



**TRABAJO FIN DE MASTER**  
**MÁSTER DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**  
**LABORALES**  
**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**  
**CURSO 2015-2016**

**TÍTULO: “EVALUACIÓN DE RIESGOS**  
**PSICOSOCIALES EN UN INSTITUTO DE**  
**EDUCACIÓN SECUNDARIA”**

Autor: Damián Bustos López

Tutora: Dolores Marhuenda Amorós

Fecha: 1 de septiembre de 2016

# INDICE

1.	RESUMEN.....	3
2.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.1.	Descripción del Trabajo Fin de Master .....	5
2.2.	Qué son los riesgos psicosociales.....	6
2.3.	La docencia en centros educativos no universitarios.....	15
2.4.	Organización de un instituto de educación secundaria.....	17
2.5.	Consecuencias de los riesgos psicosociales .....	7
2.6.	Estudios previos. Fuentes secundarias .....	7
2.7.	Aspectos generales sobre la evaluación de los factores psicosociales .....	10
3.	JUSTIFICACIÓN.....	11
4.	OBJETIVOS.....	13
5.	METODOLOGÍA .....	14
5.1.	La metodología F-PSICO .....	18
6.	RESULTADOS DEL ESTUDIO .....	22
6.1.	Ficha técnica.....	22
6.2.	Perfil de los encuestados .....	22
6.3.	Cuadro resumen.....	25
6.4.	Tiempo de trabajo (TT) .....	27
6.5.	Autonomía (AU).....	28
6.6.	Carga de trabajo (CT).....	32
6.7.	Demandas psicológicas (DP).....	36
6.8.	Variedad y contenido del trabajo (VC) .....	40
6.9.	Participación/supervisión (PS) .....	42
6.10.	Interés por el trabajador/compensación (ITC).....	45
6.11.	Desempeño de rol (DR).....	47
6.12.	Relaciones y apoyo social (RAS).....	50
7.	PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN.....	54
7.1.	Riesgos psicosociales y propuestas relacionadas con el puesto de trabajo .....	54
7.2.	Riesgos psicosociales y propuestas relacionadas con el área .....	56
8.	SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROGRAMA.....	57
9.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	58
10.	ANEXOS.....	60

## 1. RESUMEN

El trabajo fin de Máster que presentamos a continuación se basa en el estudio de los riesgos psicosociales en un instituto de educación secundaria. Los docentes están expuestos a riesgos psicosociales y con este trabajo tratamos de analizar las causas y proponer soluciones.

El Instituto al que se hace referencia está situado en la Comunidad Valenciana. Se imparten enseñanzas de la ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos. Podría entonces ser uno de los centros educativos “tipo” que podemos encontrar no sólo en la Comunidad Valenciana sino también en el resto del territorio nacional.

Se han analizado algunos estudios previos que pueden enriquecer el TFM como los denominados “Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes” o “Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria”, ambos realizados en el ámbito de Cataluña. Consideran que los docentes son una población de riesgo en los factores psicosociales. Y es necesario considerar aquellos factores en los que el colectivo docente puede intervenir.

La justificación legal de la prevención de riesgos psicosociales es que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 16 que la prevención se integrará en todos los niveles jerárquicos. Además la atención de los empresarios hacia los riesgos psicosociales es mejorable especialmente en aquellos colectivos con una evidente exposición a este tipo de riesgos.

Se ha establecido un objetivo general del trabajo: “Evaluar los riesgos psicosociales utilizando la metodología marcada por el INSHT y proponer medidas correctoras”. Al mismo tiempo se proponen dos objetivos secundarios:

- Identificar los riesgos relativos a la interrelación con personas de la comunidad educativa y proponer medidas correctoras
- Determinar los riesgos de la organización del trabajo y proponer medidas correctoras.

En relación a la metodología se han seguido los siguientes pasos:

- Determinación de la necesidad a evaluar
- Aproximación al estudio
- Diseño del estudio

- Formulación de la hipótesis
- Planificación del trabajo de campo
- Análisis de los resultados
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
- Seguimiento y control del programa

Hay 4 factores que han obtenido más del 40% entre una incidencia elevada o muy elevada:

- Demanda psicológica: 55%
- Participación/supervisión: 47%
- Carga de trabajo: 41%
- Relaciones y apoyo social: 42%

Respecto de la **Demanda Psicológica** las cuestiones a considerar pasan por aprender a manejar las emociones y las relaciones en el aula en el trato con alumnos, familias y profesores, mediante cursos y reuniones semanales con otros compañeros que destaquen por sus habilidades. Por otra parte son necesarias las reuniones de coordinación que afectan a un grupo determinado para emprender acciones comunes.

En cuanto a las **Relaciones y apoyo social** es necesario el reciclaje en materia de gestión de conflictos y para ello, se pueden establecer mecanismos de mediación y arbitraje así como una mayor formación a los profesores.

Otro factor es la **participación/supervisión**. Es necesaria una mayor participación en la elaboración de las normas de trabajo tanto del Centro como de las propuestas por la Administración educativa.

Y finalmente la **carga de trabajo** se refiere a la rapidez y volumen de trabajo que provoca el estrés de los docentes. Por ello es necesaria la formación del profesorado para el control del estrés y la gestión del tiempo.

El seguimiento se realizará por parte del grupo de trabajo al inicio del curso, al final de la segunda evaluación y al final del curso.

La metodología del control será una encuesta donde se medirán de nuevo los ítems de los factores de riesgo señalados a la que se podrá implementar preguntas relativas a la satisfacción con las acciones que se han llevado o se están llevando a cabo.

A modo de conclusión apuntar que los factores a los que está expuesto el profesorado son multifactoriales y es necesario que los Centros y la Administración educativa apuesten decididamente por la prevención de los riesgos psicosociales como forma de mejorar la salud emocional de los trabajadores y del clima socioemocional de los Centros educativos.

## 2. INTRODUCCIÓN

### 2.1. Descripción del Trabajo Fin de Master

Este Trabajo Fin de Máster se ha realizado con el fin de evaluar los riesgos psicosociales en un colectivo como es el sector educativo. Los profesionales de este sector están expuestos a riesgos psicosociales en las relaciones con los distintos colectivos que forman la comunidad educativa. Como muestra de ello, el Observatorio de los Riesgos Psicosociales de la Junta de Andalucía en 2013 indica que un 65% de los docentes padece en alguna medida el síndrome de Burnout.

Y para tomar contacto con la realidad de este sector, el trabajo se ha desarrollado en el ámbito de un instituto de secundaria de la Comunidad Valenciana. Los resultados podrían extrapolarse a cualquier instituto de nuestro país donde pueden presentarse riesgos psicosociales.

Por tanto este TFM está orientado a identificar, evaluar y proponer medidas que resuelvan o minimicen los riesgos a los que se ve expuesto este colectivo. Para ello se ha usado la metodología establecida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y su herramienta de evaluación F-PSICO. Se ha utilizado el cuestionario que facilita la aplicación y se han recogido los datos mediante un formulario en Google Forms. Por otra parte se han tenido entrevistas con docentes que explican y matizan las estadísticas obtenidas.

Por otra parte las Notas Técnicas de Prevención NTPs 944 y 945 recopilan una serie de recomendaciones prácticas a la hora de hacer las intervenciones psicosociales en las organizaciones. Las recomendaciones podríamos resumirlas en:

- Es necesario un compromiso entre los trabajadores y la Dirección para establecer medidas de protección ante los riesgos psicosociales a largo plazo
- Deben definirse objetivos sencillos ajustados a las necesidades reales o que emanan del diagnóstico previo
- Definir los indicadores cualitativos y cuantitativos que nos faciliten una medida de logro
- Dar información de los procesos de evaluación de los riesgos
- Formar a los grupos de trabajo que se van a encargar de definir las medidas de prevención a presentar a la dirección

La NTP 945 nos sugiere aquellos factores de éxito en la intervención psicosocial:

• Partir de situaciones reales, buscar soluciones específicas	
• Diseñar estrategias a largo plazo, planificar.	Establecer objetivos y grupos diana.
	Prever los recursos necesarios.
	Evaluar la intervención.
• Implicar, establecer procesos de participación activa.	Algo más que dar información.
	Quiénes tienen algo que decir.
	Mecanismos de participación.

Por último indicar que la finalidad del estudio es que **los destinatarios mejoren su salud emocional y tengan finalmente una mejora en la interrelación personal y en la consecución de los objetivos de la enseñanza-aprendizaje.**

## 2.2. Qué son los riesgos psicosociales

Los factores psicosociales fueron definidos por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo”.

El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede conllevar alteraciones físicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afectaciones cutáneas...) o psicológicas tanto a nivel conductual (conductas de riesgo, agresividad, aumento de errores, enlentecimiento, etc.) como emocional (depresión, ansiedad, miedo, ira, etc.). Estos efectos pueden obedecer a una inadecuación de los factores psicosociales directamente o a la interacción de éstos con otros factores (por ejemplo, el entorno físico).

Medir los riesgos psicosociales presenta un grado de complejidad muy diferente al de los riesgos de seguridad en el trabajo e higiene industrial. Aun así es necesario realizar la evaluación por su

incidencia en la salud de los trabajadores y por los altos niveles de absentismo laboral. El resultado es un aumento de los costes laborales y una disminución del rendimiento laboral y académico.

### 2.3. Consecuencias de los riesgos psicosociales

El colectivo docente uno de los más vulnerables a nivel de riesgos psicosociales. El nivel de estrés percibido es del 58,8% según SGS Tecnos en 2013. Sin embargo UGT denuncia que un 35% de las enfermedades del trabajo no están reconocidas como enfermedades profesionales y eso que las bajas laborales suponen una media de 70 días laborales según un estudio de UGT en 2006.

La memoria de ANPE del defensor del profesor indica que sufren ansiedad el 57% de los profesores, depresión el 57% y el número de bajas laborales se sitúa en un 12%. Es preocupante por tanto el aumento de casos de insatisfacción laboral, absentismo, bajas por depresión y peticiones de jubilación anticipada.

### 2.4. Estudios previos. Fuentes secundarias

En este apartado voy a hacer un recorrido sobre las principales conclusiones de los distintos estudios a los que he podido tener acceso y que pudieran darnos un punto de partida previo a nuestro estudio.

**Primer estudio analizado:** “Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes”. Autora: Lucía Artazcoz Lazcano. Servei de Salut Laboral i Ambiental. Agència de Salut Pública de Barcelona.

En su trabajo, la autora indica que existen unos determinantes principales de la salud ante los riesgos psicosociales:

- a) Exigencias psicológicas
- b) Control sobre el trabajo
- c) Apoyo social de compañeros y superiores (Modelo de Karasek)
- d) Relación entre esfuerzo puesto en el trabajo y compensaciones recibidas (Modelo de Siegrist)

Robert Karasek determinó que los trastornos cardiovasculares se asocian a las demandas psicológicas y el control sobre el trabajo. En ello la presión de tiempo y las interrupciones que obligan al trabajador a dejar momentáneamente las tareas que está realizando y volver a ellas después son factores de riesgo en la salud de los trabajadores.

Sin embargo los riesgos laborales afectan de distinta forma a distintos trabajadores. Si el entorno laboral no se puede cambiar habrá ciertos trabajadores que serán más adaptables y resilientes que otros. Ello no es óbice para que la dirección no establezca aquellas medidas que

balanceen la medida de lo posible las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, el apoyo y las compensaciones.

El esfuerzo emocional está expuesto con el manejo de los propios sentimientos especialmente en aquellos trabajadores que están de cara al público como los sanitarios, docentes, etc. En los docentes la exigencia emocional con alumnos y con sus padres, supone un potencial efecto sobre su estado de salud. A ello se añade tratar con alumnos desmotivados, indisciplinados o grupos de gran diversidad.

Por otra parte los docentes están expuestos a los riesgos generales como más o menos trabajo, con diferentes grados de autonomía, con compañeros y una dirección con quien relacionarse, a lo que se añade una mayor o menor estabilidad laboral.

Uno de las consecuencias más impactantes en la docencia es el síndrome del burn-out: estar quemado. Las dimensiones que abarca son el agotamiento emocional (se vacía la capacidad de entregarse a los demás), despersonalización (deshumanización) y reducción de la autorrealización personal. Otra de las dolencias es la depresión en que el docente no se puede implicar con el alumno, la calidad de la enseñanza disminuye con las consecuencias sociales que ello comporta. Según una encuesta de salud de Cataluña, ello desencadena un mayor consumo de tranquilizantes.

Un estudio realizado en Cataluña prioriza los siguientes factores de riesgo:

- ✓ Complejidad de atención al alumnado con déficits y/o ritmos de aprendizaje muy diferentes. Los docentes manifiestan que trabajar la diversidad requiere tiempo para planificar y preparar materiales didácticos.
- ✓ Demanda y delegación de problemas y conflictos que corresponden a las familias y/o sectores de la sociedad y no a los centros educativos. En muchos casos los docentes afirman que ciertos problemas con los alumnos tienen su origen y solución en la familia y en el modo en que se ocupan de sus hijos.
- ✓ Desmotivación del alumnado. Este aspecto tiene que ver con causas de índole cultural y social como la influencia de los medios de comunicación, las modas, y los tópicos no tratan bien a la imagen de los centros educativos y de los docentes.
- ✓ Problemas disciplinarios: como consecuencia de la desmotivación surgen problemas de disciplina. Ello se ve agravado por la falta de colaboración/cooperación entre compañeros y/o de la familia del alumno/a. En los docentes estos problemas provocan la depresión en distinto grado.



- ✓ Dificultad de relación entre compañeros: las tensiones derivadas del trabajo en equipo y el incumplimiento de los acuerdos adoptados, el abstencionismo **no** justificado, la gestión de los recursos humanos...

**Segundo estudio analizado:** “Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria”. Helena Galdeano (Institut Català de Salut), Pere Godoy (Universidad de Lleida) e Inés Cruz (ICS Lleida)

Los autores hicieron un estudio de prevalencia en el personal docente de educación secundaria de doce centros de la ciudad de Lleida. Sobre un censo de 807 profesores en activo, participaron 501 profesores. Cumplimentaron un cuestionario de salud Goldberg (GHQ-28). El cuestionario contiene cuatro subescalas: síntomas psicósomáticos, ansiedad, disfunción social en la actividad diaria y depresión). Adicionalmente se hicieron entrevistas personales con información del perfil, años de experiencia docente y en el centro, antecedentes de patología psicológica, etc.

Los resultados eran que el 19,6% de los docentes presentaban puntuación alta del GHQ-28, es decir, problemas de ansiedad, estrés y depresión. Para compararlo con otros estudios, el Departamento de Educación de Cataluña estimó que un 17,4% tenía esta patología psicológica. Según el estudio, las mujeres tienen el doble de probabilidades de dar un test positivo que los varones.

Uno de los factores estresantes es la percepción de los profesores respecto del grado de apoyo y reconocimiento del equipo directivo y compañeros. En el caso de que fuera insatisfactoria tendrán más probabilidad de tener patología psicosocial. Los profesores señalaron como estresores la falta de colaboración y cooperación entre compañeros, las tensiones derivadas del trabajo en equipo y el incumplimiento de los acuerdos adoptados. Por otra parte, el estilo autoritario de liderazgo es también una causa de estrés entre los docentes.

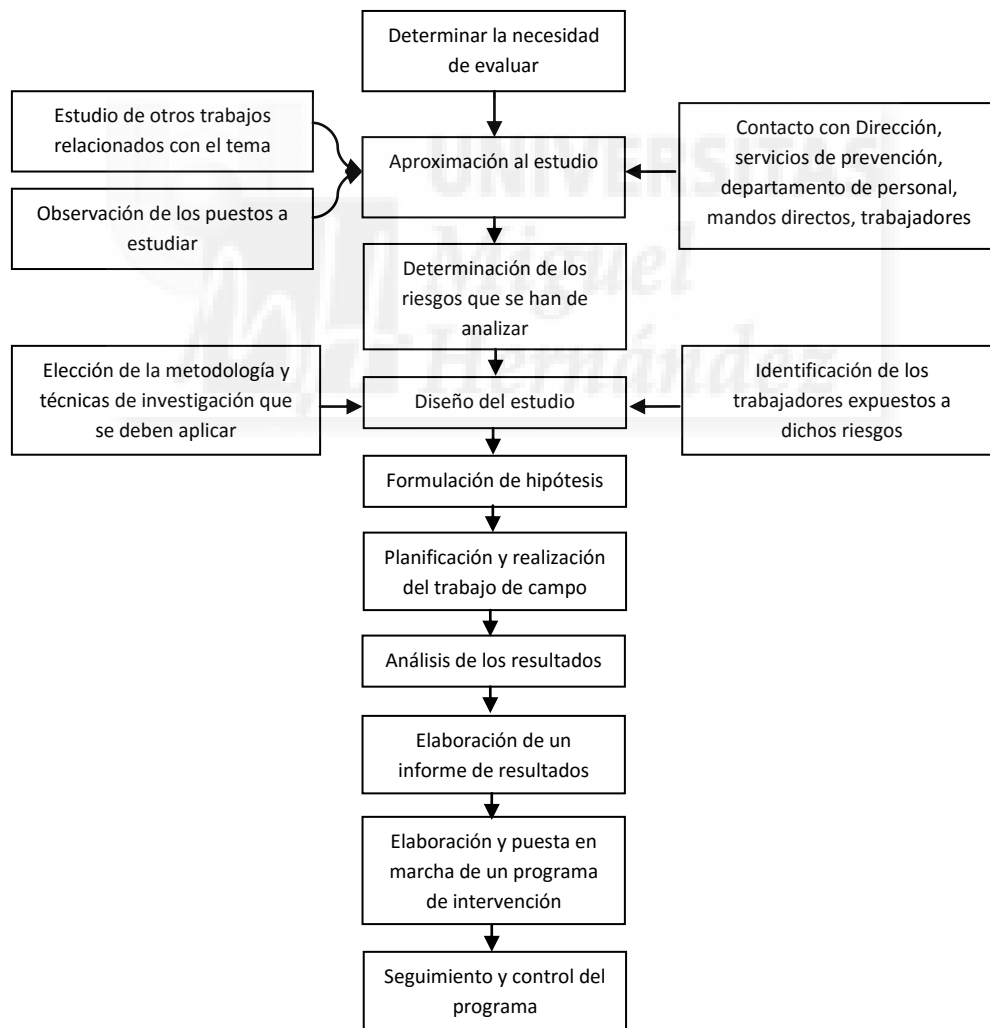
En conclusión y como resultado del estudio indica que existe una clara evidencia de que los profesores de enseñanza secundaria conforman una población de riesgo en el desarrollo de patologías psicosociales. Un apoyo insatisfactorio por parte del equipo directivo y de los compañeros puede favorecer la presentación de estos trastornos.

Por tanto, el desarrollo de programas para incrementar el apoyo social a los docentes con el respaldo de los responsables directivos y las autoridades en materia de educación podría

contribuir a la prevención de este problema de salud. Dicha estrategia debería incidir especialmente en el colectivo más vulnerable a la patología psicosocial, en particular las mujeres.

## 2.5. Aspectos generales sobre la evaluación de los factores psicosociales

En el trabajo de investigación he tenido en cuenta las herramientas proporcionadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) . Así la Nota Técnica de Prevención NTP-450 sobre las fases para la evaluación de los factores psicosociales hace referencia a que la evaluación de los riesgos laborales suponen un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas.



Y por tanto, a partir de esta estructura es como debería llevarse a cabo la evaluación, la propuesta de medidas y del seguimiento de la evaluación.

### 3. JUSTIFICACIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 16 establece que la prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de actividades de las empresas y en todos sus niveles jerárquicos. Indica este artículo que se realizará una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y esta evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Dichas actividades serán objeto de planificación incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de los responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Por tanto este estudio se justifica tanto por la obligación legal como por la necesidad de realizar una evaluación periódica de los riesgos para la salud de los trabajadores.

Centrándonos en el porqué de una evaluación de riesgos psicosociales, **el primer motivo es por la obligación legal que tiene el empresario y el derecho de los trabajadores a ser protegidos ante los riesgos laborales.** Así, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 tiene por objeto promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Asimismo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone que el empresario debe proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.<sup>1</sup>

Por otra parte, el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), establece que ante la evaluación de riesgos que no hayan podido evitarse, se pondrán en marcha medidas preventivas para reducir el riesgo mediante medidas organizativas, formación e información de los trabajadores. También es preciso controlar periódicamente las condiciones, organización, métodos de trabajo del estado de salud de los trabajadores.

**El segundo motivo por el que se hace este estudio es la mejorable atención por parte de los empresarios hacia los riesgos psicosociales.** Las disciplinas preventivas de Seguridad en el Trabajo e Higiene industrial, son aquellas que pueden prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales respectivamente. Sin embargo se les presta menos atención a aquellos riesgos que pueden desembocar en enfermedades que pueden causar igualmente bajas por incapacidad temporal como el burn-out (estar quemado), depresión o el estrés. Al mismo tiempo, la productividad del trabajador afectado, la calidad del trabajo ofrecido y las repercusiones en el entorno puede verse

---

<sup>1</sup> Art. 14. LPRL

seriamente comprometidos. Por tanto, es preciso prestar la misma atención que a otras disciplinas preventivas. En cuanto a la definición de los riesgos psicosociales en el trabajo, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo los define como “aquellos aspectos del diseño, **organización** y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”.

El tercer motivo de este estudio es **aplicarlo a un entorno laboral tipo con una evidente exposición a los riesgos psicosociales**. Los puestos de trabajo con una **continua** exposición al contacto con usuarios, clientes, alumnos, pacientes, etc., como pueden ser los puestos de trabajo de atención al cliente, docentes, sanitarios, etc. pueden sufrir procesos de dolencias psicosociales y ante la obligación del empresario y el derecho del trabajador de que su salud sea protegida, es necesario prestar a este asunto la debida atención. Un ejemplo de este tipo de puestos de trabajo ha aparecido en las noticias, donde los trabajadores del Servicio Público de Empleo han sido insultados, vejados e incluso agredidos físicamente ante la denegación de una prestación o subsidio por desempleo. Ocurre lo mismo ante los médicos de familia que no dan la baja por incapacidad a un determinado paciente o el profesor que suspende a un alumno y ciertos alumnos y/o padres insultan o agreden verbalmente e incluso físicamente al docente (ver artículo en [El País](#)<sup>2</sup>). Es cierto por otra parte que estos riesgos tienen distintos grados de intensidad, pero diariamente los profesionales expuestos a un contacto con personas y que su juicio o aplicación de las normas no les favorezca, están expuestos a esos riesgos psicosociales.

Finalmente el **cuarto y último motivo de realizar este estudio es la comprensión de los riesgos psicosociales ante un centro de trabajo típico de esta disciplina: un Instituto de Educación Secundaria**. Es necesario conocer de primera mano los riesgos psicosociales asociados a este tipo de trabajo y la posibilidad de obtener información de los docentes sobre su situación concreta.

---

<sup>2</sup> [El País](#). 9/10/2015. Una madre agrede a una maestra de infantil en una escuela de Granada.

## 4. OBJETIVOS

A la vista de la información secundaria obtenida de otros estudios, la hipótesis general es que los docentes están expuestos a las tensiones por la interrelación con alumnos, padres y compañeros así como por la organización del trabajo. Entonces ¿para qué se realiza este trabajo? Para constatar si el contenido y conclusiones de los estudios mencionados se cumplen en este centro educativo y proponer medidas correctoras:

**Objetivo general:** Evaluar los riesgos psicosociales utilizando una metodología marcada por el INSHT y proponer medidas correctoras.

Para ello planteamos 2 objetivos secundarios

**Objetivo secundario 1:** Identificar los riesgos relativos a la interrelación con personas de la comunidad educativa y proponer medidas correctoras. Este objetivo trata de incidir en los riesgos relacionados con el **puesto de trabajo**.

**Objetivo secundario 2:** Determinar los riesgos de la organización del trabajo y proponer medidas correctoras. Este objetivo trata de incidir con los riesgos relacionados con el **área**.

## 5. MATERIAL Y MÉTODOS

El estudio se ha realizado en un Instituto de Educación Secundaria en el que se imparte la ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos. Para ello se ha encuestado a los docentes del Centro mediante un cuestionario.

Para utilizar un método científico universalmente aceptado, se ha utilizado la metodología establecida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que veremos a continuación.

### 5.1. Metodología

Para la puesta en marcha de la metodología, el estudio se ha basado en la metodología F-PSICO y a las notas técnicas de prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La metodología elegida para llevar a cabo esta evaluación de riesgos psicosociales viene establecida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) a través de la aplicación y procedimientos denominados FPSICO.

Se ha elegido esta metodología por ser la más aceptada en este tipo de riesgos psicosociales, por su rigor y por el organismo que lo respalda (INSHT).

Los pasos que se han seguido han sido los siguientes:

- a) **Determinación de la necesidad de evaluar:** la necesidad de evaluar ha sido expuesta en la introducción de este estudio. Los requisitos legales, la deficiente atención hacia los riesgos psicosociales y la evidente exposición de un grupo de riesgo a esos factores.
- b) **Aproximación al estudio:** se han cumplido los requisitos de la aproximación al estudio. Por un lado se han consultado otros estudios relacionados y fuentes secundarias. En cuanto a los trabajadores se les ha informado verbalmente y se les ha enviado un correo electrónico con el link al cuestionario [Google Forms](#).
- c) **Diseño del estudio:** los trabajadores expuestos a los riesgos psicosociales que se han elegido han sido los docentes del Instituto. Por parte de la metodología se ha elegido la metodología F-PSICO con preguntas cerradas de la aplicación y de preguntas-perfil sobre edad, sexo, disciplina de conocimiento, docentes con horario de clase y/o con responsabilidades, tipo de funcionario (de carrera definitivo, de carrera en expectativa de destino o interino).
- d) **Formulación de la hipótesis:** la lectura de los estudios secundarios nos plantean unas hipótesis que pudieran no verse reflejadas en este instituto de secundaria.

- e) **Planificación del trabajo de campo:** el método de recogida de datos ha sido a través de un formulario Google Forms, enviándose el enlace a todos los docentes del Instituto. Las ventajas de este sistema son:
- Permite llegar a todos los docentes de forma inmediata
  - Ahorro de papel
  - Impide que se dejen preguntas por contestar porque el sistema lo impide
  - Eliminación de errores de grabación ya que el encuestado está grabando la encuesta
  - Conversión del fichero de la hoja de cálculo a un fichero de texto al programa F-PSICO y a un archivo para SPSS.

Las fechas del trabajo de campo fueron del 14 al 20 de abril de 2016.

f) **Análisis de los resultados**

Tras la finalización del trabajo de campo, se redacta en el punto siguiente los resultados del estudio, extrayendo las principales variables.

g) **Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención**

Una vez extraídos los principales resultados, se propondrá un programa de intervención, que será expuesto en un punto posterior.

h) **Seguimiento y control del programa**

Y finalmente se planificará el seguimiento de las medidas que se han decidido implementar mediante un control del programa.

## 5.2. La docencia en centros educativos no universitarios

Las condiciones de trabajo son cambiantes para un docente de educación secundaria y podemos distinguir 3 momentos diferentes:

- **Al inicio de curso:** en los primeros días, los docentes deben iniciar el ciclo preparando las programaciones didácticas, decidiendo sobre los manuales (libros para el alumno), preparando los recursos didácticos para las clases, etc. Este proceso es mucho más fácil para los docentes con destino definitivo que para los docentes interinos puesto que para éstos últimos supone la adaptación a un medio diferente del de otro instituto de secundaria en el que ha estado previamente.

- Durante el curso: es cuando se desarrollan todos los contenidos mediante el proceso de enseñanza-aprendizaje. En algunos grupos surgen los conflictos y es necesario afrontarlos de forma inteligente y conciliadora.
- Al final del curso: cuando se evalúan finalmente a los alumnos, cuando se producen determinadas decisiones sobre calificaciones que incidirán en el futuro académico de los alumnos.

El **colectivo docente** está formado por docentes con destino definitivo en el centro educativo, docentes en expectativa de destino definitivo, docentes en prácticas y los docentes interinos. Mientras que los primeros conocen el funcionamiento del centro, los últimos tienen que adaptarse a la organización del instituto y de su departamento didáctico.

Aparte de las clases, en un centro docente es necesario organizar el trabajo didáctico como por ejemplo repartir los horarios y asignaturas a través de las desideratas, asignar las tutorías o jefaturas de departamento, el trabajo administrativo a realizar, las guardias, el calendario de evaluaciones y del año académico, etc.

Por otra parte el **colectivo de los alumnos** está formado por los que llevan más tiempo en el centro como los alumnos de Bachillerato, Ciclos y 3º y 4º de la ESO, mientras que los alumnos de 1º y 2º de la ESO acaban llevando poco tiempo y están adaptándose al centro.

En cualquier caso merece la pena destacar que los docentes que imparten formación a adolescentes están expuestos al comportamiento de alumnos que transitan por un momento cambiante de su vida. La adolescencia es un periodo vital de la persona comprendida entre la aparición de la pubertad y el inicio de la edad adulta. Es un momento de indefinición, de rebeldía donde se produce un cambio importante a nivel fisiológico y mental del ser humano.

Los problemas más comunes son:

- Problemas emocionales y del comportamiento: trastornos del ánimo, crisis de adolescencia (aislamiento, agresividad, rebeldía, ansiedad conflictiva en relación a la identidad) y trastornos por sustancias como el alcohol y/o las drogas.
- Problemas escolares relacionados con el aprendizaje: trastorno de déficit de atención por algún tipo de trastorno y en general una motivación por el estudio que podría ser mejor en algunos casos.

Por tanto concretando los riesgos hablaríamos de:

- Organización del trabajo, que viene establecido por tareas como:**



- Reparto de horarios y asignaturas
- Trabajo administrativo
- Asignación de tutorías de grupos y jefaturas de departamento
- Creación de los contenidos didácticos
- Ritmo y volumen de trabajo

**b) Relaciones sociales**

- Interrelación con el equipo directivo y con los compañeros.
- Interrelación con los alumnos y los padres de alumnos.
- Roles establecidos dentro del departamento o dentro del colectivo docente

### 5.3. Organización de un instituto de educación secundaria

El Instituto de Educación Secundaria objeto de estudio se encuentra situado en un municipio de la Comunidad Valenciana. Consta de los siguientes grupos y niveles de la Educación Secundaria:

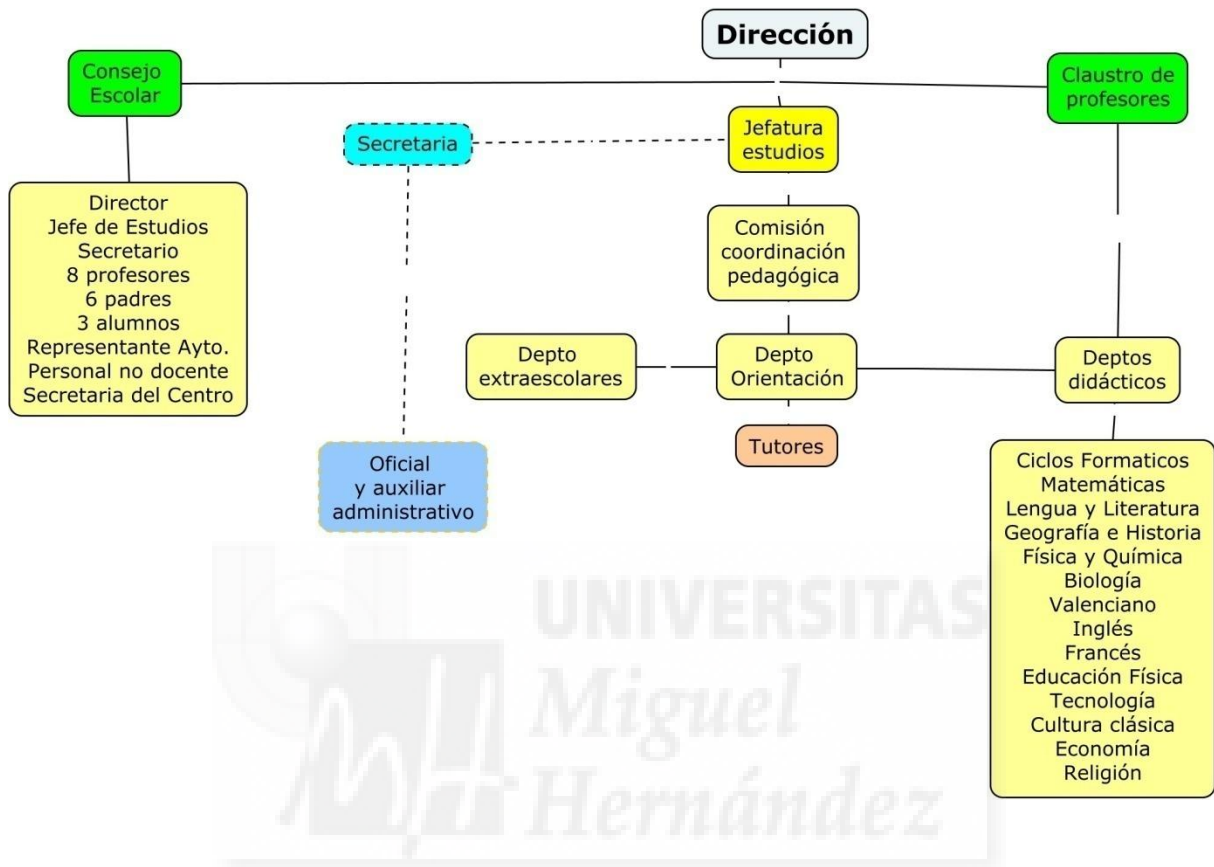
- 8 grupos de 1º de la ESO (Educación Secundaria Obligatoria)
- 7 grupos de 2º de la ESO
- 6 grupos de 3º de la ESO
- 5 grupos de 4º de la ESO
- 2 grupos del Programa de Mejora de Rendimiento Académico (PMAR)
- 3 grupos de 1º de Bachillerato
- 2 grupos de 2º de Bachillerato
- 1 grupo de 1º de Formación Profesional Básica
- 1 grupo de 2º de Formación Profesional Básica

La Dirección del Centro la forman los órganos de Dirección, Vicedirección, Jefatura de Estudios y Secretaría. El Consejo Escolar está formado por 3 representantes de la Dirección del centro, 6 representantes de padres/madres de alumnos-as, 5 representantes de alumnos-as, 8 representantes de los profesores-as, 1 representante del personal de administración y servicios y 1 representante de la Administración municipal.

La plantilla está formada por 87 profesores, de los cuales 56 (64,4%) son funcionarios de carrera y 31 (35,6%) son funcionarios interinos. El índice de rotación de personal se sitúa anualmente entre el 35% y el 40%, tanto por la adjudicación de funcionarios interinos como por las comisiones de servicios y concursos de traslados.

El horario de trabajo comienza a las 8 de la mañana y termina a las 15,05 horas. Dispone de 3 edificios de aulas y servicios, 2 pistas polideportivas, 1 gimnasio y 1 cantina.

El organigrama del centro formativo es el siguiente:



#### 5.4. La metodología F-PSICO

El método de evaluación F-PSICO 3.1 es un método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo cuyo programa y explicación se encuentra en la web del INSHT.



Desde un punto de vista teórico, el modelo de evaluación se basa en los estudios de **Karasek** y **Siegrist**. Por un lado el modelo de Robert Karasek está expuesto en la NTP 603. Es el modelo denominado **demanda-control-apoyo social** (Karasek y Johnson 1986). Por otra parte también Karasek expuso el modelo de exigencias psicológicas-control (Karasek 1979). Con respecto a los docentes la exigencia psicológica sería alta y el control o margen decisorio oscilaría entre un “Activo” con un margen de control alto con una motivación por el aprendizaje y el de “Mucha tensión” con un riesgo de enfermedad psicológica y física. En el cuestionario planteado por F-PSICO, se va a medir ese grado de control sobre el trabajo, el tiempo dedicado a las tareas y el soporte social que se recibe a través de los superiores, subordinados (si los hay), compañeros y los alumnos/padres.

Siegrist crea el modelo **esfuerzo-recompensa** y explica el estrés laboral, las recompensas que recibe en el corto y largo plazo. Las altas demandas en el trabajo combinadas con el bajo control sobre las recompensas a largo plazo suponen un riesgo para la salud psicosocial del trabajador. En este colectivo el profesor interino estaría claramente representado. En el cuestionario F-PSICO se pregunta sobre el reconocimiento en el trabajo, la estabilidad en el empleo, las perspectivas de promoción y si el salario es o no suficiente.

Abordando concretamente el uso del método, la aplicación nos indica algunas **instrucciones** para su correcta utilización:

- Puede utilizarse en cualquier empresa, independientemente de su tamaño o actividad. Podrá adecuarse a la organización y objetivos preventivos.
- Se desaconseja su utilización individual porque el método implica el trato colectivo de los datos.
- Los resultados obtenidos deben servir para hacer cambios en la organización y gestión de la empresa.
- Para usarlo es requisito imprescindible contar con una formación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, según lo establecido en el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Las personas que responden al cuestionario deben conocer su finalidad: diagnóstico de una situación psicosocial en un contexto de prevención de riesgos laborales
- Garantizar la privacidad y el anonimato en la respuesta con el fin de asegurar la sinceridad en la respuesta del cuestionario y reducir al máximo la no respuesta.
- Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos, informando que los datos se ofrecen de manera colectiva.
- Disponer de tiempo suficiente para contestar al cuestionario. En nuestro caso se le informa de que el tiempo para cumplimentarlo será de entre 10-15 minutos.

En cuanto a los **factores de riesgo**, el método estudia los siguientes factores:

- **Tiempo de trabajo (TT)**. Este factor mide la ordenación temporal de la actividad a lo largo de la semana estudiando tanto los periodos de actividad como los de descanso. Incluye la compatibilidad de la vida laboral con la vida social.
- **Autonomía (AU)**. En este indicador se recogen las condiciones de trabajo en cuanto a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para tomar decisiones sobre el tiempo y procedimiento de trabajo.
- **Carga de trabajo (CT)**. En este aspecto se estudia el nivel de demanda de trabajo al que ha de hacer frente. Ello viene determinado también por las presiones de tiempo, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea.
- **Demandas psicológicas (DP)**. Este factor se refiere a las exigencias que ha de hacer frente en el trabajo como el procesamiento de la información, memorización, creatividad, ocultación de emociones, etc.
- **Variedad/contenido (VC)**. Se trata de la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, la empresa y la sociedad, siendo reconocido y valorado por ello por superiores, compañeros, alumnos, familia, etc.
- **Participación/supervisión (PS)**. Por un lado se trata el control sobre el trabajo y el de supervisión que ejerce la organización sobre el trabajador.
- **Interés por el trabajador/Compensación (ITC)**. Este factor aborda la preocupación de carácter personal y largo plazo por el trabajador. Ello se manifiesta en la organización de la promoción, formación, desarrollo de la carrera, la seguridad en el empleo, etc.
- **Desempeño de rol (DR)**. Son los problemas que pueden derivarse de los cometidos del trabajo. Pueden ser la ambigüedad de rol entendido como una falta de definición clara de funciones o cantidad de trabajo esperada y por otro lado el conflicto de rol relativo a las demandas incompatibles o contradictorias entre sí.
- **Relaciones y apoyo social (RAS)**. Se trata de los aspectos de las relaciones que se establecen entre personas del entorno de trabajo. Es el apoyo social como factor moderador del estrés. Se concreta con el apoyo de jefes, compañeros, etc. así como la calidad de las relaciones.

En cuanto al **análisis de los datos** la aplicación genera por un lado las medias del colectivo por cada uno de los factores (perfil valorativo) y por otro el porcentaje de contestación a cada opción de respuesta (informe) para el colectivo analizado.

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

En cuanto al **informe** vamos a obtener datos detallados sobre cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida en cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta. Esta información ayuda a orientar las acciones particulares que se han de emprender para mejorar un determinado factor. Asimismo, el programa facilita la media, desviación típica y la mediana referida a cada unidad de análisis.

Para el informe y extracción de resultados se utilizará también la herramienta de análisis estadístico SPSS.



## 6. RESULTADOS DEL ESTUDIO

### 6.1. Ficha técnica

De acuerdo con el documento “Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial”, de Meliá et ál (2006), indica que “para la recogida de información no es necesario consultar a todos los trabajadores, pero sí será necesario establecer los medios o técnicas más adecuados para tener la máxima información posible sobre las condiciones psicosociales de trabajo o los factores de riesgo psicosocial”. De acuerdo a este criterio, las técnicas estadísticas para el muestreo y cálculo del error muestral son las siguientes:

- Trabajo de campo: del 14 al 24 de abril de 2016
- Universo: todos los docentes del Instituto de Educación Secundaria: 87 docentes
- Muestra: 67 Personas.
- Técnica de muestreo y error muestral: muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95% para  $p=q=0,5$ . Error muestral: **5,77 %**.

Asimismo y de acuerdo con la NTP 926, se ha adoptado la justificación psicométrica indicada en ese documento. En concreto la relativa a la **fiabilidad**: el coeficiente de Cronbach. Usando la herramienta SPSS el coeficiente alfa de Cronbach presenta un valor de 0,7% (N=87), lo que indica que tiene una fiabilidad **acceptable** a nivel global.

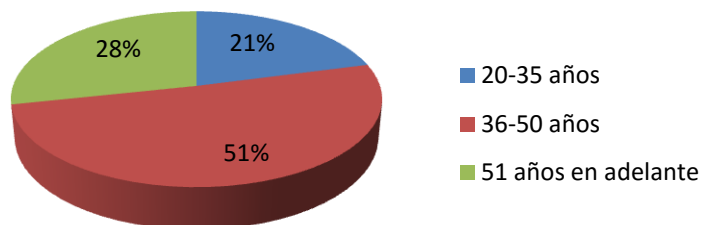
### 6.2. Perfil de los encuestados

A continuación se exponen en tablas y gráficos el perfil de los encuestados por edad, sexo, tipo de funcionario docente, horario y disciplina de conocimiento. En cuanto a la edad predomina el grupo de edad entre 36 y 50 años.

Tabla A. Edad

	Frecuencia	Porcentaje
<b>20-35 años</b>	14	20,9
<b>36-50 años</b>	34	50,7
<b>51 años en adelante</b>	19	28,4
<b>Total</b>	67	100,0

## Edad

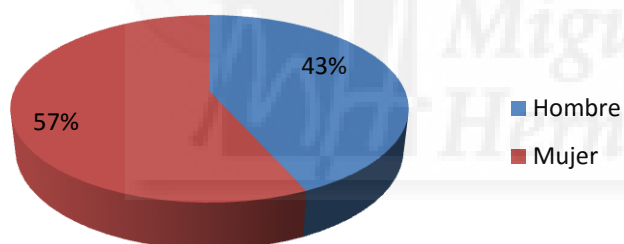


Por sexo, las mujeres suponen una mayor proporción que los hombres: 6 de cada 10 docentes.

Tabla B. Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	29	43,3
Mujer	38	56,7
Total	67	100,0

## Sexo

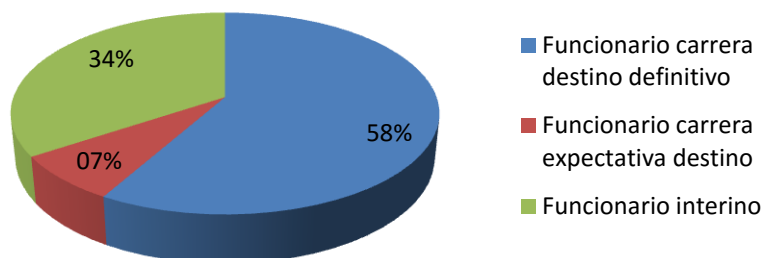


Por tipo de funcionario, los definitivos suponen 6 de cada 10 docentes.

Tabla C. Tipo de funcionario docente

	Frecuencia	Porcentaje
Funcionario carrera destino definitivo	39	58,2
Funcionario carrera expectativa destino	5	7,5
Funcionario interino	23	34,3
Total	67	100,0

## Tipo de funcionario docente

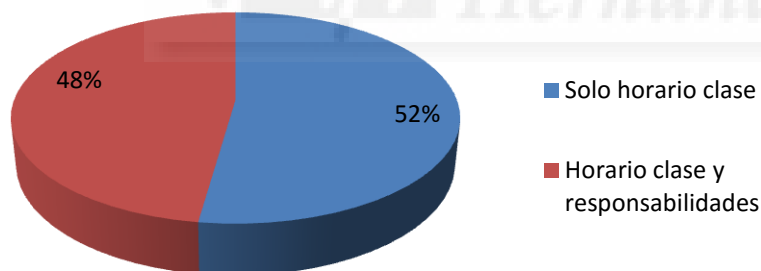


En cuanto al horario, los funcionarios con responsabilidades y clases tienen un porcentaje parecido a los que solamente imparten clases.

Tabla D. Horario

	Frecuencia	Porcentaje
Solo horario clase	35	52,2
Horario clase y responsabilidades	32	47,8
Total	67	100,0

## Horario



En relación a las disciplinas de conocimiento predominan dos áreas:

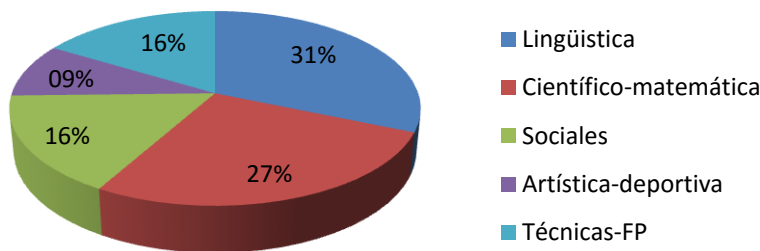
- Lingüística: castellano, valenciano, inglés, francés...
- Científico-matemática: matemáticas, biología, física y química...



Tabla E. Disciplina de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Lingüística	21	31,3
Científico-matemática	18	26,9
Sociales	11	16,4
Artística-deportiva	6	9,0
Técnicas-FP	11	16,4
Total	67	100,0

### Disciplina de conocimiento



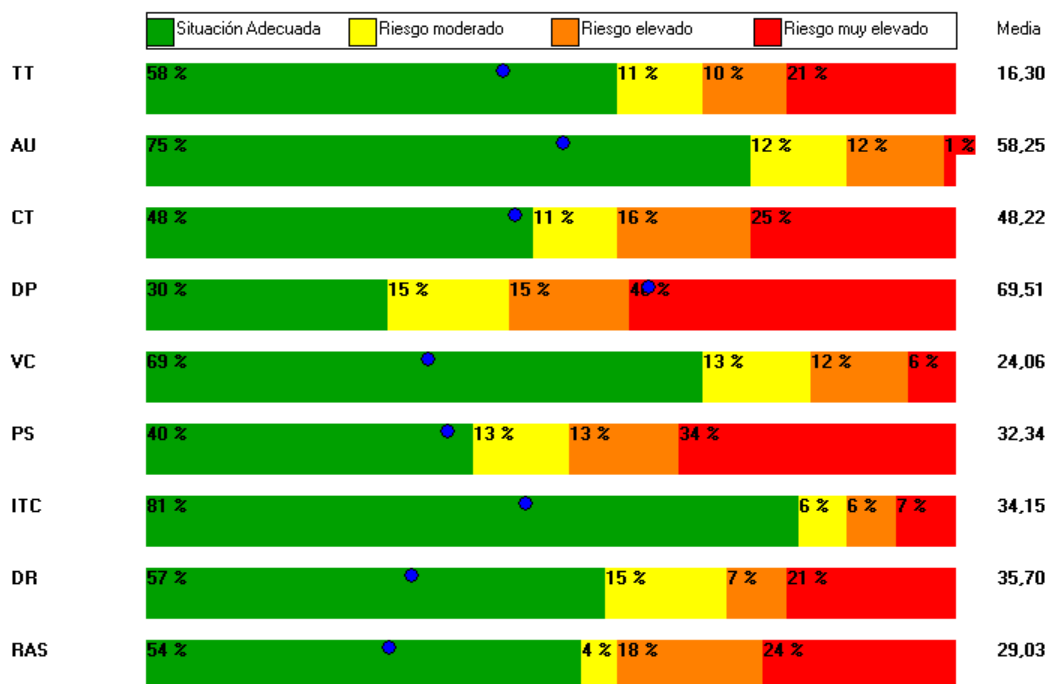
### 6.3. Cuadro resumen

La tabla siguiente nos muestra el cuadro resumen obtenido de la aplicación F-PSICO donde podemos observar que el factor “Demanda psicológica”(DP) presenta un riesgo muy elevado para el 40% de la plantilla, además de un 15% de riesgo elevado: 55% del total encuestado.

También el factor “Participación/Supervisión” (PS) presenta un riesgo muy elevado en el 34% de la plantilla y un 13% de riesgo elevado: 47% del total encuestado.

El factor “Carga de trabajo” (CT) también representa un porcentaje acumulado del 41% y el de las “Relaciones y apoyo social” (RAS) DEL 42%.

Veamos a continuación el cuadro de riesgos obtenidos de la aplicación F-PSICO:



Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq$ P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Tabla de niveles de riesgo en percentiles. NTP 926 INSHT

Por tanto la investigación y las soluciones se concentrarán en abordar estos cuatro factores de riesgo comentados:

- **Demanda psicológica:** el riesgo elevado y muy elevado suman un 55%.
- **Participación/supervisión:** la suma del riesgo elevado y muy elevado es un 47%.
- **Carga de trabajo:** la suma es un 41%.
- **Relaciones y apoyo social:** suman un 42%

No obstante, a continuación vamos a analizar los resultados de cada factor de riesgo psicosocial obtenido por la aplicación F-PSICO.

#### 6.4. 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. Este factor 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.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	16,30	11,60	17,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
39	7	7	14

En general podríamos afirmar que la situación adecuada y de riesgo moderado supera ampliamente al riesgo elevado y muy elevado. Como veremos en las preguntas siguientes, se hace referencia a los trabajos en sábado, domingos y festivos así como el descanso de 48 horas ininterrumpido. El centro tiene un horario de lunes a viernes por lo que, si el trabajador utiliza tiempo de fines de semana es en el ámbito de su libertad y en su domicilio.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems (1, 2, 5 y 6):

1. ¿Trabajas los sábados?

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	8	11,9
<b>A menudo</b>	14	20,9
<b>A veces</b>	20	29,9
<b>Nunca o casi nunca</b>	25	37,3
<b>Total</b>	67	100,0

En este ítem observamos que trabajan los sábados a menudo o siempre en un 32,8%. Será necesario cuestionarse si ello supone algún perjuicio para las relaciones familiares y sociales.

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	9	13,4
<b>A menudo</b>	12	17,9
<b>A veces</b>	23	34,3
<b>Nunca o casi nunca</b>	23	34,3
<b>Total</b>	67	100,0

Sucede lo mismo con trabajar los domingos y festivos donde un 31,3% de los encuestados trabajan a menudo o siempre o casi siempre. Se entiende que lo hacen en su domicilio por estar cerrado el centro de trabajo.

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	29	43,3
<b>A menudo</b>	6	9,0
<b>A veces</b>	16	23,9
<b>Nunca o casi nunca</b>	16	23,9
<b>Total</b>	67	100,0

Casi la mitad de los encuestados, un 47,8% no disponen de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana.

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?

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	22	32,8
<b>A menudo</b>	17	25,4
<b>A veces</b>	25	37,3
<b>Nunca o casi nunca</b>	3	4,5
<b>Total</b>	67	100,0

Un 41,8% de los encuestados dijeron que a menudo o siempre dedican parte de su tiempo de ocio al trabajo. Estaríamos hablando de preparación de documentos didácticos, corrección de exámenes y ejercicios, etc.

### 6.5. 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 grandes bloques:

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	58,25	18,14	62,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
50	8	8	1

### - 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, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes (3, 7, 8, 9).

Respecto de la posibilidad de tomar días y hors libres para atender asuntos personales prácticamente la mitad afirma que nunca o casi nunca.

#### 3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	4	6,0
A menudo	4	6,0
A veces	25	37,3
Nunca o casi nunca	34	50,7
Total	67	100,0

6 de cada 10 indican que nunca o casi nunca pueden decidir cuando realizar las pausas reglamentarias.

#### 7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	3	4,5
A menudo	5	7,5
A veces	19	28,4
Nunca o casi nunca	40	59,7
Total	67	100,0

7 de cada 10 docentes afirman que nunca o casi nunca pueden hacer pausas fuera de las reglamentarias.

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

	Frecuencia	Porcentaje
A menudo	7	10,4
A veces	15	22,4
Nunca o casi nunca	45	67,2
Total	67	100,0

En cuanto al ritmo de trabajo, los porcentajes de respuestas son variados por lo que dependerá de cada docente y de las tareas que realiza el poder marcar ese ritmo.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	11	16,4
<b>A menudo</b>	10	14,9
<b>A veces</b>	24	35,8
<b>Nunca o casi nunca</b>	22	32,8
<b>Total</b>	67	100,0

**- Autonomía decisional.**

La 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 y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional (ítems 10a a 10h).

En este aspecto los docentes pueden tomar decisiones sobre las actividades y tareas a realizar porque así lo afirman 8 de cada 10 docentes.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	31	46,3
<b>A menudo</b>	23	34,3
<b>A veces</b>	12	17,9
<b>Nunca o casi nunca</b>	1	1,5
<b>Total</b>	67	100,0

Los porcentajes de la distribución de las tareas a lo largo de la jornada están muy repartidos. Dependerá por tanto de las tareas que deba realizar cada docente.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	19	28,4
<b>A menudo</b>	16	23,9
<b>A veces</b>	18	26,9
<b>Nunca o casi nunca</b>	14	20,9
<b>Total</b>	67	100,0

La distribución de los espacios y objetos dentro del entorno de trabajo no puede ser modificado (o a veces) según 7 de cada 10 encuestados.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	9	13,4
A menudo	12	17,9
A veces	32	47,8
Nunca o casi nunca	14	20,9
Total	67	100,0

Se pueden tomar decisiones relativas al trabajo para 8 de cada 10 encuestados.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	24	35,8
A menudo	26	38,8
A veces	15	22,4
Nunca o casi nunca	2	3,0
Total	67	100,0

Los porcentajes sobre la cantidad de trabajo a realizar puede ser decidido para la mitad de los encuestados.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	17	25,4
A menudo	17	25,4
A veces	24	35,8
Nunca o casi nunca	9	13,4
Total	67	100,0

Con respecto a la calidad del trabajo que se realiza, 7 de cada 10 encuestados afirmaron que siempre o a menudo pueden decidirlo.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	18	26,9
A menudo	30	44,8
A veces	18	26,9
Nunca o casi nunca	1	1,5
Total	67	100,0

La posibilidad de resolver incidencias en el trabajo se puede resolver entre a veces en el mayor porcentaje.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	10	14,9
A menudo	23	34,3
A veces	29	43,3
Nunca o casi nunca	5	7,5
Total	67	100,0

El trabajo de los docentes por lo que casi la totalidad han contestado que no pueden modificarlos o que no trabajan a turnos.

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

	Frecuencia	Porcentaje
A menudo	3	4,5
A veces	2	3,0
Nunca o casi nunca	12	17,9
No trabajo a turnos	50	74,6
Total	67	100,0

## 6.6. Carga de trabajo (CT)

Por carga de trabajo se entiende el 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, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	48,22	20,56	49,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
32	7	11	17

Es uno de los cuatro factores en los que se va a centrar este estudio. Se 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. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23). Para 5 de cada 10 encuestados, a veces o nunca o casi nunca pueden disponer del tiempo adecuado para realizar el trabajo.



---

**23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	15	22,4
A menudo	17	25,4
A veces	27	40,3
Nunca o casi nunca	8	11,9
Total	67	100,0

- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24). En cuanto a trabajar con rapidez supone para la mitad de los docentes que es siempre/a menudo o a veces/nunca.

---

**24. La ejecución de tu tarea ¿te impone trabajar con rapidez?**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	12	17,9
A menudo	22	32,8
A veces	30	44,8
Nunca o casi nunca	3	4,5
Total	67	100,0

- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25). Lo mismo sucede con la aceleración del ritmo de trabajo ya que los que opinan que deben hacerlo siempre/a menudo es similar al de a veces/nunca.

---

**25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	4	6,0
A menudo	29	43,3
A veces	32	47,8
Nunca o casi nunca	2	3,0
Total	67	100,0

---

**- Esfuerzo de atención.**

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se le preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos 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. Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21). La atención sobre el trabajo es constante y requiere un esfuerzo importante por parte de los docentes para 7 de cada 10 encuestados.

**21. ¿A lo largo de la jornada ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención a tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	25	37,3
<b>A menudo</b>	21	31,3
<b>A veces</b>	17	25,4
<b>Nunca o casi nunca</b>	4	6,0
<b>Total</b>	67	100,0

- Intensidad de la atención (Ítem 22). Para casi la totalidad de los encuestados, la atención que se debe mantener durante el trabajo es alto o muy alto. Este es quizá uno de los factores de estrés pues no hay ningún momento para la relajación durante la tarea.

**22. En general ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy alta</b>	31	46,3
<b>Alta</b>	32	47,8
<b>Media</b>	4	6,0
<b>Total</b>	67	100,0

- Atención múltiples tareas (Ítem 27). Otro de los aspectos del estrés es la atención múltiple donde 6 de cada 10 docentes afirmaron que deben atender diferentes tareas al mismo tiempo.

**27. ¿Débes atender a varias tareas al mismo tiempo?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	13	19,4
<b>A menudo</b>	26	38,8
<b>A veces</b>	23	34,3
<b>Nunca o casi nunca</b>	5	7,5
<b>Total</b>	67	100,0

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30). Sin embargo la interrupción de la tarea no es percibida como un factor para 8 de cada 10 docentes.

**30. En tu trabajo ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	1	1,5
<b>A menudo</b>	13	19,4
<b>A veces</b>	36	53,7
<b>Nunca o casi nunca</b>	17	25,4
<b>Total</b>	67	100,0

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31). Continuando con el argumento anterior, la ejecución del trabajo no se ve seriamente comprometida por las interrupciones para 8 de cada 10 encuestados.

**31. En el caso de que existan interrupciones ¿alteran seriamente la ejecución en tu trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	6	9,0
A menudo	8	11,9
A veces	29	43,3
Nunca o casi nunca	24	35,8
Total	67	100,0

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32). Tampoco los docentes prevén imprevistos durante la realización del trabajo ya que 8 de cada 10 indicaron que es solamente a veces/nunca.

**32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	4	6,0
A menudo	9	13,4
A veces	23	34,3
Nunca o casi nunca	31	46,3
Total	67	100,0

**- 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 suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26). Para 6 de cada 10 docentes, la cantidad de trabajo es alta o excesiva.

**26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:**

	Frecuencia	Porcentaje
Excesiva	11	16,4
Elevada	27	40,3
Adecuada	29	43,3
Total	67	100,0

- Dificultad del trabajo (Ítem 28). Por lo que respecta a la dificultad o complicación del trabajo, los encuestados no la encontraron demasiado.

**28. El trabajo que realizas ¿te resulta complicado o difícil?**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	3	4,5
A menudo	4	6,0
A veces	38	56,7
Nunca o casi nunca	22	32,8
Total	67	100,0

- Necesidad de ayuda (Ítem 29). Tampoco es necesario que se pida ayuda a otros por la dificultad de la tarea para casi la totalidad de los encuestados.

**29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	1	1,5
A menudo	2	3,0
A veces	40	59,7
Nunca o casi nunca	24	35,8
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4). Es habitual para 8 de cada 10 encuestados que siempre o a menudo se realicen tareas llevándose el trabajo a casa o realizando horas extra.

**4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	25	37,3
A menudo	27	40,3
A veces	11	16,4
Nunca o casi nunca	4	6,0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

**6.7. 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 vienen definidas por el grado de presión o 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.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	69,51	19,07	68,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	10	10	27

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a). La necesidad de aprender a menudo o siempre supone conjuntamente a 8 de cada 10 encuestados. Ello supone estar actualizándose constantemente.

**33a. ¿En qué medida tu trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	27	40,3
<b>A menudo</b>	23	34,3
<b>A veces</b>	17	25,4
<b>Total</b>	67	100,0

- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b). 8 de cada 10 encuestados afirman que es necesario estar adaptándose a nuevas situaciones.

**33b. ¿En qué medida tu trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	27	40,3
<b>A menudo</b>	27	40,3
<b>A veces</b>	11	16,4
<b>Nunca o casi nunca</b>	2	3,0
<b>Total</b>	67	100,0

- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c). También para 8 de cada 10 encuestados es necesario que se tomen nuevas iniciativas.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	27	40,3
<b>A menudo</b>	28	41,8
<b>A veces</b>	10	14,9
<b>Nunca o casi nunca</b>	2	3,0
<b>Total</b>	67	100,0

- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d). Para 9 de cada 10 encuestados es necesario tener buena memoria.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	44	65,7
<b>A menudo</b>	18	26,9
<b>A veces</b>	5	7,5
<b>Total</b>	67	100,0

- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e). Para 8 de cada 10 encuestados ser creativo es necesario en el trabajo.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	34	50,7
<b>A menudo</b>	22	32,8
<b>A veces</b>	9	13,4
<b>Nunca o casi nunca</b>	2	3,0
<b>Total</b>	67	100,0

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.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo, hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc....)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f). Para 9 de cada 10 encuestados es necesario tratar con personas que no están empleadas en tu trabajo.

**33f. ¿En qué medida tu trabajo requiere tratar directamente con personas que no estén empleadas en tu trabajo (alumnos, padres, etc.)?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	53	79,1
<b>A menudo</b>	8	11,9
<b>A veces</b>	6	9,0
<b>Total</b>	67	100,0

- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a). La ocultación de emociones con superiores jerárquicos no se produce en 6 de cada 10 encuestados.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	6	9,0
<b>A menudo</b>	18	26,9
<b>A veces</b>	26	38,8
<b>Nunca o casi nunca</b>	16	23,9
<b>No tengo, no trato</b>	1	1,5
<b>Total</b>	67	100,0

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b). Los docentes sin responsabilidades no tienen subordinados. No obstante si que en ocasiones aquellos que tienen algún tipo de responsabilidad sí que deben ocultar sus emociones en más de la mitad de las ocasiones.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	14	20,9
A menudo	11	16,4
A veces	14	20,9
Nunca o casi nunca	6	9,0
No tengo, no hay otras personas	22	32,8
Total	67	100,0

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c). Los encuestados afirman que tienen la confianza suficiente para no ocultar sus emociones con compañeros de trabajo, en 7 de cada 10 de ellos.

**34c. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus compañeros de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	6	9,0
A menudo	12	17,9
A veces	30	44,8
Nunca o casi nunca	19	28,4
Total	67	100,0

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d). Los docentes no tienen clientes y esta metodología F-PSICO podría asimilar a los alumnos y padres. Los docentes se reparten entre los que ocultan y los que no sus emociones.

**34d. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en tu trabajo (alumnos, padres, etc.)?**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	26	38,8
A menudo	8	11,9
A veces	23	34,3
Nunca o casi nunca	10	14,9
Total	67	100,0

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35). Las situaciones de impacto emocional son percibidas como un riesgo por 6 de cada 10 encuestados.

**35. Por el tipo de trabajo que tienes ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	19	28,4
A menudo	21	31,3
A veces	21	31,3
Nunca o casi nunca	6	9,0
Total	67	100,0

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36). Para 7 de cada 10 encuestados es necesario dar respuesta a los problemas emocionales de alumnos o padres.

**36. Por el tipo de trabajo que tienes ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de los alumnos o padres?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	31	46,3
<b>A menudo</b>	15	22,4
<b>A veces</b>	19	28,4
<b>Nunca o casi nunca</b>	2	3,0
<b>Total</b>	67	100,0

**6.8. Variedad y 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.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	24,06	12,22	26,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
46	9	8	4

Los ítems que comprendes este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37). El trabajo no es rutinario en general para la gran mayoría de los docentes por lo que se entiende que el trabajo tiene alicientes para realizarlo.

**37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>No</b>	34	50,7
<b>A veces</b>	31	46,3
<b>Bastante</b>	2	3,0
<b>Total</b>	67	100,0

- Sentido del trabajo (Ítem 38). Para casi todos los encuestados, el trabajo que se realiza tiene sentido.

**38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Mucho</b>	32	47,8
<b>Bastante</b>	33	49,3
<b>Poco</b>	2	3,0
<b>Total</b>	67	100,0



- Contribución del trabajo (Ítem 39). Para 8 de cada 10 es importante o muy importante la contribución que se hace del trabajo en el conjunto del centro.

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto del Centro?		
	Frecuencia	Porcentaje
No es muy importante	2	3,0
Es importante	39	58,2
Es muy importante	12	17,9
No lo sé	14	20,9
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a). De un modo u otro, los superiores sí que reconocen el trabajo realizado. Al menos la mitad declara que siempre y a menudo, y un porcentaje importante es a veces.

40a. En general ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por tus superiores?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	12	17,9
A menudo	19	28,4
A veces	24	35,8
Nunca o casi nunca	9	13,4
No tengo, no trato	3	4,5
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b). En este mismo sentido, los encuestados se sienten reconocidos y apreciados por los compañeros.

40b. En general ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por tus compañeros de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	17	25,4
A menudo	17	25,4
A veces	31	46,3
Nunca o casi nunca	1	1,5
No tengo, no trato	1	1,5
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Reconocimiento del trabajo por alumnos, padres, etc (Ítem 40 c). Sin embargo, los alumnos y/o padres reconocen en menor medida el trabajo que realizan los docentes.

40c. En general ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por tus alumnos, padres, etc.?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	12	17,9
A menudo	17	25,4
A veces	33	49,3
Nunca o casi nunca	5	7,5
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d). La familia de los docentes es importante como apoyo social y para 7 de cada 10 encuestados reciben reconocimiento siempre o a menudo.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	25	37,3
A menudo	19	28,4
A veces	21	31,3
Nunca o casi nunca	2	3,0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

**6.9. 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 “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.

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.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	32,34	12,78	30,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
27	8	9	23

Los ítems que comprendes este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a). Solamente la cuarta parte de los encuestados deciden sobre los equipos y materiales. Por otra parte a los que se le consulta es casi la mitad de los encuestados y casi la tercera parte solamente recibe información.

**11a. ¿Qué nivel de participación tienes en la introducción de cambios en los equipos y materiales?**

	Frecuencia	Porcentaje
Puedo decidir	17	25,3
Se me consulta	30	44,8
Sólo recibo información	18	26,9
Ninguna participación	2	3,0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b). Entre la opción “puedo decidir” y “se me consulta” encontramos a 8 de cada 10 encuestados sobre su participación en la manera de trabajar.

**11b. ¿Qué nivel de participación tienes en la introducción de cambios en la manera de trabajar?**

	Frecuencia	Porcentaje
Puedo decidir	27	40,3
Se me consulta	24	35,8
Sólo recibo información	13	19,4
Ninguna participación	3	4,5
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c). Esta pregunta de F-PSICO podríamos asimilarla a nuevas alternativas formativas. Los porcentajes están muy repartidos.

**11c. ¿Qué nivel de participación tienes en el lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios?**

	Frecuencia	Porcentaje
Puedo decidir	14	20,9
Se me consulta	23	34,3
Sólo recibo información	14	20,9
Ninguna participación	16	23,9
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d). También en este caso la mitad de los encuestados tienen una participación activa (puedo decidir o se me consulta) o no tienen participación (sólo recibo información o ninguna participación).

**11d. ¿Qué nivel de participación tienes en la reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Puedo decidir	10	14,9
Se me consulta	20	29,9
Sólo recibo información	21	31,3
Ninguna participación	16	23,9
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e). La posibilidad de tener una participación activa en la dirección se recibe por la mitad de los encuestados, sea que puede decidir o que se le consulta.

**11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los cambios en la dirección o entre tus superiores?**

	Frecuencia	Porcentaje
Puedo decidir	9	13,4
Se me consulta	27	40,3
Sólo recibo información	24	35,8
Ninguna participación	7	10,4
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f). En este caso, el acceso a los puestos docentes se realiza tras realizar oposiciones docentes de acuerdo a los procesos regulados legalmente a tal efecto.

**11f. ¿Qué nivel de participación tienes en la contratación o incorporación de nuevos empleados?**

	Frecuencia	Porcentaje
Puedo decidir	1	1,5
Sólo recibo información	9	13,4
Ninguna participación	57	85,1
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g). Para los encuestados no hay una participación activa en las normas de trabajo. La gran mayoría de ellas se encuentran reguladas legalmente a través de las distintas disposiciones: Orden de inicio de curso, etc.

**11g. ¿Qué nivel de participación tienes en la elaboración de las normas de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Puedo decidir	7	10,4
Se me consulta	15	22,4
Sólo recibo información	23	34,3
Ninguna participación	22	32,8
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a). La supervisión sobre los métodos es adecuada para casi la totalidad de los encuestados.

**12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre el método para realizar el trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
No interviene	12	17,9
Insuficiente	2	3,0
Adecuada	51	76,1
Excesiva	2	3,0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b). Asimismo, también la planificación del trabajo es adecuada para 8 de cada 10 encuestados.

**12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre la planificación del trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
No interviene	11	16,4
Insuficiente	4	6,0
Adecuada	52	77,6
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c). También la supervisión sobre el ritmo de trabajo es adecuada para 7 de cada 10 encuestados.

**12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre el ritmo de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
No interviene	16	23,9
Insuficiente	2	3,0
Adecuada	49	73,1
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d). En esta misma dirección, la calidad del trabajo está supervisada adecuadamente para la gran mayoría de los encuestados.

**12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre la calidad del trabajo realizado?**

	Frecuencia	Porcentaje
No interviene	14	20,9
Insuficiente	5	7,5
Adecuada	47	70,1
Excesiva	1	1,5
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

### 6.10. 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.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	34,15	17,46	34,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
54	4	4	5

Los ítems que comprendes este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a). Para 8 de cada 10 encuestados, el Centro ofrece información adecuada sobre las posibilidades formativas.

**13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona el Centro sobre las posibilidades de formación?**

	Frecuencia	Porcentaje
No hay información	1	1,5
Insuficiente	10	14,9
Adecuada	56	83,6
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b). En esta pregunta los docentes encuestados están divididos entre los que creen que la información es adecuada y los que creen que es insuficiente o no reciben información.

**13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona el Centro sobre las posibilidades de promoción?**

	Frecuencia	Porcentaje
No hay información	18	26,9
Insuficiente	12	17,9
Adecuada	37	55,2
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c). En igual sentido, la mitad de los encuestados indica que el Centro les informa adecuadamente y aquellos que es insuficiente o no hay información.

**13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona el Centro sobre los requisitos para ocupar plazas de promoción?**

	Frecuencia	Porcentaje
No hay información	25	37,3
Insuficiente	10	14,9
Adecuada	32	47,8
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Información sobre la situación del Centro (Ítem 13 d). Los encuestados que piensan que no reciben información o es insuficiente es de casi 7 de cada 10 encuestados.

**13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona el Centro sobre la situación en relación a otros centros?**

	Frecuencia	Porcentaje
No hay información	32	47,8
Insuficiente	11	16,4
Adecuada	24	35,8
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41). 6 de cada 10 encuestados piensan que la información es adecuada y regular en cuanto al desarrollo profesional.

**41. ¿Te facilita el Centro el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera)?**

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuadamente	20	29,9
Regular	18	26,9
Insuficientemente	15	22,4
No hay posibilidad de desarrollo profesional	14	20,9
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Valoración de la formación (Ítem 42). La valoración que se produce de la formación recibida por parte del Centro o Cefire está dividida entre los que creen que es muy adecuada o suficiente y los que creen que es insuficiente en algunos casos o totalmente insuficiente.

**42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu Centro o Cefire?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy adecuada</b>	8	11,9
<b>Suficiente</b>	24	35,8
<b>Insuficiente en algunos casos</b>	29	43,3
<b>Totalmente insuficiente</b>	6	9,0
<b>Total</b>	67	100,0

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43). También la mitad de los encuestados perciben adecuadas las recompensas mientras que la otra mitad las consideran insuficientes.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy adecuada</b>	5	7,5
<b>Suficiente</b>	30	44,8
<b>Insuficiente en algunos casos</b>	26	38,8
<b>Totalmente insuficiente</b>	6	9,0
<b>Total</b>	67	100,0

- Satisfacción con el salario (Ítem 44). 6 de cada 10 encuestados consideran que es insuficiente en algunos casos o totalmente insuficiente en salario recibido.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy adecuada</b>	4	6,0
<b>Suficiente</b>	21	31,3
<b>Insuficiente en algunos casos</b>	25	37,3
<b>Totalmente insuficiente</b>	17	25,4
<b>Total</b>	67	100,0

### 6.11. Desempeño de rol (DR)

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

- la claridad de rol: ésta 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).
- el conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	35,70	19,04	31,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
38	10	5	14

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a). Para 8 de cada 10 encuestados, los cometidos de cada docente están claros o muy claros.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Muy clara	4	6,0
Clara	49	73,1
Poco clara	13	19,4
Nada clara	1	1,5
Total	67	100,0

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b). En este sentido,  $\frac{3}{4}$  de los encuestados consideran que los métodos de trabajo están perfectamente claros.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Muy clara	4	6,0
Clara	46	68,7
Poco clara	15	22,4
Nada clara	2	3,0
Total	67	100,0

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c). 7 de cada 10 encuestados perciben que está clara la información sobre la cantidad de trabajo que se espera que realice el docente.

**14c. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre la cantidad de trabajo que se espera que hagas?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy clara	5	7,5
Clara	43	64,2
Poco clara	17	25,4
Nada clara	2	3,0
Total	67	100,0



- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d). También para 7 de cada 10 docentes, la calidad de trabajo que se espera que se haga está clara o muy clara.

**14d. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre la calidad de trabajo que se espera que hagas?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy clara	4	6,0
Clara	43	64,2
Poco clara	17	25,4
Nada clara	3	4,5
Total	67	100,0

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e). Para tres cuartas partes de los encuestados, la información sobre el tiempo disponible para realizar el trabajo está muy clara o clara.

**14e. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre el tiempo asignado para realizar el trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy clara	7	10,4
Clara	44	65,7
Poco clara	13	19,4
Nada clara	3	4,5
Total	67	100,0

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f). La gran mayoría de los encuestados piensan que la información sobre la responsabilidad del puesto está clara o muy clara.

**14f. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre la responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy clara	4	6,0
Clara	39	58,2
Poco clara	20	29,9
Nada clara	4	6,0
Total	67	100,0

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a). Para 9 de cada 10 encuestados no existen tareas irrealizables si no se disponen de los recursos necesarios.

**15a. Señala con qué frecuencia se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales.**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	1	1,5
A menudo	5	7,5
A veces	33	49,3
Nunca o casi nunca	28	41,8
Total	67	100,0

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b).

**15b. Señala con qué frecuencia para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos.**

	Frecuencia	Porcentaje
A menudo	5	7,5
A veces	24	35,8
Nunca o casi nunca	38	56,7
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

**15c. Señala con qué frecuencia se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal ó emocional.**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre o casi siempre	1	1,5
A menudo	2	3,0
A veces	24	35,8
Nunca o casi nunca	40	59,7
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

**15d. Señala con qué frecuencia recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra).**

	Frecuencia	Porcentaje
A menudo	4	6,0
A veces	18	26,9
Nunca o casi nunca	45	67,2
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

**15e. Señala con qué frecuencia se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores.**

	Frecuencia	Porcentaje
A menudo	7	10,4
A veces	25	37,3
Nunca o casi nunca	35	52,2
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

## 6.12. Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos 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 por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, 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.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	29,03	17,16	26,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
36	3	12	16

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d). Para la práctica totalidad de los encuestados, en el caso de necesitar apoyo de los jefes se puede contar con su apoyo.  
16 a ¿puedes contar con tus jefes?

**16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo ¿puedes contar con tus jefes?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	24	35,8
<b>A menudo</b>	16	23,9
<b>A veces</b>	20	29,9
<b>Nunca o casi nunca</b>	5	7,5
<b>No tengo, no hay otras personas</b>	2	3,0
<b>Total</b>	67	100,0

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?. En este mismo sentido, los encuestados perciben que pueden contar con el apoyo de los compañeros.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	29	43,3
<b>A menudo</b>	18	26,9
<b>A veces</b>	19	28,4
<b>Nunca o casi nunca</b>	1	1,5
<b>Total</b>	67	100,0

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?. Los docentes no tienen subordinados y solamente aquellos con responsabilidades indican que pueden contar con sus subordinados.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	12	17,9
<b>A menudo</b>	7	10,4
<b>A veces</b>	10	14,9
<b>Nunca o casi nunca</b>	5	7,5
<b>No tengo, no hay otras personas</b>	33	49,3
<b>Total</b>	67	100,0

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa? Igual que en preguntas anteriores, los encuestados pueden contar con otras personas que trabajan en el Centro.

**16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo ¿puedes contar con otras personas que trabajan en el Centro?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre o casi siempre</b>	22	32,8
<b>A menudo</b>	15	22,4
<b>A veces</b>	25	37,3
<b>Nunca o casi nunca</b>	5	7,5
<b>Total</b>	67	100,0

- Calidad de las relaciones (Ítem 17). 9 de cada 10 encuestados afirmaron que las relaciones son buenas con las personas con las que se trabaja.

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

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Buenas</b>	59	88,1
<b>Regulares</b>	8	11,9
<b>Total</b>	67	100,0

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a). Tan sólo 2 de cada 10 consideran que existe frecuencia en los conflictos interpersonales.

**18a. ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo conflictos interpersonales?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Raras veces</b>	48	71,6
<b>Con frecuencia</b>	13	19,4
<b>Constantemente</b>	1	1,5
<b>No existen</b>	5	7,5
<b>Total</b>	67	100,0

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b). Para 9 de cada 10, las situaciones de violencia física no existen o muy rara vez.

**18b. ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo situaciones de violencia física?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Raras veces</b>	39	58,2
<b>Con frecuencia</b>	6	9,0
<b>Constantemente</b>	1	1,5
<b>No existen</b>	21	31,3
<b>Total</b>	67	100,0

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c). Para 8 de cada 10, la violencia psicológica nunca o raramente se producen situaciones de violencia psicológica.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Raras veces	38	56,7
Con frecuencia	15	22,4
Constantemente	1	1,5
No existen	13	19,4
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19). En este caso, 6 de cada 10 no saben cómo se gestionan los conflictos entre compañeros.

**19. Tu Centro, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre compañeros:**

	Frecuencia	Porcentaje
Dejan que los implicados busquen la solución	12	17,9
Los mandos buscan solución al problema	1	1,5
Existe un procedimiento formal de actuación	15	22,4
Desconozco cómo se gestionan estas situaciones	39	58,2
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

- Exposición a discriminación (Ítem 20). 8 de cada 10 encuestados indicaron que nunca se sienten discriminados por su formación, edad, sexo, etc.

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

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	11	16,4
Nunca o casi nunca	56	83,6
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

## 7. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

Vamos a seguir el protocolo del proceso de las NTPs 944 y 945 para iniciar el proceso de las propuestas de intervención psicosocial. Vamos a recordar el objetivo general y los 2 objetivos secundarios:

**Objetivo general:** Evaluar los riesgos psicosociales utilizando una metodología marcada por el INSHT y proponer medidas correctoras.

**Objetivo secundario 1:** Identificar los riesgos relativos a la interrelación con personas de la comunidad educativa y proponer medidas correctoras. Este objetivo trata de incidir en los riesgos relacionados con el **puesto de trabajo**.

**Objetivo secundario 2:** Determinar los riesgos de la organización del trabajo y proponer medidas correctoras. Este objetivo trata de incidir con los riesgos relacionados con el **área**.

### 7.1. Riesgos psicosociales y propuestas relacionadas con el puesto de trabajo

Los riesgos psicosociales que tienen que ver con la capacidad del trabajador de intervenir son:

- Demanda psicológica
- Relaciones y apoyo social

Expongamos cada una con sus respectivas propuestas de solución.

Factor: DEMANDA PSICOLÓGICA
<b>Cuestiones a considerar según las respuestas de la encuesta</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprender métodos nuevos constantemente</li> <li>- Adaptación constante a nuevas situaciones</li> <li>- Requerimiento de ser creativo</li> <li>- Trato directo con padres y alumnos</li> <li>- Necesidad de ocultar emociones ante padres y alumnos</li> <li>- Exposición a situaciones que afectan emocionalmente</li> <li>- Deber de dar respuesta a problemas emocionales y personales a alumnos y padres</li> </ul>
<b>Posibles soluciones</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursos de creatividad de recursos didácticos, asociados a las nuevas tecnologías o a formas creativas</li> <li>- Blogs de creatividad didáctica a compartir con otros profesores de otros territorios</li> <li>- Cursos de habilidades sociales para el trato con padres</li> <li>- Cursos de control de las emociones: Mindfulness, respiración activa, etc.</li> <li>- Reuniones semanales de aprendizaje cooperativo con profesores del centro que destaquen por su habilidad en las relaciones sociales con otras personas y con sus emociones internas</li> </ul>

**Factor: DEMANDA PSICOLÓGICA****Responsables de la puesta en marcha**

- Dirección del centro
- Coordinación de formación del centro
- CEFIRE o formadores externos

**Factor: RELACIONES Y APOYO SOCIAL****Cuestiones a considerar según las respuestas de la encuesta**

- Desconocimiento de la gestión de conflictos entre compañeros
- Situaciones de incomodidad psicológica por el trato con otras personas: descalificaciones personales, hacer el vacío...

**Posibles soluciones**

- Cursos de mediación ante los conflictos interpersonales tanto para el trato con compañeros como con alumnos y padres
- Cursos de habilidades sociales y personales
- Potenciar la figura de la mediación alumno/alumno, profesor/alumno y profesor/profesor
- Aumentar la coordinación entre el profesorado para la puesta en marcha de acciones de interés general o contenidos didácticos
- Organizar reuniones con las familias manteniendo un contacto permanente
- Propiciar espacios y lugares de encuentro entre todos los participantes de la comunidad educativa: jornada de puertas abiertas una vez al trimestre, etc.
- Charlas y talleres con las familias donde puedan participar profesores y padres.
- Elaboración de un documento de compromiso educativo de las familias con el Centro constando lo que se espera de los alumnos y familias, basado en el Reglamento de régimen interior
- Encuestas de participación a las familias para recoger sus intereses e inquietudes.

**Responsables de la puesta en marcha**

- Dirección del Centro
- Consejo escolar
- Orientador/a del centro
- Responsables de mediación del Centro
- Jefes de departamentos didácticos
- Responsable de formación del Centro
- Tutores
- Cefire y formadores externos

## 7.2. Riesgos psicosociales y propuestas relacionadas con el área

Los riesgos psicosociales que tienen que ver con la capacidad de la organización de intervenir son:

- Participación/supervisión
- Carga de trabajo

Expongamos cada una con sus respectivas propuestas de solución.

<b>Factor: PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN</b>	
<b>Cuestiones a considerar según las respuestas de la encuesta</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de participación en la reorganización de departamentos o áreas de trabajo</li> <li>- Nivel de participación en la elaboración de las normas de trabajo</li> </ul>	
<b>Posibles soluciones</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apertura de la participación en la elaboración de las normas de trabajo comenzando en los departamentos. Cada departamento elevaría las normas a la Dirección que las consideraría para elaborar cambios en las normas vigentes.</li> <li>- Las normas propuestas por un centro se podrían elevar a la Administración educativa para su consideración a través de las reuniones de los Directores de centros. Con ello se consigue un proceso participativo desde la base de los profesionales docentes hasta la Administración.</li> </ul>	
<b>Responsables de la puesta en marcha</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamentos didácticos</li> <li>- Dirección del centro</li> <li>- Administración educativa</li> </ul>	

<b>Factor: CARGA DE TRABAJO</b>	
<b>Cuestiones a considerar según las respuestas de la encuesta</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El tiempo no es suficiente para realizar todas las tareas</li> <li>- Impone trabajar con rapidez</li> <li>- El ritmo debe acelerarse con frecuencia</li> <li>- Atención continuada en el trabajo</li> <li>- Intensidad de la atención alta o muy alta</li> <li>- Atención a múltiples tareas al mismo tiempo</li> <li>- Cantidad de trabajo excesiva o elevada</li> <li>- Atención continuada, rapidez en las tareas, cantidad de trabajo excesiva... Estrés.</li> <li>- Trabajo más tiempo del horario habitual, llevarse trabajo a casa</li> </ul>	
<b>Posibles soluciones</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursos de control gestión del tiempo</li> <li>- Ayuda de las tecnologías de la información para la preparación de materiales didácticos y corrección de ejercicios: Moodle, Exe-learning, etc. Se harían cursos de estas dos herramientas para que llegue al 100% del profesorado</li> <li>- Reuniones semanales con personas del centro que han implementado procesos de trabajo y herramientas digitales para la optimización del tiempo y de las tareas</li> </ul>	



<b>Factor: CARGA DE TRABAJO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico y revisión de los procesos de trabajo y en su caso replanteamiento de tareas.</li> <li>- Cursos de control del estrés</li> </ul>
<b>Responsables de la puesta en marcha</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección del Centro</li> <li>- Coordinador/a de formación del centro que lo propondrá al claustro</li> <li>- CEFIRE o de personas externas especialistas en cada materia</li> </ul>

## 8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROGRAMA

El seguimiento de todas las acciones puestas en marcha así como su implementación se llevará a cabo mediante la constitución de un grupo de trabajo. La composición que se propone es:

- Un miembro de la directiva
- Responsable de formación del Centro
- Un representante del profesorado en el Consejo Escolar
- Un funcionario definitivo en el centro
- Un funcionario interino y/o en prácticas

Este grupo realizaría un seguimiento por parte del grupo de trabajo para controlar que los objetivos y las actividades se están llevando a cabo. Se proponen tres momentos:

- Al inicio del curso académico:
- Al final de la segunda evaluación
- Al final del curso académico

Al inicio de curso se haría una encuesta para conocer el punto de partida con una encuesta del tipo de la realizada. Se pondrían en marcha las actividades y se informaría al claustro del programa y de las fechas. Al final de la segunda evaluación se haría de nuevo la encuesta y se informaría al claustro del grado de cumplimiento del programa y de los resultados conseguidos. Al final del curso, se informaría al claustro de las actividades realizadas y de las variaciones que han existido durante el curso. Al mismo tiempo se pasaría la encuesta y se expondrían los resultados.

Una vez examinados los resultados ante el claustro y obteniendo las sugerencias de los profesores participantes, el grupo de trabajo rediseñaría las actividades si fuera necesario y propondría a la Dirección el programa para el curso próximo.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Libros

- Alfonso Mellado, Carlos L, et al. (2011) "Prevención de riesgos laborales: Instrumentos de aplicación". Valencia : Tirant lo Blanch.
- Cardona Llorens, Antonio, et al.(2013) "Casos prácticos para Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales". Valencia: Tirant lo Blanch.
- Llana, Francisco Javier. (2006) "Ergonomía y psicología aplicada manual para la formación del especialista". Valladolid: Lex Nova.
- Karasek, R (1990). "Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life". New York: Basic Books.
- Moreno González, Antonio, et al (2006) "La disrupción en las aulas. Problemas y soluciones". Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Vaello Orts, Joan (2009) "El profesorado emocionalmente competente". Barcelona: Editorial Graó.

### Referencias electrónicas

- Lara Ruiz, Ángel, et al. (2015) "Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (ORIENTA)". Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <<http://goo.gl/WOj9zw>> [Consulta 15 de abril de 2016]
- Artazcoz Lazcan, Lucía "Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes". Barcelona: Servei de Salut Laboral i Ambiental. Agència de Salut Pública de Barcelona. <<http://goo.gl/Y2qVSp>> [Consulta 15 de abril de 2016].
- Oncins de Frutos, Margarita, et al. (1999). NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación". <<http://goo.gl/BXaPyr>> Web del INSHT [Consulta 18 de abril de 2016]
- Vega Martínez, Sofia (2001). "NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social" . <<http://goo.gl/e1XuB7>> Web del INSHT. [Consulta 18 de abril de 2016]
- Pérez Bilbao, Jesús, et al (2015). "NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación" <<http://goo.gl/K7POi5>>. Web del INSHT. [Consulta 18 de abril de 2016]
- Vega Martínez, Sofia (2016). "NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)" <<http://goo.gl/skOUnc>>. Web del INSHT. [Consulta 30 de abril de 2016]

- Vega Martínez, Sofía (2016). “NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II)” <<http://goo.gl/7oMxxN>>. Web del INSHT. [Consulta 30 de abril de 2016]
- Laboratorio de Riesgos Psicosociales de la Junta de Andalucía. Dossier de Prensa. Mayo 2013. [<http://www.prevention-world.com/es/actualidad/noticias/65-docentes-padece-algunamedida-sindrome-burnout.html>]
- Memoria del Defensor del Profesor. Sindicato Anpe. [[http://www.elfensordelprofesor.es/wp-content/uploads/2015/11/MEMORIA-DEFENSOR-DEL-PROFESOR-20122013\\_1385553981.pdf](http://www.elfensordelprofesor.es/wp-content/uploads/2015/11/MEMORIA-DEFENSOR-DEL-PROFESOR-20122013_1385553981.pdf)]

### Páginas web

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). <<http://www.insht.es>> [Consulta 15 de abril de 2016]
- F-PSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.1. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) <http://goo.gl/yPVMzm>
- Intersindical. Seguridad y Salud en los Docentes. Javier Soriano Pérez. [Consulta 15 de abril de 2016]. <http://goo.gl/AWi995>

## 10.ANEXOS

- Cuestionario cumplimentado por los docentes.
- Notas técnicas de prevención 944 y 945.

