas a lo largo de la jornada, 5 docentes perciben que no la tienen.
- Si tenemos en cuenta la distribución del espacio de trabajo, 5 docentes perciben que no tienen autonomía suficiente.
- En lo relativo a tomar decisiones sobre la cantidad de trabajo que tienen que realizar, 7 docentes manifiestan que solo lo pueden hacer a veces, casi nunca o nunca.
- 4 docentes creen que sólo a veces pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo.
- 7 docentes manifiestan que sólo a veces, casi nunca o nunca a veces, pueden tomar decisiones relativas a la resolución de situaciones anormales o incidencias.
- Los docentes no trabajan en turnos rotatorios.

Con estos resultados y observando que hay bastantes profesores que están situados en el límite entre la zona adecuada y la zona de riesgo, creemos que hay que adoptar medidas preventivas para minimizar el número de docentes que se encuentran en riesgo o en zona próxima al riesgo, e intentar que se sitúen en este factor de forma adecuada.

### **VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS**

El método FPSICO 3.1. analiza los resultados obtenidos, diferenciando el nº de docentes que se encuentran en una situación adecuada de aquellos que se encuentran en una situación de riesgo. Así, estima que se encuentran en situación adecuada (en color verde), la suma de aquellos docentes tanto en situación adecuada como en riesgo moderado, y por otro lado estima que se encuentran en situación en riesgo (color rojo), la suma de aquellos docentes tanto en situación elevado como muy elevado.

En la evaluación, como variables o unidades de análisis (UA), se han tenido en cuenta: edad, sexo, antigüedad en la docencia y tipo de contrato laboral.

Vamos a ir presentando los resultados obtenidos teniendo en cuenta cada una de estas variables.

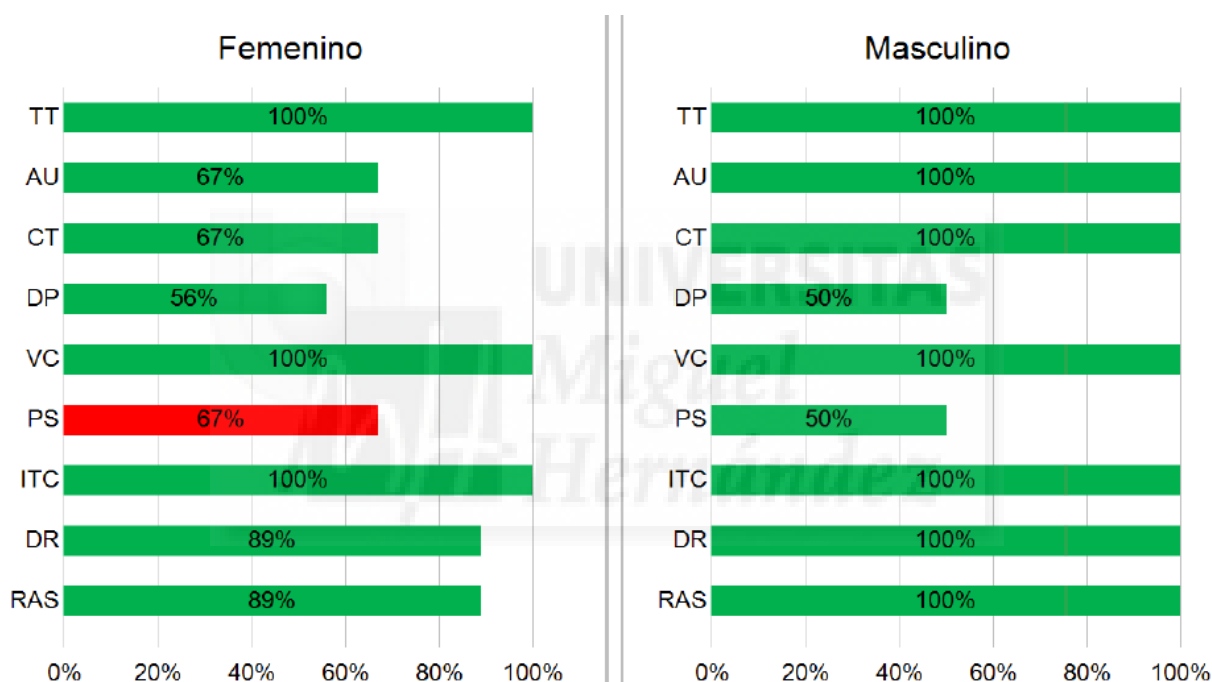
**VARIABLE SEXO**

**VALORACION DE LA EXPOSICIÓN TENIENDO EN CUENTA LA VARIABLE SEXO**

Realizamos el análisis comparativo de la exposición a los factores de riesgo psicosocial por la unidad de análisis sexo.

Mostramos en la tabla 7 el resumen sobre la prevalencia de docentes expuestos a los distintos factores que se evalúan, diferenciados por el sexo (método FPSICO 3.1)

Tabla 7. Prevalencia de la exposición teniendo en cuenta la variable sexo de los docentes:



**Mapa de riesgos psicosociales: SEXO / factor de riesgo**

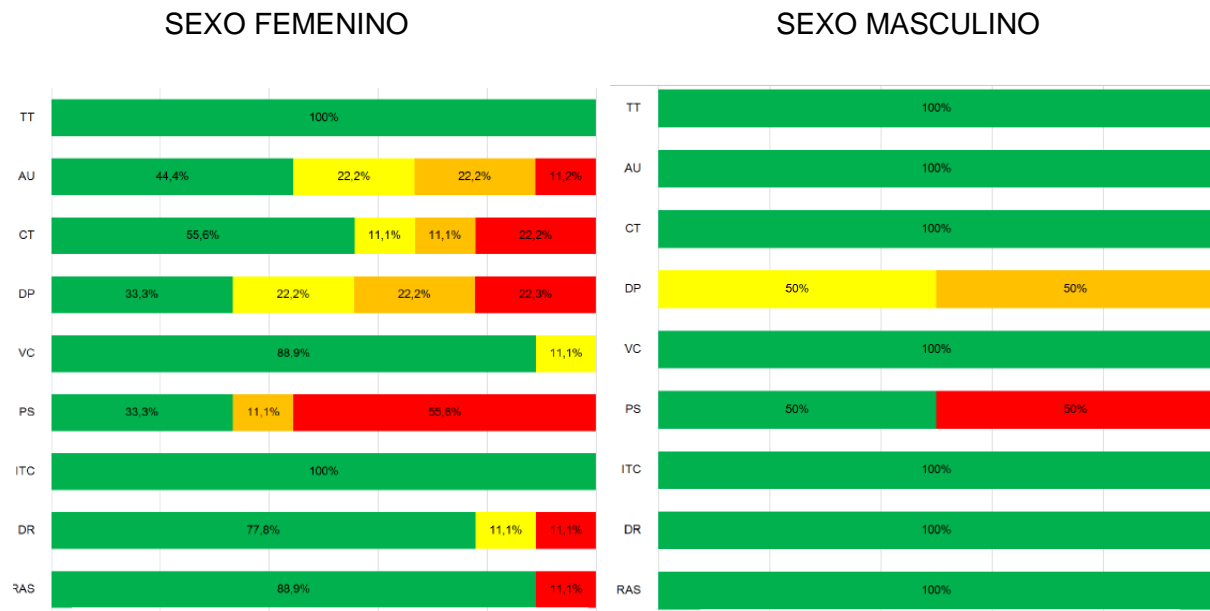
	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Femenino	100%	66,7%	66,7%	55,6%	100%	66,7%	100%	88,9%	88,9%
Masculino	100%	100%	100%	50%	100%	50%	100%	100%	100%

Fuente: informe comparativo por sexos FPSICO 4.0

En la AIP, en la unidad de análisis sexo de los docentes sólo aparece como factor en riesgo el factor participación/supervisión en el caso de las maestras, al ser en dicho factor, 6 maestras de las 9 las que se encuentran en situación de riesgo.

Mostramos en la tabla 8 el resumen sobre la prevalencia de docentes expuestos a los distintos factores que se evalúan, diferenciados por el sexo.

Tabla 8. Factores distribución factores de riesgo por sexos.



Fuente análisis agrupados por sexos FPSICO 4.0

Se expone en la tabla 9 la comparativa de los resultados obtenidos en los nueve factores para la variable sexo de los docentes. Hay que recordar que los 11 docentes evaluados han sido 9 mujeres y 2 hombres:

Tabla 9. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo por factores, distribuidos por sexos.

FACTORES PSICOSOCIALES	Sexo	Número de trabajadores en cada nivel de riesgo por factores (distribuidos por sexos)			
		Situación adecuada	Riesgo		
			Moderado	Elevado	Muy
Tiempo de trabajo	Femenino	9	0	0	0
	Masculino	2	0	0	0
	Total	11	0		
Interés por el trabajador/compensación	Femenino	9	0	0	0
	Masculino	2	0	0	0
	Total	11	0		
Variedad/contenido	Femenino	8	1	0	0
	Masculino	2	0	0	0
	Total	10	1		
Relaciones y apoyo social	Femenino	8	0	0	1
	Masculino	2	0	0	0
	Total	10	1		

Desempeño de rol	Femenino	7	1	0	1
	Masculino	2	0	0	0
	Total	9	2		
Carga de trabajo	Femenino	5	1	1	2
	Masculino	2	0	0	0
	Total	7	4		
Autonomía	Femenino	4	2	2	1
	Masculino	2	0	0	0
	Total	6	5		
Demandas psicológicas	Femenino	3	2	2	2
	Masculino	0	1	1	0
	Total	3	8		
Participación/supervisión	Femenino	3	0	1	5
	Masculino	1	0	0	1
	Total	4	7		

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos en el cuestionario FPSICO.

#### Análisis de resultados. Diferencias por sexo:

- **Mujeres:**

- **Situación adecuada:** tiempo de trabajo, interés por el trabajador/compensación, variedad/contenido, relaciones y apoyo social, desempeño de rol y carga de trabajo. En estos factores el número de mujeres en situación adecuada supera a las que se encuentran en situación de riesgo.
- **Situación de riesgo:** autonomía (5 docentes, 55'5%), demandas psicológicas (6 docentes, 66'6%) y participación/supervisión (6 mujeres, 66'6%), de las que 5 están en situación de riesgo muy elevado). Como ya se explicó en otro apartado en estos factores se debería intervenir adoptando medidas preventivas con la finalidad de minimizarlos.

- **Hombres:**

- **Situación adecuada:** tiempo de trabajo, interés por el trabajador/compensación, variedad/contenido, relaciones y apoyo social, desempeño de rol, carga de trabajo y autonomía.

- Situación de riesgo:** demandas psicológicas (los 2 docentes, 100%). Incluimos aquí el factor participación/supervisión porque de los 2 docentes, el que se encuentra en riesgo lo está con una categorización de muy elevado (50%). En estos dos factores se debería intervenir adoptando medidas preventivas con la finalidad de minimizarlos.

Por sexos, observamos que las mujeres están sometidas a más riesgos que los hombres y que en ambos casos los factores con más riesgos son demandas psicológicas y participación/supervisión.

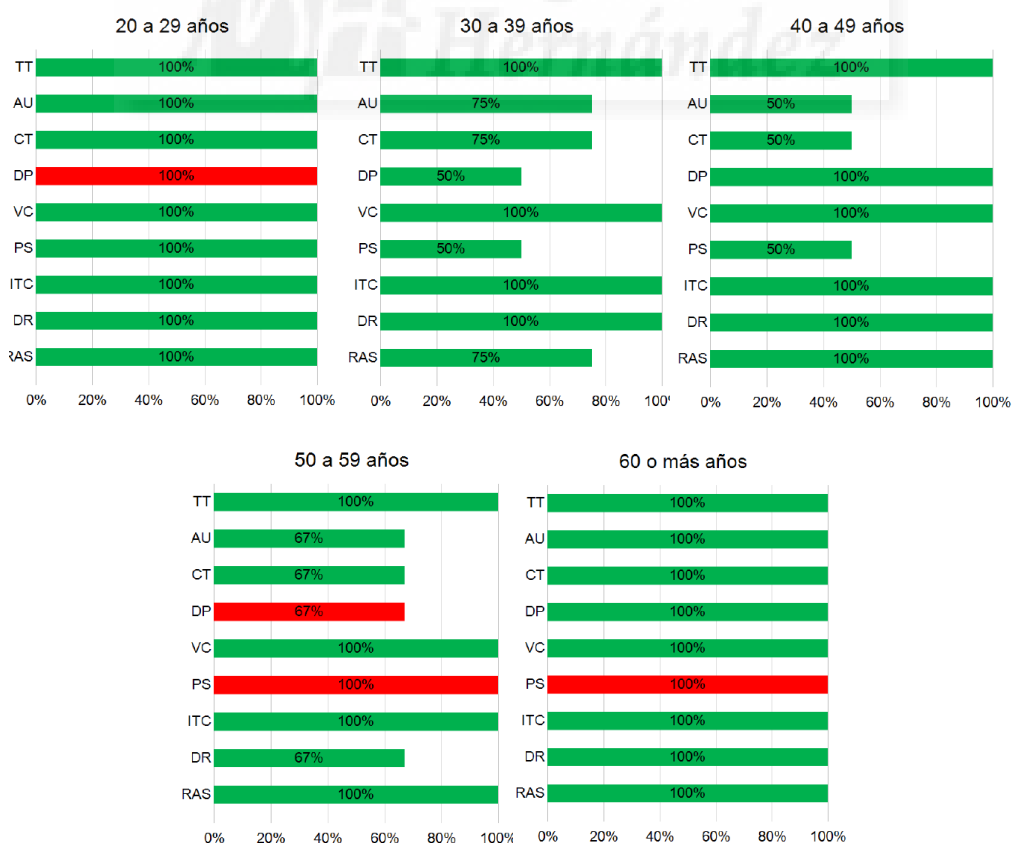
### VARIABLE EDAD

#### VALORACION DE LA EXPOSICIÓN TENIENDO EN CUENTA LA VARIABLE EDAD

Realizamos el análisis comparativo de la exposición a los factores de riesgo psicosocial por la unidad de análisis grupo de edad de los docentes.

Mostramos en la tabla 10 el resumen sobre la prevalencia de docentes expuestos a los distintos factores que se evalúan, diferenciados por grupos de edad (método FPSICO 3.1)

Tabla 10. Prevalencia de la exposición teniendo en cuenta la variable grupo de edad.



**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
20 a 29 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
30 a 39 años	100%	75%	75%	50%	100%	50%	100%	100%	75%
40 a 49 años	100%	50%	50%	100%	100%	50%	100%	100%	100%
50 a 59 años	100%	66.7%	66.7%	66.7%	100%	100%	100%	66.7%	100%
60 o más años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: informe comparativo por grupo de edad FPSICO 4.0

En la AIP, en la unidad de análisis grupos de edad de los docentes, aparecen como factores en riesgo los siguientes:

- **20 a 29 años**, sólo hay un docente, y en el factor demandas psicológicas presente riesgo elevado.
- **50 o 59 años**, hay 3 maestras:
  - En el factor **demandas psicológicas**: Una se encuentra en situación de riesgo elevado y la otra en riesgo muy elevado (total 66'75%) La otra se encuentra en situación adecuada.
  - En el factor **participación/supervisión**, las 3 se encuentran en una situación de riesgo muy elevado.
- **60 años o más**, solo hay un docente masculino y en el factor participación/supervisión, presenta un riesgo muy elevado.

#### 20 A 29 AÑOS DE EDAD

En la tabla 11 se observa la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el docente que se encuentra en el grupo de edad de 20 a 29 años.

Tabla 11. Factores distribución factores de riesgo de 20 a 29 años de edad.



Fuente: informe agrupado por edad de 20 a 29 años.

El docente comprendido entre 20 y 29 años de edad, está sometido en el factor demandas psicológicas a un riesgo elevado. Habría que adoptar medidas preventivas para intentar minimizar o reducir este riesgo. En los demás factores se encuentra en zona adecuada.

### 30 A 39 AÑOS DE EDAD

En la tabla 12 se observa la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial las cuatro docentes que se encuentran en el grupo de edad de 30 a 39 años.

Tabla 12. Distribución de factores de riesgo en grupo de 30 a 39 años de edad.



Fuente: informe agrupado por edad de 30 a 39 años

### 40 A 49 AÑOS DE EDAD

En la tabla 13 se observa la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en las dos docentes que se encuentran en el grupo de edad de 40 a 49 años.

Tabla 13. Factores distribución factores de riesgo de 40 a 49 años de edad.

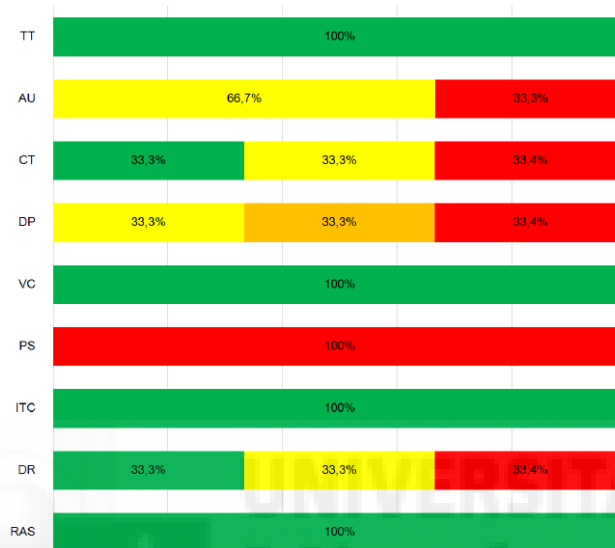


Fuente: informe agrupado por edad de 40 a 49 años

50 A 59 AÑOS DE EDAD

En la tabla 14 se observa la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en las tres docentes que se encuentran en el grupo de edad de 50 a 59 años.

Tabla 14. Distribución factores de riesgo de 50 a 59 años de edad.



Fuente: informe agrupado por edad de 50 a 59 años

DE 60 AÑOS O MÁS

En la tabla 15 se observa la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el docente que se encuentra en el grupo de edad de 60 o más.

Tabla 15. Distribución factores de riesgo por edad de 60 años o más.



Fuente: informe agrupado por edad de 60 años o más



El docente que tiene más de 60 años, está sometido en los factores demandas psicológicas y Participación/supervisión a riesgo. Concretamente en el factor demandas psicológicas el riesgo es moderado y en el de participación/supervisión el riesgo es muy elevado. En los demás factores se encuentra en zona adecuada. En este caso es importante adoptar medidas correctoras para que dicha situación de riesgo se reduzca lo máximo posible.

Se expone en la tabla 16 la comparativa de los resultados obtenidos en los nueve factores para la variable edad de los docentes.

Tabla 16. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo por factores, distribuidos por grupos de edad.

FACTORES PSICOSOCIALES	Grupos de edad	Situación adecuada	Riesgo		
			Moderado	Elevado	Muy elevado
Tiempo de trabajo	20 a 29	1	0	0	0
	30 a 39	4	0	0	0
	40 a 49	2	0	0	0
	50 a 59	3	0	0	0
	60 o +	1	0	0	0
		11	0		
Interés por el trabajador/compensación	20 a 29	1	0	0	0
	30 a 39	4	0	0	0
	40 a 49	2	0	0	0
	50 a 59	3	0	0	0
	60 o +	1	0	0	0
		11	0		
Variedad/contenido	20 a 29	1	0	0	0
	30 a 39	3	1	0	0
	40 a 49	2	0	0	0
	50 a 59	3	0	0	0
	60 o +	1	0	0	0
		10	1		
Relaciones y apoyo social	20 a 29	1	0	0	0
	30 a 39	3	0	0	1
	40 a 49	2	0	0	0
	50 a 59	3	0	0	0
	60 o +	1	0	0	0
		10	1		
	20 a 29	1	0	0	0
	30 a 39	4	0	0	0

Desempeño de rol	40 a 49	2	0	0	0
	50 a 59	1	1	0	1
	60 o +	1	0	0	0
		9	2		
Carga de trabajo	20 a 29	1	0	0	0
	30 a 39	3	0	0	1
	40 a 49	1	0	1	0
	50 a 59	1	1	0	1
	60 o +	1	0	0	0
		7	4		
Autonomía	20 a 29	1	0	0	0
	30 a 39	3	0	1	0
	40 a 49	1	0	1	0
	50 a 59	0	2	0	1
	60 o +	1	0	0	0
		6	5		
Demandas psicológicas	20 a 29	0	0	1	0
	30 a 39	2	0	1	1
	40 a 49	1	1	0	0
	50 a 59	0	1	1	1
	60 o +	0	1	0	0
		3	8		
Participación/supervisión	20 a 29	1	0	0	0
	30 a 39	2	0	0	2
	40 a 49	1	0	1	0
	50 a 59	0	0	0	3
	60 o +	0	0	0	1
		4	7		

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos en el cuestionario FPSICO.

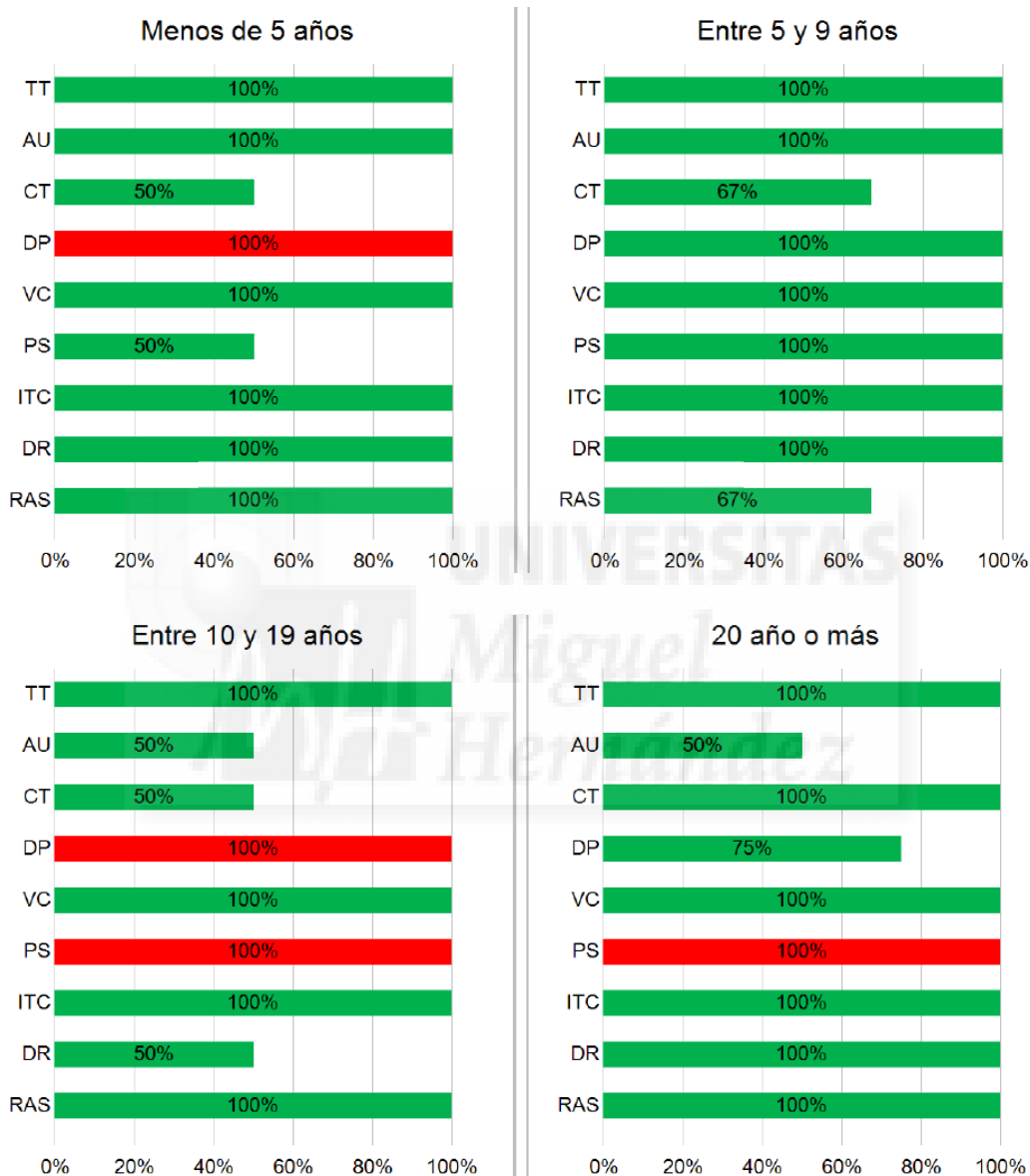
### VARIABLE AÑOS ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA

VALORACION DE LA EXPOSICIÓN TENIENDO EN CUENTA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA

Realizamos el análisis comparativo de la exposición a los factores de riesgo psicosocial por la unidad de análisis años de antigüedad en la docencia.

Mostramos en la tabla 17 el resumen sobre la prevalencia de docentes expuestos a los distintos factores que se evalúan, diferenciados por antigüedad en la docencia (método FPSICO 3.1)

Tabla 17. Prevalencia de la exposición teniendo en cuenta la variable antigüedad en la docencia.



Mapa de riesgos psicosociales: ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA / factor de riesgo

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Menos de 5 años	100%	100%	50%	100%	100%	50%	100%	100%	100%
Entre 5 y 9 años	100%	100%	66,7%	100%	100%	100%	100%	100%	66,7%
Entre 10 y 19 años	100%	50%	50%	100%	100%	100%	100%	50%	100%
20 año o más	100%	50%	100%	75%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: informe comparativo por antigüedad en la docencia FPSICO 4.0

En la AIP, en la unidad de análisis antigüedad en la docencia, aparecen como factores en riesgo los siguientes:

- **Menos de 5 años**, hay 2 docentes. En el factor demandas psicológicas presentan uno de ellos riesgo elevado (maestro) y el otro riesgo muy elevado (maestra).
- **Entre 5 y 9 años**, hay 3 docentes femeninas: Las tres se encuentran en situación adecuada.
- **Entre 10 y 19 años**, hay dos maestras. Presentan riesgo en los factores:
  - **Demandas psicológicas**: Las dos docentes presentan riesgo elevado.
  - **Participación/supervisión**: Las dos docentes presentan riesgo muy elevado.
- **20 años o más**, hay 4 docentes. De ellos 3 presentan riesgo muy elevado en el factor participación/supervisión (1 de ellos es un docente masculino). Una docente presenta riesgo elevado.

#### MENOS DE 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA

En la tabla 18 se observa la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en los dos docentes (maestro y maestra) con menos de 5 años de antigüedad.

Tabla 18. Distribución factores de riesgo de los 2 docentes con menos de 5 años de antigüedad.



Fuente: informe agrupado por docentes con menos de 5 años en antigüedad en la docencia FPSICO.

Factores psicosociales en situación de riesgo de los 2 docentes con menos de 5 años de antigüedad:

- **Carga de trabajo:** de los 2 docentes, se encuentra uno de ellos en situación adecuada (docente varón) y la docente mujer en situación de riesgo muy elevado.
- **Demandas psicológicas:** El docente varón se encuentra en situación de riesgo elevado y la docente mujer en situación de riesgo muy elevado.
- **Variedad de contenido:** La docente mujer presenta riesgo moderado en este factor.
- **Participación/supervisión:** El maestro presenta situación adecuada y la maestra en situación de riesgo muy elevado.

La maestra que tiene menos de 5 años de experiencia, presenta un riesgo muy elevado en los factores carga de trabajo, demandas psicológicas y participación/supervisión, y riesgo elevado en el factor variedad de contenido.

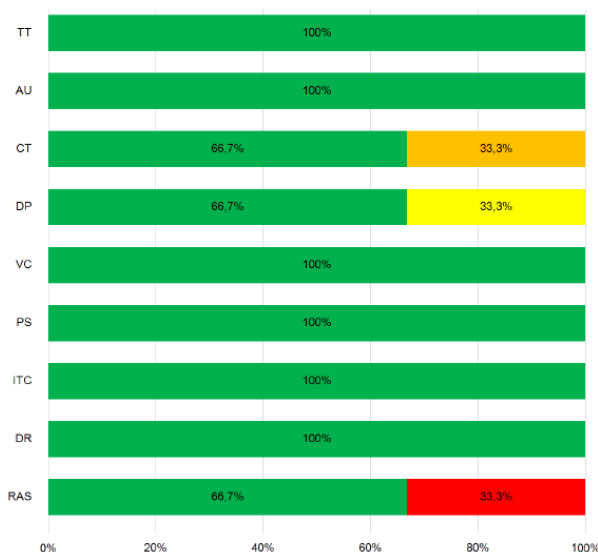
El maestro con menos de 5 años de experiencia presenta riesgo elevado en el factor demandas psicológicas.

Podemos afirmar que la maestra en los factores antes indicados presenta un riesgo elevado o muy elevado que debe ser minimizado por lo que deberán adoptarse medidas preventivas para minimizarlos. Respecto al maestro también presenta riesgo elevado en el factor demandas psicológicas por lo que también se tendrán que adoptar medidas preventivas.

#### ENTRE 5 Y 9 AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE

En la tabla 19 se observa la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en las tres docentes que tienen entre 5 y 9 años de experiencia docente.

Tabla 19. Distribución factores de riesgo de las 3 docentes que tienen entre 5 y 9 años de experiencia docente



Fuente: informe agrupado por docentes que tienen entre 5 y 9 años de experiencia docente FPSICO.

Factores psicosociales en situación de riesgo de las 3 docentes que tienen entre 5 y 9 años de experiencia docente:

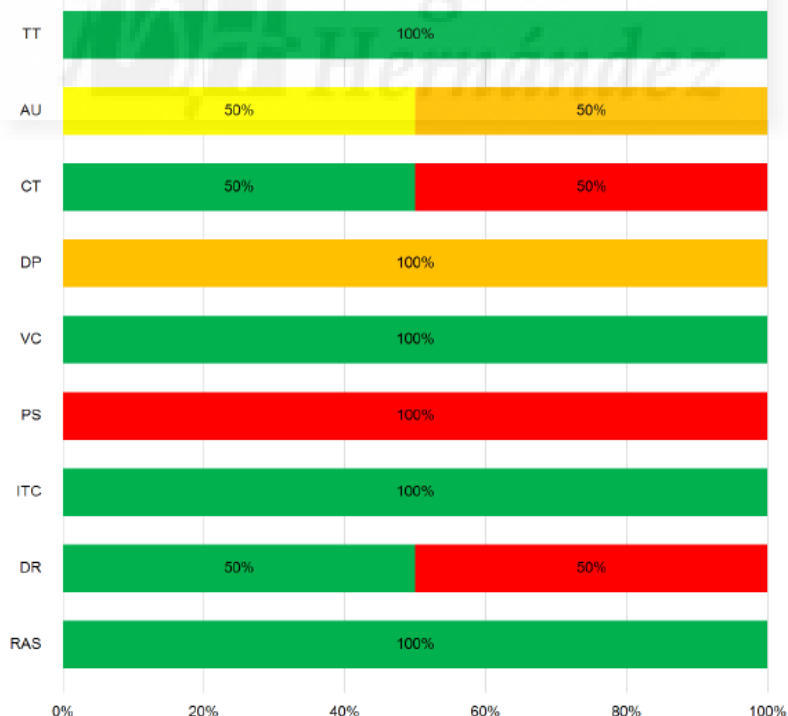
- **Carga de trabajo:** de las 3 docentes, se encuentran 2 de ellas en situación adecuada y otra docente en situación de riesgo elevado.
- **Demandas psicológicas:** de las 3 docentes, se encuentran 2 de ellas en situación adecuada y otra docente en situación de riesgo moderado.
- **Relaciones y apoyo social:** 2 maestras se encuentran en situación adecuada y una en situación de riesgo muy elevado

Observamos que hay en los tres factores anteriores una docente que presenta situación de riesgo muy elevado en relaciones, en apoyo social situación de riesgo elevado y en demandas psicológicas riesgo moderado.

#### ENTRE 10 Y 19 AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE

En la tabla 20 se observa la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en las dos docentes que tienen entre 10 y 19 años de experiencia docente.

Tabla 20. Distribución factores de riesgo de las 2 docentes que tienen entre 10 y 19 años de docencia.



Fuente: informe agrupado por docentes que tienen entre 10 y 19 años de experiencia docente FPSICO.

Factores psicosociales en situación de riesgo de las 2 docentes que tienen entre 10 y 19 años de experiencia docente:

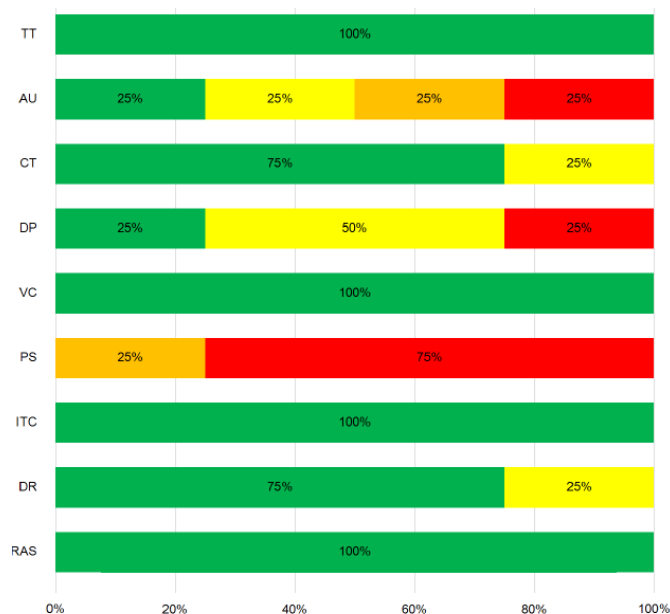
- **Autonomía:** Las dos docentes presenta riesgo en este factor. Una de ellas riesgo moderado y la otra riesgo elevado.
- **Carga de trabajo:** de las dos docentes, una de ellas se encuentra en situación adecuada y la otra en riesgo muy elevado.
- **Demandas psicológicas:** Las dos docentes se encuentran en situación de riesgo elevado.
- **Participación/supervisión:** Las dos docentes se encuentran en situación de riesgo muy elevado.
- **Desempeño de rol:** de las dos docentes, una de ellas se encuentra en situación adecuada y la otra en riesgo muy elevado.

Observamos que en los cinco factores anteriores las docentes presentan riesgo elevado o muy elevado.

## 20 AÑOS O MÁS DE EXPERIENCIA DOCENTE

En la tabla 21 se observa la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en las tres maestras y el maestro que tienen más de 20 años de experiencia docente.

Tabla 21. Distribución factores de riesgo de los 4 docentes con más de 20 años de docencia.



Fuente: informe agrupado por docentes que tienen más de 20 años de experiencia docente FPSICO.

Factores psicosociales en situación de riesgo de los 4 docentes con más de 20 años de experiencia docente:

- **Autonomía:** de los cuatro docentes, presenta cada uno de ellos se encuentra en una situación distinta: uno en situación adecuada, otro en riesgo moderado, otro en riesgo elevado y el último en riesgo muy elevado (3 docentes en riesgo)
- **Carga de trabajo:** uno de los cuatro docentes, presente riesgo moderado.
- **Demandas psicológicas:** dos docentes se encuentran en situación de riesgo moderado y otro en riesgo muy elevado (3 docentes en riesgo)
- **Participación/supervisión:** tres docentes se encuentran en situación de riesgo muy elevado y uno en riesgo moderado (los 4 docentes en riesgo)
- **Desempeño de rol:** un docente se encuentra en situación de riesgo moderado

Observamos que de estos cinco factores el que más problemas plantea es el de participación/supervisión, ya que de los cuatro docentes, tres presentan riesgo muy elevado. Otros factores conflictivos son el de autonomía ya que en este hay tres docentes en situación de riesgo (moderado, elevado y muy elevado) y el de demandas psicológicas en el que dos docentes se encuentran en situación de riesgo moderado y otro en riesgo muy elevado. Habrá que adoptar medidas preventivas en estos factores.

Se expone en la tabla 22 la comparativa de los resultados obtenidos en los nueve factores para la variable años de experiencia docente.

Tabla 22. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo por factores, distribuidos por años de experiencia docente.

FACTORES PSICOSOCIALES	Años experiencia	Situación adecuada	Riesgo		
			Moderado	Elevado	Muy elevado
Tiempo de trabajo	Menos 5	2	0	0	0
	De 5 a 9	3	0	0	0
	De 10 a 19	2	0	0	0
	20 o +	4	0	0	0
		11	0		
Interés por el trabajador/compensación	Menos 5	2	0	0	0
	De 5 a 9	3	0	0	0
	De 10 a 19	2	0	0	0
	20 o +	4	0	0	0
		11	0		
	Menos 5	1	1	0	0



Variedad/contenido	De 5 a 9	3	0	0	0
	De 10 a 19	2	0	0	0
	20 o +	4	0	0	0
		10	1		
Relaciones y apoyo social	Menos 5	2	0	0	0
	De 5 a 9	2	0	0	1
	De 10 a 19	2	0	0	0
	20 o +	4	0	0	0
		10	1		
Desempeño de rol	Menos 5	2	0	0	0
	De 5 a 9	3	0	0	0
	De 10 a 19	1	0	0	1
	20 o +	3	1	0	0
		9	2		
Carga de trabajo	Menos 5	1	0	0	1
	De 5 a 9	2	0	1	0
	De 10 a 19	1	0	0	1
	20 o +	3	1	0	0
		7	4		
Autonomía	Menos 5	2	0	0	0
	De 5 a 9	3	0	0	0
	De 10 a 19	0	1	1	0
	20 o +	1	1	1	1
		6	5		
Demandas psicológicas	Menos 5	0	0	1	1
	De 5 a 9	2	1	0	0
	De 10 a 19	0	0	2	0
	20 o +	1	2	0	1
		3	8		
Participación/supervisión	Menos 5	1	0	0	1
	De 5 a 9	3	0	0	0
	De 10 a 19	0	0	0	2
	20 o +	0	0	1	3
		4	7		

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos en el cuestionario FPSICO.

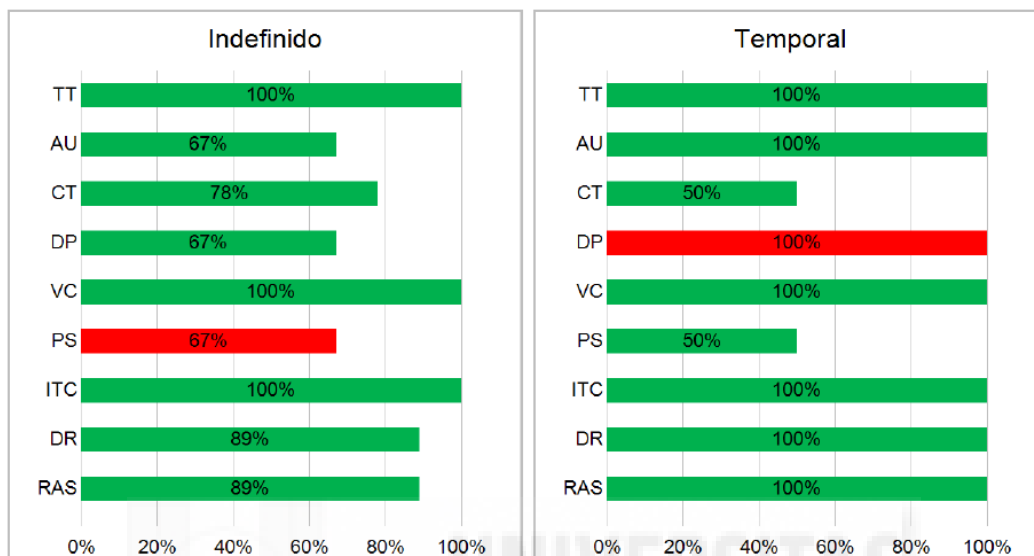
## VARIABLE TIPO DE CONTRATO LABORAL

VALORACION DE LA EXPOSICIÓN TENIENDO EN CUENTA LA VARIABLE TIPO DE CONTRATO LABORAL

Realizamos el análisis comparativo de la exposición a los factores de riesgo sicosocial por la unidad de análisis tipo de contrato laboral.

Mostramos en la tabla 23 el resumen sobre la prevalencia de docentes expuestos a los distintos factores que se evalúan, diferenciados por el tipo de contrato laboral (método FPSICO 3.1)

Tabla 23. Prevalencia de la exposición teniendo en cuenta la variable tipo de contrato de los docentes.



Mapa de riesgos psicosociales: TIPO DE CONTRATO LABORAL / factor de riesgo

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Indefinido	100%	66,7%	77,8%	66,7%	100%	66,7%	100%	88,9%	88,9%
Temporal	100%	100%	50%	100%	100%	50%	100%	100%	100%

Fuente: informe comparativo por antigüedad en la docencia FPSICO 4.0

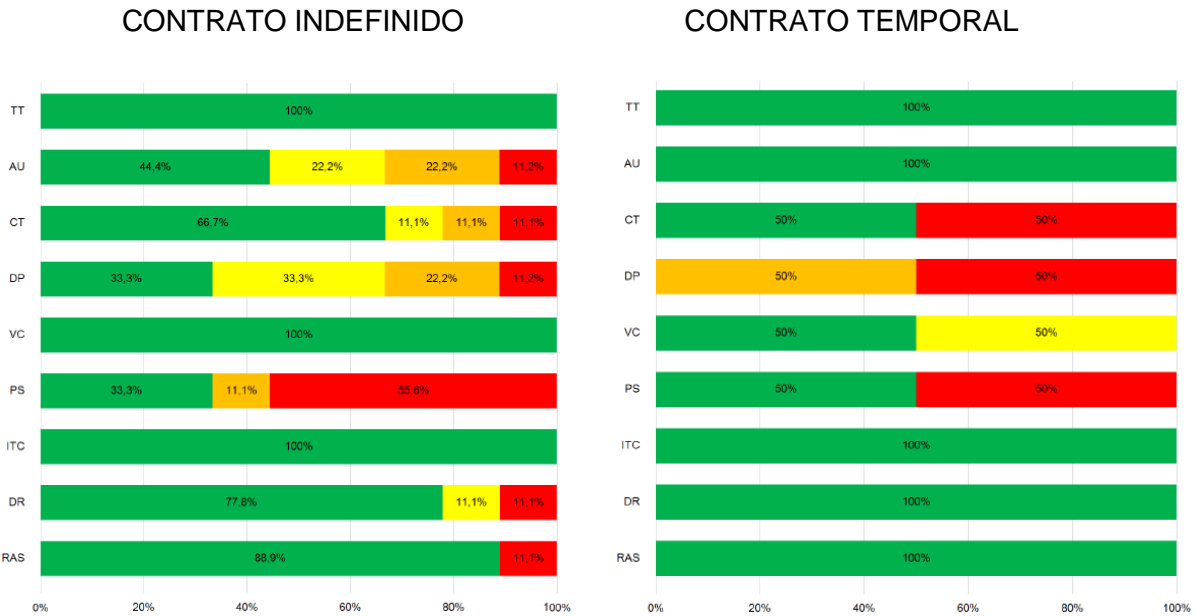
En la AIP, en la unidad de análisis tipo de contrato laboral de los docentes, aparecen como factores de riesgos:

- **En el caso de contrato indefinido:** en el factor participación/supervisión de los nueve docentes que tienen este tipo de contrato, 3 docentes están en situación adecuada, 1 presenta riesgo elevado y cinco están en riesgo muy elevado.
- **Contrato temporal:** en el factor demandas psicológicas, de los dos docentes que tienen contrato laboral temporal (un maestro y una maestra), el maestro presenta riesgo elevado y la maestra riesgo muy elevado

Tendrán que adoptarse medidas preventivas para tratar d minimizar estos dos factores de riesgo.

Mostramos en la tabla 24 el resumen sobre la prevalencia de los docentes expuestos a los distintos factores que se evalúan, diferenciados por el tipo de contrato.

Tabla 24. Distribución factores de riesgo por tipo de contrato.



Fuente análisis agrupados por sexos FPSICO 4.0

Se expone en la tabla 25 la comparativa de los resultados obtenidos en los nueve factores para la variable antigüedad en la docencia.

Tabla 25. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo por factores, distribuidos por la antigüedad en la docencia.

FACTORES PSICOSOCIALES	Tipo Contrato	Situación adecuada	Riesgo		
			Moderado	Elevado	Muy elevado
Tiempo de trabajo	Indefinido	9	0	0	0
	Temporal	2	0	0	0
		11	0		
Interés por el trabajador/compensación	Indefinido	9	0	0	0
	Temporal	2	0	0	0
		11	0		
Variedad/contenido	Indefinido	9	0	0	0
	Temporal	1	1	0	0
		10	1		
Relaciones y apoyo social	Indefinido	8	0	0	1
	Temporal	2	0	0	0
		10	1		
Desempeño de rol	Indefinido	7	1	0	1
	Temporal	2	0	0	0
		9	11		

Carga de trabajo	Indefinido	6	1	1	1
	Temporal	1	0	0	1
		7	4		
Autonomía	Indefinido	4	2	2	1
	Temporal	2	0	0	0
		6	5		
Demandas psicológicas	Indefinido	3	3	2	1
	Temporal	0	0	1	1
		3	8		
Participación/supervisión	Indefinido	3	0	1	5
	Temporal	1	0	0	1
		4	7		

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos en el cuestionario FPSICO.

### Análisis de resultados. Diferencias por tipo de contrato:

- **Indefinido:**
  - **Situación adecuada:** tiempo de trabajo, carga de trabajo, interés por el trabajador/compensación, variedad/contenido, relaciones y apoyo social, desempeño de rol.
  - **Situación de riesgo:** autonomía, demandas psicológicas y participación/supervisión y carga de trabajo.
- **Temporal:**
  - **Situación adecuada:** tiempo de trabajo, autonomía, interés por el trabajador/compensación, relaciones y apoyo social, desempeño de rol.
  - **Situación de riesgo:** demandas psicológicas.
  - En una situación intermedia se encuentran los factores:
    - Variedad/contenido (1 docente se encuentra en situación adecuada y el otro en riesgo moderado)
    - Carga de trabajo (1 docente se encuentra en situación adecuada y el otro en riesgo muy elevado)
    - Participación/supervisión (1 docente se encuentra en situación adecuada y el otro en riesgo muy elevado)

## 5.2.- LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL FPSICO 4.0 Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Un maestro satisfecho está en disposición de enseñar mejor, alcanzando mayor motivación, competencia profesional y compromiso, por lo que es capaz de ofrecer una educación de calidad.

La satisfacción en el trabajo podemos definirla como, la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico. [22]

La satisfacción laboral es uno de los principales indicadores de calidad de vida laboral. [22]

La satisfacción laboral podemos definirla también como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". [23 y 24]

Dar una definición precisa de lo que es la satisfacción laboral no es tarea fácil, y prueba de ello es la cantidad de definiciones que existen. Lo que sí tenemos más claro es que la satisfacción laboral está relacionada con la percepción de bienestar y el sentimiento de encontrarse a gusto con el trabajo.

La satisfacción laboral de los docentes la podemos definir como el estado emocional positivo que experimenta el docente en su labor de enseñar, al percibir que sus aportaciones resultan eficaces y son valoradas por los demás (tanto por sus alumnos como por el resto de docentes y la comunidad en general)

En la satisfacción laboral, influyen tanto aspectos personales como del propio trabajo, pudiendo estas circunstancias condicionar la respuesta de tipo afectivo del trabajador hacia los diferentes aspectos del trabajo que desempeña.

Para medir la satisfacción laboral, se pueden emplear diversos métodos [22]. Por ejemplo, uno de los más sencillos es preguntar directamente a los trabajadores si están satisfechos o no con su trabajo.

Otra pregunta que se le puede hacer al trabajador para saber si está satisfecho, es si volvería a elegir la misma profesión. En ambos tipos de pregunta se obtienen altos porcentajes.

Otra forma de medir la satisfacción es mediante cuestionarios específicos.

En nuestro caso lo que pretendemos es evaluar la satisfacción laboral de los docentes de forma indirecta, a través del cuestionario FPSICO, conociendo los factores que más se relacionan con el grado de satisfacción laboral.

Los autores de la investigación <sup>[20]</sup> citada en la NTP 926 <sup>[6]</sup>, demostraron las propiedades psicométricas del instrumento de valoración de los riesgos psicosociales FPSICO 3.1.

En su estudio, además de aplicar dicho cuestionario, y con la intención de evaluar la validez de criterio, aplicaron también la Escala General de Satisfacción <sup>[23 y 25]</sup> y el Cuestionario de Salud General. <sup>[26]</sup>

- La **Escala General de Satisfacción**, consta de 15 ítems, y se obtienen tres subescalas:
  - Satisfacción general.
  - Satisfacción **intrínseca**: aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc.
  - Satisfacción **extrínseca**: aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc.
- El **Cuestionario de Salud General**, consta de 28 ítems que se distribuyen en cuatro subescalas (aunque solo 3 de estas subescalas se utilizaron en el estudio):
  - Síntomas somáticos.
  - Ansiedad e insomnio.
  - Disfunción social.
  - Depresión grave, (esta subescala no fue administrada en el citado trabajo de investigación)

Como el propio equipo de investigación explicaba, se compararon las puntuaciones obtenidas en el instrumento de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO con las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario General de Satisfacción y el Cuestionario de Salud General, con la intención de establecer la relación (empleando el coeficiente de correlación producto momento de Pearson) entre las puntuaciones de dichos instrumentos.

Los coeficientes obtenidos se interpretaron siguiendo los siguientes criterios <sup>[27]</sup>:

- Inadecuado:  $r < 0,20$ .

- Suficiente:  $0,20 \leq r < 0,35$ .
- Buena:  $0,35 \leq r < 0,45$ .
- Muy buena:  $0,45 \leq r < 0,55$ .
- Excelente:  $r \geq 0,55$

En la tabla 26 aparecen las correlaciones entre los factores del FPSICO y la Escala General de Satisfacción

Tabla 26. Coeficientes de correlación entre los factores del FPSICO y la Escala General de Satisfacción

Coeficiente de Correlación de Pearson		Escala General Satisfacción (Warr, Cook, Wall)
Tiempo trabajo	Correlación de Pearson	-0,063
	p bilateral	<0,014
Autonomía	Correlación de Pearson	- 0,422
	p bilateral	<0,001
Carga trabajo	Correlación de Pearson	- 0,290
	p bilateral	<0,001
Exigencias psicológicas	Correlación de Pearson	- 0,290
	p bilateral	<0,001
Variedad/Contenido	Correlación de Pearson	- 0,528
	p bilateral	<0,001
Participación/Supervisión	Correlación de Pearson	- 0,036
	p bilateral	0,171
Interés por el trabajador/compensación	Correlación de Pearson	- 0,624
	p bilateral	<0,001
Desempeño de rol	Correlación de Pearson	- 0,550
	p bilateral	<0,001
Relaciones y apoyo social	Correlación de Pearson	- 0,470
	p bilateral	<0,001

Fuente: tomado de Ferrer Puig, Guilera Ferré y Peiró Cebollero (2011) <sup>[20]</sup> y Pérez y Nogareda (2012) <sup>[6]</sup>

De los datos observados en la Tabla, podemos resaltar que las mayores correlaciones entre satisfacción laboral y los factores evaluados por el FPSICO, se obtuvieron en los siguientes factores (véase tabla 27):

Tabla 27. Coeficientes de Correlación de Pearson más significativos (Satisfacción total/FPSICO)

Factores FPSICO	Situación adecuada %	Correlación con satisfacción general
Interés por el trabajador/compensación	100%	r = <b>-0,624</b> (correlación <b>excelente</b> : $\geq 0,55$ )
Desempeño de rol	81'8%	r = <b>-0,550</b> (correlación <b>excelente</b> : $\geq 0,55$ )
Variedad/Contenido del trabajo	90'9%	r = <b>-0,528</b> (correlación <b>muy buena</b> $0,45 \leq r < 0,55$ )
Relaciones y apoyo social	90'9%	r = <b>-0,470</b> (correlación <b>muy buena</b> $0,45 \leq r < 0,55$ )
Autonomía	54'5%	r = <b>-0,422</b> (correlación <b>buena</b> $0,35 \leq r < 0,45$ )

Fuente: Ferrer Puig, Guilera Ferré y Peiró Cebollero (2011) <sup>[20]</sup>

Precisamente en estos factores, se han obtenido en la evaluación realizada por nosotros porcentajes elevados de docentes en situación adecuada (incluso en el factor autonomía, aunque sea moderada):

El signo negativo de los coeficientes de correlación era esperable ya que si bien en el cuestionario FPSICO 4.0, mayor puntuación indica mayor riesgo social, en el caso de la escala de satisfacción, mayor puntuación significa mayor satisfacción.

Al observar los resultados de esta investigación y la correlación entre FPSICO con la Escala General de Satisfacción, surge la siguiente pregunta: ¿Podemos predecir la satisfacción laboral de los docentes a partir de las puntuaciones alcanzadas en los factores del FPSICO?

Nosotros creemos que sí.

Como los propios autores establecen en sus consideraciones finales <sup>[20]</sup>, “las elevadas correlaciones obtenidas entre los factores del cuestionario y las subescalas del test de satisfacción laboral, aportarían evidencias de validez de criterio del instrumento, en otras palabras una **capacidad de predicción adecuada del grado de satisfacción laboral a partir de las puntuaciones obtenidas en el FPSICO**”.

Una vez analizados los resultados obtenidos, podemos establecer que los docentes del segundo ciclo de educación infantil, del centro de educación concertada de la provincia de Alicante presentan un grado de satisfacción laboral media/alta.



Existe en nuestro país un cuestionario que mide la satisfacción laboral en los docentes, es la escala de satisfacción laboral, versión para profesores (ESL-VP) [28]

Utilizando dicha escala, los autores encontraron que los docentes obtenían una satisfacción media-alta [29], si bien en una investigación posterior encontraron que la satisfacción era media [30]

En esta última investigación, estos autores concluyeron que:

- Hay diferencias según el nivel educativo: encontrándose más satisfechos los maestros de educación infantil y primaria que los de etapas superiores.
- Los profesores noveles están más satisfechos que los más veteranos.
- Existen diferencias en cuanto al género: las docentes están más satisfechas que los docentes.

Observamos que estos estudios corroboran los resultados obtenidos por nosotros al determinar que el nivel de satisfacción de los docentes es medio/alto.

En la “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015 6ª EWCS” se preguntó a los participantes por su satisfacción con las condiciones de trabajo. El 90% de los docentes manifestaban estar satisfechos o muy satisfechos. [31]

Con los resultados obtenidos en la evaluación, podríamos intervenir en el factor autonomía (situación adecuada 54'5%), y también en desempeño de rol, estableciendo medidas con el fin de intentar aumentar en dichos factores el número de docentes que se encuentren en situación adecuada y por consiguiente también aumentaría la satisfacción laboral de los docentes.

Si partimos de la base de que la finalidad de la etapa de educación infantil es contribuir al desarrollo físico, cognitivo, afectivo y social de los niños, podemos concluir que logrando aumentar el grado de satisfacción de los docentes que la imparten, lograremos también aumentar la calidad de la educación.

### **5.3.- PROGRAMA DE INTERVENCIÓN**

Una vez detectados y evaluados los riesgos psicosociales, se han de establecer las medidas preventivas necesarias, con el objetivo de eliminar, reducir o controlar los riesgos detectados, ya que la exposición de los trabajadores a los mismos, puede llevar a ocasionar

insatisfacción, absentismo laboral, bajas laborales, reducción de la productividad y del rendimiento, etc.

Por lo tanto, el proceso de gestión de riesgos, no finaliza con la identificación y evaluación de los mismos, sino que debe ser completado con un programa de intervención, aplicando acciones preventivas y el seguimiento y control de las mismas. <sup>[13 y 14]</sup>

Siguiendo la NTP 860 <sup>[32]</sup> podemos definir la intervención psicosocial como el conjunto de actividades diseñadas con el objetivo de disminuir o eliminar la exposición al riesgo psicosocial, actuando tanto sobre las condiciones de trabajo, como sobre el individuo o la interacción entre ambos.

La LPR <sup>[1]</sup>, en el artículo 16.2 b) y el RSP <sup>[2]</sup>, en los artículos 8 y 9, establecen que si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo (entre los que se encuentran los psicosociales), el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

Como hemos visto al realizar la evaluación de los factores psicosociales con el FPSCIO 4.0, se han obtenido como resultado, tanto factores percibidos por los docentes evaluados en una situación adecuada, como en situación de riesgo.

Para llevar a cabo la intervención es necesario contar con el apoyo de la organización y la dirección, así como con la participación e implicación de los docentes y sus representantes.

Cada riesgo psicosocial detectado, requerirá de unas medidas preventivas específicas para su eliminación, reducción o control, modificando las condiciones de trabajo que resulten inadecuadas o generadoras de riesgo.

En este trabajo nos hemos centrado en las medidas de tipo organizativo, por entender que es en el contexto laboral donde se producen los riesgos, y por tanto debe ser la organización la que establezca las medidas preventivas dirigidas a mejorar el clima organizacional y aumentar la calidad de vida y satisfacción en el ámbito laboral de los trabajadores.

En el caso de la evaluación realizada a los docentes de segundo ciclo de educación infantil, hemos detectado, que los factores psicosociales a los que se encuentran más expuestos y

en los que se observa una situación de riesgo para la mayor parte de los mismos son respectivamente participación/supervisión (63'6%, 7 de los 11 docentes) y demandas psicológicas (72'7%, 8 docentes de los 11). Será pues en estos factores en los que introduciremos medidas preventivas específicas para tratar de reducirlos y controlarlos, tratando de que dichas medidas y los cambios que las mismas introduzcan perduren en el tiempo y sean efectivas.

Hemos de señalar, que otros dos factores, como autonomía (6 docentes de los 11 se encuentran en situación adecuada) y carga de trabajo (7 docentes de los 11 se encuentran en situación adecuada), presentan una situación adecuada, pero con un número de docentes en situación de riesgo (5 en el caso de autonomía y 4 en el caso de la carga de trabajo), como para establecer una serie de medidas preventivas con la finalidad de corregir dicha situación, minimizando el número de docentes en situación de riesgo en dichos factores.

Además si establecemos medidas preventivas para aumentar la autonomía percibida por los docentes, conseguiremos que la mayoría de los docentes se encuentren en zona adecuada, y al ser este uno de los factores de los que intervienen también en el grado de satisfacción laboral, estaremos consiguiendo al mismo tiempo aumentar la misma.

Para cada una de las acciones preventivas se ha establecido la persona responsable de su ejecución y de su seguimiento, las fechas previstas de inicio y fin (duración estimada) y la prioridad en su ejecución atendiendo al nivel de riesgo.

En la tabla 28 se muestran las acciones a realizar así como el plazo de ejecución previsto para controlar los riesgos, dependiendo de la severidad de los mismos.

Tabla 28. Situación, acciones a realizar y plazos de ejecución.

SITUACION	ACCION PREVENTIVA	PLAZO DE EJECUCIÓN
<b>ADECUADA</b>	No es necesaria la realización de acciones preventivas. Es conveniente la realización de comprobaciones periódicas (anuales)	Realizar seguimiento <b>Anual</b> .
<b>RIESGO MODERADO</b>	Realizar acciones para reducir el riesgo, mediante inversión y plazo de ejecución determinados.	Las medidas preventivas para reducir el riesgo deberán llevarse a cabo en un plazo de <b>6 meses a 1 año</b> .

<b>RIESGO ELEVADO</b>	Realizar acciones para reducir el riesgo, mediante inversión y plazo de ejecución determinados.	Las medidas preventivas para reducir el riesgo deberán llevarse a cabo en un plazo de <b>2 a 6 meses.</b>
<b>RIESGO MUY LEVADO</b>	Realizar acciones para reducir el riesgo, mediante inversión y plazo de ejecución determinados.	Las medidas preventivas para reducir el riesgo deberán llevarse a cabo de forma inmediata y en todo caso en <b>un plazo de 2 meses.</b>

Fuente: elaboración propia.

En nuestro caso, creemos que antes de llevar a cabo las acciones preventivas, se debe informar a los docentes evaluados sobre el resultado de la evaluación de riesgos psicosociales. Se recomienda para ello, planificar una sesión informativa, de forma inmediata con los docentes implicados, y con sus representantes, además de la directora de educación infantil y la dirección del centro. En esta sesión se les presentará el informe con los resultados así como las posibles acciones preventivas que se podrían llevar a cabo, recursos necesarios, personas responsables y plazos de ejecución. La finalidad de esta sesión es incentivar la participación en la elaboración definitiva de las mismas y llegar a un acuerdo por consenso sobre las que se consideren más necesarias y efectivas, implicando al máximo a todo el colectivo interesado.

Una vez determinadas las medidas a adoptar y también en esa sesión informativa, y con la finalidad de realizar el seguimiento de la implantación de las medidas preventivas se puede formar un equipo de coordinación de prevención de riesgos psicosociales, que llevará el control del proceso de aplicación de las mismas y del seguimiento de los resultados. Este equipo se reunirá en sesiones periódicas (mensuales) hasta que se vayan obteniendo los resultados planificados y luego en sesiones semestrales para hacer un seguimiento a largo plazo. Este equipo de coordinación estará formado por representantes de los docentes evaluados, la dirección de educación infantil, la representación de los trabajadores y la dirección del centro o de recursos humanos.

A partir de los resultados obtenidos en la Evaluación de Riesgos Psicosociales llevada a cabo, se propone la siguiente Planificación de la Actividad Preventiva, con la finalidad de eliminar, minimizar o controlar los citados riesgos hasta niveles aceptables. (Véase tabla 29)

Tabla 29. Ficha de la planificación de la actividad preventiva.

<b>PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA</b>			<b>CENTRO DE EDUCACIÓN CONCERTADA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE</b>			
			Fecha inicio:15/06/2019			
<b>FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>MEDIDA PREVENTIVA</b>	<b>RESPONSABLE/S</b>	<b>PLAZO EJECUCIÓN</b>	<b>FECHA INICIO</b>	<b>INVERSION</b>
<b>PARTICIPACIÓN/SUPERVISION</b>						
<b>Información y participación</b>	<b>MUY ELEVADO</b>	<p><b>Organización.</b> Aumentar el grado de participación de los docentes en la toma de decisiones a la hora de resolver conflictos e incidentes, así como la elección de métodos, procedimientos y cantidad de trabajo, con la intención de aumentar el grado de implicación del mismo.</p> <p><b>Organización.</b> Establecer procedimientos de comunicación y participación adecuados y efectivos, posibilitando la consulta, interacciones y el apoyo social, entre el personal docente y entre estos y sus superiores. En la elaboración de los mismos participarán los docentes de</p>	<p><b>Ejecución:</b> Directora de Educación Infantil</p> <p><b>Seguimiento:</b> Equipo de coordinación PRL Psicosociales</p>	Hasta 2 meses	15/06/2019	

		<p>educación infantil, la dirección del citado ciclo educativo, la dirección del centro, los docentes de otros ciclos educativos y los representantes de los trabajadores.</p> <p><b>Organización.</b> Cuando se traten temas importantes en la dirección del centro o en la dirección de educación infantil, que puedan influir o afectar al trabajo de los docentes de educación infantil, serán transmitidos a estos a través de su dirección y coordinadores de ciclos, teniendo en cuenta sus opiniones y sugerencias. Podrá participar algún representante de los docentes en las citadas reuniones</p> <p><b>Organización.</b> Reforzamiento de canales de comunicación tradicionales, como los tabloneros de anuncios, buzón de sugerencias, pausas y descansos en la sala de profesores, así como su combinación con los empleados con las nuevas tecnologías.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<b>Organización.</b> Promover jornadas de convivencia entre los docentes para mejorar el contacto y el apoyo social entre compañeros.				
<b>Supervisión y apoyo social</b>	<b>MODERADO</b>	<p><b>Organización:</b> Promover una supervisión más participativa y dialogante, que tenga en cuenta y respete las opiniones de los docentes, y que incentive su participación.</p> <p><b>Formación:</b> Incentivar actividades formativas sobre comunicación y liderazgo, organización del trabajo, gestión de equipos, etc.</p>	<p><b>Ejecución:</b> Directora del Centro.  Directora de Educación Infantil</p> <p><b>Seguimiento:</b> Equipo de coordinación PRL Psicosociales</p>	De 6 meses a 1 año.	01/09/2019	
<b>DEMANDAS PSICOLOGICAS</b>						
	<b>MUY ELEVADO</b>	<b>Formación.</b> Sobre planificación del tiempo, nuevas metodologías, tareas, métodos de organización, etc.	<p><b>Ejecución:</b> Directora del Centro.  Directora de</p>	Hasta 2 meses.	15/06/2019.	

<p><b>Demanda cognitiva</b></p>		<p><b>Organización.</b> Establecer un orden de prioridades a la hora de realizar las tareas necesarias, distinguiendo entre las urgentes y las importantes, y la duración de las mismas, para evitar la sobrecarga de trabajo y las interrupciones innecesarias.</p> <p><b>Organización.</b> Aplicar medidas de desconexión digital tanto dentro como fuera de la jornada laboral.</p> <p><b>Formación.</b> Planificar cursos y talleres sobre, creatividad, actualizaciones profesionales, resolución de conflictos, toma de decisiones, gestión de las emociones, manejo de TIC's. etc.</p> <p><b>Organización.</b> Establecer por parte de la dirección estrategias para que los docentes puedan acudir a la dirección, para resolver dudas y problemas tanto laborales como familiares.</p>	<p>Educación Infantil</p> <p><b>Seguimiento:</b></p> <p>Equipo de coordinación PRL Psicosociales</p>			
---------------------------------	--	---	--	--	--	--

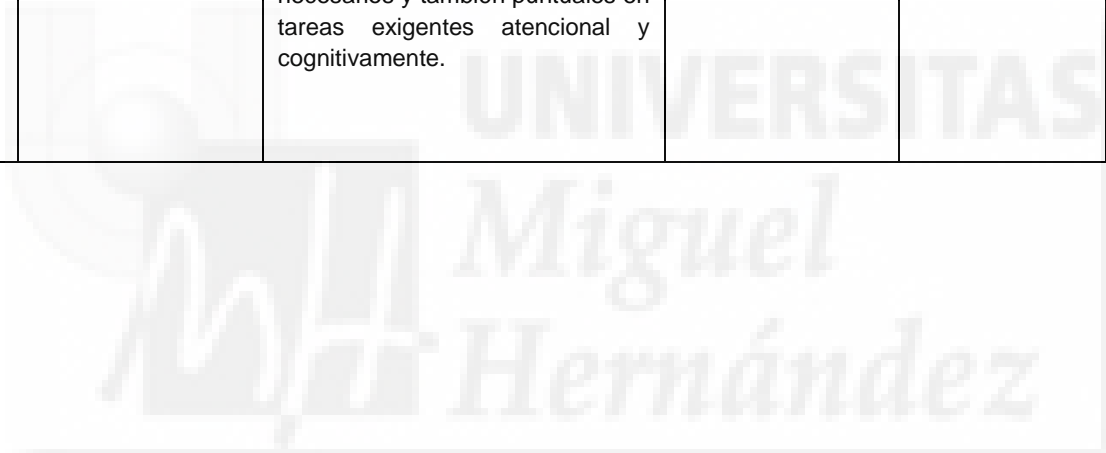


<b>Exigencias emocionales</b>	<b>ELEVADO</b>	<p><b>Formación.</b> Planificar jornadas o talleres de formación sobre expresión de emociones y sentimientos, estrategias de afrontamiento del estrés, habilidades sociales, etc.</p>	<p><b>Ejecución:</b></p> <p>Directora del Centro.</p> <p>Directora de Educación Infantil</p> <p><b>Seguimiento:</b></p> <p>Equipo de coordinación PRL Psicosociales.</p>	De 2 a 6 meses	01/09/2019	
<b>AUTONOMÍA</b>						
		<p><b>Organización.</b> Establecer criterios claros y equitativos en la obtención de permisos para realización de gestiones de carácter personal que no puedan realizarse fuera del horario laboral.</p> <p><b>Organización.</b> Flexibilizar en la medida de lo posible las pausas</p>	<p><b>Ejecución:</b></p> <p>Directora del Centro.</p> <p>Directora de Educación Infantil.</p>	De 6 mese a 1 año.	01/09/2019	

		<p>reglamentarias, para comer, horas de patio, recreos etc. Planificando pausas y estableciendo rotaciones.</p> <p><b>Organización.</b> Adoptar medidas para posibilitar la realización de pausas no reglamentarias cuando sean necesarias.</p>	<p><b>Seguimiento:</b></p> <p>Equipo de coordinación PRL Psicosociales</p>			
	MODERADO/BAJO	<p><b>Organización.</b> Dotar al docente de iniciativa y autonomía para la distribución del aula, respecto a la organización de espacios, material docente, mobiliario.</p>				
<b>CARGA DE TRABAJO</b>						
	MODERADO/BAJO	<p><b>Formación.</b> Entrenamiento en gestión del tiempo, asertividad, solución de problemas, tratamiento de las interrupciones, técnicas de relajación y respiración, etc.</p> <p><b>Organización.</b> Planificar el trabajo</p>	<p><b>Ejecución:</b></p> <p>Directora del Centro.</p> <p>Directora de Educación Infantil.</p>	De 6 mese a 1 año.	01/09/2019	

		<p>a realizar, la cantidad de trabajo previsible y el inesperado, así como el tiempo de dedicación y plazo de entrega del mismo.</p> <p><b>Organización.</b> Establecer un sistema de apoyos y especialistas en el aula en momentos necesarios y también puntuales en tareas exigentes atencional y cognitivamente.</p>	<p><b>Seguimiento:</b></p> <p>Equipo de coordinación PRL Psicosociales</p>			
--	--	---	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia



#### 5.4.- SEGUIMIENTO Y CONTROL

La LPR <sup>[1]</sup>, establece que el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. Asimismo, las actividades preventivas deberán ser modificadas cuando como consecuencia de los controles periódicos, el empresario aprecie, su inadecuación a los fines de protección requeridos (artículo 16.2 b)

El seguimiento y control de las acciones preventivas, deberá realizarse teniendo en cuenta los siguientes aspectos: <sup>[33 y 34]</sup>

- Tiempo necesario para que los cambios se produzcan.
- Establecer un periodo de tiempo suficiente para que dichos cambios se estabilicen y queden fijados de manera habitual

Esto es de suma importancia, ya que una mala elección del periodo de tiempo necesario que ha de transcurrir desde la adopción de las medidas preventivas hasta su control puede llevar al traste el complejo proceso de gestión de riesgos. <sup>[30]</sup>

Por todo ello es necesario que toda acción preventiva lleve aparejado un periodo de tiempo, fijado con anterioridad, para su correcta realización y para que los cambios introducidos sean efectivos y duraderos.

Un método de control de la efectividad de las acciones adoptadas es la repetición, transcurrido un periodo de tiempo razonable (1 año) de la evaluación de los factores psicosociales con el mismo método (método test-retest)

Si se han producido cambios y los resultados en la nueva evaluación son positivos, habiéndose reducido o minimizado los riesgos, y mantenido o incluso potenciado los factores que se encontraban de forma adecuada, podremos afirmar que la intervención ha sido adecuada y se mantiene en el tiempo, adoptando medidas para que perduren dichos resultados positivos.

## 6.- CONCLUSIONES GENERALES

Con la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, FPSICO 4.0, hemos pretendido conocer los riesgos psicosociales a los que se enfrentan en su quehacer diario, los maestros de educación infantil. Nos ha servido como los propios autores del cuestionario indican, como "toma de temperatura" al mostrar en qué medida los docentes de 2º ciclo de educación infantil, están influenciados por los factores psicosociales medidos por el cuestionario, permitiéndonos establecer un diagnóstico de las condiciones psicosociales de los mismos y adoptar en su caso las medidas preventivas necesarias.

Además esta aplicación nos permitirá comparar los resultados obtenidos en esta evaluación de los docentes con una posterior evaluación tras la intervención para evaluar el impacto de la misma, sirviendo como control de la efectividad de las medidas preventivas adoptadas.

Creemos que a pesar de la alta participación de los docentes en la evaluación (84'6%), ya que han participado 11 de los 13 docentes que componen el equipo de infantil, 2 maestras no quisieron participar en la evaluación, lo que debido al bajo número de la población estudiada, hubiera añadido fiabilidad a los resultados. Aún así pensamos que la participación ha sido un éxito, ya que además, los 11 han contestado el cuestionario de forma adecuada, y completa.

De los 9 factores psicosociales que se evalúan con el método FPSICO, 7 son percibidos por la mayoría de los docentes de forma adecuada, por este orden: tiempo de trabajo; interés por el trabajador/compensación; variedad/contenido; relaciones y apoyo social; desempeño de rol; carga de trabajo y autonomía.

Esto nos lleva a concluir que los docentes se enfrentan a los factores psicosociales de forma adecuada y que en la mayoría de las ocasiones, emplean estrategias adecuadas para exponerse a dichos riesgos, sin que les llegue a causar menoscabo en su bienestar laboral.

Aún así, hay dos factores psicosociales que han sido peor percibidos por los docentes evaluados, siendo por este orden: participación/supervisión y demandas psicológicas.

### **Participación/supervisión (PS)**

En la evaluación de riesgos psicosociales efectuada, observamos que en el factor de riesgo participación/supervisión, **de los 11 docentes, 7 se encuentran en situación de riesgo (63'6%)**, distribuyéndose con respecto a las variables evaluadas de la siguiente forma:

- **Riesgo muy elevado.** Se encuentran 6 docentes. 5 maestras de más de 30 años de edad, y más de 5 años de experiencia y un maestro de más de 60 años, más de 20 años de experiencia y con contrato indefinido
- **Riesgo elevado:**
  - Maestra, de más de 40 con más de 20 años de docencia y con contrato indefinido.

De las dos dimensiones que conforman el factor participación/supervisión:

- En la dimensión **supervisión**, 7 docentes (63'6%) perciben la situación como adecuada.
- La **participación** es la dimensión del citado factor con mayor riesgo.

### **Demandas psicológicas (DP)**

En la evacuación de riesgos psicosociales efectuada, observamos que en este factor de riesgo, de los 11 docentes, 8 docentes (72'7%) se encuentran en situación de riesgo, distribuyéndose de la siguiente forma:

- **Riesgo muy elevado**, dos maestras de más de 30 años.
- **Riesgo elevado**, 3 docentes. 1 maestro menor de 30 años, con poca experiencia docente y con contrato temporal, y 2 maestras de más de 30 años, con más de 10 años de experiencia docente y con contrato indefinido
- **Riesgo moderado**, 3. Docentes. 2 maestras de más de 40 años, más de 20 años de experiencia y con contrato indefinido, y 1 maestro de más de 60 años, larga experiencia y también con contrato indefinido.

De las dos dimensiones que conforman el factor demandas psicológicas:

- En la dimensión **demandas cognitivas**, el 85'4% de los docentes perciben que tienen que realizar un esfuerzo intelectual (aprender métodos nuevos, adaptarse a nuevas situaciones, tomar iniciativas, tener memoria, ser creativo) en su trabajo a menudo o siempre, y 14'6% a veces.
- En la dimensión **exigencias emocionales**, los docentes perciben en alto grado que tienen que dar respuesta a problemas emocionales de otras personas, que están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente y que tienen que ocultar sus sentimientos y emociones.

Podemos concluir que los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales, mediante la utilización del método FPSICO, nos permite determinar que el estado de bienestar laboral de los educadores es en líneas generales alto, pero también es cierto que, nos ha llevado a determinar la necesidad de establecer medidas preventivas, sobre todo en estos dos factores.

Esta planificación de medidas preventivas se ha realizado con los factores de riesgo psicosociales: participación/supervisión y demandas psicológicas, con la finalidad de eliminar o minimizar las consecuencias perjudiciales por la exposición a los mismos de los docentes.

Para controlar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas, así como su permanencia en el tiempo, se recomienda realizar una nueva evaluación trascurrido un periodo de tiempo de un año, y valorar su evolución. También es necesario controlar el resto de factores para que no se sitúen en zona de riesgo.

En cuanto al nivel de satisfacción de los docentes evaluados, podemos afirmar, como se ha visto en el presente trabajo que es medio/alto ya que las correlaciones entre la Escala General de Satisfacción y los factores del método FPSICO 4.0, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, variedad/contenido del trabajo, relaciones y apoyo social y autonomía son por lo general elevadas. <sup>[20]</sup>

Este resultado en el nivel de satisfacción medio/alto obtenido en nuestra evaluación, coincide con la mayor parte de los estudios llevados a cabo en España, aunque también hay estudios que han encontrado niveles de satisfacción medio e incluso bajos.

Hemos establecido medias de carácter preventivo en el factor autonomía por ser este un factor que tiene una correlación buena ( $r = -0,422$ ) con la escala general de satisfacción, pero en nuestra evaluación, en este factor se sitúan 5 de las 11 docentes en zona de riesgo. Con estas medidas pretendemos elevar el grado de satisfacción del mayor número posible de docentes.

Pensamos que ha sido un acierto la pretensión de medir, no solo los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes de educación infantil, sino también el grado de satisfacción laboral que perciben los mismos con el método FPSICO 4.0. Y lo creemos así porque, los evaluados, con el empleo de este método sólo tienen que someterse a un solo cuestionario y no a dos o más en el caso de que hubiéramos utilizado el FPSICO y además otro u otros cuestionarios para medir específicamente la satisfacción laboral. Debemos

pensar en que los trabajadores en general y en este caso los docentes en particular, tienen que percibir que los cuestionarios a los que se les somete son útiles, y tienen sentido, intentando que su cumplimentación no les resulte farragosa y pesada., así que cuantos menos cuestionarios tengan que contestar, mejor.

Respecto a las limitaciones que nos hemos encontrado a la largo de la evaluación realizada, es la gran cantidad de información que aparece en los informes generados por el método FPSICO, lo que hace necesario un estudio más pormenorizado del que aquí se ha realizado y que excedería también el margen de amplitud del mismo.

Como se ha señalado más arriba, nos hubiera gustado que la participación de los docentes hubiera sido total, ya que el número de los mismos no es muy elevado. Sin embargo creemos que esta falta de participación de dos docentes tampoco influye en las conclusiones de la evaluación.

Esperamos que las conclusiones de esta evaluación no se queden en el papel que ocupan ahora y que se lleven a cabo otras evaluaciones futuras, no solo con los docentes de educación infantil del centro evaluado, sino en otras etapas educativas, en otros centros y en otras provincias. Así se podrían comparar los resultados y proponer las medidas preventivas adecuadas que beneficiarían a todos los docentes y que mejorarían su grado de satisfacción, bienestar y calidad de vida laboral, lo que redundaría, estamos seguros en la calidad de su enseñanza y en la mejora de la educación de sus alumnos.



## 7.- REFERENCIAS BIBLOGRÁFICAS

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf>.
2. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, Boletín Oficial del Estado, núm. 27 de 31 de enero de 1997.de Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-1853-consolidado.pdf>.
3. Cantón, I. y Téllez, S. La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y educación primaria. Un estudio de caso. *Revista de curriculum y formación del profesorado*. VOL.21, Nº1 (Septiembre-Diciembre, 2017)
4. Informe del Comité mixto de Medicina del Trabajo de la Organización internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS), 1984.
5. Martín Daza, F. y Pérez Bilbao, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. NTP 443.
6. Pérez Bilbao, J. y Nogareda Cuixar, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. NTP 926.
7. Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo” desarrollada por la Confederación de Empresarios de Málaga [CEM], 2013.
8. Robledo, A. y Rayón, J. A. (2014). *Guía sobre la gestión empresarial de los riesgos psicosociales*. Madrid: Audelco.
9. Cox, T. y Griffiths, A. (1996). The Assessment of Psychosocial Hazards at work. En M.K. Schabracq, J.A. M. Winnubst y C.L. Cooper (Coor.). *Handbook of Health Psychology*. Baffis Lane: John Wiley & Sons, 127-146.
10. Soler Sánchez, M.I. (2008). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHO*, (Tesis doctoral). Recuperado de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/11033>.
11. Lahera Martín, M. y Góngora Yerro, J.J. (2002). Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral.
12. Nogareda Cuixart, C. y Almodóvar Molina, A. (2006). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. NTP 702.

13. Oncins de Frutos, M. y Almodóvar Molina, A. (1997). Factores Psicosociales: fases para su evaluación. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 450.
14. Nogareda Cuixart, C. y Almodóvar Molina, A. (2005). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. NTP 702.
15. Vega Martínez S. (2012). PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. NTP 1.056.
16. Moncada Lluís S. y Llorens Serrano, C. (2006) El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. NTP 703.
17. Lahera Martín, M y Nogareda Cuixart, C. (2006). Método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) para la identificación y evaluación de factores psicosociales. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. NTP 840.
18. Bresó Esteve, E., Salanova, M., Schaufeli, W. y Nogareda Cuixart, C. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. NTP 732.
19. Martín Daza, F., Pérez Bilbao, J. y López García-Silva, J. (1998). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. NTP 476.
20. Ferrer Puig, R, Guilera Ferré, G. y Peiró Cebollero, M. (2011), "Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (FPSICO)"
21. Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, Boletín Oficial del Estado, núm. 295, de 10 de diciembre de 2013. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12886-consolidado.pdf>.
22. Cantera López, F. J. (1988). Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. NTP 212.
23. Pérez Bilbao, J. y Fidalgo Vera, M. (1995). Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 394.
24. Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M: D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.

25. Warr, P.B., Cook, J.D. y Wall, T.P. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
26. Goldberg, D. (1972). *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. Maudsley Monograph No. 21. Oxford: Oxford University Press.
27. Muñiz, J. (2005). Utilización de los test. En J. Muñiz, A.M. Fidalgo, E. García-Cueto, R. de Vicente Martínez y R. Moreno (Eds.). *Análisis de los ítems*, (pp. 133-172) Madrid: La Muralla, S.A.
28. Anaya, D. y Suárez, J.M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344. Septiembre-diciembre 2007, (pp. 217-243)
29. Anaya, D. y Suárez, J.M. (2010). Evaluación de la Satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP*. Vol. 21, Nº 2, 2º Cuatrimestre, 2010 (283-94).
30. Anaya, D. y López, E. (2014). Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 365, (pp. 96-121).
31. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015 6ª EWCS (2017). Madrid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>.
32. Vega Martínez, S. (2010). *Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención*. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 860.
33. Peiró, J.M. (2007). La intervención en riesgos psicosociales como cambio organizacional. En Foment del Treball Nacional (Ed.), *Perspectives de Intervenció en Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas* (pp. 65-90). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
34. Lara Ruiz, A., Otero Aparicio, M.J., Manzano Santamaría, M., Fidalgo Vega, M., Vega Martínez, S., y Pérez Bilbao, J. (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 8.- BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso Mellado, C.L., Salcedo Beltrán, C., y Rosat Anced, I. (coord.), *Prevención de riesgos laborales. Instrumentos de aplicación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, 3ª edición.
- Anaya D. y Suárez J.M. (2007) Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil. Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación.*; 344: 217-43.
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación.* 13: 214-226.
- Cardona Llorens, A., García González, G. (coord.), *Casos prácticos para técnicos de prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- Gil-Monte P. (2005). El síndrome de Quemarse por el Trabajo. Burnout. Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar, Madrid. Pirámide.
- Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Confederación de Empresarios de Málaga [CEM]. 2013.
- Llaneza Álvarez, F. J. (2009). Ergonomía y Psicología Aplicada. Valladolid. Lex Nova.
- Moreno Jiménez B., Báez León. C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo Madrid.
- OIT (1998). *Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo*. Madrid. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- Otero Sierra, C. (2011). Evaluación Psicosocial en Centros Asistenciales. Barcelona. ORP.
- Otero Sierra, C. y Dalmau Pons, I. (2006). Métodos de Evaluación de Factores Psicosociales en el Sector Sanitario, FPSICO E ISTAS21. Sevilla. ORP.
- Peiró, J. M. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid. Eudema.
- Salanova, M. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid. Síntesis
- Salanova, M., Cifre, E., Martínez I.M. y Llorens S. (2007). *Caso a caso en la prevención de los riesgos psicosociales*. Metodología Wont para una organización saludable. Bilbao: Lettera Ediciones.

## 9.- ANEXOS.

### Anexo 1. Cuestionario FPSICO 4.0.



El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.  
El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.  
Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.  
Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.  
**ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES****0.1. Sexo**

Femenino  
Masculino

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

**0.2. Edad**

20 a 29 años  
30 a 39 años  
40 a 49 años  
50 a 59 años  
60 o más años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**0.3. Antigüedad en la docencia**

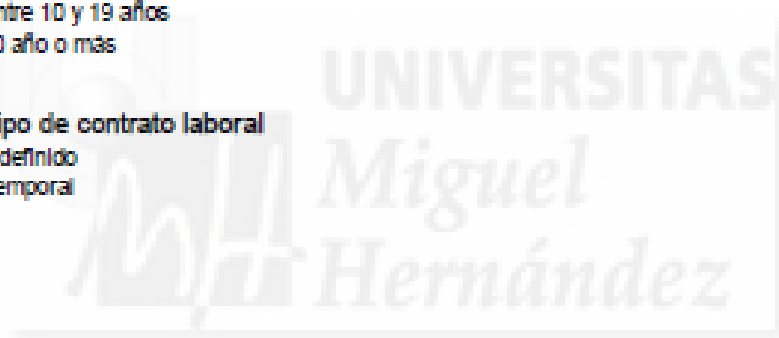
Menos de 5 años  
Entre 5 y 9 años  
Entre 10 y 19 años  
20 años o más

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**0.4. Tipo de contrato laboral**

Indefinido  
Temporal

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2




**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

1. ¿Trabajas los sábados?  
Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4
2. ¿Trabajas los domingos y festivos?  
Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4
3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?  
Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4
4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?  
Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4
5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?  
Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4
6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?  
Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?  
Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4




**QUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No trabajo en turnos rotativos

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- |               |                          |   |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada      | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva      | <input type="checkbox"/> | 4 |

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- |               |                          |   |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada      | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva      | <input type="checkbox"/> | 4 |

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- |               |                          |   |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada      | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva      | <input type="checkbox"/> | 4 |

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- |               |                          |   |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada      | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva      | <input type="checkbox"/> | 4 |


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

- No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

- No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

- No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

- No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

- 14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas
- Muy clara  1  
Clara  2  
Poco clara  3  
Nada clara  4
- 14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo
- Muy clara  1  
Clara  2  
Poco clara  3  
Nada clara  4
- 14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)
- Muy clara  1  
Clara  2  
Poco clara  3  
Nada clara  4
- 15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales
- Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4
- 15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos
- Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4
- 15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...
- Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4


**QUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

**15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores**

- |                                 |                          |   |
|---------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre          | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo                        | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                         | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca              | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <input type="checkbox"/> | 5 |

**16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros**

- |                                 |                          |   |
|---------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre          | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo                        | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                         | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca              | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <input type="checkbox"/> | 5 |

**16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados**

- |                                 |                          |   |
|---------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre          | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo                        | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                         | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca              | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <input type="checkbox"/> | 5 |

**16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa**

- |                                 |                          |   |
|---------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre          | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo                        | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                         | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca              | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <input type="checkbox"/> | 5 |


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

- |                     |                          |   |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas              | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regulares           | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Malas               | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- |  |                          |   |
|--|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema                          | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación                           | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé   | <input type="checkbox"/> | 4 |

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca                  | <input type="checkbox"/> | 4 |


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?
- Muy alta  1
- Alta  2
- Media  3
- Baja  4
- Muy baja  5
23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:
- Excesiva  1
- Elevada  2
- Adecuada  3
- Escasa  4
- Muy escasa  5
27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4




**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas**

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria**

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo**

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)**

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos**

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca  
 No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados**

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca  
 No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5


**QUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

- 34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5
- 34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5
35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:
- No  1
- A veces  2
- Bastante  3
- Mucho  4
38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:
- Mucho  1
- Bastante  2
- Poco  3
- Nada  4


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- |                      |                          |   |
|----------------------|--------------------------|---|
| No es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Es importante        | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es muy importante    | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé             | <input type="checkbox"/> | 4 |

40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato     | <input type="checkbox"/> | 5 |

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato     | <input type="checkbox"/> | 5 |

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato     | <input type="checkbox"/> | 5 |

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato     | <input type="checkbox"/> | 5 |

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

- |   |                          |   |
|---|--------------------------|---|
| Adecuadamente                                   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regular   | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficientemente                               | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- |                               |                          |   |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada                  | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente                    | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente Insuficiente       | <input type="checkbox"/> | 4 |

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- |                               |                          |   |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada                  | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente                    | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente Insuficiente       | <input type="checkbox"/> | 4 |

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

- |                  |                          |   |
|------------------|--------------------------|---|
| Muy satisfecho   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Satisfecho       | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insatisfecho     | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |

